

Sygn. akt VIII *Pa 156/13*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 stycznia 2014 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**  
**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Teresa Kalinka</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)</b> <b>SSR del. Agnieszka Kubis</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 23 stycznia 2014r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** M. J. (J.)

**przeciwko** Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

**o** przywrócenie do pracy

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Gliwicach

**z dnia** 20 sierpnia 2013 r. **sygn. akt** VI P 88/13

- 1) zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że powództwo oddala;
- 2) zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 150 zł (sto pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za I i II instancję.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSR (del.) Agnieszka Kubis

Sędzia Przewodniczący Sędzia

**Sygn. akt VIII Pa 156/13**

## UZASADNIENIE

M. J. w pozwie domagał się przywrócenia do pracy u pozwanej w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. w G. na dotychczasowe stanowisko pracy i płacy, w uzasadnieniu podając, że nie zgadza się z przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę ponieważ nie zawinił temu, że był chory, a zwolnienia lekarskie dotyczą wyłącznie ostatniego okresu i mają charakter przejściowy oraz okresowy.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew domagała się oddalenia powództwa, argumentując tym, iż wskazana powodowi przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, tj. częste i długotrwałe nieobecności w pracy wywołane chorobą dezorganizują funkcjonowanie przedsiębiorstwa oraz utrudniają planowanie służb i skutkują brakiem dyspozycyjności pracownika, jest konkretna, prawdziwa i uzasadniająca ustanie stosunku pracy.

Sąd Rejonowy w Gliwicach wyrokiem z dnia 20 sierpnia 2013 roku, sygn. akt VI P 88/13 uwzględnił powództwo i orzekł o kosztach zastępstwa procesowego.

**Sąd Rejonowy ustalił**, iż pozwana spółka świadczy usługi w zakresie transportu komunikacji miejskiej i zatrudnia kierowców, którzy obsługują linie autobusowe.

Ustalono, że powód był zatrudniony u pozwanej na stanowisku kierowcy autobusu począwszy od 4 października 2006r. W okresie zatrudnienia powód miał absencję chorobową w 2006r. w wymiarze 50 dni, w 2007r. w wymiarze 14 dni, w 2008r. w wymiarze 49 dni, w 2009r. w wymiarze 53dni, w 2010r. w łącznym wymiarze 56 dni z powodu wypadku przy pracy, w 2011r. w wymiarze 124 dni, a w 2012r. w wymiarze 159 dni. Te ostatnie zwolnienia lekarskie były spowodowane operacją zaćmy u powoda początkowo w jednym oku, a potem w drugim, o czym wiedział bezpośredni przełożony powoda J. S.. Część wcześniejszych zwolnień lekarskich powoda była spowodowana koniecznością sprawowania osobistej opieki nad schorowaną żoną.

Sąd I instancji ustalił dalej, iż u pozwanej jest zatrudnionych około 380 kierowców. Pozwana wypracowała rozwiązanie zabezpieczające ją przed dezorganizacją pracy w wyniku absencji pracowników w postaci grupy rezerwowych kierowców, którzy czekają w firmie i są na każde wezwanie. Natomiast w przypadku gdy nieobecności w pracy z powodu choroby, urlopu na żądanie czy innej nieobecności w danym dniu, jest więcej niż tych kierowców rezerwowych, to dyspozytorka dzwoni do kierowców z listy, którzy chętnie świadczą pracę za dodatkowym wynagrodzeniem.

W postępowaniu pierwszo-instancyjnym ustalono także, iż zarządzeniem z dnia 28 lutego 2012r. prezes zarządu pozwanej spółki powołał komisję ds. analizy absencji chorobowej pracowników. Ustalono, iż powodowi z dniem 28 stycznia 2013 roku złożono oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z powodu częstych i długotrwałych nieobecności w pracy, wywołanych chorobą, dezorganizujących funkcjonowanie przedsiębiorstwa, utrudniających planowanie służb i skutkujących brakiem dyspozycyjności pracownika.

**W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał**, iż roszczenia powoda zasługiwały na uwzględnienie, gdyż pozwana naruszyła przepisy o rozwiązaniu umów o pracę.

Sąd Rejonowy wskazał na treść art. 45 k.p., wskazał, iż w odniesieniu do przedmiotowej sprawy, pozwana nie naruszyła wymogów formalnych wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Sąd I instancji wskazał jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę zgodnie z art. 30 § 4 k.p., powtarzające się liczne nieobecności pracownika w pracy z uwagi na uzasadnione interesy pracodawcy w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy. Podkreślono, iż za sprzeczne z celem stosunku pracy, jakim jest po stronie pracownika świadczenia pracy na rzecz pracodawcy należy uznać dalsze jego trwanie, gdy pracownik nie może wykonywać określonych zadań i zobowiązań, w taki sposób, w jaki oczekiwał tego pracodawca.

Sąd I instancji przytaczając wytyczne Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku (sygn. akt III PZP; teza VIII, opublikowane w OSNC z 1985 roku, Nr 11, poz. 164) wskazał, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę może być okoliczność niezależna od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes zakładu pracy. Taką przyczyną może być długotrwała usprawiedliwiona nieobecność pracownika z przyczyn zdrowotnych, w razie gdy powoduje ona dezorganizację pracy. Sąd I-instancyjny podkreślił, iż nieobecność pracownika z powodu jego choroby – zdarzenia nieprzewidzianego i niezawinionego – nie może sama przez się stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, gdyż znaczenie ma nie sam fakt istnienia przyczyny, ale istnienie i jej wpływ na praktyczną realizację treści stosunku

pracy, a nadto na organizację procesu pracy. Kryterium zatrudniania pracownika jest jego przydatność dla zakładu pracy.

Sąd Rejonowy przyznał, zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 roku (sygn. akt I PKN 422/97; opublikowanym w OSNAPiUS z 1998 roku, Nr 20, poz. 600), że nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczanie zastępstw) są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione. Jednocześnie wskazał na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 roku, (I PKN 449/00, opublikowany w OSNP z 2003 roku, w sprawie 19, poz. 456), zgodnie z którym wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże związek przyczynowy absencji konkretnego pracownika z naruszeniem swych istotnych interesów.

Sąd Rejonowy podkreślił, że dla wykazania zasadności wypowiedzenia nie jest wystarczające powołanie się przez pracodawcę na zatrudnianie dodatkowych pracowników, trudności w zorganizowaniu pracy i dotrzymaniu terminów zleceń. Pracodawca, który jest przecież przedsiębiorcą, powinien organizować swoją działalność gospodarczą biorąc pod uwagę nieuchronność chorób, urlopów i innych usprawiedliwionych nieobecności swych pracowników.

Sąd I instancji uznał, że zebrany materiał dowodowy jednoznacznie wskazał, że powód w okresie zatrudnienia u pozwanej korzystał ze zwolnień lekarskich, nawet dłuższych w poszczególnych latach, co spowodowane było koniecznością sprawowania przez powoda osobistej opieki na schorowaną żonę, wypadkiem w drodze do pracy, a ostatnie dwa długotrwałe zwolnienia lekarskie - operacją zaćmy u powoda w obydwu oczach, co było u pozwanej powszechnie wiadome. Sąd dalej podkreślił, że nie tylko powód, ale również inni kierowcy autobusów chorowali, a doświadczenie życiowe nakazuje uznać, że może to być również spowodowane specyfiką pracy kierowców autobusu tj. stałym kontaktem z pasażerami czy ograniczeniami w prowadzeniu autobusów spowodowanymi zażywaniem określonych leków.

Sąd I-instancyjny w końcowych wnioskach podniósł, iż niezależnie od choroby kierowcy, autobusy u pozwanej wyjeżdżają w trasę, ponieważ u pozwanej stworzono grupę rezerwowych pracowników, którzy w dniu „rezerwy” nie jadą w swoją trasę, tylko czekają w dyspozytorni na informację dotyczącą wyjazdu w trasę. W sytuacji gdy osób nieobecnych w danym dniu w pracy jest więcej niż tych pracowników rezerwowych, to dyspozytorka dzwoni do pracowników z listy, którzy za dodatkowym wynagrodzeniem przyjeżdżają do pracy. W związku z czym, Sąd Rejonowy uznał, iż absencje chorobowe kierowców autobusów z całą pewnością dezorganizują pracę pozwanej, ale w przeprowadzonym procesie pozwana w żaden sposób nie wykazała związku przyczynowego pomiędzy absencją chorobową powoda, a naruszeniem istotnych interesów pozwanej.

#### ***Apelację od wyroku wniosła strona pozwana:***

Zaskarżając wyrok w całości zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 45 § 1 k.p., poprzez błędne uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę powodowi z powodu częstych i długotrwałych nieobecności w pracy wywołanych chorobą, dezorganizujących funkcjonowanie przedsiębiorstwa oraz utrudniających planowanie służb i skutkujących brakiem dyspozycyjności pracownika jest nieuzasadnione w rozumieniu tegoż przepisu, podczas gdy z prawidłowych ustaleń faktycznych będących podstawą wyroku wynika, iż przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa i na tyle istotna, by uznać ją można za uzasadnioną w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Wskazując na powyższe pozwana wniosła o:

- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości,
- zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje wg norm przepisanych z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu apelacji pozwana wskazała w pierwszej kolejności, iż Sąd badał jedynie czy przyczyna rozwiązania umowy o pracę z M. J., wskazana przez pozwaną jest uzasadniona. Nie zgodziła się ze stanowiskiem Sądu, uznającym tę przyczynę za nieuzasadnioną, przytaczając w argumentacji orzecznictwo SN, wskazujące iż długotrwała powtarzająca się nieobecność pracownika, chociażby niezawiniona i formalnie usprawiedliwiona, która skutkuje podejmowaniem przez pracodawcę działań natury organizacyjnej oraz wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych, zawiera się w katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę. (wyrok SN z dnia 4.12.1997r., I PKN 422/97, OSNP 1988/20/600). Ponadto, ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Sprzeczne z tym celem jest trwanie stosunku gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. Częste lub długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę. (wyrok SN z 29.09.1998r., I PKN 335/98).

Ponadto, na zarzut, iż w niniejszej sprawie nie zachodzi związek między absencją pracownika a naruszeniem istotnych interesów pozwanej, przytoczono wyrok SN, w którym stwierdzono, iż długotrwała choroba pracownika samodzielnie stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy. Stąd też pracodawca nie musi wykazywać tego związku przyczynowego (wyrok SN z dnia 11.07.2006r., I PK 305/5).

Dalej w apelacji podkreślono, iż zabezpieczenie pozwanej w postaci grupy rezerwowych kierowców, wyjeżdżających w trasę w zastępstwie nieobecnego pracownika, choć jest przejawem gospodarności pozwanej i chroni ją przed poważnymi negatywnymi skutkami gospodarczymi, to niesie ze sobą negatywne konsekwencje, tj. dodatkowe koszty wynagrodzenia, co narusza istotne interesy pozwanej.

Stanowisko strony powodowej, ujawnione na rozprawie w dniu 23 stycznia 2014r. zawiera się we wniosku o oddalenie apelacji w całości.

### **Sąd Okręgowy w Gliwicach zważył, co następuje:**

Apelacja strony pozwanej zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy dokonał własnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego, do czego jest nie tylko uprawniony, ale i zobowiązany i uznał, że w prawidłowo ustalonym stanie faktycznym sprawy, Sąd Rejonowy wydał nieprawidłowy wyrok.

Sąd Okręgowy nie podzielił dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny prawnej na podstawie zebranego materiału dowodowego, w szczególności w sposób odmienny ocenił przyczynę wypowiedzenia wskazaną przez pozwaną, co w niniejszej sprawie było kwestią sporną.

Bezspornym w sprawie są natomiast formalnie usprawiedliwione nieobecności powoda w pracy oraz ich przyczyna - choroba oczu i obowiązki opieki nad żoną.

Sąd II-instancji uznaje za zasadny zarzut apelacji naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 45§1 k.p. poprzez przyjęcie, iż wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione. W ocenie Sądu Okręgowego zarzut jest prawidłowy, gdyż jak najbardziej uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy są długotrwałe okresy absencji u powoda, w ostatnich latach coraz dłuższe, co zostało potwierdzone w postępowaniu pierwszoinstancyjnym.

Pozwana w apelacji powołała się na wyrok SN z 4.12.1997r., I PKN 422/97, w którym stwierdzono, iż nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczanie zastępstw) są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku również powołał ten wyrok SN, zgadzając się z tezą w nim zawartą, uznając go jednak za nieprzystający do ustalonego w sprawie stanu faktycznego. Stwierdzono bowiem, iż w postępowaniu toczącym się w niniejszej sprawie, nie wykazano, że długotrwałe i powtarzające się nieobecności powoda w pracy skutkowały dezorganizacją pracy u pozwanej, innymi

słowy, że pracodawca nie wykazał związku przyczynowego absencji konkretnego pracownika z naruszeniem swych istotnych interesów. W konsekwencji Sąd Rejonowy nie uznał wypowiedzenia za uzasadnione, podkreślając, że znaczenie ma nie sam fakt istnienia przyczyny, ale istnienie i jej wpływ na praktyczną realizację treści stosunku pracy, a nadto na organizację procesu pracy u pozwanej. Sąd I instancji brak tej przyczynowości, brak dezorganizacji pracy i w końcu brak naruszenia interesów pozwanej spółki, upatrywał szczególnie w sprawnie funkcjonującym u pozwanej systemie zastępstw nieobecnych pracowników-rezerwowymi, tak iż planowane linie autobusowe realizowały wyznaczone na konkretny dzień trasy. Swoje stanowisko Sąd Rejonowy oparł na wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r. I PKN 449/00, OSNP 2003/19/456, który stwierdził, że 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.

Należy jednak zauważyć, że w stanie faktycznym, w którym zapadł ten wyrok oceniane były nieobecności w pracy sięgające najwyżej 40 dni, a nadto pracodawcą była spółka handlowa prowadząca działalność gospodarczą. W takim stanie faktycznym rzeczywiście wątpliwa była ocena, czy nieobecność w pracy była "długotrwała" oraz czy doszło do naruszenia istotnych interesów pracodawcy. W rozpoznawanej natomiast sprawie przed dokonaniem wypowiedzenia, nieobecności powoda w pracy w okresie od 2006 do 2010 roku sięgały ok. 50-60 dni, a w 2011-2012 roku nawet powyżej 120 dni, co niewątpliwie była długotrwała.

Sąd Okręgowy nie przychylił się do argumentacji Sądu Rejonowego i uznał, iż w danym stanie faktycznym wypowiedzenie dokonane przez pozwaną jest uzasadnione. Jak trafnie w apelacji pozwana podniosła, zabezpieczenie swoich interesów poprzez ustalenie grupy rezerwowych kierowców zastępujących tych nieobecnych jest formą przezorności i gospodarności. Trudno bowiem oczekiwać, iż spółka w oczekiwaniu na powrót pracownika do pracy będzie pozostawać bierną wobec spodziewanej dezorganizacji pracy i wynikających z tego faktu ujemnych skutków gospodarczych. Powołanie grupy rezerwowych pracowników jest logicznym rozwiązaniem, biorąc pod uwagę charakter działalności spółki- przewoźnika, mającego za zadanie sprawnie i punktualnie spełnić potrzeby komunikacyjne mieszkańców w ramach zleconych zadań przewozowych.

W tym zakresie, wypowiedział się SN w wyżej powołanym wyroku stwierdzając, iż pracodawca, który jest przedsiębiorcą, powinien organizować swą działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami, którą to tezę wydaje się, iż Sąd Rejonowy pominął w swojej argumentacji.

Nie należy zapominać również o dodatkowych kosztach wynagrodzenia kierowców rezerwowych, którzy jak wynika z ustalonego stanu faktycznego m.in. z przesłuchania powoda otrzymywali z tej przyczyny dodatkowe wynagrodzenie. Logiczne jest więc zatem twierdzenie zawarte w apelacji, że w sytuacji kiedy powód świadczyłby pracę, pozwana nie ponosiłaby tych dodatkowych kosztów, które stanowią w niniejszej sprawie o naruszeniu interesów pozwanej.

Sąd Okręgowy przychylił się do tezy powołanego w apelacji wyroku SN z dnia 11.07.2006r. I PK 305/05, zgodnie z którą długotrwała (porównywalna z okresem wskazanym w art. 53 k.p.) choroba pracownika samodzielnie stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy. Dalej w uzasadnieniu tego wyroku SN podniósł, że w czasie takiej długotrwałej nieobecności, albo obowiązki (czynności) pracownika nie są wykonywane, albo są wykonywane przez inne osoby, co zawsze powoduje "dezorganizację" pracy.

Mając powyższe rozważania na względzie, Sąd Okręgowy uznał, iż w przedmiotowej sprawie pozwana dokonała wypowiedzenia umowy o pracę powodowi z przyczyn uzasadnionych tj. częstych i długotrwałych nieobecności w pracy wywołanych chorobą dezorganizującą funkcjonowanie przedsiębiorstwa oraz utrudniającą planowanie służb i skutkującą brakiem dyspozycyjności pracownika. Przyczyna wypowiedzenia jest konkretna, prawdziwa i uzasadniająca ustanie stosunku pracy.

Mając powyższe na uwadze, należało uznać, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę zostało dokonane w sposób prawidłowy.

W konsekwencji, Sąd Okręgowy uznał zasadność apelacji i na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w całości i orzekł o oddaleniu powództwa.

W punkcie 2 wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 150 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za I i II instancję.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSR (del.) Agnieszka Kubis

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Zarządzenie:

1. sprawa kasacyjna,
2. uzasadnienie odnotować,
3. kal. 2 miesiące lub z wpływem

DW

SSO Patrycja Bogacińska – Piątek