

*Sygn. akt IV P 46/17*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 grudnia 2017 roku

Sąd Rejonowy w Bełchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Ławnicy: B. T., T. K.

Protokolant: Wiesława Rudzka

po rozpoznaniu w dniu 20 grudnia 2017 roku w Bełchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa S. D.

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

o odszkodowanie za bezpodstawne rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

- 1. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz powoda S. D., tytułem odszkodowania, kwotę 12.000,00 zł (dwanaście tysięcy złotych 00/100) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 22 czerwca 2017 roku do dnia zapłaty;**
- 2. oddala powództwo w pozostałej części;**
- 3. nakazuje pobrać od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bełchatowie kwotę 600,00 zł (sześćset złotych 00/11) tytułem opłaty od pozwu;**
- 4. wyrokowi w punkcie 1. (pierwszym) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.000,00 zł (cztery tysiące złotych 00/100).**

*Sygn. akt IV P 46/17*

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 2 czerwca 2017 roku, skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G., powód S. D., wniósł o zasądzenie kwoty 12.000,00 zł tytułem odszkodowania za bezpodstawne wypowiedzenie umowy o pracę.

W uzasadnieniu pozwu powód podnosił, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione, bowiem przez okres zatrudnienia w pozwanej Spółce od 2005 roku jego absencja spowodowana chorobą miała miejsce zaledwie kilkakrotnie. W 2017 roku przez okres 1,5-2 miesięcy przebywał na zwolnieniu lekarskim z powodu problemów z kręgosłupem. Jako pracownik wykonywał swoje obowiązki w sposób rzetelny i odpowiedzialny.

W odpowiedzi na pozew z dnia 11 lipca 2017 roku pozwana (...) Sp. z o.o. w G., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwana podnosiła, że przyczyny określone w wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi są rzeczywiste i uzasadniają wypowiedzenie umowy. Przed dokonaniem wypowiedzenia w związku z informacją, iż powód nie może wykonywać prac z obszaru magazynu, kierownik zakładu skierował powoda do pracy na linii produkcyjnej. Powód z niechęcią zareagował na zmianę stanowiska pracy i w następnym okresie korzystał ze zwolnienia lekarskiego. Pozwana wskazała, że w miejsce nieobecnego pracownika zakład w R., w którym pracował powód, musi się wspomagać pracownikami z innych zakładów Spółki, aby móc zrealizować zobowiązania wobec odbiorców.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód S. D. został zatrudniony w C. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. w Oddziale B. w R. od 1 stycznia 2006 roku, początkowo na podstawie umowy na okres próbny, potem na czas określony, a następnie na czas nie określony. Początkowo pracował na stanowisku pracownika produkcyjnego, a następnie jako pracownik magazynu, magazynier, pracownik produkcyjno-techniczny.

(dowód: umowy o pracę, porozumienie zmieniające – akta osobowe powoda część B)

W czasie zatrudnienia pracodawca nie zgłaszał uwag do pracy powoda. S. D. wykonywał swoje obowiązki w sposób rzetelny i odpowiedzialny. Bezpośredni przełożony powoda widział go w przyszłości jako swojego następcę – brygadzystę.

(dowód: zeznania powoda S. D. – k. 30-31 w zw. z k. 115; zeznania świadków: A. G. (1) – k. 34-35, P. J. – k. 35)

Od początku lutego 2017 roku S. D. został przeniesiony na produkcję, gdzie zajmował się pakowaniem worków. Praca ta wiązała się z dźwiganiem worków i pojemników.

(dowód: zeznania powoda S. D. – k. 30-31 w zw. z k. 115; zeznania świadków: A. C. (1) – k. 34, P. J. – k. 35)

S. D. miał problemy z kręgosłupem, podczas dźwigania w pracy, drętwiały mu nogi. Z tych przyczyn powód był niezdolny do wykonywania pracy i korzystał ze zwolnienia lekarskiego w okresie od 27 lutego do 29 marca 2017 roku i od 10 do 26 kwietnia 2017 roku. Na każdy z tych okresów powód przedstawił po dwa zaświadczenia lekarskie. O otrzymaniu zwolnienia powód informował pracodawcę na bieżąco. S. D. informował kierownika zakładu, że będzie dłużej korzystał ze zwolnień lekarskich z powodu drętwienia nóg. Po powrocie ze zwolnienia lekarskiego powód podjął pracę. Pytał przełożonego o możliwość powrotu do pracy w magazynie. Nie uzyskał na to zgody.

(dowód: zeznania powoda S. D. – k. 30-31 w zw. z k. 115, świadectwo pracy – k. 29-29v; częściowe zeznania świadka A. C. (2) – k. 34)

Pozwany pracodawca zakładał, że pracownicy zawsze będą zdrowi. Nie było dodatkowych pracowników, którzy zastępowaliby nieobecnych. Zawsze w przypadku choroby pracownika należało przesunąć pracownika z innego działu.

Na podobnym stanowisku, jak powód pracowało kilkanaście osób. Były to osoby zatrudnione na produkcji, w magazynie i w utrzymaniu ruchu.

W czasie nieobecności powoda zastępował go pracownik z magazynu lub utrzymania ruchu albo pracownik z zakładu w G.. Podobnie było

w czasie urlopów wypoczynkowych. Zdarzało się również, że w okresie wzmożonej produkcji lub konieczności zastępstw za innych pracowników do pracy w R. przyjeżdżali pracownicy z G.. Tak było przed okresem choroby powoda, jak i później.

(dowód: zeznania powoda S. D. – k. 30-31 w zw. z k. 115, k. 115; zeznania pozwanego P. P. – k. 31-32 w zw. z k. 115, k. 115; zeznania świadków A. C. (2) – k. 34, W. K. – k. 33; P. J. – k. 35; A. G. (1) – k. 34-35)

W okresie zatrudnienia w pozwanym zakładzie pracy powód korzystał ze zwolnień lekarskich. W roku 2008 roku S. D. chorował przez 6 dni, w 2009 roku przez 14 dni, w 2011 roku chorował 2 dni, a w 2013 roku chorował przez 15 dni. W latach 2014-2016 powód nie korzystał ze zwolnień lekarskich.

(dowód: świadectwo pracy – k. 29v)

Inni pracownicy zakładu w R. zatrudnieni na produkcji, w magazynie i utrzymaniu ruchu także chorowali. Kilka osób korzystało ze zwolnień lekarskich częściej i dłużej niż powód. Z żadnym z pracowników pozwanej nie została rozwiązana umowa o pracę z powodu absencji spowodowanych chorobą.

(dowód: zestawienia nieobecności za lata 2014-2017 – k. 73-112; okoliczności bezsporne)

Oświadczeniem z dnia 12 maja 2017 roku pozwany pracodawca rozwiązał z powodem S. D. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 sierpnia 2017 roku.

W uzasadnieniu wypowiedzenia pozwany wskazał, że jest ono spowodowane częstymi absencjami chorobowymi powoda, które dezorganizują pracę przedsiębiorstwa i wymagają podejmowania nieplanowanych działań w celu zapewnienia ciągłości funkcjonowania procesów produkcyjnych w firmie. Pracodawca podał, że powtarzające się od lutego 2017 roku nieobecności powoda uniemożliwiają realizowanie planów produkcyjnych, co skutkuje konsekwencjami nie wywiązania się z umów

z kontrahentami w zakresie dostaw produktów wytwarzanych w oddziale w R.. Pracodawca wskazał, że nie widzi możliwości dalszego utrzymywania stanu, w którym musi zapewnić stałe zastępstwo dla stanowiska powoda oraz podrażania kosztów produkcji poprzez wypłacanie nadgodzin dla pozostałych pracowników w oddziale.

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 6)

W pozwanej (...) Sp. z o.o. w G. obowiązuje Regulamin pracy.

(dowód: Regulamin pracy – k. 39-71)

Miesięczne wynagrodzenie S. D. obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.678,08 zł.

(dowód: zaświadczenie – k. 23)

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań powoda S. D., pozwanego P. P. oraz świadków: W. K., A. C. (1), A. G. (1) i P. J., a także na podstawie dokumentów zawartych w aktach sprawy i w aktach osobowych powoda.

Sąd nie dał wiary twierdzeniom pozwanego P. P. oraz świadków W. K. i A. C. (2), iż wyłączną przyczyną trudności w zaplanowaniu ciągłości produkcji były nieobecności w pracy S. D., skutkujące koniecznością organizowania zastępstw i angażowania pracowników z zakładu w G.. Zeznania te pozostają sprzeczności z zeznaniami powoda i pozostałych świadków. Jak wynika z zeznań S. D. oraz świadków A. G. (2)

i P. J., nieobecność każdego z pracowników skutkowałą koniecznością organizowania zastępstw, także z grona osób zatrudnionych

w G., przy czym osoby te przyjeżdżały do zakładu w R. także w okresie wzmożonej produkcji. Taka sytuacja miała miejsce przed okresem choroby powoda, jak i później.

Jednocześnie sam pozwany przyznał, że zakładał, iż pracownicy zawsze będą zdrowi i nie było w związku z tym dodatkowych pracowników, każda nieobecność, nie tylko powoda, wiązała się z koniecznością przesunięcia pracownika z innego działu.

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Artykuł 45 § 1 kodeksu pracy 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 gdy umowa o pracę uległa rozwiązaniu o przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu. Wypowiedzenie jest nieuzasadnione, gdy nie opiera się na ważnych i rzeczywistych przyczynach. Przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę na czas nie określony mogą leżeć zarówno po stronie pracownika, jak i po stronie pracodawcy, albo też po obu stronach łącznie. Gdy chodzi o pracownika mogą być przez niego zawinione, albo niezawinione.

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 § 1 kp powinna być dokonana nie tylko z uwzględnieniem interesów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, ale także z uwzględnieniem słusznego interesu zakładu pracy, który należy oceniać w powiązaniu z istotą i celem stosunku pracy.

W umowie o pracę pracownik zobowiązuje się bowiem do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 kp). Skoro więc celem stosunku pracy jest zatrudnianie pracownika po to, by zakład pracy – płacąc mu wynagrodzenie – mógł na niego liczyć i prowadzić zamierzoną działalność, to w sytuacji częstych i długotrwałych nieobecności w pracy, skutkujących niemożnością wykonywania przez pracownika przyjętych na siebie obowiązków, utrzymywanie stosunku pracy należy uznać za sprzeczne z tak określonym celem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 września 1998 roku, I PKN 335/98, OSNAP 1999/20/648).

Jednocześnie zasadność wypowiedzenia powinna być oceniana także z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego swoje obowiązki (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6.11.2001 roku, I PKN 673/00, OSNP 2003, nr 19, poz. 459).

Przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę trzeba też mieć na uwadze, iż jest to zwykły środek rozwiązywania stosunku pracy. Jak to pokreślił Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85 (OSNC 1985/11/164), przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę może stanowić okoliczność niezależna od pracownika, jeżeli przemawia za tym interes zakładu pracy. „Taką przyczyną w szczególności może być długotrwała usprawiedliwiona nieobecność pracownika z przyczyn zdrowotnych, w razie gdy powoduje ona dezorganizację pracy w zakładzie”. Z kolei w wyroku z dnia 4 grudnia 1997 roku w sprawie sygn. akt I PKN 422/97 (OSNAP 1998/20/600 Sąd Najwyższy wprost stwierdził, iż nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenia zastępstw), są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione. Jednocześnie przyjmuje się, że wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika może być uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6.11.2001 roku, I PKN 673/00, OSNP 2003, nr 19, poz. 459).

W przedmiotowej sprawie pozwany wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę jest spowodowane częstymi absencjami chorobowymi powoda, które dezorganizują pracę przedsiębiorstwa i wymagają podejmowania nieplanowanych działań w celu zapewnienia ciągłości funkcjonowania procesów produkcyjnych w firmie. Pracodawca podał, że powtarzające się od lutego 2017 roku nieobecności powoda uniemożliwiają realizowanie planów produkcyjnych, co skutkuje konsekwencjami nie wywiązania się z umów

z kontrahentami w zakresie dostaw produktów wytwarzanych w oddziale w R.. Pracodawca wskazał, że nie widzi możliwości dalszego utrzymywania stanu, w którym musi zapewnić stałe zastępstwo dla stanowiska powoda oraz podrażania kosztów produkcji poprzez wypłacanie nadgodzin dla pozostałych pracowników w oddziale.

Podkreślić należy, że choroba pracownika wpisana jest w ryzyko, jakie pracodawca ponosi z powodu jego zatrudnienia, podobnie jak w przypadku innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy spowodowanych innymi przyczynami niż choroba (urlopy). Pracodawca powinien zatem organizować pracę biorąc pod uwagę nieuchronność wystąpienia tych zdarzeń i czynić to w taki sposób, by podczas nieobecności w pracy zadania były możliwe do wykonania. Jednym ze sposobów realizacji tego zadania jest zapewnienie zatrudnienia na określonym poziomie.

Tymczasem, z materiału dowodowego w sprawie wynika, że w zakładzie w R. była zatrudniona zbyt mała liczba osób, która w przypadku nieobecności pracownika i zwiększonej produkcji nie była w stanie zabezpieczyć ciągłości produkcji. Skutkowało to koniecznością delegowania pracowników z G.. Z zeznań pracodawcy i świadków zajmujących stanowiska kierownicze w zakładzie wynika, że pracodawca zakładał, iż pracownicy zawsze będą zdrowi, a każda nieobecność wiązała się z koniecznością przesunięcia pracownika z innego działu. Jeżeli nie było to możliwe także z innego zakładu pozwanej Spółki. Według pracodawcy powód winien był wcześniej informować, że będzie chorował, czyli powinien zaplanować chorobę. Stwierdzenie to jest absurdalne, bowiem choroba jest zdarzeniem nagłym i nieprzewidywalnym.

Z zeznań świadka W. K. wynika, że w zakładzie jest utrzymywane zatrudnienie w ilości 10-15 osób, które mają zapewnić ciągłość pracy w magazynie, na produkcji i w utrzymaniu ruchu, przy czym praca odbywa się na zmiany. Przy takiej obsadzie pracowniczej nieobecność którejkolwiek osoby powodowała perturbacje dla pracodawcy. Oznacza to, że obsada pracownicza w zakładzie w R. była zbyt mała, trudno było wykonać plany produkcji, czasami nawet przy pełnej obsadzie. Konieczność ściągania pracowników z innych zakładów (np. z G.) sugerowała zwiększenie obsady pracowniczej lub taką organizację pracy, aby możliwe było zapewnienie ciągłości produkcji, także podczas nagłych i nieprzewidywanych nieobecności pracowników.

Pozwany pracodawca nie wykazał, że właśnie nieobecności powoda naruszyły jego istotne interesy. Z przeprowadzonych dowodów wynika, że nieobecność jakiegokolwiek pracownika powodowała konieczność zmiany grafiku i dokonywania przesunięć. Pamiętać należy, że powód o planowanych nieobecnościach informował pracodawcę, co umożliwiło zorganizowanie zastępstw. Nie jest prawdą, że nieobecności powoda skutkowały koniecznością poniesienia dodatkowych kosztów na pracę. Pracodawca w ogóle tych okoliczności nie udowodnił.

Reasumując, pozwany pracodawca nie wykazał, że jakiegokolwiek problemy z organizacją pracy w zakładzie w R. miały związek wyłącznie z nieobecnościami powoda. Jak bowiem wynika ze zgromadzonych w sprawie dowodów w zakładzie była zatrudniona zbyt mała liczba pracowników w odniesieniu do realizowanych zadań.

Pozwany przed dokonaniem wypowiedzenia umowy o pracę powodowi nie upewnił się, czy przyczyny jego nieobecności ustały. Nie wziął również pod uwagę, że powód w okresach, kiedy pracował, wykonywał swoje obowiązki sumiennie i rzetelnie oraz, że w całym okresie zatrudnienia powód rzadko chorował, a w ostatnich trzech latach, tj. w latach 2014-2016

w ogóle nie korzystał ze zwolnień lekarskich. W zakładzie było kilku pracowników, którzy chorowali częściej i dłużej niż powód. Tymczasem pozwany powołał się na nieobecności powoda od lutego 2017 roku (od 27 lutego), które łącznie trwały 57 dni. Wypowiedzenia umowy pracodawca dokonał po tym, jak powód powrócił do pracy po okresie choroby i realizował swoje obowiązki. Okoliczności te mogą wskazywać, że przyczyna wypowiedzenia umowy powodowi była inna niż wskazana w oświadczeniu.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 listopada 2001 roku (I PKN 673/00, OSNP 2003, nr 19, poz. 459) wyraził pogląd, że nieobecność pracownika spowodowana niezdolnością do pracy w następstwie choroby, która nie miała charakteru przewlekłego, a ponadto definitywnie minęła, nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. W pewnych okolicznościach wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą

może być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Sąd Najwyższy uznał przykładowo, że tego typu sprzeczność może zachodzić w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę długoletniemu pracownikowi nienagannie wykonującemu dotąd swoje obowiązki.

Biorąc zatem pod uwagę przytoczone poglądy, zawarte w orzecnictwie Sądu Najwyższego, w kontekście okoliczności sprawy, wypowiedzenie powodowi umowy o pracę należy po pierwsze uznać za nieuzasadnione, a po drugie za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 kp).

Dlatego też powództwo podlegało uwzględnieniu.

Z dwóch alternatywnych roszczeń powód wybrał odszkodowanie. Zgodnie z art. 47<sup>1</sup> kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 kp, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę powodowi wynosił 3 miesiące, a wysokość miesięcznego wynagrodzenia powoda stanowiła kwotę 4.678,08 zł. Powód wnosił o zasądzenie odszkodowania w kwocie 12.000,00 zł, nie przekraczającej 3-miesięcznego wynagrodzenia.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd na podstawie art. 45 § 1 kp w zw. z art. 47<sup>1</sup> kp uwzględnił powództwo w całości, o czym orzekł w punkcie pierwszym wyroku.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 § 1 i 2 kc. Oddaleniu podlegało żądanie odsetek od dnia wniesienia pozwu. Odsetki należne są od daty doręczenia pozwu.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (Dz.U.2014.1025 j.t. ze zm.) w zw. z art. 98 kpc Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 600,00 złotych tytułem opłaty od pozwu.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nie przekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.