

Sygn. akt VIII *Pa* 52/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 lipca 2015 r.

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

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Teresa Kalinka (spr.) SSO Grażyna Łazowska
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 2 lipca 2015r. w Gliwicach

sprawy z powództwa P. J. (J.)

przeciwko(...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrzu

z dnia 29 grudnia 2014 r. **sygn. akt** IV P 42/14

oddala apelację.

(-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 52/15

UZASADNIENIE

P. J. wniósł pozew przeciwko (...) w R., domagając się zasądzenia odszkodowania w kwocie 6.500 złotych za niezgodne z prawem wypowiedzenie mu umowy o pracę oraz o zasądzenie kosztów procesu.

Pozwana Phoenix Business Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w R. wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Wyrokiem z dnia 29 grudnia 2014 roku Sąd Rejonowy w Zabrzu zasądził od pozwanego (...) w R. na rzecz powoda P. J. kwotę 6.205,60 zł odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, oddalił powództwo w pozostałym zakresie. Orzekł o kosztach sądowych i rygorze natychmiastowej wykonalności.

Sąd I instancji ustalił, że P. J. został zatrudniony w (...) w R., w pełnym wymiarze etatu w dniu 13 października 2008r. Powierzono mu stanowisko robotnika placowego na terenie kopalni (...) S.A. oraz kopalni (...) S.A., a także na terenie (...) S.A. W 2010r. powód zdobył uprawnienia na obsługę lokomotywy wąskotorowej.

W okresie od października 2008r. do listopada 2013r. powód pracował na kopalni (...). W tym czasie pracował głównie na zmianie rannej i popołudniowej. W oddziale tym funkcjonowały trzy lokomotywy wąskotorowe, którym należało zapewnić obsługę.

Po przeniesieniu w dniu 04 listopada 2013r. do J. powód początkowo pracował na zmianie rannej, później w związku z koniecznością dojazdów pracował na zmianie popołudniowej i nocnej. W tym oddziale oficjalnie powód nie był przydzielany do pracy na lokomotywach wąskotorowych, jednak faktycznie powód obsługiwał lokomotywę, gdy na zmianie było mało osób.

Powód korzystał ze zwolnień lekarskich. W 2010r objęły one 10 dni, w 2011r. 21 dni, w 2012r. 19 dni a w 2013r. 47 dni. Od końca 2013r. powód leczył się z powodu schorzenia kręgosłupa.

W sytuacjach gdy powód był nieobecny kierownik oddziału zmuszony był dokonywać zmian w grafiku oraz wyznaczyć pracownika, który zastępował powoda, co czasami wiązało się z wydaniem temu pracownikowi polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Czasami kierownik Oddziału zgodnie z sugestiami sztygara zmianowego przesuwiał pracownika ze zmiany rannej na zmianę popołudniową.

W dniu 28 stycznia 2014r. powód po powrocie ze zwolnienia lekarskiego otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano małą przydatność powoda na zajmowanym stanowisku pracy, a w szczególności powtarzające się nieobecności w pracy z przyczyn zdrowotnych.

Zdaniem Sądu I instancji roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie.

Jako podstawę prawną rozstrzygnięcia Sąd wskazał art.30 § 4 kp i. art. 45 § 1 k.p. Wskazał, że istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy, konkretyzacja przyczyn.

Strona pozwana jako przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wskazała, małą przydatność powoda na zajmowanym stanowisku pracy, a w szczególności powtarzające się nieobecności w pracy z przyczyn zdrowotnych.

Według Sądu I instancji sposób wskazania przez pracodawcę przyczyny w wypowiedzeniu umowy o pracę, czynił zadość wymogom formalnym wynikającym z art. 30 § 4 k.p., jednakże wypowiedzenia tego nie można było uznać za uzasadnione w świetle art. 45 § 1 k.p.

Dla oceny zasadności wypowiedzenia ma przede wszystkim znaczenie, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie, dawały podstawę do uznania naganności zachowania pracownika (choćby nawet nie można mu było przypisać subiektywnego zawinienia) i w konsekwencji uzasadniały rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę.

Pozwany nie udowodnił zasadności dokonanego powodowi wypowiedzenia. Pierwsza okoliczność – mała przydatność w pracy nie została w ogóle wykazana. Z zeznań świadków wynika, że powód był dobrym i cenionym pracownikiem, w nagraniu rozmowy przeprowadzonej dnia 11 kwietnia 2014r. sztygar wprost stwierdził, że nie miał zastrzeżeń do jakości pracy wykonywanej przez powoda. Natomiast jeśli chodzi o powtarzające się nieobecności powoda z powodu choroby pozwany winien był wykazać, że nieobecności te dezorganizowały pracę zespołu. Sąd miał przy tym na uwadze, że zeznania położonych powoda były w tym zakresie bardzo ogólne, wynika z nich, że w czasie nieobecności powoda trzeba było zapewnić zastępstwo innych pracowników, ale to dotyczy każdego przypadku, w którym pracownik jest nieobecny. Konieczność zapewnienia zastępstw dla nieobecnych pracowników nie świadczy jeszcze sama w sobie o dezorganizacji pracy. Oceniając czy w wyniku nieobecności powoda dochodziło do dezorganizacji pracy Sąd

miał na uwadze liczbę pracowników wykonujących razem pracę na danej zmianie. Z zeznań świadków wynikało, że okresie zatrudnienia w oddziale W. powód najczęściej pracował na zmianie porannej i popołudniowej na których obsada była najliczniejsza i dawała największe możliwości zapewnienia zastępstwa. Z kolei przez około 2 miesiące zatrudnienia na oddziale w J., poprzedzające wręczenie powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pracował on zasadniczo na zmianie popołudniowej i nocnej. Trzeba mieć również na uwadze fakt, że zwolnienia lekarskie muszą być długotrwałe by można było mówić o dezorganizacji, natomiast zwolnienia lekarskie powoda nie były nadmierne i nawet jeśli czasami wiązały się z koniecznością poniesienia przez pozwaną dodatkowych kosztów (zlecenie pracownikom pracy w nadgodzinach liczbowych celem zastąpienia powoda), z uwagi na ilość nieobecności powoda nie miało znacznych rozmiarów.

Sąd podziela pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 06.11.2001 r. I PKN 449/00, zgodnie z którym pracodawca, który jest przedsiębiorcą, powinien organizować swoją działalność gospodarczą biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami, a wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowana chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów. Dezorganizacja pracy to brak możliwości prawidłowego zorganizowania pracy, prowadzący do naruszenia istotnych interesów pracodawcy. Taka sytuacja nie miała miejsca w rozpoznawanej sprawie. Sąd uznał roszczenie za zasadne i ustalił odszkodowanie w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia. Oddalił powództwo ponad zasądzoną kwotę, jako nieuzasadnione.

W apelacji od wyroku pozwana zaskarżyła wyrok w całości zarzucając naruszenie przepisów prawa procesowego - art. 233 k.p.c. w poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przez sąd pierwszej instancji, który uznał że nieobecności w pracy usprawiedliwane zwolnieniami lekarskimi i urlopami wypoczynkowymi nie były nadmierne oraz nie spowodowały dezorganizacji procesu pracy, a tym samym, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony z powodem były nieuzasadnione.

Zarzucono również sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału poprzez przyjęcie że pozwana nie udowodniła zasadności przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony z powodem, ponieważ nie wykazała dezorganizacji procesu pracy wskutek nieobecności usprawiedliwionych na podstawie zwolnień lekarskich uznając, że nie były one nadmierne.

Apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w części dotyczącej pkt 1 i uchylenie punktów 2, 3, 4 wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze z dnia 29 grudnia 2014 roku poprzez oddalenie powództwa o odszkodowanie oraz domagała się zasądzenia od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu. Zdaniem apelującej zebrany w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje na zasadność przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, bowiem przełożeni powoda wskazali na rzeczywiste utrudnienia powstałe wskutek nieobecności powoda. Powód nie wykazał jakiegokolwiek uszczerbku na zdrowiu czy choroby zawodowej spowodowanej wykonywaną u pozwanego pracą. Pozwana miała prawo przeciwdziałać zaistnieniu zwiększonego ryzyka niewykonania zleconej jej usług w ramach zawartego kontraktu handlowego. Temu miało służyć wypowiedzenie przez pozwanego powodowi umowy o pracę na czas nieokreślony. Istotą sprawy była mała przydatność powoda na stanowisku pracy z przyczyn częstych długotrwałych nieobecności usprawiedliwianych zwolnieniami lekarskimi łączonymi przed nimi lub po nich urlopami wypoczynkowymi.

Powód wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd drugiej instancji zważył co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd II Instancji podziela i przyjmuje za własne ustalenia faktyczne sądu pierwszej instancji, oraz podziela ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Rejonowy dokonał również trafnej interpretacji prawa materialnego, co czyni zbędnym ponowne przytaczanie ustaleń oraz szczegółowych rozważań zawartych w

uzasadnieniu zaskarżonego wyroku (porównaj SW w wyroku z dnia 5 listopada 1998 sygn. 1 PKN 339/98 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2012 roku sygnatura 1 CSK 72/ 12 - w postępowaniu przed sądem drugiej instancji stosuje się art. 328 § 2 k.p.c. odpowiednio, a więc z uwzględnieniem istoty i swoistości postępowania przed tym sądem (art. 391 § 1 k.p.c.).

Z ustalonego orzecznictwa sądowego wynika, że przyczyna wypowiedzenia, o której jest mowa w artykule 30 § 4 k.p. musi być prawdziwa, uzasadniona i konkretna. Obydwie strony procesu ten fakt przyznają. Bezsporne w sprawie jest, że wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna rozwiązania umowy była konkretna. Spór w niniejszej sprawie dotyczył kwestii czy była ona uzasadniona i prawdziwa.

Sąd pierwszej instancji uwzględniając powództwo stwierdził, że zarzut „małej przydatności na zajmowanym stanowisku pracy” nie jest uzasadniony. Z takim stanowiskiem Sąd drugiej instancji i się zgadza. . Pozwana nie udowodniła zasadności dokonanego powodowi wypowiedzenia, ponieważ ta przyczyna nie została w ogóle wykazana.

Istotne w sprawie jest również to, że powód z dniem 4 listopada 2013 roku został przeniesiony do pracy w J.. W związku z tym przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, okoliczności związane z pracą powoda w kopalni (...) w K., nie mogły stanowić podstawy do wypowiedzenia umowy o pracę. - oczywiście w kontekście wskazanych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 20 stycznia 2014 roku. Jest oczywiste, że nieobecności spowodowane chorobą nie wpływają na organizację pracy brygady z KWK (...). Z uwagi na zmianę miejsca pracy przyczyna wskazana w piśmie wypowiadającym umowę o pracę straciła aktualność w zakresie pracy wykonywanej do dnia 3 listopada 2014 roku. Uzasadnienie wypowiedzenia, w sytuacji, gdy dotyczy ono „małej przydatności na zajmowanym stanowisku” musi odnosić się do aktualnego miejsca pracy pracownika .

Po przeniesieniu powoda do pracy w J. od dnia 4 listopada 2013 roku do dnia wręczenia wypowiedzenia P. J. przepracował 30 dni. Jego bezpośredni przełożony jednoznacznie stwierdził, że nie ma zastrzeżeń do pracy świadczonej przez powoda i nie potwierdził, że nieobecności w pracy powodowały dezorganizację. Brak jest jakichkolwiek dowodów z których wynikałoby, że powód był pracownikiem nieprzydatnym na stanowisku zajmowanym od 4 listopada 2013 roku. Zarzut pozwanej dotyczący przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów nie jest uzasadniony.

Z samego faktu przebywania na zwolnieniach lekarskich nie można wnioskować, że nieobecności pracownika powodują dezorganizację pracy. Z ustalonego orzecznictwa sądowego wynika, że długotrwałe i częste nieobecności w pracy spowodowane absencją chorobową mogą stanowić podstawę wypowiedzenia umowy o pracę, gdy powodują dezorganizację pracy, a takiej okoliczności strona pozwana nie wykazała. Wprost przeciwnie, ze zgromadzonego materiału dowodowego należy wnioskować, że nieobecność powoda w pracy nie miała żadnego wpływu na pracę pozostałych pracowników. (zeznania świadka P. K.). Słusznie Sąd I instancji uznał, że nieobecności w pracy powoda nie były długotrwałe.

Sąd II instancji nie podziela stanowiska pozwanej, że dokonano sprzecznych istotnych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego. Nie można stawiać pracownikowi zarzutu, że łączy okresy urlopu wypoczynkowego ze zwolnieniami lekarskimi. Ponadto, w spornym okresie – to jest od 4 listopada 2013 roku do daty wypowiedzenia powód trzykrotnie korzystał z urlopu. Nigdy nie był on bezpośrednio poprzedzony zwolnieniem lekarskim i powód nie korzystał również bezpośrednio po urlopie ze zwolnienia lekarskiego. Należy przyjąć, że pracodawca każdorazowo udzielał zgody na urlop. Sąd I instancji słusznie pominął w swoich rozważaniach kwestie nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym

Zdaniem Sądu odwoławczego apelacja nie zawierała uzasadnionych podstaw. Wyrok wydano na podstawie art. 385 k.p.c.

(-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia