Sygn. VPa 105/13

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 października 2013 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska (spr.)

Sędziowie: SSR del. Urszula Sipińska-Sęk, SSO Mariola Mastalerz

Protokolant: sekr.sądowy Anna Fijołek

po rozpoznaniu w dniu 8 października 2013 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa G. B.

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

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę - o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 19 marca 2013r.

sygn. IV P 235/12

1. ***oddala apelację;***

2. ***zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na rzecz powoda G. B. kwotę 73,80 złotych (siedemdziesiąt trzy złote osiemdziesiąt groszy) tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi G. B. z urzędu.***

Sygn. akt V Pa 105/13

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 7 sierpnia 2012 roku G. B. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego (...) Spółka z o.o. w P.

Pozwana wnosiła o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 19 marca 2013 roku, wydanym w sprawie IV P 235/12, Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Tryb. uwzględnił powództwo i przywrócił powoda do pracy u pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 110,70 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawę powyższego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

W dniu 31 grudnia 2009 rok powód G. B. zawarł z pozwanym (...) Spółką z o.o. w P. umowę o pracę na czas określony od 1 stycznia do 30 stycznia 2010 roku na stanowisku konserwatora sieci (...)w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu 25 czerwca 2010 roku powód zawarł z pozwaną Spółką umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 lipca 2010 roku.

Powód był niezdolnym do pracy z powodu choroby w okresach:

-10 maja - 14 maja 2010 roku;

-13 września - 1 października 2010 roku;

-12 października - 20 października 2010 roku;

- 21 października - 29 października 2010 roku;

-14 lutego - 27 lutego 2011 roku;

- 23 maja - 10 czerwca 2011 roku;

-11 sierpnia - 5 października 2011 roku -10 października -16 grudnia 2011 roku;

- 6 lutego - 15 lutego 2012 roku;

-19 marca - 10 kwietnia 2012 roku; –

- 11 kwietnia - 31 lipca 2012 roku.

W okresie od 1 stycznia 2010 roku do końca okresu zatrudnienia powód był niezdolnym do pracy przez 344 dni kalendarzowe w tym 247 dni roboczych. Powód składał pracodawcy zaświadczenie o niezdolności do pracy z reguły w ciągu 1-3 dni wyjątkowo w dłuższym terminie. O nieobecności powód niezwłocznie zawiadamiał telefonicznie przełożonego.

Powód był dobrym pracownikiem, wykonywał wszystkie polecenia przełożonych. Pracował także w godzinach nadliczbowych, przychodził do pracy w dni wolne.

W przypadku nieobecności powoda następowało zmniejszenie liczby pracowników którzy mieli wykonać zadanie. Skutkowało to zwiększeniem ich obciążenie. W sytuacjach, kiedy powód był obecny w pracy, a nieobecny był inny pracownik następowało zwiększenie obciążenia pracą powoda. W brygadzie powoda absencje chorobowe mieli też inni pracownicy. Żaden inny pracownik pozwanej Spółki nie miał wypowiedzianej umowy o pracę z powodu niezdolności do pracy. Pismem z dnia 1 sierpnia 2012 roku pozwana Spółka złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia który upłynął w dniu 30 września 2012 roku. Jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy z powodem pozwana Spółka wskazała, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powoda były nieprzewidziane długotrwałe i powtarzające się nieobecności w pracy, które dezorganizują zaplanowane prace w zakładzie wymuszając wyznaczanie zastępstw i pociągające za sobą wydatki na zatrudnianie pracowników w godzinach nadliczbowych.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dowody w postaci dokumentów zawartych w aktach sprawy, załączonych aktach osobowych powoda, w postaci zeznań świadków L. G., P. W. i S. B. oraz zeznań powoda.

Szczególne istotne dla ustaleń w sprawie były zeznania świadka P. W., który będąc przełożonym powoda wskazał, iż wbrew twierdzeniu pozwanej Spółki powód informował telefonicznie o nieobecnościach w pracy wskazał na charakter pracy podległych mu pracowników oraz na fakt, iż inni pracownicy także mieli absencje chorobowe i jak takie absencje wpływały na prace. Istotne było także zestawienie nieobecności powoda wraz z wskazanymi datami złożenia zaświadczeń o niezdolności do pracy. Zdaniem Sądu I instancji wbrew twierdzeniu pozwanego powód nie opóźniał składania zaświadczeń, składał je z reguły w ciągu 1-3 dni od otrzymania zaświadczenia, wyjątkowo w późniejszym terminie. Analiza dat złożenia zaświadczeń wskazuje, iż nieuprawnione było twierdzenie pozwanej Spółki, iż powód celowo opóźniał składanie zwolnień lekarskich dezorganizując pracę w pozwanej Spółce.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Motywując powyższe wskazał, że zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. kontroli sądu, w wypadku wniesienia odwołania, podlega poprawność wypowiedzenia umowy o pracę rozumiana jako zgodność z prawem oraz zasadność wypowiedzenia.

Dokonując kontroli dokonanego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę Sąd Rejonowy stwierdził, iż spełnia ono wymogi formalne.

W złożonym powodowi oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy pozwana Spółka wskazała, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powoda były nieprzewidziane długotrwałe i powtarzające się nieobecności w pracy, które dezorganizują zaplanowane prace w zakładzie wymuszając wyznaczanie zastępstw i pociągające za sobą wydatki na zatrudnianie pracowników w godzinach nadliczbowych

W tym zakresie Sąd Rejonowy wskazał, że bezsporne jest, iż powód miał absencje w pracy z powodu choroby. Zgodnie z przyjętym w orzecznictwie Sądu Najwyższego poglądem długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą mogą uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 21 stycznia 2003 roku, I PKN 96/02 M.P.Pr.-wkł. 2004/2/5, wyrok SN z dnia 3 listopada 1997 roku, I PKN 335/98, OSNP 1999/20/648). Przyczyną rozwiązania stosunku pracy nie może być przy tym każda absencja, nawet długotrwała a jedynie taka, która dezorganizuje pracę zakładu pracy, utrudnia lub uniemożliwia wnioskodawcy realizację zadań pracodawcy. Związane to jest z obowiązkiem pracodawcy organizacji pracy podległych sobie pracowników w taki sposób, by nieobecność któregokolwiek z nich spowodowana chorobą, urlopem nie dezorganizowała pracy.

W odniesieniu do realiów niniejszej sprawy należy podnieść, iż praca wykonywane przez powoda i jego współpracowników była ciężką pracą fizyczną skutkującą zwiększoną liczbą absencji chorobowych wśród wykonujących ją pracowników.

Pozwany w wypowiedzeniu wskazał, iż nieobecności powoda dezorganizowały jego pracę bowiem wymuszały wyznaczanie zastępstw i pociągały za sobą wydatki na zatrudnianie pracowników w godzinach nadliczbowych. Prawdziwość takiego twierdzenia winna być potwierdzona przez pozwanego. Pozwany jednakże takich okoliczności nie wykazał.

W ocenie Sądu I instancji zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwala także na takie ustalenie.

Zgodnie z zeznaniami świadka P. W. (2) nie było pracy w godzinach nadliczbowych związanej z nieobecnościami powoda, nie było także wyznaczanych zastępstw. Z twierdzeń świadka wynika zaś, że w przypadku nieobecności powoda jak i nieobecności innych pracowników następowało zmniejszenie liczby osób wyznaczanych do wykonania danej pracy np. zamiast trzech osób wyznaczano 2 osoby, które wykonywały pracę z zwiększonym obciążeniu fizycznym. Dotyczyło to też powoda, który wykonywał takie prace gdy nieobecni byli jego koledzy. Z twierdzeń świadka wynika też, iż sama nieobecność powoda nie wpływała bardzo istotnie na możliwość wykonania zadań, problemy zaczynały się kiedy nieobecnych było dwóch lub więcej pracowników. Z twierdzeń świadków występujących w niniejszej sprawie wynika, iż nieobecności z powodu choroby były powtarzającą się w sytuacją w brygadzie powoda, nieobecni bywali różni pracownicy w tym i powód. Przyznać trzeba, iż liczba nieobecności powoda była większa

niż innych pracowników. Jednakże wbrew twierdzeniu pozwanego powód niezwłocznie, a niekiedy natychmiastowo informował o nieobecnościach dając pracodawcy możliwość reakcji na jego absencję i takiego zaplanowania prac by absencja ich nie dezorganizowała. Brak jest w materiale dowodowym jakichkolwiek dowodów na konieczność pracy w godzinach nadliczbowych z powodu nieobecności powoda. Materiał dowodowy wskazuje, iż nadgodziny związane były ze szczególnymi potrzebami pracodawcy związanymi m.in. z koniecznością wykonania pilnych prac, usunięcia awarii i w pracach tych też uczestniczył powód.

Dlatego też należało uznać okoliczności wskazane w oświadczeniu pracodawcy jako uzasadnienie złożonego oświadczenia woli za wykazane należycie, a tym samym za niezasadne Powyższe skutkuje uznaniem dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę za niezgodnego z wymogami art. 30 § 4 k.p. w zakresie zasadności przyczyny wypowiedzenia. O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c.

Powyższy wyrok zaskarżyła w całości apelacją strona pozwana. Skarżący zarzucił wyrokowi:

1) naruszenie prawa materialnego poprzez błędną interpretację art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p.;

2) naruszenie przepisu art. 233 k.p.c. poprzez błędną ocenę dowodów oraz art. 228 k.p.c. poprzez zignorowanie faktów powszechnie znanych;

3) sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych sądu z zebranym w sprawie materiałem dowodowym.

Wskazując na powyższe apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Rejonowy.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:

Apelacja jest niezasadna.

Ustalony stan faktyczny sąd odwoławczy akceptuje i przyjmuje za własny na potrzeby rozpoznania skargi apelacyjnej. Na akceptację zasługują również rozważania prawne Sądu Rejonowego.

Nie ma racji apelujący, że Sąd Rejonowy naruszył prawo materialne poprzez błędną interpretację art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.

Na wstępie wskazać należy, że choć skarżący w ten sposób formułuje zarzut naruszenia prawa materialnego, to jednak z uzasadnienia apelacji wynika, że uważa również, iż Sąd Rejonowy niewłaściwie zastosował art. 45 § 1 k.p. Skarżący zarzuca bowiem, że Sąd I instancji błędnie przyjął, iż rozwiązanie umowy o pracę z powodem w drodze wypowiedzenia było nieuzasadnione.

W myśl art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie powinna być konkretna, to jest ma stanowić wystarczającą podstawę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. Jak jednak zasadnie podnosi skarżący, skoro wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania, to przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Jednocześnie przyczyna ta musi być prawdziwa, to jest powinna rzeczywiście istnieć. Dodać trzeba, że ustanowiony w art. 30 § 4 k.p. obowiązek pisemnego wskazania przyczyn rozwiązania umowy ma charakter ochronny dla pracownika. Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przesądza bowiem o tym, że spór przed organami orzekającymi toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w tym oświadczeniu. Prawdziwość przyczyny podanej w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę obowiązany jest w toku procesu udowodnić pracodawca (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1977r, I PRN 17/77, OSNCP z 1977r, z. 9, poz. 172). Natomiast na stronie powodowej ciąży dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez nią w celu wykazania niezasadności dokonanego wypowiedzenia

Po tych rozważaniach natury ogólnej przypomnieć należy, że pracodawca jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę z powodem za wypowiedzeniem podał w pisemnym oświadczeniu „nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności w pracy, które dezorganizują zaplanowane prace w zakładzie, wymuszając wyznaczanie zastępstw oraz pociągające za sobą wydatki na zatrudnianie pracowników w godzinach nadliczbowych". Przyczyna podana w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę spełnia zatem wymóg konkretności. Tak sformułowana przyczyna uzasadnia jednak wniosek, że o wypowiedzeniu umowy o pracę zadecydowały nie tyle nieobecności w pracy powoda, co ich dezorganizujący wpływ na zaplanowane w zakładzie prace i konieczność wyznaczenia zastępstw oraz konieczność pracy przez innych pracowników w godzinach nadliczbowych. Z punktu widzenia podanej w wypowiedzeniu przyczyny, zasadnie więc badał Sąd I instancji, czy z powodu nieobecności powoda dezorganizacja miała miejsce oraz, czy pracodawca wyznaczał zastępstwa za nieobecnego powoda i czy miała miejsce praca innych pracowników w godzinach nadliczbowych. Znajdujący się zaś w uzasadnieniu apelacji wywód, że Sąd I instancji nie uwzględnił, iż w przypadku powtarzających się, długotrwałych nieobecności pracownika, pracownik ten jest dla pracodawcy nieprzydatny, jako niedyspozycyjny i dlatego pracodawca ma prawo rozwiązać z takim pracownikiem umowy o pracę, jest niezrozumiały. Niezrozumiały, ponieważ to nie brak dyspozycyjności powoda był przyczyną wypowiedzenia mu umowy.

Oceniając zebrany w sprawie materiał Sąd I instancji uznał, że jakkolwiek powód był niezdolny do pracy z powodu choroby w okresach wskazanych przez stronę pozwaną i były to nieobecności powtarzające się oraz w znacznym wymiarze, to jednak pracodawca nie wykazał, że nieobecności nie powodowały konieczność wyznaczania zastępstw oraz zatrudniania innych w godzinach nadliczbowych. I z tym stwierdzeniem, że strona skarżąca nie wywiązała się z ciążącego na niej obowiązku dowodowego, choć w toku procesu reprezentowana była przez profesjonalnego pełnomocnika, należy się zgodzić. Pozwana nie zgłosiła ani w pozwie, ani w toku procesu żadnych wniosków dowodowych. Co więcej, pełnomocnik pozwanej na rozprawie w dniu 10 grudnia 2012 roku oświadczył, że nie zgłasza wniosków dowodowych, a wystarczające dla potwierdzenia okoliczności wskazanych w odpowiedzi na pozew są dokumenty zawarte w aktach osobowych. Tymczasem w aktach tych znajduje się jedynie zestawienie absencji chorobowych powoda oraz zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę powodowi skierowane do związku zawodowego. Natomiast strona powodowa złożyła szereg wniosków dowodowych i z przeprowadzonych na jej wniosek dowodów wynika, że nieobecności powoda nie dezorganizowały pracy oraz nie powodowały ani konieczności wyznaczania zastępstw, ani też wydatków pracodawcy na godziny nadliczbowe innych pracowników. Trzeba przy tym zauważyć, że tym dwóm ostatnim ustaleniom skarżący nie przeczy. Wskazuje on bowiem wyraźnie w apelacji, że „organizacja pracy nie wymuszała w czasie nieobecności powoda dodatkowych zatrudnień na umowy zlecenia ani godzin nadliczbowych dla innych pracowników pozwanego". Już zatem samo to stwierdzenie uzasadnia wniosek, że przyczyny podane w wypowiedzeniu nie są prawdziwe.

Nie ma też racji skarżący, że Sąd I instancji naruszył przepis art. 233 § 1 k.p.c. Skuteczne postawienie tego zarzutu wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął Sąd wadze poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena Sądu.

Podnosząc powyższy zarzut, skarżący wskazał wyłącznie, że Sąd Rejonowy nie uwzględnił zeznań świadka P. W. (2), iż w czasie nieobecności powoda nie trzech, ale dwóch pracowników brygady musiało wykonać daną pracę, co z pewnością stanowiło dla nich dodatkowe obciążenie. Jest to, zdaniem pozwanej, fakt oczywisty, nie wymagający dowodów, stąd też formułowany w apelacji zarzut naruszenia także art. 228 k.p.c. Wbrew jednak temu twierdzeniu, Sąd Rejonowy ww. zeznania uwzględnił i na ich podstawie dokonał następujących ustaleń: „w przypadku nieobecności powoda następowało zmniejszenie liczby pracowników, którzy mieli wykonać zadanie; skutkowało to zwiększeniem ich obciążenia". Ustalenie to nie doprowadziło jednak Sądu I instancji do wniosku, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę jest zasadne. I z wnioskiem tym Sąd Okręgowy się zgadza. Nie to bowiem, że pracownicy brygady byli wskutek nieobecności powoda bardziej obciążeni pracą, było przyczyną wypowiedzenia podaną w pisemnym oświadczeniu pracodawcy.

Reasumując, pracodawca nie wykazał prawdziwości przyczyny wypowiedzenia. Trafnie więc Sąd Rejonowy uznał, że w ustalonych okolicznościach faktycznych wypowiedzenie umowy o pracę nie było uzasadnione i na podstawie art. 45 § 1 k.p. przywrócił powoda do pracy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c., apelację oddalił.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. i art. 122 k.p.c. oraz § 19 w zw. z § 2 i § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jedn. Dz. U. z 2013r., poz. 461).