

Sygn. akt V Pa 185/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 listopada 2014 r.

Sąd Okręgowy w Kielcach

V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Ryszard Sadlik
	SSO Iwona Michalak (spr.) SSR del. Janusz Szumski
Protokolant:	st.sekr.sądowy Edyta Boszczyk

po rozpoznaniu w dniu 13 listopada 2014 r. w Kielcach

na rozprawie

sprawy z powództwa M. G.

przeciwko Miejsko - G. S. P. Z. O. Z. w S.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Sandomierzu

z dnia 6 maja 2014r. sygn. akt IV P 2/14

I. oddala apelację;

II. odstępuje od obciążania M. G. kosztami procesu za II instancję.

Sygn. akt V Pa 185/14

UZASADNIENIE

Powódka M. G. w pozwie skierowanym przeciwko G. S. P. Z. O. Z. w S. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę , zaś po upływie okresu wypowiedzenia przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Wyrokiem z dnia 6 maja 2014 roku Sąd Rejonowy w Sandomierzu oddalił powództwo.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka M. G. pracę w pozwanym zakładzie rozpoczęła w dniu 1 stycznia 2000r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Na podstawie tej umowy powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sekretarki medycznej, zaś od dnia 1 lutego 2002 roku w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu. Poczynając od dnia 1 stycznia 2008r. powódce powierzono obowiązki starszej sekretarki medycznej.

W dniu 31 grudnia 2013r. powódka otrzymała pismo opatrzone datą 23 grudnia 2013r., w którym to piśmie pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 marca 2014r. Jako przyczynę dokonanego wypowiedzenia pozwany zakład wskazał nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności w pracy spowodowane chorobą, przekraczające w bieżącym roku kalendarzowym liczbę 244 dni, wymagające od pracodawcy organizowania zastępstw i pociągające za sobą wydatki na zatrudnienie innych osób na podstawie umów cywilno - prawnych, a konsekwencji powodujące istotną dezorganizację pracy pozostałych zatrudnionych u pracodawcy pracowników.

W oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd rejonowy ustalił, że w 2013r. powódka była nieobecna w pracy przez okres 244 dni. Powódka ze zwolnień lekarskich korzystała również w latach poprzednich i tak: w 2011r. - 79 dni i w 2012r. - 69 dni. Nieobecności powódki w pracy z powodu choroby w 2013r. wymagały od pracodawcy organizowania zastępstw, jak również pociągały za sobą wydatki na zatrudnienie innych osób na podstawie umów cywilno - prawnych. Sąd Rejonowy wskazał, że powódka świadczyła pracę w rejestracji medycznej gdzie oprócz niej pracowały jeszcze A. S., A. M. i D. K.. Osoby te były zatrudnione w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu i świadczyły pracę w systemie trzymianowym. Pierwsza zmiana trwała od godziny 7.00 do godziny 12.40, druga zmiana od godziny 9.00 do godziny 14.40 i trzecia zmiana od godziny 12.20 do godziny 18.00. Na pierwszą zmianę przychodziły dwie pracownice, na drugą zmianę jedna pracownica i na trzecią zmianę również jedna pracownica. Konsekwencją tego było to, że w rejestracji medycznej w godzinach od 7.00 do 9.00 pracowały dwie osoby, od 9.00 do 12.40 trzy osoby, od godziny 12.40 cztery osoby i od godziny 14.40 do godziny 18.00 jedna osoba. Taki system pracy w rejestracji medycznej oraz ilość obowiązków ciążyących na pracownikach tejże komórki organizacyjnej powodował, że w każdym dniu musiało tam pracować co najmniej czterech pracowników. Tym samym nieobecność jednego pracownika powodowała konieczność zorganizowania za niego zastępstwa względnie zatrudnienia dodatkowej osoby.

Z dowodów zebranych w aktach sprawy wynika, iż w 2013r. w czasie korzystania przez powódkę ze zwolnienia lekarskiego zastępowały ją w pracy m. in. J. J., która została zatrudniona w dniu 1 października 2013r. na stanowisku pielęgniarki a wcześniej odbywała staż pracy jako pielęgniarka i rejestratorka medyczna, A. P., która jest zatrudniona na stanowisku głównego specjalisty do spraw kadr i administracji, J. M. zatrudniona jako pielęgniarka koordynująca, P. Ż. zatrudniona jako referent.

Zastępowanie powódki w pracy przez osoby z innych komórek organizacyjnych dezorganizowały pracę pozwanego gdyż te osoby w tym czasie nie wykonywały swoich obowiązków pracowniczych. Ponadto w 2013r. strona pozwana zmuszona była zawrzeć dodatkową umowę cywilno - prawną z innym pracownikiem A. S. na obsługę tejże rejestracji na czas od 13 do 31 maja 2013r. oraz dwie umowy cywilno -prawne z K. D. również na obsługę rejestracji medycznej na okres od 17 do 28 czerwca 2013r. i na czas do 20 lipca 2013r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. W ocenie tego Sądu przyczyna wypowiedzenia okazała się prawdziwa i konkretna. Z dowodów zgromadzonych w sprawie wynika w sposób niewątpliwy, że nieobecności powódki w pracy z powodu choroby wymagały od pracodawcy zarówno organizowania zastępstw jak również zmusiły pracodawcę do poniesienia wydatków na zatrudnienie w rejestracji medycznej innych osób na podstawie umów cywilno -prawnych. Konieczność zastępowania powódki przez pracowników innych komórek organizacyjnych dezorganizowała pracę w pozwanym zakładzie przede wszystkim dlatego, że osoby te świadcząc pracę w rejestracji medycznej nie wykonywały swoich obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy podkreślił, że zarówno w doktrynie jak i też w orzecznictwie przyjmuje się, iż jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego utrzymywanie wtedy, gdy pracownik

nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. Taka sytuacja występuje niewątpliwie w przypadku częstych i długotrwałych absencji pracownika spowodowanych chorobą.

Tym samym Sąd Rejonowy uznał, że decyzja pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę jest w pełni uzasadniona skoro powódka z powodu częstych nieobecności w pracy z powodu choroby nie może wykonywać swoich obowiązków na rzecz pozwanego, do których zobowiązała się w umowie o pracę.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka M. G. podnosząc w apelacji, że Sąd pierwszej instancji błędnie ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy nie uwzględniając, że to nie jej nieobecności powodowały dezorganizację pracy, ale nieprawidłowe działania samego pozwanego, który wprowadzając oszczędności w ramach etatów powodował taką sytuację. Nadto powódka zarzuciła, że wypowiedzenie jej umowy o pracę było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, bowiem jest pracownikiem z długoletnim stażem, zawsze sumiennie i starannie wykonywała swoje obowiązki, zaś do jej choroby przyczyniła się stresująca praca na zajmowanym stanowisku.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie jej do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku (k. 155-156, 175-178).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy dokonał w sprawie prawidłowych ustaleń okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia, w oparciu o które wydał trafny wyrok. Ustalenia te, podobnie jak i dokonaną przez ten Sąd ocenę materiału dowodowego Sąd Okręgowy w pełni podziela i przyjmuje za własne.

Zarzuty apelacji należy uznać za niezasadne. Przede wszystkim podnieść należy, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę, co musi być uwzględnione przy ocenie jego zasadności w konkretnym stanie faktycznym. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntował się pogląd, że długotrwałe zaprzestanie świadczenia pracy przez pracownika na skutek okoliczności przez niego niezawinionych, w tym również na skutek choroby może stanowić przyczynę rozwiązania z nim stosunku pracy za wypowiedzeniem. W wyroku z dnia 21 września 2001 roku, I PKN 612/00 Sąd Najwyższy wskazał, że z punktu widzenia celu stosunku pracy jakim jest świadczenie pracy przez pracownika, nie ma znaczenia to, czy niewypełnianie przez niego podstawowego obowiązku wynikającego ze stosunku pracy jest przez niego niezawinione (np. spowodowane chorobą) i jakie wywołuje skutki zwłaszcza czy dezorganizuje pracę czy też – co jest mało prawdopodobne- przedłużające się nieobecności nie mają wpływu na przebieg pracy i jej efekty . Pracodawca zatrudnia bowiem pracownika po to by świadczył pracę, niewypełnianie przez pracownika tego obowiązku wskutek długotrwałych i powtarzających się przez kilka lat nieobecności stanowi wystarczającą podstawę do oceny, że dokonane w tych warunkach wypowiedzenie umowy o pracę jest zasadne.

W przedmiotowej sprawie bezsporne było, że nieobecności powódki w pracy były częste i długotrwałe, zaś jej nieobecność w pracy w 2013 roku łącznie przekroczyła liczbę 244 dni. Również w poprzednich latach powódka była długotrwałe nieobecna w pracy, zaś jej nieobecności z tego tytułu wyniosły łącznie w 2011 roku 79 dni , zaś w 2012 roku – 69 dni.

Materiał dowodowy pozwala również na przyjęcie, że nieobecności powódki w pracy powodowały istotną dezorganizację pracy w pozwanym zakładzie, konieczność organizowania zastępstw oraz pociągały za sobą wydatki na zatrudnienie innych osób na podstawie umów cywilnoprawnych. Dokonując powyższych ustaleń Sąd pierwszej instancji oparł się głównie na zeznaniach przesłuchanych w sprawie świadków. Zeznania świadków zasługiwały na przymiot wiarygodnych, gdyż cechowały się spójnością i logiką, a nadto znalazły potwierdzenie w pozostałym zebrany w sprawie materiale dowodowym. Powódka nie przedstawiła wniosków ani środków dowodowych mogących podważyć trafność ustaleń Sądu. W świetle tych dowodów za bezpodstawny uznać należy zarzut, że to nie nieobecności powódki, ale wadliwa organizacja pracy przez pozwanego, w tym w szczególności oszczędności w

ramach etatów, powodowały konieczność organizowania zastępstw oraz zatrudniania innych osób na podstawie umów cywilnoprawnych.

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 listopada 1997 r., I PKN 327/97 (OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 476), długotrwała choroba pracownika może stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a wniosek taki można wyprowadzić między innymi z unormowań dotyczących rozwiązywania umowy o pracę z powodu długotrwałej choroby, przewidzianych w art. 53 k.p. Zawarta jest w nich bowiem generalna myśl, iż pracodawca powinien mieć możliwość rozwiązania umowy o pracę w razie przedłużającej się (długotrwałej) choroby pracownika; rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 53 k.p. może nastąpić bez wypowiedzenia, natomiast nie oznacza to, iż z powodu długotrwałej choroby pracownika stosunek pracy nie może zostać rozwiązany w drodze wypowiedzenia. Długotrwała (porównywalna z okresem wskazanym w art. 53 k.p.) choroba pracownika samodzielnie stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy. W czasie takiej długotrwałej nieobecności, albo obowiązki (czynności) pracownika nie są wykonywane, albo są wykonywane przez inne osoby, co zawsze powoduje "dezorganizację" pracy.

Faktem jest, że nieobecności powódki w pracy pokrywały się w niektórych okresach z nieobecnościami innych pracowników zatrudnionych w rejestracji, w tym również w okresach w których zawarte zostały umowy cywilnoprawne dotyczące pracy w rejestracji. Podkreślić jednak należy, że z wyjątkiem A. M., nieobecności pozostałych pracowników, jak wynika z kart ewidencji czasu pracy, miały charakter przejściowy i krótkotrwały. Zauważyć należy także, że powódka była nieobecna w pracy przez łącznie 244 dni, a zatem nie może dziwić fakt, że w niektórych okresach jej nieobecności pokrywały się z nieobecnościami innych pracowników. Jedynie A. M. była długotrwale nieobecna w pracy, przy czym była to nieobecność o charakterze ciągłym o której pracodawca został uprzedzony, jak wynika z zeznań dyrektora pozwanej B. M. k.139, co niewątpliwie umożliwiało podjęcie odpowiednich czynności organizacyjnych. Natomiast w przypadku powódki istotne jest to, że były to nieobecności długotrwałe i powtarzające się, których pracodawca nie mógł przewidzieć, a które powodowały dezorganizację pracy zarówno w rejestracji jak i w całym zakładzie pracy, powodując konieczność nagłego organizowania zastępstw. W celu zagwarantowania prawidłowego wykonywania czynności związanych z rejestracją pacjentów, pozwany przydzielał te obowiązki pracownikom zatrudnionym na innych stanowiskach pracy, które musiały wykonywać należące do powódki obowiązki kosztem swoich obowiązków, wykonywanych niejednokrotnie po godzinach (dowód zeznania A. P. k.112 v, P. Ż. k. 113v).

Nie można również zgodzić się z zarzutem apelacji, że pracodawca wypowiadając powódce umowę o pracę, dopuścił się nadużycia prawa w rozumieniu art. 8 k.p. W wyroku z dnia 4 grudnia 1997 roku, w sprawie I PKN 422/97 Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że długotrwała i powtarzająca się nieobecność w pracy może być ważną, wystarczającą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę także w odniesieniu do pracownika wykonującego nienagannie swoje obowiązki. Dlatego też jeżeli celem stosunku pracy jest zatrudnianie pracownika po to, by zakład pracy płacąc mu wynagrodzenie – mógł na niego liczyć i prowadzić zamierzoną działalność, to częste i długotrwale nieobecności w pracy sprzeczne są z tym celem. Mogą więc uzasadniać wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, choćby były niezawinione i formalnie usprawiedliwione. Podkreślić także należy, wbrew twierdzeniom powódki, że nie była ona pracownikiem nienagannie wykonującym swoją pracę, o czym świadczą udzielone powódce kary upomnienia, kierowane na nią skargi oraz notatki służbowe na okoliczność jej zachowania w miejscu pracy (k.67-76).

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powódki, jako pozbawioną usprawiedliwionych podstaw, a na podstawie art.102 k.p.c.

nie obciążył M. G. kosztami procesu w instancji odwoławczej. Powódka obecnie nie pracuje, nie ma żadnych źródeł dochodu, pozostaje na utrzymaniu męża.