

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 stycznia 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka
Sędziowie:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) SSR del. Agnieszka Kubis
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 23 stycznia 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa Z. K. (1) (K.), C. K. (1) (K.)

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 16 lipca 2013 r. **sygn. akt** IV P 74/13

- 1) zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 w ten sposób, że oddala powództwo Z. K. (1);
- 2) zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 3 częściowo w ten sposób, że w miejsce kwoty 60 zł (sześćdziesiąt złotych) zasądzonej od pozwanej na rzecz Z. K. (1) zasądza kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) od powoda Z. K. (1) na rzecz pozwanej;
- 3) zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 4 w ten sposób, że nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.738,00 zł (jeden tysiąc siedemset trzydzieści osiem złotych 00/100) tytułem opłaty od pozwu;
- 4) w pozostałej części apelację oddala;
- 5) zasądza od pozwanej na rzecz powoda C. K. (1) kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym,
- 6) zasądza od powoda Z. K. (1) na rzecz pozwanej kwotę 90 zł (dziewięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSR (del.) Agnieszka Kubis

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 158/13

UZASADNIENIE

Z. K. (1) i C. K. (1) w pozwach domagali się przywrócenia do pracy w pozwanej Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. w G. na dotychczasowe stanowisko pracy i płacy, w uzasadnieniu podając, że nie zgadzają się z przyczyną wypowiedzenia im umów o pracę ponieważ nie zawinili temu, że byli chorzy, a zwolnienia lekarskie dotyczą wyłącznie ostatniego okresu i mają charakter przejściowy oraz okresowy.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew domagała się oddalenia powództw, argumentując tym, iż wskazana powodom przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, tj. częste i długotrwałe nieobecności w pracy wywołane chorobą dezorganizującą funkcjonowanie przedsiębiorstwa oraz utrudniające planowanie służb i skutkujące brakiem dyspozycyjności pracownika, jest konkretna, prawdziwa i uzasadniająca ustanie stosunków pracy.

Wyrokiem z dnia 16 lipca 2013 roku, sygn. akt VI P 74/13 Sąd Rejonowy w Gliwicach uwzględnił powództwa i rzekł o kosztach postępowania.

Sąd Rejonowy ustalił, iż pozwana spółka świadczy usługi w zakresie transportu komunikacji miejskiej i zatrudnia kierowców, którzy obsługują linie autobusowe.

Ustalono, że powód C. K. (1) był zatrudniony u pozwanej początkowo, od 5 września 1989r. na stanowisku kierowcy autobusu, a od dnia 13 listopada 2012r. na mocy porozumienia zmieniającego jako kierowca mechanik na stacji obsługi pojazdów. Zmiana stanowiska, na wniosek powoda, była spowodowana jego wypadkiem na działce, w wyniku którego doznał poważnych poparzeń nogi. Na nowym stanowisku pracy, na którym pracował ok. 3 miesięcy, powód wstawiał i wystawiał mechanikom pojazdy z garażu do naprawy i w tym czasie nie było takiej sytuacji, żeby któryś z pracowników wykonujących taką samą pracę jak powód był na zwolnieniu lekarskim.

Sąd Rejonowy ustalił, iż powód C. K. (1) w okresie zatrudnienia u pozwanej począwszy od 1992r. przebywał na zwolnieniach lekarskich. Odpowiednio w 1992r. - 10 dni, w 1993r. - 76 dni, w 1994r.- 119 dni z powodu choroby kręgosłupa. W latach 1996 – 2010r. ilość dni absencji chorobowych wahała się od 3 do 33 dni w roku maksymalnie. W 2011r. powód był przez 56 dni nieobecny w pracy z powodu absencji chorobowej, natomiast w 2012r. przez okres 199 dni ze względu na wyżej wspomniany wypadek na działce.

Ustalono, że powód Z. K. (1) był zatrudniony u pozwanej od 5 września 1988r. na stanowisku kierowcy autobusu. Jego nieobecności w pracy przedstawiają się odpowiednio: w 1992r. był 56 dni nieobecny z powodu choroby, w 1993r. – 103 dni z powodu wypadku w pracy, w kolejnych latach zwolnienia lekarskie wahały się od 1 dnia do 96 dni w 2010 roku, kiedy to zdarzył się kolejny wypadek. W 2012r. z powodu bólu kręgosłupa i konieczności rehabilitacji powód przebywał na zwolnieniu lekarskim przez okres 114 dni.

Sąd I instancji w dalszej kolejności wskazał na specyfikę pracy kierowcy, iż jest to praca kontaktowa, której nie można wykonywać w przypadku zażywania określonych leków. Sąd ustalił, iż przeciętna procentowa absencja pracowników w skali miesiąca dotyczy 5%-7% kierowców, który to współczynnik jest stały u poznaje od kilku lat i wynosi od 5% do 10%. Pozwana wypracowała rozwiązanie zabezpieczające ją przed dezorganizacją pracy w wyniku absencji pracowników w postaci grupy rezerwowych kierowców, którzy czekają w firmie i są na każde wezwanie. (...) ta uwzględniania jest w grafiku miesięcznym. Kiedy absencje chorobowe kierowców nakładały się na okresy wzrostu pracy przewozowej, to zatrudniano dodatkowych kierowców, a nadto grupa pracowników wykonywała pracę w ramach godzin nadliczbowych.

W postępowaniu pierwszo-instancyjnym ustalono także, iż zarządzeniem z dnia 28 lutego 2012r. prezes zarządu pozwanej spółki powołał komisję ds. analizy absencji chorobowej pracowników, której zadaniem było ustalenie grupy

osób, która miała najwięcej absencji chorobowych. Pierwsze sprawozdanie z prac komisji miało obejmować okres od stycznia do sierpnia 2012r., a potem miały to być sprawozdania kwartalne. W wyniku prac komisji wytypowano grupę pracowników mających największą ilość absencji chorobowych, ale ostatecznie to zarząd pozwanej decydował, który pracownik zostanie zwolniony z pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że z dniem 28 stycznia 2013 roku pozwana złożyła powodom Z. K. (1) i C. K. (2) oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z powodu częstych i długotrwałych nieobecności w pracy, wywołanych chorobą, dezorganizujące funkcjonowanie przedsiębiorstwa, utrudniające planowanie służb i skutkujące brakiem dyspozycyjności pracownika.

Sąd Rejonowy dokonał powyższych ustaleń na podstawie akt osobowych powoda, zeznań świadków: M. D., J. S. i P. W., a także na podstawie przesłuchania samych powodów.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenia powodów zasługiwały na uwzględnienie, gdyż pozwana naruszyła przepisy o rozwiązaniu umów o pracę.

Sąd Rejonowy wskazał na treść art. 45 k.p., ponadto wskazał, iż w odniesieniu do przedmiotowej sprawy, że pozwana nie naruszyła wymogów formalnych wypowiedzenia powodom umowy o pracę.

Sąd I instancji wskazał jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę zgodnie z art. 30 § 4 k.p., powtarzające się liczne nieobecności pracownika w pracy z uwagi na uzasadnione interesy pracodawcy w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy. Podkreślono, iż za sprzeczne z celem stosunku pracy, jakim jest po stronie pracownika świadczenia pracy na rzecz pracodawcy należy uznać dalsze jego trwanie, gdy pracownik nie może wykonywać określonych zadań i zobowiązań, w taki sposób, w jaki oczekiwał tego pracodawca.

Sąd I instancji przytaczając wytyczne Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku (sygn. akt III PZP; teza VIII, opublikowane w OSNC z 1985 roku, Nr 11, poz. 164) wskazał, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę może być okoliczność niezależna od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes zakładu pracy. Taką przyczyną może być długotrwała usprawiedliwiona nieobecność pracownika z przyczyn zdrowotnych, w razie gdy powoduje ona dezorganizację pracy. Sąd I-instancyjny podkreślił, iż nieobecność pracownika z powodu jego choroby – zdarzenia nieprzewidzianego i niezawinionego – nie może sama przez się stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, gdyż znaczenie ma nie sam fakt istnienia przyczyny, ale istnienie i jej wpływ na praktyczną realizację treści stosunku pracy, a nadto na organizację procesu pracy. Kryterium zatrudniania pracownika jest więc jego przydatność dla zakładu pracy.

Sąd Rejonowy przyznał, zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 roku (sygn. akt I PKN 422/97; opublikowanym w OSNAPiUS z 1998 roku, Nr 20, poz. 600), że nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczanie zastępstw) są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione. Jednocześnie wskazał na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 roku, (I PKN 449/00, opublikowany w OSNP z 2003 roku, w sprawie 19, poz. 456), zgodnie z którym wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże związek przyczynowy absencji konkretnego pracownika z naruszeniem swych istotnych interesów.

Sąd Rejonowy podkreślił, że dla wykazania zasadności wypowiedzenia nie jest wystarczające powołanie się przez pracodawcę na zatrudnianie dodatkowych pracowników, trudności w zorganizowaniu pracy i dotrzymaniu terminów zleceń. Pracodawca, który jest przecież przedsiębiorcą, powinien organizować swoją działalność gospodarczą biorąc pod uwagę nieuchronność chorób, urlopów i innych usprawiedliwionych nieobecności swych pracowników.

Sąd I instancji uznał, że zebrany materiał dowodowy jednoznacznie wskazał, że powodowie w okresie zatrudnienia u pozwanej korzystali ze zwolnień lekarskich, nawet dłuższych w poszczególnych latach, co spowodowane było bądź to

wypadkami w pracy, bądź jak w przypadku powoda C. K. (1), wypadkiem na działce. Sąd dalej podkreślił, że nie tylko powód, ale również inni kierowcy autobusów chorowali, co było spowodowane specyfiką pracy kierowców autobusu tj. stałym kontaktem z pasażerami czy ograniczeniami w prowadzeniu autobusów spowodowanymi zażywaniem określonych leków.

Sąd I-instancyjny w końcowych wnioskach podniósł, iż niezależnie od choroby kierowcy, autobusy u pozwanej wyjeżdżają w trasę, ponieważ u pozwanej stworzono grupę rezerwowych pracowników, którzy w dniu „rezerwy” nie jadą w swoją trasę, tylko czekają w dyspozytorni na informację dotyczącą wyjazdu w trasę. Taka „rezerwa” jest już uwzględniana w miesięcznym grafiku pracy. Nadto gdy absencje chorobowe nakładały się na okresy wzrostu pracy przewozowej, pozwana zatrudniała dodatkowych kierowców, a oprócz tego jeździła grupa pracowników w ramach godzin nadliczbowych.

Sąd Rejonowy przyznał, iż z całą pewnością absencje chorobowe kierowców autobusów dezorganizują pracę pozwanej, to jednak w procesie pozwana w żaden sposób nie wykazała związku przyczynowego pomiędzy absencją chorobową konkretnie powodów, a naruszeniem istotnych interesów pozwanej. Wskazano że pozwana była przygotowana na absencję pracowników, a przeciętnie w każdym miesiącu z powodu choroby nieobecnych w pracy jest 5%-7% kierowców. Niezależnie od choroby czy innego niespodziewanego zdarzenia po stronie pracownika, pozwana organizuje pracę tak, iż nie ma miejsca naruszenie jej istotnych interesów.

Podkreślenia, w ocenie Sądu pierwszoinstancyjnego wymagał fakt, iż powód C. K. (1), który w okresie około 3 miesięcy przed otrzymaniem wypowiedzenia umowy o pracę został przeniesiony na inne stanowisko pracy – kierowcy mechanika, na którym to stanowisku nie było przypadków zwolnień chorobowych pracowników.

Apelację od wyroku wniosła strona pozwana:

Zaskarżając wyrok w całości wobec powoda Z. K. (2) jak i powoda C. K. (1) zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 45 § 1 k.p., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w stosunku do obu powodów.

Wskazując na powyższe pozwana wniosła o:

- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie obydwu powództw w całości,
- zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu za obie instancje wg norm przepisanych z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu apelacji pozwana wskazała w pierwszej kolejności, iż Sąd badał jedynie czy przyczyna rozwiązania umowy o pracę z M. J., wskazana przez pozwaną jest uzasadniona. Nie zgodziła się ze stanowiskiem Sądu, uznającym tę przyczynę za nieuzasadnioną, przytaczając w argumentacji orzecznictwo SN, wskazujące iż długotrwała powtarzająca się nieobecność pracownika, chociażby niezawiniona i formalnie usprawiedliwiona, która skutkuje podejmowaniem przez pracodawcę działań natury organizacyjnej oraz wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych, zawiera się w katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę. (wyrok SN z dnia 4.12.1997r., I PKN 422/97, OSNP 1988/20/600). Ponadto, ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Sprzeczne z tym celem jest trwanie stosunku pracy gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. Częste lub długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę. (wyrok SN z 29.09.1998r., I PKN 335/98).

Ponadto, na zarzut, iż w niniejszej sprawie nie zachodzi związek między absencją pracownika a naruszeniem istotnych interesów pozwanej, przytoczono wyrok SN, w którym stwierdzono, iż długotrwała choroba pracownika samodzielnie stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy. Stąd też pracodawca nie musi wykazywać tego związku przyczynowego (wyrok SN z dnia 11.07.2006r., I PK 305/5).

Dalej w apelacji podkreślono, iż zabezpieczenie pozwanej w postaci grupy rezerwowych kierowców, wyjeżdżających w trasę w zastępstwie nieobecnego pracownika, choć jest przejawem gospodarności pozwanej i chroni ją przed poważnymi negatywnymi skutkami gospodarczymi, to niesie ze sobą negatywne konsekwencje, tj. dodatkowe koszty wynagrodzenia, co narusza istotne interesy pozwanej.

W końcowej części apelacji pozwana ponownie podkreśliła okresy najdłuższych nieobecności powodów w ostatnich latach, które w jej ocenie wyczerpują definicję długotrwałej lub przedłużającej się choroby.

Stanowisko strony powodowej, ujawnione na rozprawie w dniu 23 stycznia 2014r. zawiera się we wniosku o oddalenie apelacji w całości.

Sąd Okręgowy w Gliwicach zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej w części dotyczącej rozstrzygnięcia wobec Z. K. (1) zasługuje na uwzględnienie, natomiast w stosunku do rozstrzygnięcia dotyczącego C. K. (1) jest niezasadna.

Sąd Okręgowy dokonał własnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego, do czego jest nie tylko uprawniony, ale i zobowiązany i uznał, że w prawidłowo ustalonym stanie faktycznym sprawy, Sąd Rejonowy wydał nieprawidłowy wyrok.

Sąd Okręgowy nie podzielił dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny prawnej na podstawie zebranego materiału dowodowego, w szczególności w sposób odmienny ocenił przyczynę wypowiedzenia wskazaną przez pozwaną powodowi Z. K. (1).

Bezspornym w sprawie są natomiast formalnie usprawiedliwione nieobecności powodów w pracy oraz ich przyczyny m.in.: choroba kręgosłupa, rehabilitacja, wypadek na działce powoda C. K. (1).

Sąd II-instancji uznaje za zasadny zarzut apelacji naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 45§1 k.p. poprzez przyjęcie, iż wypowiedzenie umowy o pracę Z. K. (1) było nieuzasadnione. W ocenie Sądu Okręgowego zarzut jest prawidłowy, gdyż jak najbardziej uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy są długotrwałe okresy absencji u powodów, w ostatnich latach coraz dłuższe, co zostało potwierdzone w postępowaniu pierwszoinstancyjnym.

Pozwana w apelacji powołała się na wyrok SN z 4.12.1997r., I PKN 422/97, w którym stwierdzono, iż nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczanie zastępstw) są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku również powołał ten wyrok SN, zgadzając się z tezą w nim zawartą, uznając go jednak za nieprzystający do ustalonego w sprawie stanu faktycznego. Stwierdzono bowiem, iż w postępowaniu toczącym się w niniejszej sprawie, nie wykazano, że długotrwałe i powtarzające się nieobecności powodów w pracy skutkowały dezorganizacją pracy u pozwanej, innymi słowy, że pracodawca nie wykazał związku przyczynowego absencji konkretnego pracownika z naruszeniem swych istotnych interesów. W konsekwencji Sąd Rejonowy nie uznał wypowiedzenia za uzasadnione, podkreślając, że znaczenie ma nie sam fakt istnienia przyczyny, ale istnienie i jej wpływ na praktyczną realizację treści stosunku pracy, a nadto na organizację procesu pracy u pozwanej. Sąd I instancji brak tej przyczynowości, brak dezorganizacji pracy i w końcu brak naruszenia interesów pozwanej spółki, upatrywał szczególnie w sprawnie funkcjonującym u pozwanej systemie zastępstw nieobecnych pracowników-rezerwowymi, tak iż planowane linie autobusowe realizowały wyznaczone na konkretny dzień trasy. Swoje stanowisko Sąd Rejonowy oparł na wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r. I PKN 449/00, OSNP 2003/19/456, który stwierdził, że wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów.

Należy jednak zauważyć, że w stanie faktycznym, w którym zapadł ten wyrok oceniane były nieobecności w pracy sięgające najwyżej 40 dni, a nadto pracodawcą była spółka handlowa prowadząca działalność gospodarczą. W takim

stanie faktycznym rzeczywiście wątpliwa była ocena, czy nieobecność w pracy była "długotrwała" oraz czy doszło do naruszenia istotnych interesów pracodawcy. W rozpoznawanej natomiast sprawie przed dokonaniem wypowiedzenia, nieobecności w pracy powoda C. K. (1) z powodu choroby w roku 2012 sięgnęły aż 199 dni, a w 2011 roku – 56 dni, w poprzednich latach natomiast ok. 20-30 dni. W przypadku powoda Z. K. (1) nieobecności w pracy kształtowały się następująco: w roku 2012 z powodu choroby był nieobecny 114 dni, w 2010r. 96 dni, w latach poprzednich od 30 do ok. 60 dni w roku. Niewątpliwie wymienione okresy absencji należy uznać za długotrwałe.

Sąd Okręgowy nie przychylił się do argumentacji Sądu Rejonowego i uznał, iż w danym stanie faktycznym wypowiedzenie dokonane przez pozwaną Z. K. (1) jest uzasadnione. Jak trafnie w apelacji pozwana podniosła, zabezpieczenie swoich interesów poprzez ustalenie grupy rezerwowych kierowców zastępujących tych nieobecnych jest formą przezroczystości i gospodarności. Trudno bowiem oczekiwać, iż spółka w oczekiwaniu na powrót pracownika do pracy będzie pozostawać bierną wobec spodziewanej dezorganizacji pracy i wynikających z tego faktu ujemnych skutków gospodarczych. Powołanie grupy rezerwowych pracowników jest logicznym rozwiązaniem, biorąc pod uwagę charakter działalności spółki- przewoźnika, mającego za zadanie sprawnie i punktualnie spełnić potrzeby komunikacyjne mieszkańców w ramach zleconych zadań przewozowych.

W tym zakresie, wypowiedział się SN w wyżej powołanym wyroku stwierdzając, iż pracodawca, który jest przedsiębiorcą, powinien organizować swą działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami, którą to tezę wydaje się, iż Sąd Rejonowy pominął w swojej argumentacji.

Nie należy zapominać również o dodatkowych kosztach wynagrodzenia kierowców rezerwowych, którzy jak wynika z ustalonego stanu faktycznego m.in. z przesłuchania powoda otrzymywali z tej przyczyny dodatkowe wynagrodzenie. Logiczne jest więc zatem twierdzenie zawarte w apelacji, że w sytuacji kiedy powód świadczyłby pracę, pozwana nie ponosiłaby tych dodatkowych kosztów, które stanowią w niniejszej sprawie o naruszeniu interesów pozwanej.

Sąd Okręgowy przychylił się do tezy powołanego w apelacji wyroku SN z dnia 11.07.2006r. I PK 305/05, zgodnie z którą długotrwała (porównywalna z okresem wskazanym w art. 53 k.p.) choroba pracownika samodzielnie stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy. Dalej w uzasadnieniu tego wyroku SN podniósł, że w czasie takiej długotrwałej nieobecności, albo obowiązki (czynności) pracownika nie są wykonywane, albo są wykonywane przez inne osoby, co zawsze powoduje "dezorganizację" pracy.

Mając powyższe rozważania na względzie, Sąd Okręgowy uznał, iż w przedmiotowej sprawie pozwana dokonała wypowiedzenia umowy o pracę powodowi K. z przyczyn uzasadnionych tj. częstych i długotrwałych nieobecności w pracy, wywołanych chorobą, dezorganizujących funkcjonowanie przedsiębiorstwa oraz utrudniających planowanie służb i skutkujących brakiem dyspozycyjności pracownika. Przyczyna wypowiedzenia jest konkretna, prawdziwa i uzasadniająca ustanie stosunku pracy.

Mając powyższe na uwadze, należało uznać, że wypowiedzenie powodowi Z. K. (1) umowy o pracę zostało dokonane w sposób prawidłowy.

Apelacja dotycząca C. K. (1) nie była zasadna. Rozważania co do długotrwałej nieobecności w pracy wywołanej chorobą jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę poczynione wyżej zachowują aktualność także w stosunku do tego powoda. W sprawie C. K. (1) zasadnicze znaczenie ma jednak okoliczność, że został on przeniesiony na inne stanowisko pracy. Na jego wniosek powierzono mu stanowisko kierowcy – mechanika w stacji obsługi pojazdów z dniem 13 listopada 2012 roku. Powód wykonywał pracę kierowcy przetokowego tj. podstawał autobusy do naprawy w warsztacie. Po zmianie stanowiska pracy nie korzystał ze zwolnienia lekarskiego. W tej sytuacji wypowiedzenie z 28 stycznia 2013 roku, analogiczne jak w przypadku drugiego powoda, nie wskazuje rzeczywistej przyczyny. Nie doszło bowiem do dezorganizacji funkcjonowania przedsiębiorstwa w związku z długotrwałą nieobecnością w pracy na stanowisku kierowcy – mechanika. W odniesieniu do tego powoda rozważania Sądu są prawidłowe.

W konsekwencji, Sąd Okręgowy uznał zasadność apelacji i na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. w punkcie 1 wyroku zmienił zaskarżony wyrok i orzekł o oddaleniu powództwa Z. K. (1).

W dalszych punktach wyroku Sąd zmienił zaskarżony wyrok co do kosztów, w punkcie 2 zasądzając od powoda Z. K. (2) na rzecz pozwanej kwotę 60 zł oraz w punkcie 3 nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.738 zł tytułem opłaty od pozwu. W punkcie 4 oddalił apelację w stosunku do powoda C. K. (1) na podstawie art. 385 k.p.c. W punkcie 5 i 6 na podstawie art. 98 k.p.c. Sąd rozstrzygnął o kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) SSO Teresa Kalinka SSR del. Agnieszka Kubis

Zarządzenie:

1. sprawa kasacyjna,
2. uzasadnienie odnotować,
3. doręczyć uzasadnienie
- pełnomocnikowi powodów
4. kal. 2 miesiące lub z wpływem

SSO Patrycja Bogacińska – Piątek