

Sygn. akt IV P 208/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 marca 2018 r.

Sąd Rejonowy w Szczytnie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

| | |
|-----------------|---|
| Przewodniczący: | SSR Anna Podubińska |
| Ławnicy: | Zofia Piszczyk, Halina Florkowska |
| Protokolant: | kierownik sekretariatu Krystyna Hartung |

po rozpoznaniu w dniu 13 marca 2018 r. w Szczytnie

sprawy R. Z.

przeciwko (...) sp. z o.o. Oddział w W.

o przywrócenie do pracy

I. przywraca powoda R. Z. do pracy u pozwanego (...) spółka z o.o. Oddział w W. na poprzednie warunki pracy i płacy,

II. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda tytułem kosztów zastępstwa procesowego kwotę 180 (sto osiemdziesiąt złotych),

III. zasądza od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sąd Rejonowy w Szczytnie tytułem opłaty, od uiszczenia której powód był zwolniony kwotę (...) (jeden tysiąc sześćset trzysta) złotych

Sygn. akt: IV P 208/17

UZASADNIENIE

Powód R. Z. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwanego (...) spółka z o.o. O/ w W., a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie go do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

W uzasadnieniu wskazał, iż przez okres 6,5 roku zatrudnienia u pozwanego, aż do 2017 roku powód nie korzystał ze zwolnień lekarskich. W 2017 roku przebywał na zwolnieniu w lutym 2017, a następnie od 28.08. do 10.11.2017 roku. Wypowiedzenie było wielkim zaskoczeniem, ponieważ pierwsza absencja była uzgodniona z pracodawcą. Przyczyną drugiego zwolnienia było doznanie porażenia nerwu prawej ręki, leczenie zostało zakończone, powód odzyskał sprawność ręki. Rokowania na przyszłość są pomyślne. Po powrocie ze zwolnienia lekarskiego w dniu 13.11.2017 roku powód dostał skierowanie na badanie lekarskie, w wyniku tych badań w dniu 14.11.2017 roku został uznany za zdolnego do pracy, a w dniu 15.11.2017 roku wręczono mu wypowiedzenie ze wskazaniem, że przyczyną jest długotrwała absencja w pracy, która na dzień wypowiedzenia wyniosła 131 dni, która uniemożliwia efektywną i

właściwą organizację pracy w obszarze zatrudnienia powoda. Brak świadczenia pracy przez powoda istotnie wpływa na ocenę przydatności zawodowej powoda w porównaniu z innymi pracownikami zatrudnionymi w tym samym obszarze.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało też sformułowane w sposób bardzo ogólnikowy. Wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powiązany z zawartym w art. 30 §4 kp obowiązkiem wskazania przyczyny wypowiedzenia nie został spełniony.

Rozwiązanie umowy jest mocno krzywdzące z uwagi na kilkuletni nienaganny staż pracy, doświadczenie zawodowe, duże zaangażowanie w pracę oraz zadowolenie pracodawcy z wykonywanej przez niego pracy. Pracodawca ma prawo do swobodnego doboru pracowników, nie może to jednak zmieniać faktu, że rozwiązanie umowy musi być konsekwencją rzeczywistej i uzasadnionej przyczyny.

Pozwany (...) spółka z o.o. O/ w W. wniósł o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu wskazał, iż z notatki służbowej z dnia 2.10.2017 roku, że powód nie dostarczał na bieżąco informacji na temat zwolnień lekarskich, czym dezorganizował pracę magazynu. Z racji zwiększonego udziału sprzedaży, co przełożyło się na zwiększone obłożenie pracą magazynu, nastąpiła konieczność reorganizacji pracy, która się wiązała z ograniczaniem i wycofywaniem urlopów innym pracownikom. Mimo upływu czasu, ponieważ powód nie dostarczał na bieżąco dalszych zwolnień lekarskich sytuacja nie uległa zmianie i powodowała dalsze zaburzenia w pracy. Przyczyna wypowiedzenia nie była pozorna, należy ją kwalifikować jako istotną- niedopełnienie podstawowych obowiązków poprzez niedostarczanie przez pracownika kolejnych zwolnień lekarskich, czy bardziej ogólnie- informowania pracodawcy na bieżąco o przyczynach absencji, wpływało to na dezorganizację pracy magazynu, powodowało konieczność podejmowania środków zaradczych- w postaci odwoływania pracowników z urlopu, wprowadzania zmian w planie urlopowym. W dniu 13.11.2017 roku powód wrócił do pracy bez wcześniejszego powiadomienia, bez aktualnych badań lekarskich, a to też wpłynęło na dezorganizację pracy w tym dniu.

Odnośnie absencji innych pracowników działu, pozwany wskazał, że pracodawca może to oceniać w ramach indywidualnych stosunków pracy, nieobecności te były przykładowo spowodowane- wypadkiem przy pracy, wypadkiem komunikacyjnym, czy koniecznością odbycia operacji w terminie uzgodnionym z pracodawcą.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód R. Z. został zatrudniony na stanowisko pakowacza w (...) spółka z o.o. O/ w W. na podstawie umowy o pracę od dnia 6 czerwca 2011 roku, a od 1 czerwca 2012 roku na czas nieokreślony w charakterze magazyniera w pełnym wymiarze czasu pracy. Ostatnie wynagrodzenie miesięczne powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3005 złotych.

W okresie od początku zatrudnienia do lutego 2017 roku powód przebywał na zwolnieniach lekarskich łącznie 16 dni, ostatni raz w sierpniu 2014 roku.

Powód miał problemy z nadużywaniem alkoholu. Z tego powodu zdarzały się sytuacje, że korzystał z urlopów na żądanie, na które jego bezpośredni przełożony wyrażał zgodę znając istotę problemu powoda.

Pod koniec 2016 roku powód w związku z chorobą alkoholową postanowił poddać się leczeniu stacjonarnemu. Poinformował o tym bezpośredniego przełożonego, Z. B. (1), zawiadomił, że będzie musiał w związku z tym skorzystać ze zwolnienia lekarskiego. Wspólnie uzgodnili termin, w którym powód będzie mógł być nieobecny przez okres niezbędny na odbycie terapii, tak, by najmniej kolidowało to z potrzebami zakładu pracy. Powód był nieobecny w związku z udzielonym mu z tytułu tego leczenia zwolnieniem lekarskim w okresie od 7.02. do 31.03.2017 roku.

W dniach 22 i 23 sierpnia 2017 roku powód miał pracować na popołudniową zmianę. W dniu 22 sierpnia powód normalnie pracował do 22.00, czuł się dobrze, po powrocie do pracy położył się spać. Po przebudzeniu się w dniu 23 sierpnia powód stwierdził, że nie może poruszać prawą ręką, jest ona bezwładna. Przed rozpoczęciem zmiany zadzwonił do Z. B. (1), poinformował, że doznał urazu ręki i zwrócił się o udzielenie mu dnia urlopu w nadziei, że

dolegliwości miną. Sytuacja powtórzyła się w kolejne 2 dni, także powód telefonicznie zwracał się i uzyskiwał urlop, a w związku z tym, że bezwład ręki nie ustępował w dniu 28 sierpnia udał się do lekarza rodzinnego i otrzymał zwolnienie lekarskie na okres do 31 sierpnia 2017 roku, tam uzyskał informację, że w przypadku, gdy objawy nie ustąpią, będzie musiał udać się do neurologa. 30.08.2017 roku wobec trwających dolegliwości po południu skontaktował się telefonicznie ze Z. B. (1) i poprosił o urlop na 1 września i go uzyskał. Po weekendzie, w dniu 4 września 2017 roku ponownie udał się do lekarza rodzinnego i uzyskał dalsze zwolnienie lekarskie do 13 września, z którym to bezpośrednio od lekarza pojechał do zakładu pracy. Oddał je Z. B. (1), któremu powiedział także, że nie jest w stanie oszacować okresu choroby, ale może ona potrwać dłuższy czas. W tym czasie otrzymał też skierowanie do neurologa, który stwierdził porażenie nerwu prawej ręki.

Po upływie tego zwolnienia objawy choroby nadal u powoda nie minęły, zaczął leczyć się u neurologa i uzyskiwał kolejne zwolnienia lekarskie i tak były mu wystawiane od 14.09.2017 do 25.09.2017, od 26.09. do 10.10., od 11.10. do 31.10., od 1.11. do 10.11.2017.

Każdorazowo po uzyskaniu zwolnienia jechał z nim do zakładu pracy i oddawał je w biurze, w którym między innymi miał stanowisko pracy Z. B. (1), albo zanosił do kadr. Dodatkowo zazwyczaj kontaktował się ze Z. B. (1) telefonicznie i smsowo. Informacje te były dostarczane przed rozpoczęciem zwolnienia, lub w jego pierwszym dniu. Wyjątkiem był zwolnienie, które trwało od 26.09.2017, o tym zwolnieniu powód zawiadomił Z. B. (1) wczesnym rankiem 27.09. i tego też dnia to zwolnienie dostarczył do zakładu pracy.

Przy wystawianiu zwolnienia za okres od 1.11 do 10.11. powód ustalił u lekarza, że to jego ostatnie zwolnienie. Powód dostarczył je 31.10.2017 roku, a nadto kontaktując się ze Z. B. (1) w związku z tym zwolnieniem w dniach 2 i 3.11. powód poinformował go, że po upływie tego zwolnienia wraca do pracy. Ponadto w czasie tego zwolnienia zaszła potrzeba ustalenia udziału powoda okresowym szkoleniu, gdy Z. B. (1) do niego zadzwonił powód także poinformował go, że po upływie zwolnienia lekarskiego wraca do pracy.

Powód był zatrudniony w dziale logistyki, na który składało się kilka magazynów, na każdy z tych magazynów była odrębna obsada i przygotowywane odrębne grafiki. Powód pracował na magazynie, gdzie była dwuosobowa obsada na jednej zmianie. W okresie zachorowania powoda nastąpiła wzmożona ilość pracy, zamówień, a co za tym idzie trudności z obsadą wszystkich zmian, zaszła konieczność przesuwania pracowników na miejsce powoda, przesunięć między zmianami, zatrudniony jest też nowy pracownik, który został oddelegowany na magazyn płyty, na zastępstwo za powoda.

U pozwanego odbywały się co miesięczne spotkania kadry zarządzającej, na których są analizowane absencje pracowników. Na spotkaniu we wrześniu 2017 roku Z. B. (1) zasygnalizował kwestię długotrwałej nieobecności powoda i związanych z tym problemów z obsadą zmian, wówczas też poinformował o mających w przeszłości miejsce problemach z jednodniowymi nieobecnościami powoda związanymi z nadużywaniem alkoholu, wykorzystywaniem na ten cel urlopów wypoczynkowych, wskazał też, że powód nadużywał tego, że mieszkali w sąsiedztwie i przychodził do niego pod dom w stanie po spożyciu alkoholu prosząc o urlop wypoczynkowy.

W dniu 2 października 2017 roku Z. B. (1) sporządził notatkę służbową, w której poinformował przełożonych o dużej ilości nieobecności powoda, jak również, że zachodzą problemy z kontaktem z powodem, informowaniem na bieżąco o uzyskiwanych zwolnieniach lekarskich i ich przewidywanym okresie trwania.

Po tych informacjach M. S. kierownik działu logistyki przeanalizowała nieobecności powoda w bieżącym roku i uznała, że jest ich bardzo dużo. Z. B. (1) poinformował ją, że nie wie, jakie są przyczyny tak długotrwałej nieobecności powoda.

Przed powrotem do pracy w dniu 13 listopada 2017 roku powód ustalił, na którą zmianę miałby przyjść zgodnie z grafiką, zadzwonił do Z. B. (1), by ustalić, gdzie ma się zgłosić. Uzyskał informację, że ma pójść do Ł. Z., lidera zmianowego. Gdy przyszedł do pracy, został skierowany na swoje stałe miejsce pracy, a zastępujący go pracownik został przesunięty na inny magazyn. Po niedługiej chwili pracy powoda przyszedł Z. B. (1), oświadczył, że powód ma opuścić stanowisko pracy, bo nie ma przeprowadzonych badań lekarskich, kazał mu się zgłosić po skierowanie. Już

wówczas zostało ustalone, że z powodów po powrocie ze zwolnienia lekarskiego zostanie rozwiązana umowa o pracę za wypowiedzeniem.

Powód odbył badania lekarskie, uzyskał zaświadczenie, że jest zdolny do pracy, które dostarczył pracodawcy.

W dniu 15 listopada 2017 roku wręczono powodowi pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem, którego okres upływał 28 lutego 2018 roku wskazując, iż przyczyną wypowiedzenia jest długotrwała absencja w pracy, która na dzień dokonywania wypowiedzenia wyniosła 131 dni, wskazano, że długotrwały okres absencji uniemożliwia pracodawcy efektywną i właściwą organizację pracy w obszarze zatrudnienia powoda, a brak świadczenia pracy przez powoda wpływa istotnie na ocenę przydatności zawodowej powoda w porównaniu z innymi pracownikami.

Spośród pracowników magazynów w odniesieniu do okresu zatrudnienia, powód ma jedną z najniższych sumarycznych absencji chorobowych.

/ zeznania świadków A. G. K 51, J. R. (1) K 52, Ł. A. K 51, M. B. K 51-52, Ł. Z. K 53, T. W. K 53, M. S. K 76, J. Z. K 78, przesłuchanie powoda rozprawa z dnia 15 lutego 2018 roku od g. 02.03.45 do 02.47.41 oraz na K 77, częściowo zeznania Z. B. K 52-53, 77, wykaz rozmów telefonicznych K 64-71., zwolnienia lekarskie powoda wraz z informacją o terminie dostarczenia do pracodawcy K, 59-63, 74, akta osobowe powoda – umowy o pracę, aneksy do umów, notatki służbowe dot. powoda, pismo o wypowiedzeniu K 14, zaświadczenie o wynagrodzeniu K 38, historia choroby K 18-19, dane dot. nieobecności powoda i współpracowników K 25, 33-37/

Sąd zważył, co następuje:

Sąd w postępowaniu z odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę bada zarówno zasadność, jak i zgodność z prawem dokonanego wypowiedzenia.

Okoliczności dotyczące przebiegu zatrudnienia powoda, okresów jego nieobecności, wynikają przede wszystkim z dokumentów i nie były kwestionowane przez strony.

Sąd podziela co do zasady stanowisko pozwanego, iż długotrwałe nieobecności pracownika dezorganizujące pracę zakładu pracy mogą stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. Generalnie trzeba wskazać, iż w większości przypadków, nieobecność pracownika powoduje utrudnienia w procesie pracy i dezorganizuje pracę. Jest to logiczne, bowiem, gdyby pracownik był zbędny na swoim stanowisku, pracodawca nie zatrudniałby go. Sąd uznał także, że w tej konkretnej sprawie doszło rzeczywiście do dezorganizacji pracy na skutek nieobecności powoda spowodowanej nieobecnością w okresie koniec sierpnia- listopad 2017, co pozwany wykazał zawnioskowanymi przez siebie dowodami.

W zakresie wpływu nieobecności powoda na funkcjonowanie zakładu pracy, a w szczególności działu logistyki, magazynów, Sąd dał wiarę świadkom T. W., Ł. Z., Z. B. (1). Z zeznań tych wynika, iż chociaż obsada ogólnie działu magazynów była dość liczna, to każdy z magazynów miał wyznaczonych 1-2 pracowników tylko na niego i taka obsada musiała być w nim zapewniona. W sytuacji, gdy powód był jednym z 2 pracowników na magazynie płyty, jego nieobecność spowodowała konieczność przesunięcia innego pracownika, a to z kolei problemy z zapewnieniem obsady na tym stanowisku. W zeznaniach świadków przewija się kwestia, że w okresie nieobecności powoda jesienią 2017 roku trudności były spotęgowane tym, że zdarzyła się większa ilość zamówień. Należy jednak podkreślić, że zachorowanie powoda było nagłe, miało charakter porównywalny z sytuacją, gdy dochodzi do wypadku, urazu i powód nie miał żadnego wpływu na termin, w którym zachorował. Jednocześnie z dołączonej dokumentacji medycznej oraz zeznań J. Z. wynika, że powód miał bezwładną prawą rękę, jak wynika z opisu jednej z wizyt „zwisła mu”, wobec czego w okresie występowania tego objawy, w związku z charakterem pracy u pozwanego z całą pewnością nie mógł jej wykonywać.

Wpływ na ocenę, jakie znaczenie dla funkcjonowania zakładu pracy ma dana nieobecność wywołana chorobą ma także rodzaj schorzenia, na jakie pracownik zapadł. W przypadku schorzeń przewlekłych, nawracających, mimo okresu przerwy w chorobie i powrotu pracownika, jest większe prawdopodobieństwo, iż choroba nastąpi ponownie.

W przypadku powoda było to zachorowanie nagle, wcześniej nie mające miejsca, a po okresie zwolnienia lekarskiego powód wrócił do pracy zdrowy, nic nie wskazuje, by schorzenie było powtarzającym się, czy przewlekłym.

Nie kwestionując tej generalnej zasady, Sąd uznał jednak, iż w niniejszej sprawie, zachodzą okoliczność, która powoduje, iż to konkretne wypowiedzenie nie jest uzasadnione.

Oczywistym jest, że wypowiedzenie nie jest formą ukarania pracownika za nieobecność z powodu choroby, a reakcją na stwierdzoną mniejszą przydatność pracownika z uwagi na jego nieobecności i chęcią takiego zorganizowania pracy, by doznawała ona jak najmniej utrudnień.

Trzeba jednak w tym miejscu też podkreślić, że pewna ilość chorób musi być przez każdego pracodawcę akceptowana, zatrudniając ludzi pracodawca musi liczyć się z tym, że w pewnym zakresie cechuje ich możliwość zachorowania – w tym na bardzo powszechne schorzenia, jakimi są np. przeziębienia. Pozwany zatrudnia, jak wskazał jeden ze świadków, blisko 2000 osób, zatem oczywistym jest, że zawsze może się zdarzyć, że któryś z nich zachoruje. Powód wskazywał, że w dziale, w którym pracował, takie zachorowania, także długotrwałe, się zdarzały, a on był jednym z pracowników, który miał jedną z niższych absencji. Dołączone przez pozwanego dane dotyczące absencji wskazanych przez powoda pracowników okoliczność tę potwierdzają. Biorąc pod uwagę sumaryczną liczbę dni nieobecności proporcjonalnie do okresu zatrudnienia powoda i pozostałych pracowników należy stwierdzić, że twierdzenia powoda są prawdziwe. Był on zatrudniony 6,5 roku, a łączna liczba tych dni wyniosła 150 dni, w przypadku J. R. (1), który pracował 8 lat, ten okres wynosił 174 dni, a więc proporcjonalnie więcej, podobnie w przypadku innych pracowników, gdzie na 3,5 roku pracy przypadło 118 dni. W przypadku powoda te dane są o tyle niekorzystne, że skumulowały się w 1 roku, co powoduje przywoływanie tak w wypowiedzeniu, jak i w zeznaniach świadków, że było to 131, ale trzeba jasno zaznaczyć, że praktycznie były to jedyne nieobecności w całym sześciopółrocznym okresie zatrudnienia. Przy danych dotyczących poszczególnych pracowników (płyta CD) pozwany każdorazowo czynił adnotację, wyjaśniającą, usprawiedliwiającą daną osobę np. wskazując, że w przypadku J. R. 174 dni przypadły na cały okres zatrudnienia, a np. w odniesieniu do A. G., że 118 dni to absencja za cały okres 3,5 letniego zatrudnienia, w przypadku Ł. A. (113 dni nieobecności), że ten przebył wypadek komunikacyjny, a M. B. operację w terminie znacznie wcześniej uzgodnionym z pracodawcą. Należy jednak wskazać, że w każdym z tych przypadków, dane powoda- co do proporcjonalnej do okresu zatrudnienia absencji są lepsze, a w odniesieniu do pozostałych porównywalne. Bezspornym jest, że pobyt w szpitalu na leczeniu przeciwalkoholowym powód uzgodnił ze Z. B. (1) znacznie wcześniej, udał się na to leczenie w takim terminie, by nie kolidowało to z innymi zadaniami. Zachorowanie neurologiczne też miało charakter nagły, trudny do przewidzenia, na swój sposób miało podobnie losowy charakter, jak wypadek komunikacyjny, nie było w żaden sposób wywołane przez powoda.

Tak więc żadna z tych okoliczności nie wyróżnia ani poziomu absencji powoda, ani rodzaju zachorowania, czy jego zachowania.

To, na co natomiast pozwany kieruje największą uwagę, jak również znajduje uwypuklenie w zeznaniach świadków, jako element powodujący znaczny poziom dezorganizacji pracy, ale także okoliczność, której dotyczą największe rozbieżności w przeprowadzonych dowodach, to zachowanie powoda w związku z absencją w okresie sierpień- listopad 2017 roku. Przede wszystkim świadek Z. B. (1), bowiem zeznania T. W. i M. S. są dowodami pośrednimi i ich cała wiedza w sprawie pochodzi od Z. B., wskazywał, że powód nie informował go na bieżąco o tym, że zwolnienie lekarskie będzie przedłużone, nie znalazł przyczyn zachorowania powoda, wszystko działo się z opóźnieniem, a z powodem nie było kontaktu. M. S. wskazuje wręcz, że nie było wiadomo, czy powód jest chory, czy też dzieje się z nim coś innego. Powód z kolei wskazał, że od samego początku informował Z. B., że ma uraz ręki, jest bezwładna, z każdym zwolnieniem był osobiście w zakładzie pracy i oddawał je do rąk własnych Z. B. lub innej osoby w biurze, ponadto dzwonił, albo wysyłał smsy. Z. B. wskazał nadto, że powrót powoda wiązał się z problemem, powód wrócił bez uprzedzenia, bez uzgodnienia z nikim wsiadł na wózek widłowy, nie przeszedł badań lekarskich. Z kolei powód podał, że już po otrzymaniu ostatniego zwolnienia powiedział, że jest to ostatnie zwolnienie, potem potwierdził, że wraca do pracy, gdy Z. B. dzwonił do niego w sprawie jakiegoś szkolenia, a nadto w pierwszym dniu pracy upewnił się też telefonicznie, gdzie dokładnie ma się zgłosić. Stwierdził, że nie zgłosił się po skierowanie na badanie, bo nie wiedział, że takie musi odbyć.

Odnosząc się do tej ostatniej kwestii, twierdzenie to jest jak najbardziej wiarygodne, jak wskazano, przed 2017 rokiem powód nigdy nie miał tak długotrwałej nieobecności, a jak wyjaśniono, po pobycie w szpitalu w lutym-marcu 2017 roku powód na takie badanie nie został skierowany, wobec czego nie miał podstaw do przypuszczenia, że takie badania są obligatoryjne i że po skierowanie na nie powinien się zgłosić przed przystąpieniem do pracy.

Jest bezsporne między stronami, ale warto podkreślenia wobec istoty zarzutów stawianych powodowi, że powód nie tylko nie naruszył przepisów prawa dotyczących terminów zawiadamiania pracodawcy o okoliczności usprawiedliwiającej nieobecność w pracy, ani terminów dostarczania zaświadczeń lekarskich, ale tak w zakresie jednego, jak i drugiego obowiązku wywiązywał się z nich w sposób jak najbardziej prawidłowy wszystkie zwolnienia poza jednym zostały dostarczone w dniu wystawienia, który był najpóźniej dniem pierwszej nieobecności, a w jednym przypadku w dzień później.

Zarzuty dotyczyły braku komunikacji z powodem, braku informowania o tym, czy zwolnienia będą przedłużane, braku kontaktu, który umożliwiłby Z. B. zaplanowanie pracy.

W tym zakresie, co do zachowania powoda w okresie tej nieobecności Sąd dał wiarę R. Z., a uznał, że zeznania Z. B. (1) rozmiągają się z rzeczywistością. Relacje te są tak odmienne, że dla ich oceny należy odnieść się do obiektywnych dowodów, które nie mogą być zafalszowane.

Przede wszystkim trzeba tu wskazać na zdarzenia poprzedzające zwolnienie lekarskie, powód podał, że objawy miał już kilka dni wcześniej i nie szedł wtedy do lekarza, bo myślał „ że mu przejdzie”, a na kolejne dni wybierał urlopy wypoczynkowe. Okoliczność ta znajduje potwierdzenie w wykazie rozmów telefonicznych, gdy to w dniach 23.08.-4.09.2017 roku zanotowano szereg połączeń i smsów od powoda do pozwanego – łącznie 7 - każdorazowo w dniach poprzedzających kolejną nieobecność. Przy ponownym przesłuchaniu Z. B. (1) przypomniał sobie te okoliczności i przyznał, że taka sytuacja miała miejsce, ostatecznie też wskazał, że powód wówczas prosząc o urlopy wspominał, że doznał urazu ręki. Taką treść rozmowy potwierdziła też J. Z.. Kolejne zwolnienie lekarskie było od 14 września, powód dostarczył je dzień wcześniej osobiście, jak wskazał, nie zawsze dzwonił, szczególnie, jeśli prosto od lekarza jechał do zakładu pracy. Podobnie było w przypadku zwolnienia datowanego od 11 października, powód dostarczył je osobiście dzień przed, a kolejne od 1.11. (a de facto od 2.11.) w dniu 3.11, ale w dniach 2 i 3.11. przesłał przelozonemu dodatkowo 2 smsy. Warto tu nadmienić, że Z. B. podał, że z powodem nie miał innych kontaktów telefonicznych niż te dotyczące pracy, a w okresie nieobecności mogły one dotyczyć tylko tej kwestii. Jedynie w przypadku zwolnienia z dnia 26.09. nastąpiło 1 dniowe opóźnienie w zawiadomieniu przelozonego, natomiast w ocenie Sądu, w sytuacji, gdy jak podaje powód, co w pewnym zakresie potwierdził Z. B. – wcześniej zgłaszał on charakter schorzenia, mówił Z. B. (1), z którym łączyły go relacje raczej koleżeńskie, że lekarz nie wie, jak długo potrwa choroba, każde zwolnienie lekarskie przynosił osobiście i co przyznał Z. B., przynajmniej jedno z nich przekazał bezpośrednio temu świadkowi, a pozostałe w większości w biurze, w którym ten miał stanowisko pracy, stykali się zatem osobiście, a świadek raczej powinien dostrzec tak wyrazisty objaw, jak bezwład prawej ręki u osoby praworęcznej – powód mógł być przekonany, że na tym etapie fakt, że jego nieobecność będzie trwała jest dość oczywisty i to jednodniowe opóźnienie w przedłożeniu zwolnienia nie było wyrazem niefrasobliwego podejścia do potrzeb zakładu pracy. Z. B. (1) zarzucał, że wielokrotnie o zwolnieniach lekarskich dowiadywał się dopiero z systemu. W ocenie Sądu w zderzeniu z faktami nie sposób takiego twierdzenia przyjąć. Świadek ten przyznał, że jedno zwolnienie odebrał osobiście, w przypadku 3 są zarejestrowane połączenia od powoda do świadka, powód też podał, że zdarzyło się, że świadka nie zastał, więc zwolnienie przekazał jego zastępcy, a jak się wydaje- Z. B. nic na ten temat nie wiedział, za co trudno obciążać powoda. Łączna liczba zwolnień wyniosła natomiast 5. Gdy przeszedł się bilingi z nr telefonu powoda za ten okres całej choroby łącznie w tym poprzedzającym zwolnienie, okres, w czasie którego odnotowano 10 kontaktów od powoda do świadka, doliczy się pobyty powoda w zakładzie pracy ze zwolnieniami nie sposób jest zaakceptować zarzutu, że ze strony powoda był brak kontaktu, brak komunikacji. Trzeba tu nadmienić, że jeśli jakaś informacja ze strony powoda była dla świadka niepełna, niejasna to nic nie stało na przeszkodzie, by dopytał o nią powoda. Oczywiście, to przede wszystkim pracownik jest zobowiązany do pewnej aktywności w takiej sprawie, ale powód ją przejawiał, więc ewentualne uzupełnienie informacji mogło nastąpić z inicjatywy przelozonego. Natomiast tu trzeba

wskazać, że świadek dopytywany w trakcie uzupełniającego przesłuchania o to, czy rozmawiał podczas osobistego spotkania z powodem, jaki może być przewidywany okres nieobecności, stwierdził, że dla niego istotne było to, co określał lekarz w zwolnieniach lekarskich. Takie stanowisko, wobec zarzutów, że niewiedza o długości nieobecności utrudniała organizację pracy na ten czas wydaje się dziwne.

Ostatnią sprawą, jaką wskazał świadek jako przykład dezorganizacji była kwestia powrotu powoda do pracy. Tu też Sąd dał wiarę powodowi, że już przy przekazaniu ostatniego zwolnienia lekarskiego poinformował, że wraca do pracy, potem to potwierdził w trakcie kolejnej rozmowy, a w dniu powrotu ustalił, na jakie stanowisko ma wrócić. W szczególności potwierdzenie tych ostatnich elementów można znaleźć w samych zeznaniach Z. B. (1), ale także Ł. Z.. Gdy świadek B. po wysłuchaniu powoda, jak to przebiegało stwierdził, że wydaje mu się dziwne, czemu nie skierował od razu powoda na jego stałe miejsce pracy, a miał o tym zadecydować dopiero Ł. Z., powód przypomniał, a świadek potwierdził, że tak było, że na zastępstwo za niego został skierowany inny pracownik i miejsce pracy było zajęte. Także w zeznaniach Ł. Z., który nie odnosił się do tej kwestii, a ogólnie opisywał ten dzień pojawia się informacja, że jak powód przyszedł to się ucieszyli, zastępujący go pracownik został skierowany na swoje stałe stanowisko pracy, po czym gdy się okazało, że powód nie ma badań musiał sytuację odwracać.

Trzeba tu jednakże też podkreślić, że oprócz potwierdzenia w bilingach, wykazach dostarczenia zwolnień lekarskich same zeznania R. Z. Sąd uznał za wiarygodne, z uwagi na sposób ich składania, podawanie wielu szczegółów, dotyczących okoliczności, w jakich miały miejsce sytuacje, którym Z. B. przeczy, spójność tych zeznań w całości, jak i z dowodami, które wyżej zostały wskazane.

Jak wyżej wskazano, okresy nieobecności powoda nie odbiegały od okresów innych osób, z którymi współpracował, a też jego aktywność w kontakcie z pracodawcą – obiektywnie ujęta była prawidłowa. Należy się zatem zastanowić, co wpłynęło na tak odmienną ocenę tak Z. B. (1), jak i pozostałych przełożonych. W ocenie Sądu, zasadnicze znaczenie, mimo deklaracji T. W., że tę sprawę uznano za niebyłą, odegrała tu kwestia nadużywania przez powoda alkoholu i związanych z tym 1 dniowych nieobecności, podczas których powód wykorzystywał urlop wypoczynkowy zgłaszając go w dniu nieobecności. Z zeznań T. W. i M. S. wynika, że problem ten nie był im znany, dopiero podczas tej nieoczekiwanej nieobecności powoda jesienią 2017 roku Z. B. (1) poinformował o tym swoich przełożonych, opisał kłopot, jaki się z tym wiązał, sytuacje takie, gdy powód przychodził do niego w stanie nietrzeźwym do miejsca zamieszkania i prosił o udzielenie urlopu. Wielokrotne wspomnianie o tym aspekcie przez świadków świadczy o tym, że była to dla nich istotna kwestia. W związku z tym, że zwolnienia lekarskie powoda od 28 sierpnia, a potem 4 września poprzedziło kilka dni urlopu, o który powód wnioskował z dnia na dzień, niewykluczone, że u Z. B. (1) wytworzyło się przekonanie - jak wynika z dokumentacji lekarskiej- nieprawdziwe, że powtarza się problem związany z takim podłożem „niezdolności” powoda do pracy. Co do zasady tego typu zdarzenia, nawet jeśli miały miejsce jakiś czas przed wypowiedzeniem mogłyby mieć istotny wpływ na ocenę przydatności powoda do pracy. Natomiast w niniejszej sprawie Sąd uznał, że kierowanie się, nawet podświadome, takimi zdarzeniami byłoby krzywdzące dla powoda. Ten nie neguje, że ma problem alkoholowy, że zdarzały się takie jednodniowe nieobecności w pracy z tym związane. Jednakże właśnie dlatego powód podjął decyzję o podjęciu leczenia przeciwalkoholowego, dobrowolnie zgłosił się do szpitala, by ten problem rozwiązać i jak wskazał, a czemu Z. B. (1) nie zaprzeczył, po okresie leczenia szpitalnego takich zdarzeń już nie było. Ponoszenie przez powoda konsekwencji za zdarzenia przeszłe w sytuacji zgłoszenia się na leczenie, odbycia leczenia szpitalnego z własnej inicjatywy, by problem zlikwidować byłoby rażąco niesprawiedliwe.

Sąd nie podzielił natomiast zarzutu formalnego do dokonanego mu wypowiedzenia dotyczącego naruszenia obowiązku wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy, który to wymóg oznacza podanie przyczyny nie tylko prawdziwej, ale i konkretnej. Stawiany w art. 30§4 kp wymóg oznacza, iż pracodawca winien wyjaśnić pracownikowi, co spowodowało podjęcie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy i wskazanie to musi być tak sformułowane, tak dookreślone, by pracownikowi faktycznie znany był powód wypowiedzenia mu umowy o pracę i aby mógł zadecydować, czy decyzja pracodawcy jest słuszna, a jeśli nie, podjąć skuteczną obronę przed nią. Z oświadczenia pracodawcy powinno więc wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą usprawiedliwiającego rozwiązanie

stosunku pracy zarzutu stawianego pracownikowi. Ocena przyczyny podanej w rozwiązaniu pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika.

W ocenie Sądu w piśmie wypowiadającym umowę o pracę doręczonym powodowi przyczyny te zostały opisane dostatecznie precyzyjnie, jasno, w sposób zrozumiały. Wymóg konkretności nie oznacza, że pracodawca musi opisywać w piśmie, jak wydaje się oczekiwać w pozwie strona powodowa, wszystkie aspekty funkcjonowania zakładu pracy, a wypowiedzenie być wielostronicowym wypracowaniem. Wskazanie, jakiego użył pozwany jest konkretne i zrozumiałe dla przeciętnego pracownika, w ocenie Sądu winno być jasne także dla powoda, o czym zresztą świadczy fakt podjęcia skutecznej obrony przed nim i polemiki ze stanowiskiem pracodawcy.

W świetle takich okoliczności Sąd uznał, że wypowiedzenie powodowi stosunku pracy w tych warunkach nie jest uzasadnione, stanowiłoby też przykład nierównego traktowania pracowników, przede wszystkim zostało oparte na mylnym wyobrażeniu o rzeczywistym stanie rzeczy przez pracodawcę i wadliwą analizę znanych przesłanek, wobec czego powództwo Sąd uznał za zasadne w świetle art. 45§1 kp, natomiast wobec upływu okresu wypowiedzenia orzekł o przywróceniu powoda do pracy.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc, przy określaniu wynagrodzenia za czynności pełnomocnika Sąd miał na uwadze brzmienie § 9 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Sąd w oparciu o treść art. 113§1 ustawy dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w Szczytnie) odpowiednią kwotę tytułem kosztów sądowych opłat i wydatków, bowiem zgodnie z treścią art. 96 ust.1 pkt. 4 ustawy dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, powód nie miał obowiązku ich uiszczenia. Wysokość opłaty naliczono w oparciu o art. 13 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych mając na uwadze wysokość zasądzzonego na rzecz powoda roszczenia.