

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 czerwca 2017 r.

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

Przewodniczący:	SSO Grażyna Łazowska
Sędziowie:	SSO Jolanta Łanowy-Klimek SSR del. Magdalena Kimel (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 8 czerwca 2017r. w Gliwicach

sprawy z powództwa R. S. (S.)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w K.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrzu

z dnia 6 lutego 2017 r. **sygn. akt** IV P 201/16

oraz zażalenia powoda

na postanowienie zawarte w punkcie 3 wyroku Sądu Rejonowego w Zabrzu

z dnia 6 lutego 2017r. **sygn. akt** IV P 201/16

1) oddala apelację pozwanej;

2) oddala zażalenie powoda;

3) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSR del. Magdalena Kimel (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

UZASADNIENIE

R. S. pozwem skierowanym przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w K., po ostatecznym sprecyzowaniu żądania pozwu domagał się zasądzenia odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony w wysokości trzykrotności jego miesięcznego uposażenia, to jest w kwocie 11.441,16 zł i zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu żądania powód podał, że zatrudniony był u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku pracownika fizycznego pod ziemią. W dniu 17 lutego 2016 r otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z lakonicznym i nieprawdziwym uzasadnieniem, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest częsta absencja chorobowa dezorganizująca pracę oddziału, w którym jest zatrudniony. Powód wyjaśnił, że jest pracownikiem fizycznym, który nie pełni żadnych funkcji i jego nieobecność wbrew twierdzeniom pozwanej nie powinna być uznana za częstą (19 dni w 2015r. z powodu zapalenia zatok i 10 dni w 2016r. z powodu kontuzji kolana). Zdaniem powoda podana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna dlatego jego powództwo winno zostać uwzględnione.

Pozwana – (...) S.A. w K. wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego. Na wstępie uzasadnienia potwierdziła, że wypowiedziała powodowi umowę o pracę z powodu częstej absencji chorobowej, która dezorganizowała pracę w oddziale, w którym zatrudniony był powód. Podała, że w 2015r. absencja chorobowa powoda wyniosła 19 dni ale za 4 pierwsze miesiące 2016r. było to już 31 dni. Według pozwanej absencja powoda prowadziła do poważnych utrudnień w obłożeniu poszczególnych zmian, gdyż organizacja pracy u niej wymaga z góry określonej załogi potrzebnej do wykonania zadań na zmianie A, B, C a nieobecność powoda skutkowałą koniecznością organizowania zastępstw i ponoszenia wydatków na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych. Zdaniem pozwanej ciągłe nieobecności powoda i brak dyspozycyjności z jego strony wyróżniają się zdecydowanie na tle pozostałych pracowników oddziału. Na poparcie swoich twierdzeń pozwana podała, że już dnia 02 lutego 2016r. złożyła powodowi wypowiedzenie z powodu częstych absencji chorobowych na prośbę powoda odstąpiła od wypowiedzenia niestety pozwany z powyższych okoliczności nie wyciągnął żadnych wniosków. Końcowo pozwana powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazała, że długotrwałe usprawiedliwione nieobecności spowodowane chorobą pracownika mogą być uzasadnioną przyczyną rozwiązania umowy o pracę.

Wyrokiem z dnia 06 lutego 2017 roku Sąd Rejonowy w Zabrzu zasądził od pozwanej na rzecz powoda tytułem odszkodowania kwotę 11.441,16 zł, nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.813,72 zł, zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 360,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego i oraz orzekł o kosztach sądowych.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że R. S. został zatrudniony w (...) S.A. w K. od dnia 27 lipca 2012r. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 05 lutego 2013r., a ostatecznie na podstawie umowy na czas nieokreślony z dnia 18 stycznia 2013r. Powodowi powierzono stanowisko robotnika transportowego pod ziemią, w pełnym wymiarze etatu.

W okresie poprzedzającym otrzymanie wypowiedzenia powód pracował w Oddziale (...). W oddziale tym łącznie z pracownikami dozoru zatrudnionych było około 100 do 115 pracowników.

Z powodu zwolnień chorobowych i sprawowania opieki powód był nieobecny w pracy. W 2014r. nieobecności wyniosły 63 dni, w 2015r. 19 dni, w 2016r. 35 dni. Oprócz zwolnienia lekarskiego powód w 2014r. wykorzystał 14 dni opieki nad chorym dzieckiem.

Sąd pierwszej instancji sporządził zestawienie średniego poziomu absencji pracowników oddziału GRP 2 i poziomu absencji powoda za okres od stycznia 2015 r do maja 2016 r

<i>mieściące</i>	<i>średni poziom absencji pracowników oddz. (...)</i>	<i>poziom absencji R. S.</i>
styczeń 2015r.	25 %	20,0%
luty 2015r.	25,5%	5,0 %
marzec 2015r.	22,3%	13,6 %
kwiecień 2015r.	24,9%	14,2 %
maj 2015r.	25,2%	25,0 %
czerwiec 2015r.	25,5%	52,3 %
lipiec 2015r.	29,0%	30,4 %
sierpień 2015r.	32,5%	19,0 %
wrzesień 2015r.	28,0%	31,8 %
październik 2015r.	27,0%	4,8 %
listopad 2015r.	24,0%	20,0 %
grudzień 2015r.	31,1%	4,8 %
styczeń 2016r.	27,9%	68,4 %
luty 2016r.	29,2%	19,0 %
marzec 2016r.	28,1%	63,6 %
kwiecień 2016r.	25,2%	42,9 %
maj 2016r.	27,4%	100 %

Sąd Rejonowy ustalił, że w sytuacji absencji osób zatrudnionych na stanowiskach analogicznych do stanowiska powoda niczego nie zmieniano w organizacji pracy, nie organizowano specjalnych zastępstw. Pracę, którą miały wykonać trzy osoby wykonywały dwie.

Pismami odpowiednio z dnia 19 stycznia 2015r. i z dnia 22 stycznia 2015r. pozwana zawiadomiła Komisję Zakładową (...) przy KWK (...) oraz Międzyzakładową Komisję Związkową (...) przy KWK (...) o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę z powodu częstej absencji chorobowej, dezorganizującej pracę oddziału, w którym jest zatrudniony.

Pismem z dnia 23 stycznia 2015r. Komisja Zakładowa (...) zasugerowała nie rozwiązywanie z powodem umowy o pracę z uwagi przemijający charakter problemów zdrowotnych, oraz z uwagi na nienaganny przebieg pracy. Z kolei (...) Komisja (...) pismem z dnia 26 stycznia 2015r. zaproponowała przeprowadzenie z powodem indywidualnej rozmowy ostrzegawczo – wyjaśniającej z zainteresowanym.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że dnia 03 lutego 2015r. pozwana po raz pierwszy wypowiedziała powodowi umowę o pracę z powodu częstej absencji chorobowej dezorganizującej pracę oddziału, w którym jest zatrudniony. Pismem z dnia 13 marca 2015r. powód zwrócił do pozwanej o nierozwiązywanie z nim stosunku pracy informując, że jego nieobecności spowodowane były opieką nad nowonarodzonym dzieckiem i urazami palców lewej ręki.

Dnia 20 marca 2015r. szygar oddziałowy oddz. (...) sporządził opinię, w której wskazał, że powód przez okres, który przepracował w oddziale robót przygotowawczych nabył dużego doświadczenia górniczego. W ocenie przełożonego powód wykazuje dużą motywację do pracy, sumiennie wykonuje powierzone zadania, cechuje go duża ambicja związana z wykonywaną pracą ponadto wyrobił sobie dobrą opinię u niego, u szygarów zmianowych i współpracowników.

W odpowiedzi na pismo powoda po uwzględnieniu złożonych zeznań pozwana odstąpiła od zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę. Powód został poinformowany, że przebieg jego pracy będzie na bieżąco analizowany pod względem absencji usprawiedliwionej.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że pismem z dnia 10 lutego 2016r. doręczonym powodowi dnia 17 lutego 2016r. rozwiązano z nim umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano częstą absencję chorobową dezorganizującą pracę oddziału, w którym powód jest zatrudniony.

Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie było konsultowane z jego przełożonym T. M..

Sąd Rejonowy ustalił również, że D. B. zatrudniony, w tym samym oddziale, co powód nie został zwolniony mimo większej ilości dni zwolnienia chorobowego.

Powyższy stan faktyczny Sąd pierwszej instancji ustalił w oparciu o dowody z dokumentów, których żadna ze stron nie kwestionowała oraz w oparciu o zeznania powoda i świadka P. S. oraz częściowo w oparciu o zeznania świadka T. M. w zakresie, w jakim były one zbieżne z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom tego świadka w zakresie w jaki utrzymywał on, że w przypadku nieobecności górnika dołowego na jego stanowisko przesuwany jest ktoś inny oraz że jest z tym problem z uwagi na znaczny zakres prac na oddziale. Zeznania te stały bowiem w sprzeczności z zeznaniami powoda oraz P. S., którzy wskazali, że w przypadku nieobecności jakiego pracownika jego pracę wykonywali pozostali obecni na zmianie pracownicy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji zważył, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie. Podkreślił, że mając na uwadze całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego, zestawiając okresy nieobecności powoda należało stwierdzić, że nasiliły się one w 2014r. i w 2016r. po otrzymaniu wypowiedzenia, zaś w roku 2015r. pozostawały na niskim poziomie (19 dni). Absencje powoda spowodowane były opieką nad żoną po cesarskim cięciu, chorobą zatok i kontuzją kolana. Sąd Rejonowy wskazał, że pozwana nie wykazała, aby powód we wcześniejszym okresie równie często i długotrwale korzystał ze zwolnień lekarskich. Przedstawiona przez pozwaną

informacja porównawcza średniego poziomu absencji w okresie styczeń 2015r. do maj 2016r. pokazuje, że zasadniczo absencja powoda utrzymywała się na poziomie średniej absencji pozostałych pracowników oddziału, przekraczając ją znacząco jedynie w czerwcu 2015r. i styczniu 2016r. oraz że absencja znacząco wzrosła w okresie wypowiedzenia jednakże okoliczność ta ujawniła się już po otrzymaniu przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę.

W ocenie Sądu pierwszej instancji częste i długotrwałe nieobecności powoda w pracy spowodowane chorobą niewątpliwie utrudniały pracę pozostałym pracownikom ale jej poważnie nie dezorganizowały np. z powodu nieobecności powoda nie musieli oni pracować w godzinach nadliczbowych, nie zawierano umów cywilnoprawnych celem zastąpienia powoda, a przynajmniej pozwana nie wykazała by tak było. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na zeznania świadka P. S., który zeznał, że absencje z powodu chorób zatok w dziale, w którym pracował powód były częste i że w takich przypadkach pracę nieobecnego pracownika wykonywali pozostali członkowie zespołu nie organizowano natomiast specjalnego zastępstwa.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że obciążenie pracowników działu wzrastało za każdym razem, gdy ktokolwiek chorował nie tylko wtedy, gdy czynił to powód. Podkreślił również, że z absencjami chorobowymi pracowników pracodawca winien się zawsze liczyć i przygotować ewentualne zastępstwa. Ponadto zauważył, że częściowo problemy pozwanej z obsadzeniem wszystkich stanowisk na zmianie wynikały nie tylko z powodu absencji pracowników ale również z niedostatecznej liczby pracowników. W ocenie Sądu pierwszej instancji istotnym był również fakt, że znalezienie zastępstwa dla powoda nie nastroczało większych trudności. Czynności, które wykonywał powód nie były skomplikowane i wymagały podstawowej wiedzy, były do zastąpienia przez innych pracowników. Zdaniem Sądu Rejonowego nie bez znaczenia pozostawała okoliczność, że w oddziale, w którym pracował powód zatrudniony jest nadal D. B., który nie został zwolniony mimo, że jego absencje były częstsze i dłuższe niż absencje powoda.

W świetle przedstawionych okoliczności, Sąd pierwszej instancji uznał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę jest nieuzasadnione i na mocy art. 45 kp w zw z art. 47¹ kp, zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, orzekł o rygorze natychmiastowej wykonalności na mocy art. 477² kpc i orzekł o kosztach procesu na mocy art. 98 kpc oraz art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t. Dz.U. z 2016r., poz.623) oraz w oparciu o § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. „w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 poz. 1800).

Apelację od powyższego wyroku wywiodła pozwana zaskarżając wyrok w całości i wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwana zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie prawa materialnego tj:

- art. 45 § 1 kp w zw z art. 30 § 4 kp, poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że częstokrotna absencja powoda w pracy, wpływająca destrukcyjnie na system organizacji pracy w zakładzie pozwanej nie daje podstaw do uznania wypowiedzenia umowy o pracę za uzasadnionego w rozumieniu art. 45 § 1 kp.

2. naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało wpływ na treść orzeczenia tj:

- art. 233§ 1 kpc poprzez brak wszechstronnej analizy zebranego materiału dowodowego i przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów skutkując dokonaniem nietrafnych ustaleń co do rzeczywistego wpływu częstokrotnych

absencji powoda w pracy na organizację pracy w zakładzie pozwanej, a tym samym na zasadność wypowiedzenia przez nią stosunku pracy powodowi w świetle art. 30 § 4 kp,

- art. 233 § 1 kpc w zw z art. 328 § 2 kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegające na niezasadnej odmowie wiarygodności zeznań świadka T. M. w zakresie w jakim przedstawił on, w jaki sposób nieobecność pracownika zatrudnionego na stanowisku powoda skutkowało na organizację pracy w zakładzie pozwanej, a tym samym jak wpłynęła na zasadność wypowiedzenia przez nią stosunku pracy powodowi w świetle art. 30 § 4 kp.

Błąd w ustaleniach faktycznych polegający na niezgodności ustaleń faktycznych Sądu I Instancji z materiałem dowodowym zebrany w sprawie, w zakresie w jakim Sąd uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej z R. S. miało charakter nieuzasadniony, gdy tymczasem okoliczności wskazane przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę, wskazujące na dezorganizujący charakter częstokrotnej nieobecności powoda na pracę oddziału, w którym był zatrudniony, zostały potwierdzone w postępowaniu dowodowym i uzasadniały wypowiedzenie stosunku pracy.

W uzasadnieniu apelacji strona pozwana podniosła, że długotrwała, powtarzająca się nieobecność pracownika, chociażby niezawiniona i formalnie usprawiedliwiona, jeśli wymaga od pracodawcy działań natury organizacyjnej stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, na co wskazuje ukształtowane orzecznictwo sądu powszechnego, a stanowisko Sądu Rejonowego, zdaniem apelującej pozostaje w kontrze do przeważającego w orzecznictwie poglądu.

Zdaniem apelującej sumienne wykonywanie przez powoda pracy w dniach w których świadczył pracę, nie może usprawiedliwiać częstych absencji, które komplikują, a w dłuższej perspektywie paraliżują organizację pracy i narażają pracodawcę na wymierne koszty.

Apelująca podniosła ponadto, że Sąd pierwszej instancji bezpodstawnie zakwestionował zeznania świadka T. M., w zakresie w jakim wskazał on, iż nieobecność w pracy górnika dołowego powodowała konieczność wykonywania należących do niego obowiązków przez innego pracownika, co powodowało znaczne trudności organizacyjne. Sam fakt, że nie pokrywały się one z zeznaniami pozostałych świadków nie może być automatycznie utożsamiany z ich niewiarygodnością.

Strona pozwana podniosła również, że zaskarżone orzeczenie obarczone jest również szeregiem uchybień związanych z dokonaniem przez sąd pierwszej instancji błędnych ustaleń faktycznych, albowiem z przedłożonego przez nią zestawienia średnich miesięcznych nieobecności pracowników KWK (...) do nieobecności powoda wynika, że już w okresie po pierwotnym – cofniętym ostatecznie wypowiedzeniu umowy o pracę, nieobecność powoda niejednokrotnie przekraczała w skali miesiąca dwukrotność średniej nieobecności pracowników pozwanej.

Zdaniem apelującej błędne są również ustalenia faktyczne polegające na stwierdzeniu, że częste długotrwałe nieobecności powoda w pracy niewątpliwie utrudniały pracę pozostałym pracownikom, ale jej poważnie nie dezorganizowały. Strona pozwana podniosła, że z uwagi właśnie na swój częsty i długotrwały charakter w dłuższej perspektywie czasu nieobecności te poważnie paraliżowały organizację pracy w oddziale zatrudniającym powoda, mając w szczególności na uwadze charakter pracy pracowników dołowych kopalni, co zostało potwierdzone zeznaniami świadka T. M., które nie zostały uwzględnione przez Sąd orzekający.

Zażalenie na rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów zastępstwa procesowego wniósł powód domagając się zmiany zaskarżonego orzeczenia poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 3.600 zł, tj kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych oraz zasądzenie kosztów postępowania żałaleniewego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zaskarżonemu postanowieniu zarzucił :

- naruszenie przepisów postępowania tj art. 98 § 1 i 3 kpc w zw z § 9 ust 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości dnia 22.10.2015 r w sprawie opłat za czynności adwokackie, poprzez jego niezastosowanie, skutkiem czego było zasądzenie na rzecz powoda od pozwanej jako strony przegrywającej proces kwoty 360 zł, podczas gdy w sprawie o odszkodowanie z zakresu prawa pracy minimalna stawka zastępstwa procesowego wynosi 75 % stawki obliczonej na podstawie § 2 od wartości wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem sprawy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej jest nieuzasadniona.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że Sąd Okręgowy nie podziela stanowiska Sądu pierwszej instancji, które sformułowane zostało w oparciu o prawidłowo zebrany materiał dowodowy, iż nieobecności powoda w pracy były częste i długotrwałe. Jak prawidłowo przecież ustalił Sąd Rejonowy w 2015 r nieobecności powoda wyniosły 19 dni, a w 2016 r - do daty złożenia powodowi umowy o pracę, gdyż wyłączenie do tej daty zachowanie powoda podlega ocenie - nieobecność powoda wyniosła 10 dni.

Już z tego powodu należy uznać, że przyczyna wypowiedzenia powodowi umowę o pracę jest nieprawdziwa, albowiem nieprawdziwy okazał się zarzut „częstej absencji chorobowej” sformułowany w wypowiedzeniu. Chybione są zatem zarzuty apelacji, że wyrok Sądu Rejonowego pozostaje w kontrze do przeważającego w orzecznictwie poglądu, iż długotrwała, powtarzająca się nieobecność pracownika, chociażby niezawiniona, jeśli wymaga od pracodawcy działań natury organizacyjnej, stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Wyrok Sądu pierwszej instancji nie pozostaje w kontrze do dominującego w orzecznictwie poglądu, bowiem kilkunastodniowe nieobecności powoda w 2015 r i kilkudniowe w 2016 r , nie były ani długotrwałe ani częste i w związku z tym nie mogły dezorganizować pracy oddziału. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego, na które powołuje się strona pozwana wynika, że tylko długotrwałe, częste nieobecności pracownika mogą stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, jeżeli jednocześnie wymagały od pracodawcy podjęcia działań natury organizacyjnej, pociągały wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych. Strona pozwana pomija natomiast te orzeczenia Sądu Najwyższego, w których wskazuje on, że nieobecność długotrwała to nieobecność porównywalna z okresem wskazanym w art. 53 kp (por wyrok SN z dnia 03 listopada 1997 r I PKN 327/97, OSNAPiUS 1998, nr 16, poz 476).

Usprawiedliwione chorobą nieobecności w pracy tylko wówczas mogą być uznane za uzasadniające wypowiedzenie, gdy są długotrwałe i powodują dezorganizację pracy, narażając na szwank istotne interesy pracodawcy.

Krótkotrwałe nieobecności pracownika spowodowane niezdolnością do pracy w następstwie choroby, nie stanowią uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Zatem już z tych przyczyn roszczenie powoda było uzasadnione.

W rozpoznawanej sprawie jak podkreślono nieobecności powoda nie były nie tylko częste ani długotrwałe, ale również nie dezorganizowały pracy oddziału.

Wbrew zarzutom apelacji, Sąd pierwszej instancji w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, a w swych wnioskach, nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wynikające z przepisu art. 233 § 1 k.p.c.

Zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. byłby skuteczny wówczas, gdyby apelująca wykazała uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy dowodowej poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2005 r. w sprawie III CK 314/05 opublikowany lex nr 172176). Ocena mocy i wiarygodności dowodów przeprowadzona w pisemnym uzasadnieniu orzeczenia, mogłaby być skutecznie podważona w postępowaniu odwoławczym tylko wówczas, gdyby wykazano, że zawiera błędy logiczne, wewnętrzne sprzeczności, jest niepełna itp. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 31 sierpnia 2005 r. w sprawie I ACa 456/05 opublikowany lex nr 177026).

Sąd pierwszej ocenił zeznania świadków zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Strona pozwana nie wykazała by ocena ta naruszyła zasady logicznego rozumowania, była niepełna czy wewnętrznie sprzeczna.

Należy podkreślić, że Sąd pierwszej instancji nie dał wiary zeznaniom świadka T. M. tylko w zakresie w jakim zeznał on, że w przypadku nieobecności górnika dołowego na jego stanowisko przesuwany jest ktoś inny oraz, że jest z tym problem z uwagi na znaczny zakres prac na oddziale. W ocenie Sądu Okręgowego zeznania świadka w tym zakresie i tak nie zmieniają faktu, iż strona pozwana nie wykazała by nieobecności powoda dezorganizowały pracę. Należy zauważyć, że świadek w tej części zeznań odnosił się ogólnie do nieobecności pracowników dołowych, a nie nieobecności powoda, ponadto przesunięcia natury organizacyjnej spowodowane nieobecnością pracowników nie świadczą jeszcze o dezorganizacji pracy, są to bowiem zwykle działania podejmowane w procesie organizacji pracy. Choroba pracownika wpisana jest w ryzyko jakie pracodawca ponosi. Pracodawca zatem powinien zorganizować prace załogi, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników spowodowanych chorobą, urlopami i innymi usprawiedliwionymi nieobecnościami.

Pozwany pracodawca nie udowodnił natomiast aby nieobecność powoda w pracy spowodowana chorobą pociągnęła za sobą wydatki pracodawcy na zatrudnienie innych pracowników w godzinach nadliczbowych lub innych osób na podstawie umów zlecenia. Nie organizowano specjalnych zastępstw, a prace którą miały wykonać trzy osoby, wykonywały dwie. Nie miało zatem miejsca ponoszenie przez pracodawcę szczególnych nakładów (wydatków) na zastępstwa, a jedynie konieczne były pewne przedsięwzięcia organizacyjne tj zwiększenie zakresu obowiązków tych pracowników, którzy zastępowali powoda lub ewentualnie przesunięcie pracowników z innych działów. Ponadto należy zaznaczyć, że dezorganizacja pracy na oddziale o której zeznał świadek T. M. spowodowana była generalnie nieobecnością pracowników, nie tylko powoda. Jak wynika z zestawienia sporządzonego przez stronę pozwaną średni poziom absencji pracowników oddziału GRP 2 był wyższy od poziomu absencji powoda z wyłączeniem jedynie trzech miesięcy w 2015 r i jednego miesiąca w 2016 r. Nie można zatem uznać, że ewentualne zakłócenia w organizacji pracy, spowodowane były wyłącznie nieobecnością powoda w pracy.

Wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecność spowodowaną chorobą może być uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże związek przyczynowy absencji konkretnego pracownika z naruszeniem istotnych interesów (por wyrok SN z dnia 06 listopada 2001 r , I PKN 449/00)

Zatem prawidłowo Sąd pierwszej instancji uznał, że przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę odwołująca się do częstych absencji chorobowych dezorganizujących pracę oddziału, w którym powód był zatrudniony, jest nierzeczywista. Poziom absencji powoda nie osiągnął rozmiaru przy którym dalsze trwanie stosunku pracy byłoby sprzeczne z jego celem, a strona pozwana nie wykazała aby absencje powoda były przyczyną istotnej dezorganizacji procesu pracy u pozwanej.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Odwoławczy uznał, iż nie zachodzą podnoszone w apelacji pozwanego zarzuty i orzekł o jej oddaleniu jako bezzasadnej w całości, na mocy art. 385 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego poniesionych przez powoda w toku postępowania przed Sądem drugiej instancji orzeczono po myśli art. 98 kpc w zw. z art. 99 kpc oraz w oparciu o § 9 ust.1 pkt. 1 i § 10 ust 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz.1808).

Zażalenie powoda na rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów zastępstwa procesowego nie zasługuje na uwzględnienie.

Rozstrzygając o kosztach zastępstwa procesowego prawidłowo Sąd Rejonowy zastosował § 9 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U z 2015 r poz 1800), który stanowi, że stawka minimalna za prowadzenie sprawy z zakresu prawa pracy o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy wynosi – 360zł.

Postawą zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego w rozpoznawanej sprawie nie jest, jak to wskazuje pełnomocnik strony pozwanej w zażaleniu § 9 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia.

Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach dotyczących wprowadzenia poprzednio obowiązującego rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, ale zachowujących swą aktualność na gruncie obowiązujących przepisów regulujących wysokość opłat za czynności adwokatów i radców prawnych, wyjaśniał, że podstawą zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., a także na podstawie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47⁽¹⁾ k.p. stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (aktualnie § 9 ust 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 22.10.2015 r). Uzasadniając swoje stanowisko wskazywał, że stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawiloci sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia (por. uchwały 7 sędziów Sądu Najwyższego (której nadano moc zasady prawnej) z 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10, OSNP 2011/21-22/268. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2010 r., II PZ 20/10, w postanowienie z dnia 13 marca 2012r., I PZ 3/12, postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2012-09-18, II PK 117/12 Opubl: Legalis, postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2012-12-04, II PZ 24/12).

W uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (OSNP 2011, nr 21-22, poz. 268), mającej moc zasady prawnej Sąd Najwyższy wyjaśnił w niej, iż podstawą zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 KP w związku z art. 58 KP, stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.). Zajmując takie stanowisko, Sąd Najwyższy stwierdził między innymi, iż niska stawka minimalna wynagrodzenia adwokata w sprawie o przywrócenie do pracy realizuje określone wartości podlegające ochronie. Chodzi o łatwy dostęp do sądu (por. art. 461 § 1¹ KPC) i tani dostęp do profesjonalnej pomocy prawnej w sprawach typowych roszczeń pracownika dotyczących rozwiązania stosunku pracy (por. uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 29 sierpnia 2006 r., SK 23/05). Nie ma podstaw do kwestionowania zgodności tej regulacji (§ 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia) z ustawą i Konstytucją RP. To zaś prowadzi do wniosku, że § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności adwokackie w zakresie dotyczącym odszkodowania, o którym mowa w art. 56 § 1 KP w związku z art. 58 KP, jest niezgodny z art. 16 ust. 3 Prawa o adwokaturze, gdyż dla takiej sprawy ustala zdecydowanie wyższą stawkę minimalną niż w sprawie o przywrócenie do pracy, która jest tego samego rodzaju, bardziej zawila i wymagająca większego nakładu pracy adwokata, a nadto ma wyższą wartość przedmiotu sporu (...). Oznacza to, że należy odmówić stosowania § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności adwokackie w zakresie dotyczącym odszkodowania, o którym mowa w art. 56 § 1 KP w związku z art. 58 KP. Stawkę minimalną wynagrodzenia adwokata w takiej sprawie należy więc ustalić według § 5 rozporządzenia, czyli według stawki w sprawie o najbardziej zbliżonym rodzaju, a taką sprawą niewątpliwie jest sprawa o przywrócenie do pracy, w której stawka minimalna wynagrodzenia adwokata wyznaczona jest przez § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia.

Stawkę minimalną wynagrodzenia adwokata w rozpoznawanej sprawie należało więc ustalić według § 9 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r w sprawie opłat za czynności adwokackie, co prawidłowo uczynił Sąd pierwszej instancji

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na mocy art. 397 § 2 k.p.c. w zw. z art. 385 k.p.c. oddalił zażalenie jako nieuzasadnione.

(-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSR del. Magdalena Kimel (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia