

Sygn. akt V Pa 22/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 marca 2020 r.

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska

Sędziowie: SSO Urszula Sipińska-Sęk, SSR del. Marcin Wojciechowski

Protokolant: st. sekretarz sądowy Karolina Rudecka

po rozpoznaniu w dniu 26 lutego 2020 r. w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa A. K. (1)

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

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda A. K. (1) od wyroku Sądu Rejonowego w Radomsku IV Wydział Pracy z dnia 22 stycznia 2019 r. sygn. akt IV P 7/18

1. **zmienia zaskarżony wyrok i zasądza na rzecz powoda A. K. (1) od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. kwotę 7.743,00 PLN (siedem tysięcy siedemset czterdzieści trzy złote) tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty;**

2. **zasądza na rzecz powoda A. K. (1) od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. kwotę 330,00 PLN (trzysta trzydzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje.**

SSO Urszula Sipińska-Sęk SSO Magdalena Marczyńska SSR del. Marcin Wojciechowski

Sygn. akt V Pa 22/19

UZASADNIENIE

Powód A. K. (2) w pozwie z dnia 30 stycznia 2018 roku wniósł o uznanie za bezzasadne rozwiązanie stosunku pracy przez pozwanego (...) Spółkę z o.o. w G. i przywrócenie powoda do pracy.

Pozwana Spółka w odpowiedzi na pozew nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie w całości.

Powód pismem z dnia 8 stycznia 2019 roku zmodyfikował zgłoszone powództwo wnosząc o zasądzenie od pozwanej Spółki kwoty 7 743 złotych z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia doręczenia stronie pozwanej pisma modyfikującego roszczenia tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Wyrokiem z dnia 22 stycznia 2019 roku w sprawie IV P 7/18 Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w Radomsku oddalił powództwo i nie obciążył powoda kosztami procesu.

Podstawę zaskarżonego wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

Powód A. K. (2) był zatrudniony u pozwanej J. Sp z o.o. w G. od dnia 6 maja 2008 roku. Najpierw na okres próbny do dnia 5 sierpnia 2008 roku, następnie na czas określony od dnia 6 sierpnia 2008 roku do 5 sierpnia 2009 roku. Następna umowa także była na czas określony od dnia 6 sierpnia 2009 roku do 5 sierpnia 2012 roku. W dniu 6 sierpnia 2012 zawarto z powodem umowę na czas nieokreślony. Powód był zatrudniony na stanowisku starszy magazynier.

Od 2013 roku w stosunku do pracy powoda zgłaszano zastrzeżenia, m in. opuszczenie stanowiska pracy bez zgody przełożonego przed końcem pracy, naruszanie dyscypliny pracy w którym pouczone powoda o konsekwencjach jego zachowania łącznie z możliwością rozwiązania z nim umowy o pracę, popełnianych błędach w pracy, skutkujących konsekwencjami finansowymi dla pozwanej.

W 2013 roku pracodawca- poinformował Związek Zawodowy (...) o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę z powodu problemów z dyscypliną pracy i naruszania wewnętrznych procedur pracodawcy. Organizacja (...) w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. nie wyraziła zgody na rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę.

Do zwolnienia powoda z pracy w 2013 roku nie doszło.

Powód choruje na cukrzycę, zażywa tabletki. Powód choruje także na rwę kulszową.

Powód w trakcie zatrudnienia u pozwanej w okresie 2016-2017 przebywał na zwolnieniach lekarskich w 2016 roku łącznie 77 dni , a w 2017 łącznie 100 dni. Powód nie miał chorób zawodowych, był zdolny poza tymi zwolnieniami do wykonywania pracy. Nie było przeciwwskazań do wykonywania pracy starszego magazyniera.

Powód pracował w dziale i na stanowisku, na którym aby pracować należało zostać

przeszkolonym i mieć doświadczenie.

O nieobecności powoda, jego przełożeni dowiadywali się rano w dniu, w którym powód nie przychodził do pracy. Kierownik musiał w tym momencie szukać pracowników z innych działów, którzy znali charakter pracy woda, i przenosić ich na czas nieobecności z innych działów, a na miejsce osób zatrudnionych szukać innych pracowników. Współpracownicy powoda żartowali wręcz podczas porannego zebrania przed pracą, że A. K. (2)go znów nie ma w pracy. Gdy powód poinformował, że ma cukrzycę, przewidywano, że weźmie dłuższe zwolnienie.

Pozwany pracodawca zmuszony był w wyniku nieobecności powoda wypłacać dodatki pracownikom wykonującym pracę w godzinach nadliczbowych oraz koszty zatrudnienia - uzupełnienia braków kadrowych osobami z agencji pracy tymczasowej. Koszty zatrudnienia osoby z agencji tymczasowej wyniosły mając na uwadze ilość godzin nieobecności powoda z tytułu choroby 8.534,00 PLN. Ponieważ zwolnienia te bywały wielokrotne, pozwany zmuszony był wypłacać świadczenie chorobowe powodowi przez pierwsze 34 dni zwolnienia lekarskiego powoda, a dodatkowo zatrudniać i zapłacić osobie z agencji pracy tymczasowej.

Nieobecności powoda wymuszały także zmiany grafików pracy członków z jego zespołu. Ze względu na nieprzewidywalność zwolnień lekarskich, te zmiany w grafikach pracy także były nie zapowiadane, były bowiem wymuszane okolicznościami. Wywoływało to problemy w pracy, pracownicy skarżyli się na takie zachowania, m.in. do związku zawodowego pracowników.

Kwestia zmian w harmonogramach pracy pracowników i planowanie pracy w godzinach nadliczbowych została zakwestionowana przez (...) w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. , który następnie złożył do PIP skargę i wniósł o przeprowadzenie kontroli.

Kontrola PIP przeprowadzona pod koniec 2017 roku potwierdziła zarzuty związku zawodowego dotyczące harmonogramów czasu pracy i planowania pracy w godzinach nadliczbowych u pozwanej. Wskazano, że zgodnie z kodeksem pracy pracodawca zobowiązany jest przekazać pracownikowi rozkład czasu pracy co najmniej 1 tydzień przed rozpoczęciem okresu pracy, na który został sporządzony ten rozkład. Wykazano, że pozwana tej zasady nie dotrzymywała i zobowiązano do zmiany praktyki.

W dniu 8 stycznia 2018 roku do Organizacji (...) w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. pracodawca powoda złożył pismo informujące o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę i wnosząc o wyrażenie stanowiska w trybie art. 38 kp.

Pismem z dnia 12 stycznia 2018 roku Organizacja (...) w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. nie wyraziła zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę.

W dniu 15 stycznia 2018 roku pozwana doręczyła powodowi pismo stanowiące wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Powód jest członkiem Organizacji (...) w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G.. Powód został członkiem zarządu już po dokonaniu wypowiedzenia w marcu 2018 roku.

Oceniając zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd Rejonowy wskazał, iż stan faktyczny nie był co do zasady sporny. Zdaniem Sądu I Instancji kwestią sporną była natomiast ocena czy nieobecności powoda mogły stanowić wystarczający powód - podstawę do rozwiązania z nim umowy o pracę.

Zdaniem Sądu Rejonowego powództwo okazało się niezasadne i winno ulec oddaleniu

Sąd I instancji w pierwszej kolejności wskazał na treść art. 30 § 1 pkt 2 k.p. oraz przytoczył poglądy doktryny i judykatury dotyczące absencji chorobowej jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy.

Następnie Sąd Rejonowy podniósł, iż rozwiązanie stosunku pracy w drodze wypowiedzenia jest podstawowym sposobem rozwiązania umowy o pracę. Może z niego skorzystać zarówno pracodawca, jak i pracownik. Istotne przy tym jest, aby w oświadczeniu o wypowiedzeniu składanym przez pracodawcę wskazana była konkretna i rzeczywista przyczyna rozwiązania stosunku pracy. . Przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Przyczyną wypowiedzenia nie musi być ani zachowanie zawinione przez pracownika, ani wynikające z jego złej woli, ani powodujące szkody po stronie pracodawcy. Sąd I Instancji wskazał, iż wypowiedzenie jest skuteczne jeżeli jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji zadań.

Następnie Sąd I Instancji powrócił do kwestii absencji jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem wskazując, iż częsta absencja chorobowa, której czas trwania nie stanowił podstawy do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 k.p., stanowi podstawę rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem, jeżeli skutkuje ona naruszeniem interesów pracodawcy w postaci dezorganizacji pracy zakładu pracy i powstania konieczności zapewnienia normalnego funkcjonowania zakładu pracy przez pracodawcę.

Zdaniem Sądu I Instancji w przedmiotowej sprawie w wyniku nieobecności powoda, jego obowiązki spadały na innych pracowników. Sąd Rejonowy uznał, iż dezorganizacja była niewątpliwie związana zatem z faktem, iż przełożony musiał dokonywać przesunięć w ramach zakładu z innych działów, sytuacje takie występowały nagle (za co oczywiście nie można winić powoda z uwagi na zwolnienie lekarskie) i zdarzały się bardzo często.

Sąd Rejonowy wskazał, iż nieobecność pracownika w pracy z powodu choroby to także dodatkowe koszty w postaci konieczności wypłaty wynagrodzenia za czas nieobecności w pracy choremu i nowemu pracownikowi. Nierzadko pracodawca musi też wypłacać dodatki do pensji już zatrudnionym osobom, które zastępują chorego i pracują w godzinach nadliczbowych. Zwykle rodzi to także problemy organizacyjne - konieczność przenoszenia pracowników

na stanowisko nieobecnej osoby, potrzebę ich przeszkolenia w zakresie jej obowiązków, zmianę podziału zadań, powstawanie zaległości w pracy itp.

Zdaniem Sądu Instancji w przedmiotowej sprawie taka sytuacja miała miejsce. Pozwany przedstawił dokumenty potwierdzające konieczność zatrudniania osób z agencji tymczasowej i wypłaty wynagrodzenia za nadgodziny. Także zeznania przełożonego powoda, zdaniem Sądu Rejonowego, wskazywały, że sytuacje jakie powodowała nieobecność A. K. (2) były dużym utrudnieniem także dlatego, że pracy powoda nie mógł wykonywać inny pracownik z innego działu przeniesiony ad hoc. Musiała to być osoba znająca tę pracę, przeszkolona w tym zakresie. To powodowało dodatkowe trudności w tymczasowym obsadzeniu etatu powoda.

Sąd Rejonowy wskazał także na jeszcze jedną okoliczność. Otóż kwestia problemów z organizacją pracy w tym zmian w grafikach i pracy w godzinach nadliczbowych była poważną, uciążliwą i drażliwą kwestią. Otóż nagła zmiana grafików pracy i konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych spowodowała skargi pracowników do związku zawodowego, którego nota bene powód był członkiem. Związek zawodowy wystosował skargę do PIP, a PIP przeprowadziła u pozwanej kontrolę i nakazała zmianę praktyki. Było to na przełomie 2017/2018 roku.

Zdaniem Sądu I Instancji nie można także mówić w przedmiotowej sprawie o naruszeniu zasad współzycia społecznego poprzez wypowiedzenie umowy długoletniemu pracownikowi wykonującemu nienagannie swoje obowiązki. W przedmiotowej sprawie nie można uznać by nieobecności te wynikały z chorób nabytych w wyniku wykonywanej pracy. Cukrzyca jest chorobą na którą pracuje się wiele lat, a kwestia że powód leczy ją poprzez zażywanie tabletek nie winna być podstawą do dezorganizacji pracy pozwanej. Natomiast w zakresie rwy kulszowej, powód nie udowodnił, że choroba ta powstała u niego w wyniku pracy u pozwanej. Ponadto jak wynika z przedłożonych przez stronę pozwaną dokumentów, powód nie był wzorowym i nienagannie pracującym pracownikiem. W stosunku do powoda wystosowano co najmniej kilka pouczeń i uwag na piśmie, łącznie z tym, że pouczono go pisemnie o możliwości rozwiązania z nim stosunku pracy. Co więcej zachowanie powoda doprowadziło do wszczęcia tej procedur. W 2013 roku pozwana wystosowała do związku zawodowego informację o zamiarze rozwiązania z A. K. (1) umowy o pracę.

Zdaniem Sądu Rejonowego w niniejszym stanie faktycznym zwolnień powoda było wiele, były one częste i niezapowiedziane. Pozwana nie mogła więc podjąć czynności zapobiegających dezorganizacji pracy w zakładzie z powodu nieobecności powoda. Ponadto mając na uwadze charakter i częstotliwość absencji pracownika pozwana mogła mieć uzasadnione podejrzenia, że pracownik nie odzyskiwał pełni sił po absencji spowodowanej chorobą, poddając w wątpliwość jego zdolność do wykonywania obowiązków oraz naruszanie obowiązków pracowniczych.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania Sąd Rejonowy postanowił powództwo oddalić.

Od powyższego wyroku apelację powód zaskarżając wyrok Sądu Rejonowego w całości. Powód zarzucił przedmiotowemu wyrokowi:

1. naruszenie przepisów postępowania, przez niewłaściwe zastosowanie art. 233 §1 k.p.c. polegające na dowolnej oraz sprzecznej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenie dowodów zgromadzonych w sprawie, co spowodowało błędne ustalenia faktyczne, a mianowicie:

a) bezpodstawne i jednoznaczne uznanie, iż nieobecności powoda w pracy dezorganizowały pracę u pozwanego, wymagały przesunięć innych pracowników, były rzekomą przyczyną niepełnych stanów osobowych, co powodowało problemy w wykonywaniu planowych zadań oddziału, w którym był zatrudniony powód, podczas gdy w zgromadzonym materiale dowodowym brak jest dowodów potwierdzających wprost powyższe ustalenie;

b) bezpodstawne uznanie, iż nieobecności powoda w pracy dezorganizowały organizację pracy u pozwanego, wymagały przesunięć innych pracowników, były rzekomą przyczyną niepełnych stanów osobowych, co powodowało problemy w wykonywaniu planowych zadań oddziału, w którym był zatrudniony powód, podczas gdy w

zgrupowanym materiale dowodowym brak jest dowódców potwierdzających wprost powyższe ustalenie, a przeprowadzone dowody na tą okoliczność są ogólnikowe i niewystarczające;

c) bezpodstawne przyjęcie, że pozwany przedstawił dokumenty potwierdzające, iż z uwagi na absencję powoda zaszła konieczność zatrudniania pracowników agencji pracy tymczasowej, wypłaty wynagrodzenia innym pracownikom za nadgodziny, podczas gdy złożona dokumentacja nie potwierdza, by pracownicy z agencji pracy tymczasowej zostali zatrudnieni w dziale i na stanowisku pracy powoda w celu jego zastępstwa, jak również aby za nieobecności powoda wypłacano wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych innym pracownikom, podczas gdy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, iż pozwana zatrudniała pracowników agencji pracy tymczasowej od wielu lat z różnych przyczyn, niekoniecznie z powodu nieobecności powoda w pracy;

d) sprzeczność w dokonanej ocenie polegającej na przyjęciu, iż nieobecność powoda w pracy powodowała konieczność zatrudnienia pracowników agencji pracy tymczasowej podczas gdy Sąd I Instancji w dalszej części ustaleń stwierdza, iż praca na stanowisku powoda wymagała odpowiedniego przeszkolenia i pracy powoda nie mógł wykonywać inny pracownik, w tym przeniesiony z innego działu czy zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej;

e) bezpodstawne pominięcie istotnej okoliczności, podnoszonej przez stronę powodową, iż w zakładzie pracy powoda nie istnieje żaden system organizacji pracy i wyznaczania zastępstw w przypadku nieobecności pracowników, że pracownik nie wie kto go zastępuje w razie nieobecności i którego pracownika ma on zastąpić, co skutkowało nagłymi i częstymi zmianami grafiku, co było ewidentnym naruszeniem obowiązków po stronie pozwanego pracodawcy, a które to uchybienie skutkowało bezpodstawnym uznaniem, iż zwolnienie powoda z pracy było zasadne;

f) całkowite pominięcia charakteru choroby powoda, tj. rwy kulszowej, której ataki były nieprzewidywalne i powód nie mógł zaplanować przebiegu swojej choroby;

g) całkowite pominięcia zeznań świadka B. U. i T. J., którzy wskazywali na powody złożenia przez (...) Organizację (...) skarg do Państwowej Inspekcji Pracy w sprawie częstych zmian grafików, rzeczywistych powodów tych zmian;

h) uznania za wiarygodne oraz wystarczające do oddalenia powództwa tylko i wyłącznie zeznań świadków i dowodów przedkładanych przez stronę pozwaną, które były niewystarczające do wykazania prawdziwości i zasadności twierdzeń pozwanego, a w szczególności, iż przyczyna wskazana jako uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy ;

i) nieprawidłową ocenę zarzutu braku obiektywizmu po stronie pozwanej Spółki w odniesieniu do długotrwałej absencji chorobowej innego pracownika - R. S.;

2. błąd w ustaleniach faktycznych mający wpływ na treść wydanego orzeczenia polegający na:

a) bezpodstawnym przyjęciu, iż pozwany z uwagi na nieobecność powoda w pracy z powodu choroby zobowiązany był wypłacać pracownikom dodatki z pracą w godzinach nadliczbowych oraz ponosił koszty uzupełnienia braków kadrowych osobami z agencji pracy tymczasowej, podczas gdy z zeznań świadków jednoznacznie wynika, że pracownicy agencji pracy tymczasowej są zatrudniani od co najmniej 10 lat w różnych działach i z różnych przyczyn, a praca w godzinach nadliczbowych jest planowana, a zatem nieobecności powoda w pracy z powodu choroby faktycznie nie generowała dodatkowych kosztów po stronie pozwanego, jak również na powyższe okoliczności pozwany nie przedłożył żadnych dowodów, które by uzasadniały poczynione przez Sąd I Instancji ustalenia faktyczne;

b) bezpodstawnym przyjęciu, że d 2013 roku w stosunku do pracy powoda zgłaszano zastrzeżenia w postaci notatek służbowych i rozmów dyscyplinujących, podczas gdy powód w trakcie całego zatrudnienia nie został ukarany żadną karą porządkową, a znajdujące się w aktach osobowych powoda notatki są jednostronnymi oświadczeniami ze strony pracowników pozwanego, które w żaden prawnie dopuszczalny sposób nie mogły być przez A. K. (2) zakwestionowane, jak również stosowanie których stanowi nadużycie prawa podmiotowego poprzez omijanie norm Kodeksu Pracy o karach porządkowych.

3. naruszenie prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie:

a) art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p. poprzez jego niezastosowanie i bezpodstawne uznanie oświadczenia woli pozwanej o wypowiedzeniu umowy o pracę za zasadne;

b) art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie podczas gdy powód był wieloletnim pracownikiem pozwanej, nienagannie wykonującym swoje obowiązki pracownicze, nie karany karami porządkowymi, który z powodu choroby miał przejściowe problemy ze świadczeniem pracy, istotny interes pracodawcy nie został naruszony przez absencje chorobowe powoda, a zatem rozwiązanie stosunku pracy z powodem należało uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

W konkluzji apelacji powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa poprzez zasądzenie odszkodowania w kwocie 7.743,00 PLN wraz z należnymi odsetkami ustawowymi oraz zasądzenie na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:

W okresie grudzień 2015 - luty 2016 powód A. K. (2) był nieobecny w pracy z powodu choroby przez 17 dni. W tym okresie w dziale powoda było 247 godzin nadliczbowych.

W okresie marzec 2016 - maj 2016 powód A. K. (2) był nieobecny w pracy z powodu choroby przez 54 dni. W tym okresie w dziale powoda było 145 godzin nadliczbowych.

W okresie czerwiec 2016 - sierpień 2016 powód A. K. (2) był nieobecny w pracy z powodu choroby. W tym okresie w dziale powoda nie było godzin nadliczbowych.

W okresie wrzesień 2016 - listopad 2016 powód A. K. (2) był nieobecny w pracy z powodu choroby przez 6 dni. W tym okresie w dziale powoda było 1368 godzin nadliczbowych.

W okresie grudzień 2016 - luty 2017 powód A. K. (2) był nieobecny w pracy z powodu choroby. W tym okresie w dziale powoda było 101 godzin nadliczbowych.

W okresie marzec 2017 - maj 2017 powód A. K. (2) był nieobecny w pracy z powodu choroby przez 50 dni. W tym okresie w dziale powoda było 488 godzin nadliczbowych.

W okresie czerwiec 2017 - sierpień 2017 powód A. K. (2) był nieobecny w pracy z powodu choroby. W tym okresie w dziale powoda było 358 godzin nadliczbowych.

W okresie wrzesień 2017 - listopada 2017 powód A. K. (2) był nieobecny w pracy z powodu choroby przez 8 dni. W tym okresie w dziale powoda było 912 godzin nadliczbowych.

W okresie grudzień 2017 - luty 2018 powód A. K. (2) był nieobecny w pracy z powodu choroby przez 18 dni. W tym okresie w dziale powoda było 300 godzin nadliczbowych.

W marcu 2018 roku powód nie był nieobecny w pracy z powodu choroby. W dziale powoda było w tym miesiącu 27 nadgodzin.

- dowód: zestawienie - k. 282.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda jest zasadna.

Analiza zarzutów podniesionych przez pozwanego wskazuje na zasadność apelacji.

W pierwszej kolejności należy uznać za zasadny zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granicy swobodnej oceny dowodów. Należy zgodzić się z pozwanym, że ocena materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie cechowała się dowolnością, bez wszechstronnego rozważenia wszystkich dowodów.

W uzasadnieniu Sądu Rejonowego brak jest oceny zgromadzonego materiału dowodowego. Należy stwierdzić, iż wbrew twierdzeniu Sądu I Instancji stan faktyczny przedstawiany przez strony był sporny i jedynie szczegółowa analiza materiału dowodowego mogła pozwolić na danie wiary jednej ze stron.

Rozważania Sądu wskazują na to, iż dał wiarę twierdzeniom pozwanej Spółki, brak jest jednak wskazania dlaczego dał wiarę stronie pozwanej, a odmówił jej powodowi.

Dając wiarę stronie pozwanej Sąd Rejonowy nie zwrócił uwagi na okoliczność, że twierdzenia przez nią zgłaszane są sprzeczne jak twierdzenie, że nieobecności powoda skutkowało zatrudnianiem pracowników z agencji pracy tymczasowej i jednocześnie twierdzenie, iż praca w dziale powoda wymagała specyficznych kwalifikacji oraz przeszkolenia i

A. K. (2) nie mogli go zastąpić zarówno pracownicy tymczasowi jak i pracownicy z innych działów pozwanego.

Sąd Rejonowy nie wyjaśnił powyższej sprzeczności, bezkrytycznie dając wiarę stronie pozwanej.

Sąd Rejonowy nie odniósł się do podstawowego twierdzenia strony powodowej, iż praca w nadgodzinach dziale powoda była wynikiem nieobecności powoda, a przyjętego systemu organizacji pracy, a w istocie braku takiego systemu. Na potwierdzenie powyższej tezy strona powodowa zgłosiła dowód z zeznań świadków B. U. i T. J., który to Sąd I Instancji przeprowadził, a do których to dowodów nie odniósł się, nie wskazał czy daje im wiarę czy nie, a ocena tych dowodów była szczególnie istotna bowiem kwestionowały one oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu stosunku pracy powoda.

Należy wskazać, iż dopiero wyjaśnienie tej kwestii spornej pozwoliło by na ocenę prawdziwości przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy powoda, wskazanej przez pozwaną spółkę. Pozytywna dla pozwanej Spółki ocena prawdziwości upoważniała do kontroli czy okoliczności te wprawdzie rzeczywiście istniejące uzasadniały rozwiązanie stosunku pracy. Brak prawdziwości przyczyny skutkowałaby zaś bezprawnością złożonego oświadczenia woli i rodziło by po stronie powoda powstaniem roszczeń z art. 45 k.p.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie prawidłowo dokonano oceny dowodu z wyników kontroli Państwowej Inspekcji Pracy z 2017 roku. PIP potwierdziła zarzuty związku zawodowego dotyczące harmonogramów czasu pracy i planowania pracy w godzinach nadliczbowych u pozwanej. Potwierdzenie faktu planowania przez pracodawcę pracy w godzinach nadliczbowych przeczy przyjętemu przez Sąd I Instancji twierdzeniu, iż to nieobecności powoda były przyczyną godzin nadliczbowych u innych pracowników, a potwierdza twierdzenie powoda, iż praca w godzinach nadliczbowych była z góry zakładana przez pracodawcę i fakt obecności lub nieobecności powoda nie miał na to wpływu.

Przyjmując, iż absencje chorobowe powoda skutkowało koniecznością zatrudnienia pracowników tymczasowych, co wiązało się z kosztem w wysokości 8.534,00 PLN Sąd Rejonowy winien był zweryfikować powyższą kwotę. Nie uczynił tego przyjmując ją za prawidłową, wbrew ciężącej w tym zakresie na pozwanej Spółce zasadzie ciężaru dowodu. Pozwana nie przedstawiła, ani zestawienia ilości pracowników tymczasowych zatrudnionych w dziale powoda, ani liczby godzin ich pracy.

Sąd Okręgowy w toku postępowania odwoławczego uzupełnił postępowanie dowodowe celem wyjaśnienia podstawowej spornej kwestii faktycznej, czyli związku absencji chorobowych powoda z liczbą godzin nadliczbowych w dziale powoda. Związek taki potwierdzał by dezorganizację pracy na skutek nieobecności powoda, powstanie zwiększonych kosztów po stronie pozwanego pracodawcy.

Przedłożone na żądanie Sądu zestawienie wskazuje na brak korelacji między nieobecnościami powoda, a liczbą godzin nadliczonych. Czasokres przyjęty w zestawieniu pozwolił na konstatację, iż istnienie i liczba nadgodzin ulegała powtarzalnemu okresowemu zwiększeniu niezależnie od tego czy powód był obecny w pracy czy też nie.

Nie udało się Sądowi ustalić liczby pracowników tymczasowych zatrudnionych w dziale powoda, bowiem pozwana Spółka nie posiada takich danych. Skutkuje to powstaniem wątpliwości w oparciu o jakie dane strona pozwana wyliczyła kwotę 8.534,00 PLN

Powyższe potwierdza tezę strony powodowej, iż w pozwanej Spółce istniejąca faktycznie organizacja pracy zakładała pracę w godzinach nadliczonych, a absencje chorobowe powoda lub ich brak nie miały wpływu na organizację pracy, a tym samym nie skutkowały jej dezorganizacją. Brak korelacji absencji z liczbą godzin nadliczbowych skutkuje także brakiem szczególnego zwiększenia kosztów pracy wskutek nieobecności powoda.

Dlatego też należało uznać, iż okoliczności wskazane przez pozwaną Spółkę jako przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy powoda nie zostały wykazane przez pozwaną, a tym samym nie można ich uznać za rzeczywiste i prawdziwe. Tym samym nie zostały spełnione wymogi wynikające z art. 30 § 4 k.p. co skutkuje prawem powoda do odszkodowania zgodnie z art. 45 k.p.

Dlatego też Sąd II instancji zmienił zaskarżony wyrok i zasądził na rzecz powoda kwotę 7.743,00 złotych z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia doręczenia stronie pozwanej pisma modyfikującego roszczenia tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, przyznając zgodnie z art. 98 k.p.c. stronie pozwanej zwrot kosztów procesu za obie instancje./