

Sygn. akt VIII **Pa 163/17**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 grudnia 2017 r.

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

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka (spr.)
Sędziowie:	SSO Grzegorz Tyrka SSR del. Anna Capik-Pater
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 14 grudnia 2017r. w Gliwicach

sprawy z powództwa R. O. (O.)

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

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 19 lipca 2017 r. **sygn. akt** VI P 308/16

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 163/17

UZASADNIENIE

Powód R. O., po ostatecznym sprecyzowaniu domagał się od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. zasądzenia kwoty 11.496,09 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu podał, że nie zgadza się z przyczynami wypowiedzenia mu umowy o pracę w postaci nieprzewidzianych i powtarzających się, długotrwałych nieobecności

w pracy w latach 2014-2016. Wyjaśnił, że każda z jego nieobecności w pracy wskutek choroby była uzasadniona i spowodowana była niekorzystnymi warunkami

w środowisku pracy. Nie zgodził się również z tym, ażeby jego absencje w pracy miały powodować uciążliwości organizacyjne i ekonomiczne, skoro na przestrzeni ostatniego roku pozwana z uwagi na brak prac produkcyjnych wprowadziła postój na wielu stanowiskach produkcyjnych, w tym na stanowisku powoda.

W odpowiedzi na pozew, pozwana o oddalenia powództwa oraz zasądzenia od powoda zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Podniosła, że częste absencje pracownika, które mają charakter usprawiedliwiony i niezawiniony, mogą stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli utrudniają i dezorganizują pracę zakładu pracy, a ponadto zmuszają pracodawcę do zapewnienia częstych zastępstw. W przypadku powoda jego absencja w pracy wyniosła w okresie pełnego zatrudnienia 264 dni, w okresie zaś ostatnich 3 lat, wyniosła ona 70 dni w 2014r., 37 dni w 2015r. oraz 17 dni w 2016r., co w ocenie pozwanej przekracza akceptowalną i przewidywalną normę. Częste nieobecności powoda w pracy spowodowały konieczność organizowania zastępstw, co podnosiło ogólne koszty pracy z powodu zatrudniania innych pracowników w wymiarze godzin nadliczbowych. Dodatkowo konieczność organizowania zastępstw destabilizowała pracę i negatywnie wpłynęła na terminową realizację zamówień. Równocześnie pozwana nie kwestionowała żądania powoda co do wysokości.

Wyrokiem z dnia 19 lipca 2017r. sygn. VI P 308/16 Sąd Rejonowy w Gliwicach, w punkcie pierwszym zasądził od pozwanej na rzecz R. O. kwotę 11.496,09 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, natomiast w punkcie drugim i trzecim orzekł o zwrocie kosztów zastępstwa procesowego dla tego powoda oraz o pobraniu od pozwanej opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony. Z kolei w punkcie czwartym orzeczono o nadaniu wyrokowi w punkcie pierwszym rygoru natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.832,03 zł.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony przez pozwaną w okresie od 10 marca 2008r. do 31 lipca 2016r. Świadczył pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku ślusarza w Wydziale Obróbki Skrawaniem ((...)). Jego bezpośrednim przełożonym był kierownik ww. wydziału K. B.. Do obowiązków powoda należał przede wszystkim transport dużych (ciężkich) metalowych elementów produkcji. Powód wykonywał załadunek wózkami widłowymi umieszczając produkowane ramy na samochód przeznaczony do ich transportu. Wykonywane przez jego dział prace były ostatnim etapem produkcji.

Ww okresie całego zatrudnienia u pozwanej, powód przebywał na zwolnieniu lekarskim przez łączny okres 264 dni kalendarzowych. W okresie ostatnich 3 lat był niezdolny do pracy wskutek choroby przez 124 dni kalendarzowe (w 2014r. – 70 dni kalendarzowych, w 2015r. – 37 dni kalendarzowych, w 2016r. – 17 dni kalendarzowych).

W dalszej kolejności Sąd merytoryczny ustalił, że w wydziale Obróbki Skrawaniem było stale zatrudnionych 3 pracowników, łącznie z powodem. Nieobecności któregoś z pracowników ww. wydziału na danej zmianie ani nie skutkowało dezorganizacją pracy, ani nie wymuszało konieczności wydawania pracownikom polecenia pracy w wymiarze godzin nadliczbowych. Co do zasady, w razie nieobecności pracownika, pozostali pracownicy świadczący pracę na tej samej zmianie, wykonywali zarówno swoje obowiązki pracownicze jak i pracownika nieobecnego, w tym również powoda. Wprawdzie nieobecność w pracy jednego z ww. pracowników (w tym powoda) wymagała od pozostałych pracowników intensywniejszej pracy, to jednak byli oni w stanie zrealizować całość powierzonych im obowiązków. Nawet zaś jeśli zdarzało się, że w tego typu sytuacjach zachodziła potrzeba przesunięcia pracownika z innego działu do czasowego wykonywania pracy w dziale Obróbki Skrawaniem, to i wówczas nie rodziło to żadnych istotnych negatywnych konsekwencji. Był to bowiem pracownik z działu transportu mniejszych elementów, gdzie z kolei jego nieobecność nie miała negatywnego przełożenia na efekty pracy całego działu. W okresie zatrudnienia powoda u pozwanej, jego przełożeni nie zgłaszali mu zarzutów związanych z jego absencjami w pracy.

Pisemnym oświadczeniem woli z 29 kwietnia 2016r. – wręczonym powodowi tego samego dnia – pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę z zachowaniem 3 #miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 lipca 2016r. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwana określiła nieprzewidziane i powtarzające się oraz długotrwałe nieobecności w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej w postaci wyznaczenia zastępstw i pociągające za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych. Równocześnie pozwana zarzuciła powodowi, że jego absencje chorobowe - w sumie 264 dni kalendarzowych (w roku 2014 – 70 dni kalendarzowych, w roku 2015 – 37 dni kalendarzowych, w roku 2016 – 17 dni kalendarzowych) - determinujące niską, niezadowalającą dla pracodawcy dyspozycyjność pracowniczą, nie pozwalają na należyte realizowanie celu, który leży u podstaw zawieranej z powodem umowy o pracę, to znaczy na świadczenie pracy w taki sposób, jakiego oczekuje pracodawca prowadzący określoną działalność gospodarczą i mający do wykonania określone zadania i zobowiązania o charakterze ekonomicznym. Pozwana dodała również, że mając na uwadze powyższe, jest zmuszona do skorzystania z przysługującego pracodawcy prawa doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie postawionych przed pozwaną zadań

o charakterze ekonomicznym. Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę – w ocenie pozwanej – stanowi przejaw konieczności podejmowania przez pracodawcę działań zakładających zastępowanie niespełniających oczekiwań pracodawcy pracowników, innymi pracownikami, co w przekonaniu pracodawcy pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy. Pozwana w miejsce powoda nie zatrudniła nowego pracownika.

Oceniając materiał dowodowy Sąd merytoryczny uznał, iż strony nie kwestionowały wiarygodności przedstawionych dokumentów, a równocześnie brak było podstaw do podważenia wiarygodności zeznań świadków.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, iż roszczenie powoda zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy uznał, że podstawą prawną roszczenia powoda o odszkodowanie jest przepis art. 45 k.p., gdzie zamieszczono również uwarunkowania określające zgodność wypowiedzenia umowy o pracę z prawem, którą należy rozważać na dwóch płaszczyznach. Formalnej, w ramach której koniecznym jest badanie czy wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę oraz materialnej (merytorycznej), która wymaga rozważenia zasadności wypowiedzenia.

Dalej Sąd I instancji uznał, że pozwana uczyniła zadość podstawowym wymogom pozostającym w ramach płaszczyzny formalnej wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd I instancji uznał, że złożone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę wskazuje również na jego przyczynę, która w zakresie spełnienia wymogu konkretyzacji nie była kwestionowana (art. 30 § 4 k.p.).

Sąd merytoryczny uznał, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy dostarczył podstaw do zakwalifikowania wskazanej powodowi przyczyny jako częściowo nieprawdziwej, co w efekcie spowodowało, że wypowiedzenie to było nieuzasadnione. Bowiem wprawdzie poza sporem pozostawało, że powód rzeczywiście był niezdolny do świadczenia pracy wskutek choroby w okresach wskazanych

w wypowiedzeniu, to jednak jego nieobecności nie wymagały od pozwanej działań natury organizacyjnej polegających na wydawaniu innym pracownikom polecenia pracy w wymiarze godzin nadliczbowych.

Na uzasadnienie swojego stanowiska przytoczył orzeczenia Sądu Najwyższego tj. wyrok z 4 grudnia 1997r., w sprawie I PKN 419/97, wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1998r., w sprawie I PKN 398/98, wyrok Sądu Najwyższego z 6 listopada 2001r., sygn. akt I PKN 449/00, . Sąd Rejonowy ocenił, że złożone powodowi wypowiedzenie jest przejawem prymatu wyłącznie potrzeb pracodawcy, który w istotny sposób zmarginalizował słuszne interesy powoda. W rezultacie Sąd Rejonowy zakwalifikował złożone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę, jako niezasadne.

W ocenie Sądu Rejonowego pozwany nie wykazał, że nieobecności powoda skutkowały dezorganizacją pracy, polegającą na niemożności właściwego jej zaplanowania, organizowania i wykonania w okresie lat 2014-2016, co

skutkowałoby również koniecznością zatrudnienia pracowników w godzinach nadliczbowych. Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika nadto, by kiedykolwiek zwracano powodowi uwagę na ewentualne negatywne konsekwencje jego nieobecności w pracy, co również pośrednio uzasadnia tezę, że nie miały one istotnego znaczenia dla funkcjonowania zakładu pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego, uwzględnienie okoliczności, iż każda nieobecność pracownika w pracy powoduje pewien stopień utrudnień dla pracodawcy, w realiach niniejszej sprawy, pozwala na stwierdzenie, że był on na tyle niewielki, że nie uzasadniał tak daleko idącej konsekwencji jak rozwiązanie stosunku pracy. Z kolei nieznaczne niedogodności, które pozwany pracodawca musiał znosić w związku z nieobecnościami powoda, winny być postrzegane jako element ryzyka związanego z prowadzeniem działalności gospodarczej, które obciąża pracodawcę. Przedsiębiorca powinien bowiem organizować swą działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami

W konsekwencji Sąd Rejonowy uznał, że ustalenia przedmiotowego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za nieuzasadnione powodowało konieczność przyznania prawa do odszkodowania w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia, który w niniejszej sprawie wynosił 3 miesiące.

Apelację od wyroku wniosła pozwana. Zaskarżyła wyrok w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

- naruszenie praw materialnego w postaci art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. poprzez uznanie, że podane przez pozwaną przyczyny rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem nie uzasadniały rozwiązania umowy o pracę,
- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym, w szczególności poprzez uznanie, że absencje chorobowe powoda nie przyczyniły się do dezorganizacji pracy.

Powołując się na powyższe zarzuty pozwana domagała się zmiany wyroku i oddalenia powództwa w całości, ewentualnie uchylenia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w zaskarżonym zakresie i zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pozwana skupiła się w głównej mierze na wykazaniu, iż ustalenia Sądu Rejonowego pozostają w sprzeczności ze zgromadzonym materiałem dowodowym. W szczególności zarzucała, że Sąd I instancji bezpodstawnie przyjął, iż absencje chorobowe powoda nie dezorganizowały procesu pracy w pozwanej spółce.

W tym zakresie powołała się na pogląd wyrażony w orzecznictwie, zgodnie z którym o dezorganizacji pracy wskutek absencji pracownika można mówić nawet wtedy, gdy nie dochodzi do pracy ponadwymiarowej, bo powierzenie obowiązków nieobecnego pracownika innym pracownikom ingeruje w ich własny tok pracy, zmusza do wdrażania się w nieswoje obowiązki, powoduje dodatkowe obciążenie pracą. Pozwana powołała się również na ocenę dokonaną przez Sąd Okręgowy w Gliwicach w sprawie, której charakter i stan faktyczny, w jej ocenie, był tożsamy z przedmiotową sprawą, gdzie Sąd II instancji uznał, że ogólna liczba nieobecności chorobowych pracownika spowodowała, że świadczenie przezeń pracy nie stanowiło dla pracodawcy takiego samego ekwiwalentu za wypłacane wynagrodzenie, jak praca innych zatrudnionych, niekorzystających tak często ze zwolnień chorobowych. Dalej apelująca podniosła, że częste absencje pracownika,

w tym także te usprawiedliwione i to przyczynami nie zawnionymi przez pracownika, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem sądowym stanowią uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Niezależnie bowiem od przyczyn tych absencji, obiektywnie stanowią one utrudnienie i dezorganizację pracy dla pracodawcy, który zmuszony jest do zapewniania częstych zastępstw i nie może liczyć na regularność pracy ze strony pracownika. Na koniec pozwana podkreśliła, iż Sąd Rejonowy wbrew ustaleniom faktycznym nie podzielił jej oceny, iż liczba absencji chorobowych powoda była znaczna

i faktycznie w sposób istotny obniżała proces pracy u pozwanej.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego przed II instancją, według norm przepisanych. W uzasadnieniu podtrzymał swoje dotychczasowe stanowisko i w pełni zgodził się z rozstrzygnięciem i argumentacją Sądu Rejonowego.

Sąd Okręgowy, Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. ustalił i zważył co następuje:

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że dokonując analizy i oceny materiału dowodowego w sprawie, do czego sąd II instancji jest nie tylko uprawniony ale i zobowiązany, Sąd Okręgowy stwierdził, iż Sąd I instancji prawidłowo ustalił wszystkie okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, co znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym oraz dokonał prawidłowej ich oceny.

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującego jakoby Sąd I instancji dokonał błędnych ustaleń faktycznych i źle ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowody. Zarzuty te sprowadzają się w zasadzie do naruszenia normy zawierającej zasadę swobodnej oceny dowodów.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art.233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub omawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z dn. 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn. 14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713).

Zgodnie z orzecnictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy, i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok SN z dn. 3 września 1969 r., PR 228/69, nie publikowany, wyrok SN z dn. 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z dn. 15 kwietnia 2004r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

Podkreślić należy, że Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, uzasadniając przyjęte przez siebie stanowisko. Z kolei apelacja pozwanej jest jedynie polemiką ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i nie znajduje oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy.

W konsekwencji, Sąd Okręgowy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd I Instancji, uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu Odwoławczego. Stanowisko takie zostało zaprezentowane przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 listopada 1998r. sygn. I PKN 339/98, OSNP 1999/24/776.

W ocenie Sądu II Instancji podniesione w apelacji strony pozwanej zarzuty nie zasługują na uwzględnienie.

Przechodząc do dalszych rozważań nad niniejszą sprawą, podkreślić należy, że zgodnie z art. 32 § 1 i 2 k.p. każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę

o pracę zawartą na: czas nie określony. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia. Natomiast zgodnie art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy

o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, a nadto przyczyna ta winna być tak sprecyzowana, aby była jasna i zrozumiała dla osoby, której to oświadczenie się składa, czyli dla pracownika.

Przepis art. 45 § 1 k.p. stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy

o pracę zawartej na czas nie określony 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.

W myśl § 2 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 pracy orzeka o odszkodowaniu.

Jak podkreśla się w doktrynie użycie w art. 45 § 1 k.p. zwrotu "wypowiedzenie nieuzasadnione" statuuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym (a nie tylko faktycznym) swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. Ani art. 45 k.p., ani pozostałe przepisy kodeksu pracy nie zawierają katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzanie umów, a także nie określają, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Przesłanki zasadności wypowiedzenia (oraz kryteria wypowiedzenia nieuzasadnionego) opierają się na ocenach pozaustawowych. Przepisy odwołujące się do pojęć "przyczyny uzasadniające wypowiedzenie" i "wypowiedzenie nieuzasadnione" stanowią klauzule generalne, czyli przepisy zawierające sformułowania ogólne (zwroty "niedookreślone"), pozostawiające organowi stosującemu prawo znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być stosowana w konkretnej sprawie. Ocena zasadności wypowiedzenia zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. (Por. Celeda Ryszard, Chmielek-Łubińska Ewa, Florek Ludwik, Goździewicz Grzegorz, Hintz Anna, Kijowski Andrzej, Pisarczyk Łukasz, Skoczyński Jacek, Wagner Barbara, Zieliński Tadeusz, Komentarz LEX 2009 do art. 45 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.)

Odnosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd Okręgowy zważył, że słusznie Sąd Rejonowy uznał, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, nie daje podstaw do uznania, że przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była uzasadniona.

Pozwana w piśmie zawierającym wypowiedzenie wskazała, iż przyczyną wypowiedzenia były „nieprzewidziane i powtarzające się oraz długotrwałe nieobecności

w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej

w postaci wyznaczania zastępstw i pociągające za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych”. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż pomimo produkcyjnego profilu działalności pozwanej opartego na współpracy wszystkich działów produkcji, nieobecności powoda w pracy nie wywierały negatywnych konsekwencji dla funkcjonowania zakładu pracy pozwanej. Mianowicie nie skutkowały dezorganizacją pracy, jak również nie wymuszały wydawania pracownikom polecenia pracy w wymiarze godzin nadliczbowych. Zasadą było, że praca, którą danego dnia miał wykonać jeden z pracowników wydziału obróbki skrawaniem (w tym również powód), była wykonywana, w razie jego nieobecności, przez pozostałych pracowników tego działu. Z kolei obecni na zmianie pracownicy wydziału, zajmujący tożsame stanowisko ze stanowiskiem powoda,

pomimo jego nieobecności, byli w stanie terminowo wykonać i rzeczywiście wykonywali, wszystkie z powierzonych im zadania.

Powyższe bezspornie wynika z materiału dowodowego tj. zgodnych zeznań świadków, którzy wskazali również, że w razie nieobecności powoda, nawet jeśli zachodziła potrzeba przesunięcia pracownika z innego działu do czasowego wykonywania pracy w dziale powoda, to i tak nie rodziło to żadnych negatywnych konsekwencji. Był to bowiem pracownik z działu transportu mniejszych elementów, gdzie z kolei jego nieobecność nie miała przełożenia na efekty pracy tego wydziału.

Przechodząc do dalszych rozważań należy podnieść, że w ocenie Sądu Okręgowego, co zresztą słusznie przyjął już Sąd Rejonowy, usprawiedliwione nieobecności pracownika - nawet występujące z dużą częstotliwością, same w sobie nie mogą uzasadniać wypowiedzenia umowy o pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę, które jako przyczynę wskazuje usprawiedliwione nieobecności w pracy, musi być uzasadnione dodatkowymi przesłankami, uzasadniającymi obawę pracodawcy, że „dalsze zatrudnianie pracownika może zagrażać sprawnemu funkcjonowaniu zakładu pracy i zagrażać jego interesowi” (por. wyrok SN z dnia 17.05.2016 r., sygn. akt I PK 155/15, LEGALIS nr 1472869). W konsekwencji, w orzecznictwie słusznie przyjmuje się, że wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą jedynie wówczas może być uznane za uzasadnione gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów (por. wyrok SN op. cit.) Naruszeniem interesów pracodawcy jest zaś niewątpliwie tzw. dezorganizacja pracy zakładu pracy w następstwie nieobecności pracownika (por. wyrok SN z dnia 21.01.2016 r., sygn. akt III PK 54/15, LEGALIS nr 1460367). W ocenie Sądu Okręgowego, jest nim również utrudnienie związane z koniecznością organizacji zastępstw - jeśli ma charakter istotny, bądź też konieczność zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych.

W świetle powyższego istota niniejszej sprawy sprowadzała się do rozstrzygnięcia, czy nieobecności powoda w pracy miały w istotnym zakresie negatywny wpływ na sprawne funkcjonowanie zakładu pracy pozwanej, a przez to, czy zagrażały istotnym interesom pozwanej. Zaznaczenia przy tym wymaga, że to na pozwanym pracodawcy spoczywa ciężar wykazania ww. okoliczności (art. 6 k.c. oraz art. 232 k.p.c.).

W ocenie Sądu Okręgowego przeprowadzona powyżej analiza materiału dowodowego przeczy przyjęciu takiej tezy. Wręcz przeciwnie, pozwana w przeciągu ponad pół roku od rozwiązania z powodem umowy o pracę, na jego miejsce nie zatrudniła nowego pracownika, pomimo tego, że w oświadczeniu o wypowiedzeniu powoływano się na konieczność zastąpienia pracownika niespełniającego oczekiwań, pracownikiem, którego zatrudnienie pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów w pracy. z kolei pozostali pracownicy działu obróbki skrawaniem, już w okrojonym składzie osobowym, wykonują te same czynności, które wcześniej wykonywali również z udziałem powoda.

Wypada również podkreślić, że zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z 11 lipca 2006r., sygn. akt I PK 305/05 (LEX nr 395064), „długotrwała” choroba pracownika samodzielnie stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy. Nie można jednak pomijać, że w wyroku tym Sąd Najwyższy wprost wskazał, iż „długotrwała choroba” to porównywalna z okresem wskazanym w art. 53 k.p. W przywołanym zaś przepisie, w zakresie dotyczącym sytuacji powoda z uwagi na jego staż pracy, mowa o łącznym okresie pobierania wynagrodzenia z tytułu choroby i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Na tle zatem tego okresu można stwierdzić, że powód był nieobecny 70 dni kalendarzowych w roku 2014, 37 dni kalendarzowych w roku 2015 i 17 dni kalendarzowych w roku 2015.

Z tego też względu nie można się zgodzić, iż w sprawie, na którą powołuje się w apelacji pozwana, Sąd Okręgowy w Gliwicach odmiennie ocenił zasadność wypowiedzenia umowy o pracę przy tożsamym stanie faktycznym, bowiem w sprawie tej, odmiennie niż w niniejszej, powód jako jedyna osoba ze stosownymi kwalifikacjami i uprawnieniami, wykonywał pracę na stanowisku, na którym pozostali pracownicy, właśnie ze względu na te specyficzne umiejętności i dopuszczenia, nie mogli go zatrudnić. W związku z czym pracodawca był zmuszony

poszukiwać pracownika na zastępstwo, co wiązało się dla niego z dodatkowymi kosztami, bądź w razie braku takiego zastępstwa,

z dezorganizacją procesu produkcyjnego. Sytuacja taka natomiast nie zachodziła w przedmiotowym wypadku, gdzie powód wykonywał prace niewymagające szczególnych kwalifikacji czy umiejętności. W razie jego nieobecności, prace te wykonywali w rzeczywistości pozostali pracownicy tego samego działu, którzy w tym czasie nie musieli wykonywać własnych obowiązków w godzinach nadliczbowych, co nie powodowało dezorganizacji pracy w zakładzie pozwanej.

Przechodząc do dalszych rozważań wypada podkreślić, że niezależnie do powyższego, przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie nie mogą być zdarzenia odległe

w czasie od daty złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy. Istotny jest w tym zakresie związek przyczynowo skutkowy. W niniejszej zaś sprawie można zauważyć tendencję spadkową w ilości usprawiedliwionych nieobecności w pracy powoda.

Reasumując zarzuty apelacji Sąd Okręgowy uznał w tym zakresie za niezasadne. Dlatego na mocy art. 385 k.p.c. w punkcie pierwszym, apelację pozwanego oddalono.

W punkcie 2 wyroku Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego – na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt 1, w zw. z § 10, ust. 1, pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r. poz. 1800, ze zm.) w punkcie drugim orzeczenia – zasądzając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 180,00 zł.

(-) SSR del. A. P. (-) SSO T. K. (-) SSO G. T.

Sędzia Przewodnicząca Sędzia