

Sygn. akt VPa 202/12

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 grudnia 2012 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Andrzej Marek

Sędziowie: SSO Jacek Wilga (spr.)

SSO Krzysztof Głowczyński

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 20 grudnia 2012 roku **w Legnicy**

na rozprawie

sprawy z powództwa E. P.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w J.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

z dnia 17 października 2012 roku

sygn. akt IV P 263/12

oddala apelację.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 17 października 2011 roku Sąd Rejonowy w Legnicy przywrócił powódkę E. P. do pracy u strony pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w J. na poprzednich warunkach pracy i płacy.

W uzasadnieniu z powołaniem się na orzeczenia Sądu Najwyższego wskazał, iż nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracowników w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenie zastępstwa) 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. Takie wypowiedzenie może być uznane jednak za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w sytuacji, gdy dotyczy długoletniego pracownika nienagannie wykonującego dotąd swoje obowiązki pracownicze.

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 ocenie Sądu Rejonowego przedstawione przez stronę pozwaną wykazy okresów korzystania przez powódkę ze zwolnień lekarskich budzą wątpliwości w zakresie oceny czy można uznać je za częste, nieprzewidziane i powtarzające się, a jednocześnie dezorganizujące pracę działów. W przekonaniu Sądu I instancji nieobecności powódki spowodowane chorobą nie uzasadniają wypowiedzenia jej umowy o pracę.

Powódka na przestrzeni ostatnich 3 lat przed wypowiedzeniem korzystała ze zwolnień lekarskich z różną częstotliwością, jednakże nie tak znaczną jak wykazywała strona pozwana. Okresy zwolnień lekarskich powódki były bowiem zazwyczaj skumulowane, tak że wypadały przeciętnie trzy razy w roku. Dolegliwości związanych ze schorzeniem, na które cierpi, nie da się z góry przewidzieć. Powódka zawsze, gdy musiała udać się do lekarza, telefonicznie informowała o tym pracodawcę i tego samego dnia dostarczała zwolnienie lekarskie, a przed końcem zwolnienia – informowała pracodawcę o terminie powrotu do pracy. Jak wynika z przedstawionych przez stronę pozwaną ewidencji czasu pracy oraz wykazów nieobecności powódki za okres od 2009 do 2012 roku, w 2009 roku powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby – przez okres 45 dni, w 2010 roku – przez okres 56 dni, w 2011 roku – przez 106 dni, a w 2012 roku – przez 26 dni, przy czym w/w liczba dni niezdolności do pracy obejmuje zarówno dni robocze, jak i przypadające w okresach zwolnień lekarskich powódki dni wolne od pracy (soboty, niedziele).

W dziale, w którym pracowała powódka były osoby, które miały wyższą niż ona absencję chorobową, zaś brak dowodu, który potwierdzałby, że nieobecność w pracy powódki dezorganizowała pracę w wyższym stopniu niż nieobecność tych osób, które pracują nadal. Na konieczność zmian w organizacji pracy u strony pozwanej nie wpływała nieobecność tylko samej powódki. Z dowodów z przesłuchania M. L. i M. W. nie wynika, aby z powodu nieobecności w pracy właśnie powódki konieczne było zatrudnienie nowych pracowników (na umowę zlecenie), praca w godzinach nadliczbowych lub w soboty. Niewątpliwie, każda nieobecność w pracy pracownika może w mniejszym lub większym stopniu utrudnić organizację pracy. Nie mniej jednak pracodawca, prowadzący działalność gospodarczą, powinien też mieć na uwadze nieuchronność nieobecności swoich pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami czy innymi usprawiedliwionymi przyczynami i w związku z tym tak organizować swoją działalność by nieobecności te uwzględnić.

Wytypowanie powódki do zwolnienia było niekonsekwentne w sytuacji pozostawania w zatrudnieniu osób pracujących jako operatorzy, których nieobecności dezorganizowały pracę strony pozwanej w znacznie większym stopniu niż nieobecności powódki.

Wątpliwości budzi również decyzja strony pozwanej o doręczeniu wypowiedzeń umów o pracę tym pracownikom, które świadczyły pracę zaś zaniechanie ich doręczenia (po zakończeniu okresów nieświadczenia pracy z powodu choroby) tym pracownikom, które w miesiącach maju i czerwcu 2012 roku korzystały ze zwolnień lekarskich, bez względu na liczbę dni absencji chorobowych.

Mając na względzie powyższe okoliczności, w oparciu o całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego, Sąd Rejonowy w Legnicy uznał, że dokonane powódce w dniu 1 czerwca 2012 roku wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione. Z tego też względu Sąd, na podstawie art. 45 §1 kp przywrócił powódkę do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Wyrok powyższy zaskarżyła apelacją strona pozwana zarzucając:

1. naruszenie przepisów postępowania, przez brak wszechstronnego i bezstronnego rozważenia i oceny materiału dowodowego, oraz naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów, w szczególności poprzez nieuwzględnienie zeznań świadka M. L. oraz strony pozwanej w zakresie wykazania dezorganizacji i utrudnień w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa pozwanej spowodowanej nieobecnością powódki;

2. naruszenie przepisów postępowania, przez sprzeczność ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego przez przyjęcie, że nieobecności Powódki nie powodowały dezorganizacji i utrudnień w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa Pozwanej;

3. naruszenie przepisów prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności przepisów art. 45 § 1 Kodeksu Pracy (KP) przez przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę doręczone Powódce jest nieuzasadnione.

Stawiając powyższe zarzuty strona pozwana domagała się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu apelacji strona skarżąca podniosła, iż w jej ocenie nieobecności powódki były częste, nieprzewidziane i powtarzające się w stopniu wyższym – niż u innych pracowników. Obecności te nie pozwalały na osiągnięcie celu stosunku pracy jakim jest świadczenie pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy pod jego kierownictwem.

W dziale, w którym pracowała powódka tylko jedna osoba miała większą absencję chorobową od niej. Strona pozwana ma zamiar również z nią rozwiązać umowę o pracę.

Nieobecności powódki powodowały dezorganizację pracy, a przynajmniej przyczyniały się do takiej dezorganizacji. W rezultacie koniecznym jest podejmowanie pracy w nadgodzinach przez innych pracowników lub też zatrudnienia osób na umowy zlecenia co zwiększa koszty strony pozwanej do poziomu niemożliwego do zaakceptowania.

W ostatnim okresie nasilenie zwolnień lekarskich stało się dla strony pozwanej istotnym problemem.

Wbrew stanowisku Sądu I instancji nie pozostawiono w zatrudnieniu operatorów maszyn o większej lub podobnej jak powódka absencji chorobowej. Powódka pracowała jako operator i wręczenie właśnie jej wypowiedzenia umowy o pracę było uzasadnione zgodnie z uzasadnieniem zaskarżonego orzeczenia.

Typując osoby do zwolnienia strona pozwana przyjęła obiektywne i sprawiedliwe kryterium ilości i częstotliwości zwolnień lekarskich. Według tych kryteriów do zwolnienia wytypowano 11 osób, które postanowiono zwolnić w połowie maja i czerwca 2012 roku. U strony pozwanej nadal pracuje jedna osoba która ma więcej nieobecności niż powódka. Do rozwiązania z nią umowy nie doszło z uwagi na przebywanie na zwolnieniu lekarskim. Następnie wstrzymano jej wypowiedzenie z uwagi na zwiększenie zapotrzebowania na pracę, oraz z uwagi na oczekiwania na wynik spraw sądowych wytoczonych przez pracowników, którym wypowiedzenia wręczono.

Wyrok Sądu przywracający powódkę do pracy stoi w sprzeczności z fundamentalnym prawem pracodawcy do doboru takich pracowników, którzy będą mu najbardziej przydatni.

Sąd Okręgowy zważył mając na względzie stan faktyczny sprawy ustalony w toku postępowaniu przed Sądem Rejonowym.

Apelacja na uwzględnienie nie zasługuje.

Decyzja o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem ma charakter indywidualny. Zawsze dotyczy konkretnej osoby. Wskazane przyczyny muszą mieć również charakter indywidualny dotyczący konkretnego pracownika.

Sąd rozpatrujący odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę ma za zadanie ustalenie czy przyczyny podane przez pracodawcę rzeczywiście miały miejsce i czy można je ocenić jako wystarczające uzasadnienie wypowiedzenia.

Powódce jako przyczynę wypowiedzenia wskazano częste, nieprzewidziane i powtarzające się nieobecności w pracy, które dezorganizują pracę działów oraz wymagają podejmowania działań natury organizacyjnej.

Sądowi Okręgowemu znane jest wynikające z orzecznictwa Sądu Najwyższego stanowisko, zgodnie z którym częste i długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę (IPKN 35/98). Nieobecności o takim charakterze mogą być ważną i wystarczającą przyczyną wypowiedzenia umowy także w odniesieniu do pracownika nienagannie wykonującego swoje obowiązki chociażby były niezawinione i formalnie usprawiedliwione. Takie nieobecności sprzeczne są bowiem z celem stosunku pracy polegającym na zatrudnianiu pracownika do świadczenia przez niego pracy (IPKN 422/97).

Znane Sądowi Okręgowemu jest również stanowisko, zgodnie z którym wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem jej rozwiązania, wskazywana na jego uzasadnienie przyczyna nie musi mieć nadzwyczajnej wagi, a pracodawca ma prawo doboru pracowników do wykonywania stawianych przed nim zadań.

Na skutek złożonego przez powódkę odwołania od otrzymanego wypowiedzenia wypowiedzenie to podlega ocenie w zakresie jego zgodności z prawem i zasadności. Użyty w art. 45 §1 kp zwrot „wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest niezasadne” zawiera element ocenny. To sądowi powierzona została ocena zasadności wypowiedzenia w okolicznościach konkretnej sprawy. Prawo pracodawcy doboru pracowników i samodzielnej oceny ich przydatności nie jest prawem bezwzględny. Podlega ono ograniczeniu właśnie w myśl art. 45 §1 kp, z którego wynika, że wypowiedzenie nieuzasadnione może być przez pracownika skutecznie zakwestionowane przed sądem. Rozwiązanie umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem podlega kontroli sądu pracy między innymi również pod kątem spełnienia tej przesłanki (por. wyrok SN z 11.03.1997 roku, IPKN 37/97).

W rozpoznawanej sprawie powódka kwestionowała fakt, iż jej nieobecności dezorganizowały pracę strony pozwanej. Ciężar dowodu dezorganizacji spowodowanej nieobecnością powódki spoczywał więc na stronie pozwanej. Pracodawca prowadzący działalność gospodarczą w sposób racjonalny, mimo, że musi liczyć się z ewentualnymi, spowodowanymi niezdolnością do pracy nieobecnościami nie zatrudnia z reguły pracowników „na zapas” na wypadek tych nieobecności. Każda nieobecność w takiej sytuacji powoduje pewną dezorganizację pracy co nie oznacza jednak każdorazowo możliwości uzasadnionego rozwiązania z takim pracownikiem umowy o pracę. Uzasadniająca ją dezorganizacja musi być istotna w skutkach. Usprawiedliwione chorobą nieobecności w pracy tylko wówczas mogą być uznane za uzasadniające wypowiedzenie, gdy powodując dezorganizację pracy narażają na szwank istotne interesy pracodawcy. Dla wykazania zasadności wypowiedzenia (w rozumieniu art. 45 §1 kp) nie jest w takiej sytuacji wystarczające powołanie się na zatrudnianie dodatkowych pracowników, trudności w zorganizowaniu pracy i dotrzymania terminów zleceń. Pracodawca, który jest przedsiębiorcą powinien organizować swoją działalność gospodarczą biorąc pod uwagę nieuchronność chorób, urlopów i innych usprawiedliwionych nieobecności swych pracowników.

Wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecność spowodowaną chorobą może być uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże związek przyczynowy absencji konkretnego pracownika z naruszeniem swych istotnych interesów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 roku, IPKN 449/00).

W rozpoznawanej sprawie strona pozwana takiego związku nie wykazała. Jej twierdzenia w tym zakresie mają ogólny jedynie charakter .

Bezpośredni przełożony nie typował powódki do zwolnienia. „Typowanie” to miało u strony pozwanej charakter ograniczony jedynie do wskazania osób korzystających najczęściej ze zwolnień lekarskich ze względu na niezdolność do pracy. Ich liczba oraz liczba dni na które opiewały były jedynym i wyłącznym kryterium wskazania osób przewidzianych do rozwiązania stosunku pracy. Wynika to zarówno z twierdzeń strony pozwanej jak i w zasadzie z porównania danych dotyczących liczby i ilości dni zwolnień lekarskich z listą osób wskazanych w zawiadomieniu skierowanym do związków zawodowych o zamiarze wypowiedzenia. Do wypowiedzenia umowy o pracę przewidziane zostały osoby o najwyższej absencji chorobowej bez dokonywania zindywidualizowanej oceny wpływu tych absencji na poziom dezorganizacji pracy u strony pozwanej. Działania strony pozwanej ocenione być mogą w takiej sytuacji jako podjęte w celu wyeliminowania z załogi całej grupy pracowników korzystających ze zwolnień lekarskich bez indywidualnej oceny wpływu zwolnień poszczególnych osób na jej działalność. Dowodów na przeprowadzenie takiej

oceny strona pozwana nie przedstawiła. Poziom nieobecności powódki nie jest w sprawie sporny. Bez wykazania, że dezorganizował on pracę strony pozwanej w sposób znaczący nie uzasadnia on jednak samodzielnie dokonanego wypowiedzenia. Przy ocenie jego zasadności uwzględnieniu podlegają nie tylko interesy pracodawcy, ale również uzasadnione interesy pracownika. Powódka pracowała u strony pozwanej ponad 8 lat. Do jej pracy nie było zastrzeżeń. Jest osobą samotną. Do pracy przejawia właściwy stosunek. Cały okres wypowiedzenia, w przeciwieństwie do innych pozostających w takiej sytuacji osób przepracowała. Jej zwolnienia lekarskie wynikały z jednego istniejącego u niej schorzenia, nie były rezultatem korzystania z nich w sposób nieuzasadniony. Okresy niezdolności do pracy zaś nie były okresami krótkotrwałymi. Ich długość pozwalała na organizowanie stałych zastępstw.

Mając powyższe na uwadze uznał Sąd II instancji zarzuty apelacji za nieuzasadnione. Apelację oddalił na podstawie art. 385 kpc. Dokonane powódce wypowiedzenie umowy o pracę trafnie ocenione zostało przez Sąd Rejonowy jako nieuzasadnione. W przekonaniu Sądu II instancji poziom absencji powódki nie osiągnął rozmiaru, przy którym dalsze trwanie stosunku pracy byłoby sprzeczne z jego celem, a strona pozwana nie wykazała, aby absencja powódki oceniona indywidualnie była przyczyną istotnej dezorganizacji procesu pracy u strony pozwanej.