

Sygn. akt VIII Pa 147/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 stycznia 2017 r.

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Jacek Chaciński

Sędziowie: SO Iwona Jawor-Piszc

SO Jolanta Węs (spr.)

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 stycznia 2017r. w L.

sprawy z powództwa P. K.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w B.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 30 marca 2016 r., sygn. akt VII P 395/15

I. oddala apelację.

II. zasądza od P. K. na rzecz (...) Spółki Akcyjnej w B. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem kosztów postępowania apelacyjnego.

SSO Iwona Jawor-Piszc SSO Jacek Chaciński SSO Jolanta Węs

Sygn. akt VIII Pa 147/16

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 30 marca 2016 roku Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo w sprawie P. K. przeciwko Spółce Akcyjnej (...) w B. o przywrócenie do pracy ewentualnie o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę i odprawę pieniężną (wyrok k. 140 a.s.).

Wyrok ten zapadł na gruncie następujących ustaleń faktycznych oraz rozważań prawnych:

Powód P. K. został zatrudniony w Spółce Akcyjnej (...) w B. od 17 sierpnia 2006 roku na podstawie umowy o pracę zawartej najpierw na okres próbny, następnie na czas określony, a od 17 listopada 2008 roku na czas nieokreślony, na stanowisku robotnika pod ziemią, w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu (...) roku P. K. uległ wypadkowi przy pracy, na skutek którego w okresie od 14 kwietnia do 22 września 2011 roku był nieprzerwanie niezdolny do pracy w związku ze (...)i korzystał ze zwolnienia lekarskiego łącznie przez 162 dni.

Sąd Rejonowy ustalił, że w roku 2012 P. K. był niezdolny do pracy w dniach: 7-25 maja, 11 czerwca-27 sierpnia, 25 września-1 października, 15-31 października, 26 listopada-24 grudnia i korzystał ze zwolnień lekarskich obejmujących łącznie 140 dni, tj. ok. 57% ogółu dni przypadających w tym roku do przepracowania. Ogólny wskaźnik absencji chorobowej w Spółce w roku 2012 wyniósł 5,98%.

W roku 2013 P. K. był niezdolny do pracy w dniach: 3 stycznia-23 kwietnia i korzystał ze zwolnień lekarskich obejmujących łącznie 112 dni, tj. ok. 44% ogółu dni przypadających w tym roku do przepracowania. Ogólny wskaźnik absencji chorobowej w Spółce w roku 2013 wyniósł 5,83%.

W roku 2014 P. K. był niezdolny do pracy w dniach: 3-14 marca i 11-20 czerwca i korzystał ze zwolnień lekarskich obejmujących łącznie 22 dni, tj. ok. 9% ogółu dni przypadających w tym roku do przepracowania. Ogólny wskaźnik absencji chorobowej w Spółce w roku 2014 wyniósł 4,42%.

W dniu 20 stycznia 2015 roku P. K. uległ wypadkowi w drodze z pracy do domu,...) z powodu którego był niezdolny do pracy w okresie od 21 stycznia do 17 kwietnia 2015 roku – zwolnienie lekarskie obejmowało leczenie i pobyt w sanatorium. Ponadto w roku 2015 był niezdolny do pracy także w dniach: 30 czerwca-22 lipca i 12-28 sierpnia, korzystając ze zwolnień lekarskich obejmujących łącznie 126 dni (w okresie do 31 sierpnia 2015 roku), tj. ok. 99% ogółu dni przypadających w tym roku do przepracowania. Ogólny wskaźnik absencji chorobowej w Spółce w roku 2015 wyniósł 3,99%.

Sąd I instancji ustalił również, że w dniu 21 kwietnia 2015 roku przełożeni P. K.: Kierownik D. Górniczego P. B. D. O. i Szytygar Zmianowy w Oddziale – zastępca Szytygara Oddziałowego S. W., w związku z wysoką, odbiegającą od przeciętnej, absencją chorobową i niskimi kwalifikacjami P. K. zwrócili się z prośbą do przełożonych o podjęcie kroków mających na celu rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę – wskazując, że jego długotrwałe, nieprzewidziane i powtarzające się nieobecności w pracy dezorganizują pracę oddziału, wymagają przesunięć innych pracowników między zmianami oraz nierzadko są przyczyną niepełnych składów osobowych brygad na zmianach, co obniża bezpieczeństwo pracy i powoduje problemy w wykonywaniu planowanych zadań oddziału. Wskazali również, że P. K. jest najmniej przydatny ze względu na swoje niskie kwalifikacje i pomimo dużego stażu pracy nie posiada kwalifikacji górnika, co jest warunkiem koniecznym do dalszego rozwoju i podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Oświadczyli, że w związku z tymi okolicznościami nie widzą możliwości dalszej współpracy z P. K.. W ocenie przełożonych, P. K. wykazywał bardzo mało chęci do pracy, a jeśli przyszedł po dzień urlopu i go nie dostał – na następny dzień był na zwolnieniu.

Sąd Rejonowy ustalił następnie, że pismem z dnia 4 maja 2015 roku pracodawca zawiadomił zakładową organizację związkową – Zarząd (...) w Polsce o zamiarze wypowiedzenia P. K. umowy o pracę, wskazując na brak dyspozycyjności, a przez to niską przydatność zawodową pracownika spowodowaną bardzo częstą absencją chorobową (w okresie 8 lat i 8 miesięcy zatrudnienia ogólna liczba absencji chorobowej wyniosła 575 dni) powodującą dezorganizację pracy oddziału, a także małą przydatność ze względu na niskie kwalifikacje zawodowe i brak kwalifikacji górnika. W dniu 11 maja 2015 roku pracodawca wypowiedział P. K. umowę o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, podając że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie jest: brak dyspozycyjności rozumianej jako możliwość liczenia na obecność w pracy w czasie na nią przeznaczonym, a przez to niska przydatność zawodowa spowodowana bardzo częstą absencją chorobową powodującą dezorganizację pracy oddziału, tj.: 7.05.2012 r. – 15.05.2012 r., 16.05.2012 r. – 18.05.2012 r., 19.05.2012 r. – 25.05.2012 r., 11.06.2012 r. – 20.06.2012 r., 21.06.2012 r. – 6.07.2012 r., 8.07.2012 r. – 27.07.2012 r., 28.07.2012 r. – 10.08.2012 r., 13.08.2012 r. – 17.08.2012 r., 20.08.2012 r. – 27.08.2012 r., 25.09.2012 r. – 1.10.2012 r., 15.10.2012 r. – 22.10.2012 r., 23.10.2012 r. – 31.10.2012 r., 26.11.2012 r. – 3.12.2012 r., 5.12.2012 r. – 14.12.2012 r., 15.12.2012 r. – 24.12.2012 r., 3.01.2013 r. – 9.01.2013 r., 10.01.2013 r. – 18.01.2013 r., 19.01.2013 r. – 23.01.2013 r., 24.01.2013 r. – 4.02.2013 r., 5.02.2013 r. – 28.02.2013 r., 1.03.2013 r. – 6.03.2013 r., 7.03.2013 r. – 3.04.2013 r., 4.04.2013 r. – 23.04.2013 r., 3.03.2014 r. – 14.03.2014 r., 11.06.2014 r. – 20.06.2014 r., 21.01.2015 r. – 20.02.2015 r., 21.02.2015 r. – 4.03.2015 r., 5.03.2015 r. – 31.03.2015 r., 1.04.2015 r. – 17.04.2015 r. – na staż pracy 8 lat i 8 miesięcy ogólna liczba absencji chorobowej wynosi 575 dni (w tym 162 dni w 2011 roku) i wskazując, że praca, którą wykonuje wymaga stałego obciążenia stanowiska pracy w oddziale, natomiast

bardzo częsta, powtarzająca się i nieprzewidywalna nieobecność dezorganizuje pracę oddziału i zatrudnionych w nim pracowników; długotrwałe, nieprzewidziane i powtarzające się nieobecności w pracy wymagają przesunięcie innych pracowników między zmianami oraz nierzadko są przyczyną niepełnych składów osobowych brygad na zmianach, co obniża bezpieczeństwo pracy i powoduje problemy w wykonywaniu planowanych zadań oddziału. Wskazano ponadto, że P. K. jest mało przydatnym pracownikiem ze względu na swoje niskie kwalifikacje zawodowe, zwracając uwagę, że pomimo ponad 8-letniego stażu pracy nie uzyskał kwalifikacji górnik, co jest warunkiem niezbędnym do dalszego rozwoju i podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

P. K. złożył wniosek o wszczęcie postępowania pojednawczego przed Komisją Pojednawczą w (...) S.A. Postępowanie przed Komisją zakończyło się 21 maja 2015 roku – po przeanalizowaniu wszelkich aspektów sprawy nie doszło do zawarcia ugody między stronami.

Uznając powództwo za niezasadne Sąd Rejonowy wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę jest najczęściej spotykanym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Przepisy kodeksu pracy wymagają jedynie, by wypowiedzenie przez pracodawcę umowy zawartej na czas nie określony było uzasadnione. Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie powinna być podana pracownikowi w oświadczeniu pracodawcy (złożonym na piśmie) o wypowiedzeniu umowy, a jeśli pracownik jest członkiem związku zawodowego, bądź organizacja związkowa podjęła się obrony jego praw – do wiadomości zarządowi zakładowej organizacji związkowej (art. 30 § 4 k.p. i 38 k.p.). W razie odwołania się pracownika do sądu pracy decyzja pracodawcy podlega kontroli sądu (45 k.p.) co do zgodności z prawem i zasadności – biorąc pod uwagę przyczynę wskazaną przez pracodawcę w jego oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy. Przyczyna wypowiedzenia powinna więc być obiektywna, konkretna, uprzednia i – prawdziwa, a obowiązek podania jej w pisemnym oświadczeniu woli nakłada na pracodawcę wprost przepis art. 30 § 4 k.p. Jednocześnie, w toku procesu ciężar wykazania prawdziwości faktów stanowiących przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę spoczywa na pracodawcy (art. 6 k.c.).

Oceniając pismo pracodawcy zawierające oświadczenie woli o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę Sąd wskazał, że fakt korzystania przez powoda ze zwolnień lekarskich w okresach wskazanych przez pracodawcę w piśmie wypowiadającym umowę o pracę i łączna liczba dni nieświadczenia przez powoda pracy z powodu niezdolności do pracy nie były okolicznościami spornymi.

Jednocześnie z zeznań przełożonych powoda, a więc osób odpowiedzialnych za organizację pracy powierzonych im zespołów pracowników i wykonanie planowanych zadań, wynikało, że powód – z uwagi na tak dużą, znacząco odbiegającą od przeciętnej, absencję chorobową, i niskie kwalifikacje – był pracownikiem mało przydatnym. W jego przypadku, biorąc pod uwagę zajmowane stanowisko i kwalifikacje, powierzali mu prace pomocnicze, które wymagały tylko zaangażowania i obecności w pracy – a tego u powoda właśnie brakowało. Potwierdzili też, że nieobecności powoda dezorganizowały pracę oddziału, wymagały przesunięcia innych pracowników, a niekiedy wykluczały możliwość wykonania wszystkich zaplanowanych prac.

Powołując się na orzecznictwo i literaturę prawa pracy Sąd I instancji wskazał, że przyczyna wypowiedzenia może też wynikać z okoliczności niezależnych od pracownika, jak w sprawie niniejszej, w razie dezorganizującej pracę w zakładzie częstej lub długotrwałej usprawiedliwionej nieobecności pracownika z przyczyn zdrowotnych. Przyjęcie takiego stanowiska wynika z istoty stosunku pracy. W ramach stosunku pracy, w zamian za wynagrodzenie, pracodawca uzyskuje prawo dysponowania osobą i czasem pracownika, w granicach zakreślonych umową o pracę. Zatem, jeżeli to zasadnicze zobowiązanie pracownika nie jest lub nie może być realizowane w związku z jego częstą, długotrwałą lub nieprzewidywalną dla pracodawcy nieobecnością w wyznaczonym do pracy miejscu i czasie, choćby z przyczyn od pracownika niezależnych, nie można odmówić pracodawcy prawa do rozwiązania umowy. Jeżeli więc w sytuacji utrzymywania się takiego stanu rzeczy przez kilka lat, jak miało to miejsce w przypadku powoda, pracodawca zdecyduje się na wypowiedzenie umowy o pracę, to nie można skutecznie podważyć zasadności takiej jego decyzji.

Sąd Rejonowy podnosił, że w takiej sytuacji bez znaczenia pozostają przyczyny nieobecności pracownika w pracy - nawet w sytuacji, gdy są niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione. Dlatego też dowodzenie,

zgodnie z wnioskami powoda, że warunki pracy w kopalni miały wpływ na zachorowania powoda i konieczność korzystania ze zwolnień lekarskich, było dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu zbędne. W tym więc zakresie wnioski dowodowe powoda podlegały oddaleniu – przedmiotem dowodu winny być fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.). Sąd wskazał, że tylko nieobecność powoda w roku 2011 spowodowana była skutkami urazu doznanego przez niego w wyniku wypadku przy pracy.

W konkluzji Sąd I instancji uznał, że wskazane przez pozwanego pracodawcę przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były konkretne, prawdziwe i wystarczające do uznania zasadności takiej decyzji. Z tych względów Sąd ten oddalił powództwo na podstawie art. 45 § 1 k.p.

W dalszej części uzasadnienia wywodził również, że ujawnione w toku procesu przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były niewątpliwie przyczynami leżącymi po stronie pracownika – dotyczącymi pracownika, tym samym nie było podstaw do uwzględnienia żądania zasądzenia na rzecz powoda odprawy pieniężnej, przysługującej pracownikom na podstawie przepisów art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2015, poz. 192) (uzasadnienie k. 145-155 a.s.).

Apelację od powyższego wyroku złożył pełnomocnik powoda, który zaskarżył powyższe orzeczenie w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 217 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku dowodowego pełnomocnika powoda o przesłuchanie w charakterze świadków osób, które pracowały z powodem oraz miały wiedzę na temat warunków pracy, które to naruszenia przyczyniły się do wypadku przy pracy oraz spowodowały konsekwencję tego w postaci absencji powoda;

2. obrazę przepisów prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie: art. 45 k.p., przez bezpodstawne przyjęcie, że nieobecność powoda w pracy dezorganizowała pracę zakładu, podczas gdy z prawidłowych ustaleń Sądu pierwszej instancji wynika, iż w dziale powoda jego nieobecność nie dezorganizowała pracy, a także nie powodowała konieczności ponoszenia przez pracodawcę niewspółmiernych kosztów oraz nie zmuszała pozostałych pracowników do większego wysiłku, gdyż ta argumentacja nie mogła odnosić się wyłącznie do powoda, lecz powinna być odniesiona także do innych pracowników nieobecnych w pracy z powodu choroby.

Mając na względzie tak sformułowane zarzuty, pełnomocnik apelującego wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia oraz uznanie bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę i przywrócenie powoda do pracy ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przypisanych (apelacja k. 159-163 a.s.).

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję (odpowiedź na apelację k. 180-186 a.s.).

Sąd Okręgowy w Lublinie zważył, co następuje:

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie stwierdzić należy, iż Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i rozważania prawne, zatem nie zachodzi potrzeba ich powtarzania.

W ocenie Sądu Okręgowego, rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest trafne, a przy jego wydawaniu Sąd ten nie dopuścił się żadnych uchybień przepisom prawa materialnego czy procesowego. Nie jest uzasadniony wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania. Stosownie do treści art. 386 § 2 i 4 k.p.c. uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania może nastąpić tylko w razie

stwierdzenia nieważności postępowania, nie rozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo w sytuacji, gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

W ocenie Sądu Okręgowego, w przedmiotowej sprawie nie zachodzi żadna z przytoczonych powyżej podstaw do uchylenia orzeczenia i przekazania do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu. W szczególności postępowanie przed Sądem I instancji nie było dotknięte nieważnością, nadto Sąd ten rozpoznał istotę sprawy rozstrzygając w oparciu o ustalone okoliczności faktyczne.

Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione. Poza sporem pozostaje, iż powód przebywał na zwolnieniach lekarskich w okresach wskazanych w wypowiedzeniu. Były to częste, zarówno krótkotrwałe, jak i długotrwałe zwolnienia.

Nie jest zasadny zarzut zawarty w apelacji, iż częste nieobecności powoda w pracy nie dezorganizowały tej pracy. Wskazać należy, iż każda absencja pracownika, związana czy to z chorobą czy z urlopem stanowi niedogodność dla pracodawcy, dezorganizuje pracę i wymusza, w celu zachowania ciągłości działania, organizowania zastępstw doraźnych. Gdyby nieobecności takie uznawać za zupełnie obojętne prowadziłyby to do prostej konkluzji, że zatrudnianie danego pracownika jest dla pracodawcy zbędne. W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy ustalił niewadliwie w tym zakresie, iż w sytuacji nieobecności powoda, jego obowiązki spadały na innych pracowników. Dezorganizacja była niewątpliwie związana zatem z faktem, iż inny pracownik musiał wykonywać większą ilość pracy niż normalnie mu wyznaczona oraz że sytuacje takie występowały nagle (za co oczywiście nie można winić powoda z uwagi na zwolnienie lekarskie) i zdarzały się bardzo często. Odnośnie zarzutu, iż zwolnienia były spowodowane wypadkiem przy pracy z dnia(...) roku, należało uznać go za bezzasadny. Po pierwsze, dla oceny zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z powodu długotrwałego przebywania na zwolnieniach lekarskich, nie ma znaczenia, jaka jest przyczyna tych zwolnień lekarskich, po drugie - wypadek miał miejsce w 2011 roku i w jego wyniku powód (...) zaś zwolnienia lekarskie, jak słusznie podnosił pozwany, były wystawiane z powodu różnych schorzeń, nie mających związku z wypadkiem przy pracy, ani z warunkami pracy u strony pozwanej.

Odnośnie podniesionych w apelacji zarzutów strony powodowej dotyczących naruszenia przepisów kodeksu postępowania cywilnego stwierdzić należy, że są one nieuzasadnione.

Sąd Rejonowy nie naruszył przepisów art. 217 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. Po pierwsze wskazać należy, że Sąd nie może dopuścić się naruszenia art. 217 § 1 k.p.c., podobnie jak i art. 227 k.p.c., który określa jedynie, jakie fakty mogą być przedmiotem dowodu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 2014 roku, IV CSK 503/13). Twierdzenie, że art. 227 k.p.c. został naruszony przez sąd rozpoznający sprawę ma rację bytu tylko w sytuacji, gdy wykazane zostanie, że sąd przeprowadził dowód na okoliczności niemające istotnego znaczenia w sprawie i ta wadliwość postępowania dowodowego mogła mieć wpływ na wynik sprawy, bądź gdy sąd odmówił przeprowadzenia dowodu na fakty mające istotne znaczenie w sprawie, wadliwie oceniając, iż nie mają one takiego charakteru (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2012 roku, I PK 130/11, LEX nr 1215258). Sytuacja taka nie miała jednak miejsca w rozpoznawanej sprawie. Sąd Rejonowy słusznie oddalił wnioski dowodowe pełnomocnika powoda o przesłuchanie świadków na okoliczność związku pomiędzy warunkami pracy powoda a jego absencją chorobową. Podnieść należy, iż okoliczność ta nie miała istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Poza tym zeznania świadków nie mogły stanowić dowodu na istnienie takiego faktu, gdyż związek schorzenia z pracą mogą ustalić jedynie biegli lekarze.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia zasad współzycia społecznego poprzez wypowiedzenie umowy długoletniemu pracownikowi wykonującemu nienagannie swoje obowiązki, należy podkreślić, że klauzule „zasad współzycia społecznego” i „społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa” wymienione w art. 8 k.p. wyznaczają stronom stosunków pracy granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych zagwarantowanych przepisami prawa pracy. Z istoty nadużycia prawa podmiotowego wynika, że dokonuje go strona, która wykonując swoje prawo, czyni to niezgodnie z zasadami współzycia społecznego lub społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 roku, I PK 135/10, MoPr 2011, Nr 9, s. 475). Artykuł 8 k.p. umożliwia dokonanie oceny organowi stosującemu prawo, a także sądowi pracy, czy korzystanie przez uprawnionego

z zagwarantowanego mu przepisami prawa pracy prawa podmiotowego mieści się, czy też wykracza poza granice zasad współzycia społecznego i społeczno - gospodarczego przeznaczenia prawa. Niemniej jednak w judykaturze ukształtował się pogląd, określany jako „zasada czystych rąk”, zgodnie z którym nie może powoływać się na naruszenie zasady współzycia społecznego podmiot osoba, która narusza przepisy prawa lub zasady współzycia społecznego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 1998 roku, I PKN 552/97, OSNP 1999, Nr 4, poz. 124). Jak wynika z zeznań świadków, powód był pracownikiem mało przydatnym, o niskich kwalifikacjach zawodowych, nie wykazującym zaangażowania w pracę. Tym samym nie zachowywał się lojalnie wobec pracodawcy. Wobec tego, zdaniem Sądu Okręgowego, P. K. nie mógł skutecznie żądać uwzględnienia roszczeń poprzez przyzmat rzekomego naruszenia przez pracodawcę zasad współzycia społecznego.

W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd I instancji, mając na uwadze art. 30 § 4 k.p. oraz wynikające z orzecznictwa zasady formułowania przyczyn wypowiedzenia (w sposób konkretny i prawdziwy), dokładnie zbadał przyczyny podane powodowi w piśmie o wypowiedzeniu stosunku pracy oraz mając na uwadze orzecznictwo sądowe dotyczące absencji chorobowych pracownika jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę – odniósł się do tych przyczyn, w szczególności rozważał wpływ nieobecności chorobowych powoda na funkcjonowanie pozwanego zakładu pracy. Sąd I instancji dokonał oceny materiału dowodowego i słusznie uznał, że materiał ten pozwala na uznanie, że pozwany pracodawca wykazał, iż częste i nieprzewidziane nieobecności w pracy powoda dezorganizowały pracę u strony pozwanej. Sąd Rejonowy - uzasadniając swoje stanowisko - wskazał, iż o prawdziwości i zasadności przyczyn wypowiedzenia zadecydowały nie tylko dowody z dokumentów w postaci druków zwolnień lekarskich powoda (wskazujące na liczbę dni nieobecności), ale także zeznania świadków J. B., S. M., A. M..

Jak podkreśla się w orzecznictwie sądowym, nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenia zastępstw) i pociągające za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych lub innych osób na podstawie umów zlecenia, mogą stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 roku, I PKN 422/97, OSNP 1998/20/600).

W wyroku z dnia 6 listopada 2001 roku Sąd Najwyższy (I PKN 449/00, OSNP 2003/19/456) wskazał z kolei, że pracodawca, który jest przedsiębiorcą, powinien organizować swą działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami. 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.

W wyroku z dnia 11 lipca 2006 roku (I PK 305/05, M.P.Pr. 2007/1/3) Sąd Najwyższy uznał zaś, iż długotrwała choroba pracownika samodzielnie stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy. Ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. Częste lub długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 września 1998 roku, I PKN 335/98, OSNP 1999/20/648, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2005 roku, II PK 300/04).

Z zaprezentowanych powyżej judykatów wynika zatem, iż częsta i długotrwała absencja chorobowa pracownika może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania z nim stosunku pracy w drodze wypowiedzenia. Jednakże każda taka sytuacja, w której pracownik przez dłuższy czas z przyczyn usprawiedliwionych (z powodu choroby) nie świadczy pracy, wymaga indywidualnej oceny, uwzględniającej nie tylko przymioty pracownika związane z łączącym strony stosunkiem pracy oraz jego stosunek (postawę) wobec obowiązków pracowniczych, ale także interesy zakładu pracy.

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi, jak prawidłowo zauważył to Sąd Rejonowy, podstawowy (zwykły) sposób rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. 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 (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 4 kwietnia 1979 roku, sygn. akt I PRN 32/79). Wypowiedzenie jest też skuteczne, jeżeli jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji zadań (tak: Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 16 lipca 1976 roku, a także w wyroku z dnia 28 września 1976 roku, I PRN 59/76). Pracodawca może umowę wypowiedzieć bez narażenia się na zarzut bezzasadności wówczas, gdy dany pracownik nie osiąga wyników porównywalnych z innymi pracownikami, niezależnie od tego, czy zostało to spowodowane niestarannym wykonywaniem obowiązków, czy też innymi obiektywnymi przyczynami, leżącymi po stronie pracownika. Tak samo też pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 roku, I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997 nr 10, poz. 163, z dnia 11 lipca 2006 roku, I PK 305/05 LEX nr 395064).

Sąd odwoławczy przedstawione wyżej poglądy w pełni podziela. W rozpoznawanej sprawie niewątpliwie rzeczywistą, konkretną przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę był fakt jego ciągłych nieobecności w pracy, które dezorganizowały pracę u pozwanego, na oddziale robót przygotowawczych - wymagały przesunięcia innych pracowników między zmianami oraz były przyczyną niepełnych składów osobowych, co powodowało problemy w wykonywaniu planowych zadań tego oddziału. Przyczyna ta została w sposób szczegółowy opisana w wypowiedzeniu, ze wskazaniem ilości przepracowanych przez powoda dni pracy oraz ilości jego zwolnień lekarskich.

Konkludując, zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w sprawie nie był uzasadniony. Wbrew stanowisku apelującego, zgromadzony materiał dowodowy i ustalony stan faktyczny pozwalał na dokonanie oceny, iż wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione. Wskazane w wypowiedzeniu przyczyny były konkretne i spełniały wszystkie wymagania określone w przepisie art. 30 § 4 k.p.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego, żaden z zarzutów apelacji dotyczących naruszenia prawa procesowego i materialnego nie zasługiwał na uwzględnienie. Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Sąd I instancji w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowych ustaleń i na tej podstawie wywiódł trafnie wnioski. Zaskarżone orzeczenie odpowiada zatem prawu.

Na marginesie wskazać należy, iż nie jest zasadny zarzut pełnomocnika powoda, że został źle poinformowany przez biuro obsługi interesantów o terminie rozprawy wyznaczonej na dzień 5 lutego 2016 roku o godz. 8.30. Jak wynika bowiem z protokołu rozprawy z dnia 30 listopada 2015 roku, substytut pełnomocnika powoda, który stawił się w tym dniu w Sądzie, został prawidłowo poinformowany o obowiązku stawiennictwa na wskazany wyżej termin rozprawy bez dodatkowych wezwań (k. 112v a.s.).

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej, jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów postępowania apelacyjnego, orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015, poz. 1800), biorąc pod uwagę fakt, iż żądaniem apelacji było wyłącznie przywrócenie powoda do pracy.

SSO Jolanta Węś SSO Jacek Chaciński SSO Iwona Jawor- Piszcz