

Sygn. akt V Pa 45/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 maja 2016 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSO Jacek Wilga

Sędziowie SSO Krzysztof Głowczyński, SSO Andrzej Marek (spr.)

Protokolant star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 20 maja 2016 r. **w Legnicy**

na rozprawie

sprawy z powództwa G. S.

przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w L.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Legnicy IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 24 lutego 2016 r.

sygn. akt IV P 219/15

I. oddala apelację,

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga SSO Krzysztof Głowczyński

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 24 lutego 2016 r. Sąd Rejonowy w Legnicy oddalił powództwo G. S. skierowane przeciwko stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. w L. o odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę oraz orzekł o kosztach zastępstwa procesowego i o kosztach sądowych.

Sąd Rejonowy – w oparciu o materiał dowodowy zgromadzony w postępowaniu – ustalił, że powód G. S. był zatrudniony

u strony pozwanej od 18 września 2006 r. na stanowisku operatora produkcji na linii (...), na wulkanizacji. Do jego obowiązków należało: przywiezienie form, osuszenie i wywiezienie ich na magazyn za pomocą suwnicy lub wózka. Na linii, na której był zatrudniony, pracowało na jednej zmianie około 11-12 osób. Sąd Rejonowy ustalił też, że powód każdego roku, poczynając od 2007 r. korzystał z kilku zwolnień lekarskich. W 2013 r. powód nie świadczył pracy

z powodu choroby przez 125 dni, otrzymując wówczas łącznie osiem zwolnień lekarskich. W 2014 r. przebywał na zwolnieniach lekarskich w łącznym wymiarze 46 dni. Poszczególne zwolnienia lekarskie w 2014 r. otrzymał na okresy: 3.02.-21.02., 22.02.-28.02., 09.06.-20.06., 27.06.-04.07. W 2015 r. – do dnia 30 lipca 2015 r. – powód przebywał na zwolnieniach lekarskich 36 dni, tj. od 02.02. do 15.02., od 18.05. do 30.05. i od 14.07. do 24.07.2015 r. Powód korzystał ze zwolnień lekarskich w związku z przepukliną, nawracającymi dolegliwościami bólowymi kręgosłupa oraz urazem nadgarstków. W okresie od 2 lutego do 15 lutego oraz od 18 maja do 30 maja 2015 r. powód najpierw przebywał na zwolnieniach lekarskich, potem korzystał z urlopu wypoczynkowego. W lipcu 2015 r. miał bardzo trudną sytuację rodzinną związaną ze śmiercią siostry. Wówczas wykorzystał już przysługujący mu urlop wypoczynkowy, wobec czego skorzystał ze zwolnienia lekarskiego. Nie był wtedy niezdolny do pracy, a zwolnienie otrzymał, informując lekarza o kłopotach rodzinnych. Sąd I instancji ustalił, że spośród wszystkich pracowników pracujących na linii (...) najwyższą absencję chorobową miał powód. Za lata 2013 – 2015 łączna liczba dni L-4 powoda przekraczała 200 i była ponad dwukrotnie wyższa od absencji pozostałych pracowników. Nieobecność w pracy powoda powodowała konieczność przejmowania jego obowiązków przez pozostałych pracowników. Pociągało to za sobą dezorganizację procesu pracy z uwagi na niedostateczną obsadę kadrową linii (...). Powoda podczas jego nieobecności zastępował któryś z pracowników linii lub pracownicy wyznaczeni przez przełożonego J. B. pracownicy. Gdy była taka potrzeba pracownicy świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych. Łącznie w okresie absencji chorobowej powoda w latach 2013 – 2015 liczba nadgodzin związana z jego absencją wyniosła 302 nadgodziny. Nieobecność powoda wymuszała konieczność zorganizowania zastępstwa w ramach działu oraz przesunięcia personalne pomiędzy działami u strony pozwanej. W efekcie na stanowisko powoda, które musiało być obsadzone pracownikiem przeszkolonym, został przeniesiony inny pracownik – B. C.. Braki kadrowe zostały uzupełnione na tej linii poprzez zatrudnienie dwóch pracowników z agencji pracy tymczasowej. W dniu 30 lipca 2015 r. strona pozwana doręczyła powodowi wypowiedzenie umowy o pracę, z zastosowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę częstą nieobecność powoda w pracy spowodowaną zwolnieniami lekarskimi, skutkującą brakiem możliwości realizowania przez powoda celów zajmowanego stanowiska pracy i dezorganizującą pracę w dziale, w którym jest zatrudniony, a nadto skutkującą ujemnymi następstwami dla pracodawcy, polegającymi m.in. na konieczności organizowania na zajmowanym przez powoda stanowisku zastępstw, konieczności zatrudniania pracowników w godzinach nadliczbowych. Wskazała, iż nieobecności powoda w pracy z powodu choroby kształtowały się następująco: w roku 2013 - 125 dni, w roku 2014 - 46 dni i w roku 2015 - 36 dni.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że decyzja strony pozwanej o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę była zasadna. Podana powodowi przyczyna wypowiedzenia była bowiem prawdziwa i konkretna oraz uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Sąd I instancji uznał, że częste i nieprzewidywalne absencje chorobowe powoda (których czasookresy występowały poza sporem) dezorganizowały u strony pozwanej pracę całego zespołu pracowników, powodując konieczność zmian na stanowiskach pracy oraz pracy w godzinach nadliczbowych innych pracowników, co wymuszało na pracodawcy konieczność reorganizowania pracy w innych zespołach pracowniczych i powodowało dodatkowe obciążenie dla pracowników linii (...). Jednocześnie nie zostały ujawnione żadne okoliczności, które wskazywałyby na pozornie wskazanej powodowi przyczynie wypowiedzenia, w tym m.in. na fakt, iż przyczyną tą były względy ekonomiczne leżące po stronie pracodawcy.

Wyrok powyższy w całości apelacją zaskarżył powód, który zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że strona pozwana dokonała poprawnego i zgodnego

z prawem rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony z powodem, choć w złożonym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę

za wypowiedzeniem -uzasadniając rozwiązanie stosunku pracy - podano ogólną i nieprawdziwą przyczynę zaś dopiero w toku procesu pracodawca sporządził opracowania i dokumenty mające uzasadniać zasadność złożonego wypowiedzenia;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 6 k.c., poprzez błędne przyjęcie, iż strona pozwana jako pracodawca wykazała wystąpienie przyczyn wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy

o pracę, to jest, iż w związku z chorobą powoda pracodawca zmuszony był do: organizowania na zajmowanym przez powoda stanowisku zastępstw, konieczność zatrudniania przez chorobę powoda godzin nadliczbowych,

czy też braku możliwości wykonywania zamierzonej działalności. Powód wskazał, iż w toku postępowania pracodawca zdecydował się na dostarczenie dwóch umów pracowników agencji pracy tymczasowej nie związanych

z okresem nieobecności powoda (umowa na czas określony E. K.

i U. P. z agencji pracy na okres 2 miesięcy) w pracy oraz własne opracowanie ilości nadgodzin, z których jasno wynika, iż w dziele powoda najwięcej godzin nadliczbowych wystąpiło w okresie kiedy powód był w pracy (272 h nadgodzin w marcu 2015, kiedy to powód świadczył pracę);

3. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k.p., poprzez błędne przyjęcie, iż w niniejszej sprawie stosunek pracy z powodem został rozwiązany przez stronę pozwaną z przyczyn uzasadnionych, wskutek czego

roszczenie powoda o odszkodowanie z tytułu bezzasadnego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony nie zasługuje

na uwzględnienie i winno zostać oddalone;

4. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c., mające wpływ na treść rozstrzygnięcia wydanego w niniejszej sprawie, poprzez błędne ustalenie stanu faktycznego wskutek przyjęcia na zasadzie doświadczenia

życiowego, iż absencja Powoda w pracy wiązała się

z dezorganizacją procesu produkcji oraz zwiększoną liczbą godzin nadliczbowych pozostałych pracowników strony pozwanej, choć pomimo takiej możliwości, pracodawca nie zdecydował się przedstawić żadnych dokumentów, zaś

przedstawione dokumenty przeczą twierdzeniom powoda.

Wskazując na powyższe, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości oraz o zasądzenie na jego rzecz

od strony pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego wraz z kosztami zastępstwa procesowego w tym postępowaniu wg norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego

w postępowaniu apelacyjnym wg norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

W ocenie Sądu Okręgowego, rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest trafne, a przy jego wydawaniu Sąd ten nie dopuścił się żadnych uchybień przepisom prawa materialnego czy procesowego.

Jak podkreśla się w orzecznictwie sądowym, nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenia zastępstw) i pociągające za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników

w godzinach nadliczbowych lub innych osób na podstawie umów zlecenia, mogą stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione

(por. wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97, OSNP 1998/20/600). W wyroku z dnia 6 listopada 2001 r. Sąd Najwyższy (I PKN 449/00, OSNP 2003/19/456) wskazał, że pracodawca, który jest przedsiębiorcą, powinien organizować swą działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami. Wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi

na nieobecności pracownika spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów. W wyroku z dnia 11 lipca 2006 r.

(I PK 305/05, M.P.Pr. 2007/1/3) Sąd Najwyższy uznał zaś, iż długotrwała choroba pracownika samodzielnie stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy. Ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.),

to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. Często

lub długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie

o pracę (por. wyrok SN z dnia 29 września 1998 r., I PKN 335/98, OSNP 1999/20/648, postanowienie SN z dnia 29 marca 2005 r., II PK 300/04).

Z zaprezentowanych judykatów wynika zatem, iż częsta i długotrwała absencja chorobowa pracownika może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania z nim stosunku pracy w drodze wypowiedzenia. Jednakże każda taka sytuacja, w której pracownik przez dłuższy czas z przyczyn usprawiedliwionych (z powodu choroby) nie świadczy pracy, wymaga indywidualnej oceny, uwzględniającej nie tylko przymioty pracownika związane z łączącym strony stosunkiem pracy oraz jego stosunek (postawę) wobec obowiązków pracowniczych, ale także interesy zakładu pracy. Pamiętać także trzeba, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi podstawowy (zwykły) sposób rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Może

z niego skorzystać zarówno pracodawca, jak i pracownik. Istotne przy tym jest, aby w oświadczeniu o wypowiedzeniu składanym przez pracodawcę wskazana była konkretna i rzeczywista przyczyna rozwiązania stosunku pracy. Przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Przyczyną wypowiedzenia nie musi być ani zachowanie zawinione przez pracownika, ani wynikające z jego złej woli, ani powodujące szkody po stronie pracodawcy (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 4 kwietnia 1979 r., sygn. akt I PRN 32/79). Mogą ją stanowić także okoliczności niezależne od pracownika, a np. leżące po stronie pracodawcy, jeżeli

za wypowiedzeniem przemawia uzasadniony interes zakładu pracy. Wypowiedzenie też jest skuteczne, jeżeli jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji zadań (tak: Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 16 lipca 1976 r., a także w wyroku z dnia 28 września 1976 r., I PRN 59/76).

W rozpoznawanej sprawie – wbrew twierdzeniom apelacji – Sąd

I instancji nie uznał, iż pracodawca nie musi udowodnić okoliczności wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę, gdyż „doświadczenie życiowe

i logika” uzasadniają stanowisko pracodawcy. Przeciwnie – Sąd ten, mając

na uwadze art. 30 § 4 k.p. oraz wynikające z orzecznictwa zasady formułowania przyczyn wypowiedzenia (w sposób konkretny i prawdziwy)

– dokładnie zbadał przyczyny podane powodowi na uzasadnienie decyzji

o wypowiedzeniu stosunku pracy oraz – mając na uwadze powołane zarówno przez apelującego, jak i stronę przeciwną, orzecznictwo sądowe dotyczące absencji chorobowych pracownika jako przyczyny wypowiedzenia umowy

o pracę – odniósł się do tych przyczyn, w szczególności rozważał wpływ nieobecności chorobowych powoda na funkcjonowanie pozwanego zakładu pracy. Sąd I instancji dokonał oceny materiału dowodowego zgodnie z zasadą

wyrażoną w art. 233 § 1 k.p.c., tj. według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zabranego w sprawie materiału dowodowego,

i słusnie uznał, że materiał ten pozwala na uznanie, że pozwany pracodawca wykazał, iż częste i nieprzewidziane nieobecności w pracy powoda dezorganizowały proces produkcji przyjęty u strony pozwanej. Sąd Rejonowy - uzasadniając swoje stanowisko - wskazał, iż o prawdziwości i zasadności przyczyn wypowiedzenia zdecydowały nie tylko dowody z dokumentów

w postaci druków zwolnień lekarskich powoda (wskazujące na liczbę dni nieobecności) czy wykazy - zestawienia godzin nadliczbowych pracowników

w związku z nieobecnościami powoda w pracy, ale także zeznania świadków (J. B., I. T., D. W.), w tym także świadka zawnioskowanego przez samego powoda - H. O..

Z zeznań ww. świadków, w szczególności przedłożonych powoda (J. B. i I. T.) wynika, że stanowisko powoda było stanowiskiem kluczowym i podczas jego nieobecności konieczne było zastępstwo, zastępstwa te zmuszony był każdorazowo organizować jego bezpośredni przełożony - mistrz produkcji, co wiązało się z koniecznością przesuwania do pracy na stanowisku powoda pracowników z tej samej linii lub z innych działów, przez co w całości lub w części pracownicy ci nie wykonywali pracy na swoich stanowiskach, a na pewno ich wydajność pracy w związku z łąčeniem obowiązków na dwóch stanowiskach była niższa niż gdyby pracowali tylko na jednym. Nieobecności chorobowe powoda - zwłaszcza gdy były dłuższe - powodowały też konieczność pracy pozostałych pracowników z linii w godzinach nadliczbowych, co potwierdzili wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie. Wykazy godzin nadliczbowych sporządzone przez stronę pozwaną tylko dodatkowo potwierdziły

ww. okoliczności wyłaniające się z osobowego materiału dowodowego

i nie stanowiły jedynych dowodów, na których oparł się Sąd Rejonowy wyrokując w sprawie. Wbrew zatem twierdzeniom apelacji, Sąd I instancji nie oparł swojego rozstrzygnięcia tylko i wyłącznie na „tworzonych przez pracodawcę w toku procesu zestawieniach godzin nadliczbowych”, lecz

w głównej mierze na zeznaniach świadków, które były zgodne

i wystarczające do przyjęcia wniosków, do jakich na ich podstawie doszedł Sąd I instancji. W sprawie nie doszło też do prostego - jak zdaje się sugerować apelacja - porównania arytmetycznego liczby dni nieobecności powoda bez odniesienia się do wpływu tej absencji na funkcjonowanie zakładu pracy. Przeciwnie - zgodnie z obowiązkiem dowodowym wynikającym z art. 6 k.c. - pozwany pracodawca przedstawionymi w sprawie dowodami zdołał wykazać, iż częste (albowiem powód na przestrzeni 2013 - 2015 miał ich ponad 200 dni, co dawało wynik ponad dwukrotnie większy od innych pracowników) i nieprzewidziane nieobecności powoda w pracy dezorganizowały proces produkcji - na linii (...), powodując konieczność organizowania zastępstw przez innych pracowników (w tym z innych działów) oraz konieczność pracy w godzinach nadliczbowych,

co niewątpliwie powodowało niekorzystne dla pracodawcy skutki. Cel określony przez strony w umowie o pracę faktycznie z punktu widzenia pracodawcy nie był osiągnięty (art. 22 § 1 k.p.).

W ocenie Sądu Okręgowego, zgromadzony w postępowaniu

I - instancyjnym materiał dowodowy zasadnie pozwolił Sądowi Rejonowemu na przyjęcie, że przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy powodowi była prawdziwa i uzasadniała taką decyzję pracodawcy. Argumenty powoda zawarte w apelacji oceny tej nie zdołały podważyć. W szczególności

nie okazały się prawdziwe jego twierdzenia jakoby rzeczywistą przyczyną jego zwolnienia były przyczyny ekonomiczne leżące po stronie pracodawcy. Okoliczności tej nie potwierdził żaden dowód zgromadzony w sprawie,

w szczególności żaden z przesłuchanych w sprawie świadków, a strona pozwana kategorycznie im zaprzeczyła.

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w postępowaniu nie sposób też uznać, aby przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę był jego wiek i związana z nim niższa zdolność fizyczna czy manualna niż u pracowników w wieku młodszym - na który to argument powód zaczął powoływać się w apelacji.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy uznał, iż apelacja powoda nie ma uzasadnionych podstaw i jako taka podlegała oddaleniu (art. 385 k.p.c.).

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804).

SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga SSO Krzysztof Głowczyński