

Sygn. akt VIII **Pa 220/14**

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 kwietnia 2015 r.

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

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka (spr.)
Sędziowie:	SSO Joanna Smycz SSO Jolanta Łanowy
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 16 kwietnia 2015r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. O.

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

o odszkodowanie, odszkodowanie za niewydanie paczek żywnościowych i bonów świątecznych

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 11 września 2014 r. **sygn. akt** VI P 443/13

1) oddała apelację;

2) przyznaje od Skarbu Państwa Sądowi Okręgowemu w Gliwicach na rzecz radcy prawnego M. W. kwotę 250 zł (dwieście pięćdziesiąt złotych), powiększoną o kwotę 57,50 zł (pięćdziesiąt siedem złotych 50/100) tytułem 23% podatku VAT jako wynagrodzenie za pomoc prawną świadczoną powodowi z urzędu przed Sądem II instancji;

3) odstępuje od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 220/14

UZASADNIENIE

Powód M. O. po sprecyzowaniu pozwu domagał się zasądzenia od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. (poprzednio z siedzibą w G.) kwoty 6.000 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z

prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz kwoty 19.000 złotych tytułem odszkodowania za niewydanie paczek żywnościowych za cały okres zatrudnienia i bonów świątecznych za Boże Narodzenie w 2013 roku.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powód podał, że nie zgadza się ze wskazaną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, bowiem jest ona nieuzasadniona. Powód przez cały okres trzynastoletniego zatrudnienia u pozwanej sumiennie wykonywał swoje obowiązki, zaś zwolniony został w trudnej sytuacji materialnej. Z uwagi na problemy ze zdrowiem powód był niezdolny do pracy, jednakże jego absencja miała charakter chwilowy.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zwrot kosztów postępowania.

W uzasadnieniu podano, że powód w okresie od dnia 1 stycznia 2013 roku do dnia 31 lipca 2013 roku dwunastokrotnie udawał się na zwolnienie lekarskie i łącznie przez okres 105 dni kalendarzowych był niezdolny do pracy z powodu choroby. Z uwagi na fakt, że okresy nieobecności w pracy powoda obejmowały okres od jednego do osiemnastu dni pozwana nie miała możliwości w sposób prawidłowy zorganizować pracy w powyższym okresie.

Wyrokiem z dnia 11 kwietnia 2014 roku Sąd Rejonowy w Gliwicach oddalił powództwo i orzekł o kosztach zastępstwa procesowego. Sąd I instancji ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej w okresie od dnia 8 maja 2000 roku do dnia 30 listopada 2013 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku portiera-dozorca. .

Powód pracował na stanowisku, które charakteryzowało się pracą na dwie zmiany w systemie rotacyjnym. Czas pracy obejmował godziny od 6.00 do 18.00 albo od 18.00 do 6.00, przy czym pracownicy pracowali zgodnie z ustalonym wcześniej grafikiem.

Absencje powoda w pracy utrudniały planowanie pracy. Przełożony był zmuszony do korygowania grafiku pracy i namawiania innych pracowników do zmiany ich czasu pracy, czasami tuż przed rozpoczęciem zmiany zaplanowanej dla powoda. Powód z różnym wyprzedzeniem informował o swojej nieobecności w pracy, czasem informował o tym dopiero w dniu udania się na zwolnienie lekarskie. Często bywało również tak, że okres absencji powoda ulegał przedłużeniu w stosunku do zgłaszanego przez powoda przewidywanego okresu nieobecności. W razie absencji powoda S. S. powiadamiał o tym dyrekcję pozwanej, która w miejsce powoda korzystała z usług pracownika zatrudnionego na podstawie umowy zlecenia.

W pierwszej połowie 2013 roku powód był dwukrotnie nieobecny w pracy z powodu choroby. Nieobecność powoda w pracy obejmowała okresy: od dnia 1 stycznia 2013 roku do dnia 30 kwietnia 2013 roku (dziesięć zwolnień lekarskich) oraz od dnia 17 czerwca 2013 roku do dnia 28 czerwca 2013 roku (dwa zwolnienia lekarskie), to jest łącznie w wymiarze 49 dni roboczych powoda i 105 dni kalendarzowych. W okresie tym powód nie kontaktował się z pozwaną i nie odbierał od niej telefonów.

Powód ma pięcioro dzieci, w tym dwoje pełnoletnich.

Pozwana przyznaje swoim pracownikom paczki świąteczne dla dzieci do lat 17 z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Paczki te były przyznawane w zależności od dostępnych środków finansowych, nie były przyznawane każdego roku. Za każdym razem o paczkach świątecznych były ogłoszenia i informacje udzielane przez poszczególnych kierowników. Warunkiem przyznania paczek świątecznych było złożenie pisemnego wniosku do komisji socjalnej w określonym terminie. Powód nigdy nie składał wniosków o paczki świąteczne dla dzieci i nie próbował wyjaśniać, czy jest uprawniony do otrzymywania paczek. Powód uważał, że pracodawca ma wiedzę, iż posiada on dzieci.

W 2013 roku pozwana z okazji świąt Bożego Narodzenia przyznała pracownikom bonusy świąteczne w kwotach 300 złotych, 400 złotych i 500 złotych – w zależności od dochodu wysokości wynagrodzenia brutto za miesiąc październik 2013 roku. Koniecznym warunkiem otrzymania bonów było posiadanie statusu pracownika zatrudnionego przed dniem 30 listopada 2013 roku i kontynuowania zatrudnienia na dzień wydania bonów. B. świąteczne zostały wydane po ustaniu stosunku pracy powoda.

Oświadczeniem woli z dnia 30 lipca 2013 roku (wręczonym w dniu 3 sierpnia 2013 roku) pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 30 listopada 2013 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwana wskazała brak dyspozycyjności powoda spowodowany licznymi, powtarzającymi się absencjami w pracy powodującymi konieczność podejmowania przez pracodawcę działań organizacyjnych i utrudniające należytą realizację zadań pracodawcy. Pozwana pouczyła powoda o przysługującym prawie odwołania do sądu pracy.

Zdaniem Sądu I instancji roszczenie powoda o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę oraz o odszkodowanie za niewydanie bonów i paczek żywnościowych nie zasługuje na uwzględnienie.

Wskazana przyczyna wypowiedzenia okazała się rzeczywista, konkretna i prawdziwa, zatem wypowiedzenie – jako zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę – było uzasadnione, jak również prawidłowe formalnie. Z kolei roszczenie o naprawienie szkody za niewydanie paczek dla dzieci oraz bonów żywnościowych nie zostało wykazane przez powoda, którego w tym zakresie obciążał ciężar dowodzenia, tak co do zasady, jak i co do wysokości.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd orzeka o odszkodowaniu (art. 45 § 2 k.p.).

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, które, zdaniem pracodawcy, uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę. Opis wskazanej przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Pracodawca powinien również pouczyć pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy.

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie musi jednak mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, bowiem wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić również okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 maja 1999 roku w sprawie I PKN 47/99, OSNP 2000/14/548).

W niniejszej sprawie Sąd nie dopatrył się naruszenia wymogów formalnych zawartych w art. 30 § 4 k.p. dotyczących wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Podkreśla się z orzecznictwie, iż długotrwała (porównywalna z okresem wskazanym w art. 53 k.p.) choroba pracownika samodzielnie stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy. W okresach niezdolności do pracy powód nie kontaktował się z pozwaną i nie odbierał od niej telefonów. Pozwana musiała organizować zastępstwo do pracy za powoda, co – z jednej strony jest normalnym ryzykiem pracodawcy – jednak w okolicznościach sprawy, z uwagi na charakter pracy, częste nieobecności i informowanie o absencji w dniu rozpoczęcia pracy co powodowało konieczność zatrudniania pracowników świadczących pracę w nadgodzinach lub szybkiego poszukiwania zastępstwa – prowadziło do utrudnień w organizacji pracy przez pozwaną. W ocenie Sądu, pracodawca miał prawo wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę, gdyż zachodziła potrzeba ochrony jego słuszych interesów. Destabilizacja pracy – co miało miejsce w niniejszej sprawie – może bowiem mieć negatywny wpływ zarówno na wyniki finansowe, jak też na morale pozostałych pracowników. Kwestia zastępowania nieobecnego pracownika innymi pracownikami – która stanowi niewątpliwie normalne ryzyko pracodawcy – w przypadku powoda stała się na tyle częsta, że właśnie wykraczająca poza owo normalne ryzyko.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd doszedł do wniosku, że brak jest także podstaw do przyznania powodowi odszkodowania w myśl art. 45 § 2 k.p.

Odnośnie roszczenia powoda o odszkodowanie trzeba podkreślić, że przesłankami odpowiedzialności pozwanej były: wina i szkoda, nadto pozostające w adekwatnym związku przyczynowym. Okoliczności te winien wykazać powód. Postępowanie dowodowe wykazało, że w zakresie bonów żywnościowych przyznawanych u pozwanej na Boże Narodzenie 2013 roku koniecznym warunkiem nabycia prawa do nich było pozostawanie wówczas z pozwaną w stosunku zatrudnienia, co powoda już nie obejmowało z uwagi na upływ okresu wypowiedzenia w dniu 30 listopada 2013 roku.

Powód nie wykazał również winy pozwanej, a co za tym idzie poniesionej przez siebie szkody, w tym, że powód nie odbierał paczek dla dzieci w okresie spornym. Warunkiem przyznania świadczeń było złożenie wniosku, czego powód nie czynił. Ustne deklaracje powoda nie mogły w tym zakresie zastąpić formalnego wniosku, a powód sam przyznał, że wstydził się składać takie wnioski. Zachowanie powoda, chociaż niezawinione, nie obciąża również pozwanej, zwłaszcza że nie wykazano by pozwana utrudniała powodowi złożenie owych wniosków. Wobec niewykazania żądania co do zasady, wysokość odszkodowania nie miała wpływu na rozstrzygnięcie. Jednak należy wskazać, że z ujawnionych okoliczności nie wynika wysokość żądania powoda w tym zakresie, podczas gdy odszkodowanie (w przeciwieństwie do zadośćuczynienia) wymaga precyzyjnego wykazania szkody.

W apelacji od wyroku powód w zarzucił :

1. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że absencja powoda w pracy była długoterminowa i że powodowała u pozwanego dezorganizację pracy,
2. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że powód nie składał pracodawcy pisemnych jak i ustnych wniosków o wydanie paczek świątecznych i bonów żywnościowych, pomimo że z zeznań powoda wynika, że przedmiotowe wnioski składał,
3. naruszenie prawa materialnego w zakresie art. 8 k.p., poprzez jego niezastosowanie i uznanie, iż rozwiązanie z dowodem w stosunku pracy nie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa i zasadami współżycia społecznego ;
4. naruszenie przepisu prawa materialnego w zakresie art. 30 § 4 k.p. poprzez niewłaściwą interpretację i uznanie że rozwiązanie stosunku pracy z powodem było uzasadnione;
5. naruszenie przepisów postępowania - art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów w postaci niedania wiary powodowi w zakresie tego, że powód składał wnioski o paczki świąteczne i bony żywnościowe, nadto poprzez uznanie że absencja powoda powodowała u pozwanego dezorganizację pracy.

Powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w części to jest w zakresie pkt 1 i uwzględnienie apelacji w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego .względnie o uchylenie wyroku w części to jest w pkt 1 i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego . Nadto wniósł z o zasądzenie kosztów zastępstwa prawnego udzielonego powodowi z urzędu wg norm przepisanych, które nie zostały uiszczone w całości i części.

Z uzasadnienia apelacji wynika że powód składał wnioski w o przyznanie paczek oraz bonów żywnościowych. Powód pytał dlaczego paczek nie otrzymuje, ale nie otrzymał odpowiedzi na to pytanie . Przyznał że częściowo otrzymywało bony żywnościowe , a sąd nie dał wiary zeznaniom. Skoro sąd ustalił, że powód nie składał takich wniosków, to przekroczył zasadę swobodnej oceny dowodów. Sąd nie odniósł się w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku dlaczego nie uwzględnił zeznań powoda.

Sąd nie uwzględnił faktu że powód był zatrudniony u pozwanego od roku 2000 i nie było zastrzeżeń do jakości pracy świadczonej przez niego , w związku z tym sąd bezpodstawnie nie zastosował art. 8 k.p. Przy ocenie zasadności rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 53 k.p. sąd winien również wziąć pod uwagę przebieg dotychczasowego zachowania pracownika. .

Pozwana nie wykazała że nieobecność w pracy powoda powodowała dezorganizację pracy w ani nie udowodniła, że musiała zatrudnić dodatkowe osoby celem wykonywania pracy powoda. Ponadto w u pozwanego zdarzały się sytuacje, że inni pracownicy również bywali i nieobecni w pracy.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania odwoławczego w tym kosztów postępowania zastępstwa procesowego w wg norm przepisanych. Zdaniem pozwanej Sąd Rejonowy prawidłowo dokonał ustalenia stanu faktycznego sprawy a dokonana przez sąd ocena materiału dowodowego spełnia wymogi z art. 233 k.p.c. w. Ponownie wskazała że nieobecności powoda w pracy powodowały w pozwanej trudności organizacyjne, co jednoznacznie potwierdził w świadek S. S. z oraz świadek P. B.. W toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji pozwana przedstawiła umowy zlecenia w oparciu o które musiała zatrudnić dodatkowe osoby w miejsce nieobecnego powoda.

Zdaniem pozwanej w rozwiązanie umowy o pracę było uzasadnione i zgodne z prawem . Brak jest również podstaw do zastosowania art. 8 k.p.

. Odnosząc się do drugiego z roszczeń powoda jest zasądzenie odszkodowania w kwocie 19000 złotych za niewydanie paczek żywnościowych za cały okres zatrudnienia oraz za niewydanie bonów w grudniu 2013 roku pozwana podniosła że zgodnie z zasadami przyznawania pomocy z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz regulaminu o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych paczki świąteczne są przyznawane na wniosek pracownika, a powód w trakcie procesu przyznał, że wniosków nie składał.

Pozwana podniosła zarzut przedawnienia w zakresie roszczeń za okres wykraczający ponad 3 lata od chwili zgłoszenia roszczenia.

Powód nie otrzymał trzymał bonu świątecznego za grudzień 2013 roku w ponieważ nie był pracownikiem chwili realizacji tego świadczenia.

Sąd drugiej instancji zważył co następuje :

Apelacja jako bezzasadna podlega oddaleniu.

Sąd drugiej instancji w całości podziela ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy ,jak ich rozważania prawne zawarte w uzasadnieniu w orzeczenia. Przyjmuje je za własne.

Zdaniem sądu drugiej instancji niesłuszny jest zarzut apelacji , że Sąd I instancji błędnie ustalił stan faktyczny przyjmując, iż absencja powoda w pracy była spowodowana długotrwałą chorobą. Powód w pierwszej połowie 2013 roku był nieobecny w pracy przez 105 dni kalendarzowych i taką nieobecność należy potraktować jako długotrwałą. Słusznie również przyjął Sąd pierwszej instancji, że absencja powodowała u pozwanego dezorganizację pracy. Takie wnioski wynikają z zeznań świadków, w którym Sąd dał wiarę. Unikanie kontaktu telefonicznego z pracodawcą, brak informacji o przewidywanych okresach nieobecności w pracy powoduje dezorganizację pracy. Pozwana udowodniła, że musiała dodatkowo zatrudniać osoby na podstawie umowy zlecenia aby zapewnić ochronę terenu, na którym powód miał świadczyć pracę. Biorąc pod uwagę, że wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione, a wskazana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista konkretna i prawdziwa przyjąć należało, że nie doszło do naruszenia art. 30 par. 4 k.p.

Brak jest również podstaw do zastosowania w niniejszej sprawie art. 8 k.p.. Przepis ten stosuje się wyjątkowo. W okolicznościach faktycznych sprawy wypowiedzenie umowy nie było sprzeczne zasadami współżycia społecznego i

należało przyjąć że pracodawca w miał prawo skorzystać z przysługującej mu możliwości rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jest to normalny tryb rozwiązania stosunku pracy.

Nieuzasadniony również jest błędny stan faktyczny poprzez przyjęcie, że powód nie składał pracodawcy pisemnych i ustnych wniosków co do paczek oraz bonów żywnościowych. Z regulaminem zakładowego funduszu świadczeń socjalnych u pozwanej wynika że warunkiem niezbędnym do uzyskania paczek świątecznych jest złożenie pisemnego wniosku, Przy wniosku o bony żywnościowe trzeba podać dochód na osobę we wspólnym gospodarstwie . Powód nie wykazał, żeby w ciągu okresu zatrudnienia takie wnioski u pozwanego składał. Wniosek ustny nie uprawniał pracodawcy do wydania paczki świątecznej ani nie stwarzał po stronie pracownika prawa żądania spełnienia tego świadczenia. Sąd I instancji nie ustalił, że powód nie składał wniosków o bony żywnościowe. Oddalił powództwo o bony towarowe za rok 2013 , bowiem powód nie spełniał warunku pozostawania w stosunku pracy w dacie ich wydawania . W pozostałym zakresie powództwo zostało oddalone z tych przyczyn, że powód nie wykazał szkody, winy pracodawcy ani związku przyczynowego pomiędzy szkodą a działaniem (zaniechaniem) pracodawcy. (art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Takie stanowisko Sądu I instancji zasługuje na pełną aprobatę.

Pozwana w apelacji podniosła zarzut przedawnienia roszczeń z tytułu odszkodowania za niewydanie paczek świątecznych i bonów żywnościowych za okres wykraczający ponad 3 lata od daty zgłoszenia żądania. Zarzut ten należało uwzględnić, bowiem nie zachodzą żadne szczególne okoliczności które usprawiedliwiałyby zwłokę w zgłoszeniu takiego żądania wcześniej. Zarzut przedawnienia może być podniesiony na każdym etapie postępowania i w niniejszej sprawie należało go uwzględnić na podstawie art. 291 § 1 w związku z art. 292. k.p. Apelację oddalono na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach orzeczono w na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (§ 15 w związku z § 2 ust. 3 i § 11 ust. 1 i 2 i § 12 ust. 1 pkt 2).Odstąpiono od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego mając na uwadze trudną jego sytuację majątkową, utratę pracy, długotrwałą niezdolność do pracy. (art. 102 k.p.c.)

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy

Sędzia Przewodniczący Sędzia