

Sygn. akt VPa 35/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 marca 2013 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Krzysztof Głowczyński (spr.)

Sędziowie: SSO Andrzej Marek

SSO Jacek Wilga

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 14 marca 2013 roku ***w Legnicy***

na rozprawie

sprawy z powództwa G. R.

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 12 grudnia 2012 roku ***sygn. akt*** IV P 261/12

oddala apelację.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Legnicy Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 12 grudnia 2012 r. przywrócił powódkę G. R. do pracy u strony pozwanej, (...) Spółka Akcyjna w J. na poprzednich warunkach pracy i płacy (pkt I) oraz zasądził od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.255 zł, tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona (pkt II).

Sąd Pracy ustalił, że zatrudniona u strony pozwanej ostatnio jako operator maszyn G. R. najczęściej obsługiwała maszyny przy pakowaniu odplamiacza. Powódka korzystała ze zwolnień lekarskich, a jej nieobecności nie były częste, krótkotrwałe, nieprzewidziane i nie dezorganizowały pracy. Powodem trwającej od 12 listopada 2007 r. niezdolności do pracy był uraz kolana, jakiego powódka doznała w pracy. Nie chcąc narażać pracodawcy, powódka nie zgłosiła zdarzenia jako wypadek przy pracy. Ze względu na dolegliwości bólowe, w dniu 26 lutego 2008 r. wykonano artroskopię stawu kolanowego lewego. Do 09 sierpnia 2008 r. powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego i urlopu rehabilitacyjnego. Po 10 sierpnia 2008 r., w 2008 r. G. R. nie korzystała ze zwolnień lekarskich.

Z kilkudniowych zwolnień lekarskich powódka korzystała w dniach 07 – 10 kwietnia, 18 -30 czerwca i 22 – 30 września 2009 r. oraz w dniach 05 – 09 lipca i 05 – 08 października 2010 r. W okresie zaś od 09 października 2010 r. do sierpnia 2011 r. świadczyła pracę.

W sierpniu 2011 r., będąc wychowawcą na obozie harcerskim, powódka odcięła czternastoletniego uczestnika tego obozu, który się powiesił oraz uczestniczyła w jego reanimacji. Po powrocie z urlopu powódka przez tydzień pracowała, a następnie ze względu na ciężkie przeżycia z tym tragicznym zdarzeniem związane, musiała podjąć leczenie psychiatryczne. Była niezdolna do pracy od 24 sierpnia 2011 r. do 12 grudnia 2011 r. W tym czasie powódka otrzymała zwolnienia lekarskie, pierwsze na trzy tygodnie, następne na około 2 tygodnie, i kolejne, na około miesięczne okresy.

Ze względu na przeziębienie, w czasie od 09 do 13 stycznia 2012 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Po zakończeniu tego zwolnienia, przełożony polecił, by wykorzystała 5 dni nieplanowanego zaległego i bieżącego urlopu.

W styczniu 2012 r. G. R. otrzymała skierowanie do szpitala na operację ginekologiczną. Z miesięcznym wyprzedzeniem powódka poinformowała kierownika o wyznaczonym na dzień 01 marca 2012 r. terminie operacji. W związku z operacją i leczeniem pooperacyjnym powódka była nieobecna w pracy przez 2 miesiące i 20 dni; do pracy powróciła 20 maja 2012 r.

W dziale proszków nie tylko powódka chorowała.

Na stanowisko powódki pozwana przeszkoliła pracownicę zajmującą dotychczas stanowisko pakowaczki.

W związku z nieobecnością powódki nie zachodziła konieczność pracy w godzinach nadliczbowych. Niejednokrotnie w czasie dłuższych absencji chorobowych powódki u pozwanej miały miejsce przestoje w produkcji, w ewidencji czasu pracy odnotowywane jako okresy urlopu.

Po sporządzeniu listy 11 pracowników mających w ciągu ostatnich 3 lat najwięcej nieobecności spowodowanych chorobą i wytypowaniu 6 takich pracowników do zwolnienia, w dniu 30 maja 2012 r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę, wskazując jako przyczynę wypowiedzenia, częste, nieprzewidziane i powtarzające się nieobecności w pracy, które dezorganizują pracę działów oraz wymagają podejmowania działań natury organizacyjnej (wyznaczanie zastępstw).

Jakkolwiek powódka korzystała ze zwolnień lekarskich w znacznym wymiarze, to zdaniem Sądu I instancji powstaje wątpliwość, czy jej nieobecności można uznać za na tyle częste, nieprzewidziane i powtarzające się oraz dezorganizujące pracę działów, aby uzasadniały rozwiązanie z nią umowy o pracę. Zebrany w sprawie materiał potwierdza fakt korzystania przez powódkę ze zwolnień lekarskich, lecz nie z taką częstotliwością, jaką wskazywała pozwana. Po zakończeniu w sierpniu 2008 r. spowodowanego urazem kolana długotrwałego zwolnienia lekarskiego, do 07 kwietnia 2009 r. powódka ze zwolnień nie korzystała. W latach 2009 i 2010 r. jej nieobecności w pracy z powodu choroby były sporadyczne i kilkudniowe. Ze zwolnień lekarskich G. R. nie korzystała w czasie od 08 października 2010 r. do 24 sierpnia 2011 r. Trwająca od sierpnia 2011 r. długotrwała niezdolność do pracy była spowodowana tragicznymi wydarzeniami. Udzielane na okresy trzech i dwóch tygodni, a następnie na okresy około miesiąca zwolnienia lekarskie nie dezorganizowały pracy w dziale. Mająca miejsce w styczniu 2012 r. kilkudniowa nieobecność w pracy nie dezorganizowała pracy działu, skoro po zakończeniu zwolnienia polecono powódce wykorzystanie zaległego urlopu wypoczynkowego.

W ocenie Sądu Rejonowego brak jest dowodu, który potwierdzałby, że nieobecność powódki w pracy dezorganizowała pracę w wyższym stopniu niż nieobecność osób, które nadal pracują. Na konieczność zmian w organizacji pracy wpływała nieobecność nie tylko powódki. Nie było większych problemów z organizacją zastępstw. Nie potwierdził się argument, wskazujący na zaistnienie spowodowanej nieobecnościami w pracy powódki konieczności zatrudniania nowych pracowników (na umowę zlecenia), konieczność pracy w godzinach nadliczbowych lub w soboty.

Ze wskazanych przyczyn wypowiedzenie stosunku pracy było nieuzasadnione.

W apelacji od powyższego wyroku, zaskarżonego w całości, (...) S.A. w J. zarzuciła naruszenie przepisów:

- postępowania przez:

1) brak wszechstronnego i bezstronnego rozważenia i oceny materiału dowodowego, oraz naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów, w szczególności poprzez nieuwzględnienie zeznań świadka Z. N. oraz strony pozwanej w zakresie wykazania dezorganizacji i utrudnień w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa pozwanej, spowodowanej nieobecnością powódki,

2) sprzeczność ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego przez przyjęcie, że nieobecności powódki nie powodowały dezorganizacji i utrudnień w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa pozwanej,

- prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności przepisów art. 45 § 1 k.p., przez przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione.

Wskazując na powyższe zarzuty, strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, za obie instancje,

ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że Sąd I instancji nie wyjaśnił dlaczego uznał, że absencje chorobowe powódki występowały z mniejszą częstotliwością niż twierdziła pozwana i w całej rozciągłości podtrzymała swoje wyliczenia ilości zwolnień lekarskich i okresów nieobecności powódki.

Pozwana spółka nie zaakceptowała oceny, iż nieobecności powódki w II połowie 2011 r. nie dezorganizowały pracy, ponieważ pracodawca miał wiedzę o długotrwałej niezdolności do pracy. Przekonanie to nie wynika z zebranego w sprawie materiału, w tym z zeznań świadków. Strona pozwana wskazała, że nie posiadała wiedzy o tym, że powódka uda się na to zwolnienie i że będzie ono pięciokrotnie przedłużane. Zwolnienia lekarskie powódki były o tyle uciążliwe, że pełniła ona funkcję operatora. Wyszakowanie operatora wymaga wielogodzinnego szkolenia. Nie jest zatem możliwe natychmiastowe przeorganizowanie pracy zakładu. Ze względu na zwiększone zamówienia na produkcję odplamiaczy nieobecność powódki w pracy, w listopadzie 2011 r. znacząco przyczyniła się do zwiększonego wymiaru czasu pracy; praca na III zmiany, w soboty, niedziele i święta oraz w nadgodzinach.

Udzielenie powódce w styczniu 2012 r. urlopu świadczy jedynie o tym, że pracodawcy udało się już zorganizować pracę bez powódki.

W odniesieniu do absencji chorobowej od 01 marca 2012 r. do 20 maja 2012 r. strona pozwana wskazała, że jakkolwiek powódka poinformowała pracodawcę o zabiegu operacyjnym, to nie poinformowała go o okresie niezdolności do pracy. Ponieważ zwolnienie lekarskie było dwukrotnie przedłużane, to w celu zastąpienia powódki pozwana dwukrotnie musiała dokonywać zmian organizacyjnych.

Konieczność zastępowania powódki przez pracownika pracującego na innej linii produkcyjnej powodowała przestój innej linii produkcyjnej, konieczność pracy w godzinach nadliczbowych albo konieczność zawierania umów zlecenia oraz generowała dodatkowe koszty lub powodowała opóźnienia w realizacji zamówień.

Strona pozwana stwierdziła, iż w jej ocenie nieobecności powódki w pracy z powodu choroby były częste, nieprzewidziane i powtarzające się.

Nieobecności z powodu choroby w wymiarze 100 dni w 2011 r. i 86 dni w ciągu 5 miesięcy w 2012 r. nie pozwalają na osiągnięcie celu stosunku pracy.

Powódka była pracownikiem mającym najwięcej nieobecności w dziale proszków.

Sąd Okręgowy zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy w pełni akceptuje istotne dla rozstrzygnięcia ustalenia faktyczne Sądu I instancji i dokonaną na ich podstawie ocenę.

Należy przede wszystkim wskazać, że w świetle treści uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę, jego przyczynę stanowiły „... częste, nieprzewidziane i powtarzające się nieobecności w pracy, które dezorganizują pracę działów oraz wymagają podejmowania działań natury organizacyjnej (wyznaczanie zastępstw)”. Tak sformułowana przyczyna uzasadnia wniosek, że o wypowiedzeniu stosunku pracy przesądziły nie tyle „częste, nieprzewidziane i powtarzające się nieobecności w pracy”, co ich dezorganizujący wpływ na „pracę działów” oraz konieczność podejmowania działań natury organizacyjnej, w celu wyznaczenia zastępstw. Zatem istota sprawy sprowadza się do wyjaśnienia, czy istotnie nieobecności powódki w pracy były częste, nieprzewidziane i powtarzające się, ale także przede wszystkim, czy takie nieobecności dezorganizowały pracę działów i wymagały podejmowania działań organizacyjnych.

Oceniając zebrany w sprawie materiał Sąd I instancji uznał, że jakkolwiek istotnie powódka „... korzystała ze zwolnień lekarskich i to w znacznym wymiarze ...” to jednocześnie brak jest dowodu wskazującego na to, że zwolnienia te dezorganizowały pracę w stopniu wyższym niż nieobecności osób nadal zatrudnionych. Ponadto odwołując się do wyjaśnień przedstawiciela strony pozwanej wskazał, że nie było większych problemów z zastępstwami pracowników, że w związku z potrzebą zastępowania powódki przeszkolono jedną z pracownic. Ponadto Sąd Pracy uznał, że nieobecności powódki nie powodowały konieczności zatrudniania nowych pracowników i zawierania w tym celu umów zlecenia, ani też nie wpływały one na konieczność pracy w godzinach nadliczbowych.

Takiej oceny nie zaakceptowała strona pozwana wskazując na prowadzące do newszechstronnego i bezstronnego rozważenia, i oceny materiału dowodowego, pominięcie zeznań świadka Z. N. oraz wyjaśnień przedstawiciela strony pozwanej, które wskazują na dezorganizujący wpływ zwolnień lekarskich powódki na funkcjonowanie przedsiębiorstwa pozwanej.

Odnosząc się do tego zarzutu należy wskazać, że wbrew argumentom apelacji, podstawę ustalonego stanu faktycznego sprawy stanowił między innymi dowód z zeznań świadka Z. N., na co wskazuje wprost treść uzasadnienia zaskarżonego wyroku. Z niekwestionowanych ustaleń faktycznych wynika, że spowodowana doznany w pracy urazem kolana długotrwała nieobecność powódki w pracy nie mogła z przyczyn obiektywnych stanowić dla pracodawcy zaskoczenia i nie była dla niego nieprzewidziana. W świetle niekwestionowanych przez pozwaną w tym zakresie ustaleń faktycznych, w latach 2009 i 2010 nieobecności powódki w pracy były sporadyczne i kilkudniowe. Zebrany w sprawie materiał uzasadnia zatem wniosek, że w okresie od 10 sierpnia 2008 r. do 24 sierpnia 2010 r., poza sporadycznymi i krótkotrwałymi absencjami chorobowymi, praca powódki nie mogła dezorganizować pracy strony pozwanej. Po zakończeniu w sierpniu 2008 r. urlopu wypoczynkowego, pomimo niewątpliwie ciężkich przeżyć związanych z tragiczną śmiercią jednego z małoletnich uczestników obozu, na którym powódka była wychowawcą, G. R. powróciła do pracy. Ostatecznie jednak w związku z tym zdarzeniem powódka przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, 5-krotnie przedłużanym, co podkreśla strona pozwana. O ile obiektywnie udanie się powódki w sierpniu 2010 mogło być dla strony pozwanej nieprzewidziane, to w ocenie Sądu Okręgowego, ze względu na podłoże niezdolności do pracy kolejne przedłużenia chorobowego nie powinny stanowić dla pozwanej zaskoczenia. Niespornie, szczególnie w świetle treści uzasadnienia apelacji, powódka uprzedziła stronę pozwaną o zaplanowanej na 01 marca 2012 r. operacji. Niewątpliwie zatem, nieobecność powódki w pracy po dacie operacji nie mogła stanowić zaskoczenia i nie była dla strony pozwanej nieprzewidziana. Wiedząc o operacji, pozwana musiała liczyć się z tym, że po opuszczeniu szpitala powódka nie będzie zdolna do pracy. Wszystkie wskazane wyżej obiektywne okoliczności przeczą twierdzeniu świadka Z. N., że nie wiedział, iż powódka idzie na zwolnienie lekarskie. Należy przy tym wskazać, że w tej kwestii świadek jest niekonsekwentny, albowiem w dalszej części zeznań przyznał, że „z nieformalnych źródeł ...” dochodziły do niego informacje, że powódka pójdzie na chorobowe. Te zaś okoliczności uzasadniają krytyczną ocenę zeznania tego świadka także w części wskazującej na wymuszoną nieobecnością powódki konieczność

zatrzymywania linii produkcyjnej. Mając bowiem wiedzę o niezdolności powódki do pracy, strona pozwana miała możliwość zorganizowania zastępstwa i na taką okoliczność, na co wskazuje nie tylko treść zebranego materiału, ale także i treść uzasadnienia apelacji, była przygotowana. Szczególnie z zeznania Z. N. wynika, iż z myślą o zastępstwie przeszkolono osobę do wykonywania pracy operatora. Zeznanie tego świadka przeczy twierdzeniom strony pozwanej, wskazującym na konieczność pracy w godzinach nadliczbowych, spowodowaną nieobecnością powódki w pracy. Powyższe uzasadnia wniosek, że wbrew argumentom apelacji, zeznanie świadka Z. N. nie uzasadnia odmiennej od dokonanej przez Sąd I instancji oceny, i że z zeznań tego świadka nie wynika, iż nieobecność powódki w pracy powodowała szczególną dezorganizację i utrudnienia w funkcjonowaniu pozwanego przedsiębiorstwa.

Z kolei wyjaśnienia przedstawiciela strony pozwanej mają na tyle ogólny charakter, że ich treść nie uzasadnia zarzutu spowodowanego nieuwzględnieniem wyjaśnień strony pozwanej braku wszechstronnego i bezstronnego rozważenia i oceny materiału dowodowego.

Skoro zatem co prawda powódka korzystała ze zwolnień lekarskich, to jednak w świetle całokształtu zebranego w sprawie materiału, zwolnienia te nie były częste, nieprzewidziane i powtarzające się, ani też w sposób szczególny nie dezorganizowały pracy działów pozwanej i nie wymagały szczególnych działań natury organizacyjnej. Taka zaś ocena uzasadnia stanowisko Sądu I instancji, który trafnie zdaniem Sądu Okręgowego uznał, że w ustalonych okolicznościach faktycznych wypowiedzenie umowy o pracę nie było dostatecznie uzasadnione.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. bezzasadną apelację oddalił.