

***Sygn. akt VPa 64/13***

## **WYROK**

### **W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

***Dnia 9 maja 2013 roku***

***Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy***

***w składzie następującym:***

***Przewodniczący – SSO Andrzej Marek (spr.)***

***Sędziowie: SSO Krzysztof Głowczyński***

***SSR del. Adrianna Mongiało***

***Protokolant: Ewa Sawiak***

***po rozpoznaniu w dniu 9 maja 2013 roku w Legnicy***

***na rozprawie***

***sprawy z powództwa E. B.***

***przeciwko*** Syndykowi Masy Upadłości - (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością upadłości likwidacyjnej w S.

***o*** odszkodowanie

***na skutek apelacji*** powódki

***od wyroku*** Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Głogowie

***z dnia 14 lutego 2013 roku sygn. akt IV P 180/12***

***I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I w ten sposób, że zasądza od pozwanego Syndyka Masy Upadłości - (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością upadłości likwidacyjnej w S. na rzecz powódki E. B. kwotę 4 500 zł (słownie złotych: cztery tysiące pięćset) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oddalając powództwo w pozostałej części,***

***II. w pozostałym zakresie apelację oddala,***

***III. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie pozwanej w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy.***

## **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z 14 lutego 2013 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w Głogowie oddalił powództwo E. B., która domagała się przywrócenia do pracy u strony pozwanej (...) Sp.z o. o.w S. (po ogłoszeniu upadłości spółki do sprawy wstąpił syndyk masy upadłości). W uzasadnieniu Sąd I instancji wskazał, że powołana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia (długotrwałe i częste nieobecności powódki, które dezorganizowały prace u strony pozwanej) jest prawidłowa, gdyż w okresie od 2 listopada 2004 r. do 27 września 2012 r. powódka przebywała na urloпах wypoczynkowych, okolicznościowych, wychowawczych i zwolnieniach lekarskich 2409 dni, a po powrocie z urloпу wychowawczego w dniu 17 kwietnia 2012 r. przebywała 13 dni na urlopie wypoczynkowym, 41 dni na zwolnieniach lekarskich z

tytułu opieki nad chorym dzieckiem, 14 dni na zwolnieniu lekarskim i 1 dzień była to nieobecność usprawiedliwiona. Dezorganizowało to - w ocenie Sądu – pracę u strony pozwanej i pogłębiało trudności ekonomiczne zakładu.

Apelację od wymienionego wyroku wniosła powódka zarzucając:

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego przez przyjęcie że wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione w sytuacji, gdy przyczyna te miała charakter pozorny, a brak powódki na stanowisku produkcyjnym nie skutkowało dezorganizacją zakładu i pogłębieniem jego trudności ekonomicznych.
- naruszenie prawa materialnego (art. 45 § 1 k.p.) przez przyjęcie, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było zasadne.

Powódka żądała zmiany wyroku poprzez przywrócenie jej do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach ewentualnie o zasądzenie odszkodowania.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Apelacja zasługiwała na częściowe uwzględnienie.

Wypowiedzenie umowy o pracę – oprócz oceny spełnienia warunków formalnych - podlega także badaniu według kryterium zasadności. W kodeksie pracy istnieje bowiem rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k. p.), a jego zasadnością (art. 45 § 1 k.p.). Każda sprawa, a tym bardziej dotycząca wypowiedzenia umowy o pracę, ma swój jednostkowy wymiar, bo dotyczy określonych warunków faktycznych, w których znalazły się strony umowy pracę.

Powódka rzeczywiście była długi okres czasu nieobecna w pracy, ale po pierwsze trzeba zauważyć że nieobecności te wynikały z korzystania przez E. B. z urlopów macierzyńskich i wychowawczych. Powoływanie się na tego rodzaju nieobecności jest nieuzasadnione ze względu na ich przyczynę (uprawnienia związane z macierzyństwem i wynikającą z nich ochroną). Po powrocie z urlopu wychowawczego w dniu 17 kwietnia 2012 r. powódka korzystała z opieki nad dzieckiem i chorą matką oraz była niezdolna do pracy przez okres 38 dni (licząc do dnia złożenia wypowiedzenia, bo na ten dzień oceniać należy zasadność przyczyny w takim wypowiedzeniu wskazanej). Tylko za ten okres (ze względów wskazanych wyżej) możliwa była ocena, czy nieobecności powódki rzeczywiście pracę w spółce dezorganizowały. Niewątpliwie nieobecność każdego pracownika taką dezorganizację (mniejszą lub większą) może powodować. W innej sytuacji musiałoby to oznaczać, że pracownik jest nieprzydatny pracodawcy. Należy jednak zauważyć, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana nie tylko z uwzględnieniem słusznym interesów zakładu pracy, ale także przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy.

Nade wszystko jednak to na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania zasadności przyczyn wypowiedzenia (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.), co w niniejszej sprawie sprowadzało się do konieczności wykazania związku przyczynowego pomiędzy nieobecnościami powódki, a dezorganizacją pracy u strony pozwanej. Temu obowiązkowi strona pozwana nie sprostała. Samo dokonane przez pracodawcę wyliczenie ewentualnych (niezweryfikowanych przy tym przez Sąd Rejonowy) strat, które powodowała nieobecność pracownika spółki nie jest wystarczające. Pracodawca nie zaoferował poza tym żadnych innych dowodów na rzeczywistą dezorganizację pracy spowodowaną właśnie nieobecnościami powódki. Rację ma w tym zakresie powódka, która wskazywała w apelacji, że brak jest jakichkolwiek dowodów potwierdzających istnienie zamówień otrzymywanych przez spółkę, ich liczby, terminu realizacji (opóźnień w tym zakresie), ewentualnej konieczności skierowania na miejsce pracy powódki (w celu jej zastępstwa) innych pracowników. Pozwana spółka na te okoliczności nie wskazała osobowych źródeł dowodowych (choćby osób odpowiedzialnych za produkcję, przełożonych powódki). W tej sytuacji podaną w wypowiedzeniu umowy o pracę z powódką przyczynę należało uznać za nieuzasadnioną. To uzasadniało uwzględnienie żądania odszkodowania

z art. 45 k.p. w wysokości 3 miesięcznych wynagrodzeń powódki (przy niekwestionowanej przez strony sporu kwocie 1.500 zł miesięcznej pensji E. B.).

Sąd oddalił natomiast powództwo w pozostałym zakresie uznając, że w sytuacji ekonomicznej pracodawcy przywrócenie do pracy powódki było niemożliwie.

O kosztach zastępstwa procesowego (należnych stronie pozwanej od oddalonego żądania przywrócenia do pracy) orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c. mając na uwadze aktualną sytuację materialną powódki.