

Sygnatura akt IV P 68/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Żary, dnia 30 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy w Żarach IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Arkadiusz Pintał

Ławnicy: Elżbieta Laskowska, Krzysztof Niekało

Protokolant: st. sekr. sąd. Katarzyna Oliwa

po rozpoznaniu w dniu 22-11-2016 r. w Żarach

na rozprawie sprawy z powództwa M. M.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w D.

o przywrócenie do pracy

I. przywraca powódkę M. M. do pracy u pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w D. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy;

II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu – kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Żarach kwotę 30 (trzydzieści) złotych tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Sygn. akt IVP 68/16

UZASADNIENIE

Powódka M. M. wniosła przeciwko (...) S.A. w D. odwołanie od dokonanego przez pozwanego wypowiedzenia umowy o pracę, jako niezgodnego z prawem i przywrócenie do pracy na zajmowanym przez nią stanowisku. Wniosła również o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, że pracowała u pozwanego od 19.10.2010r. początkowo, jako pracownik tymczasowy, a od 2.06.2011r. na podstawie umowy o pracę, jako pracownik produkcji. Jej praca polegała na odbieraniu szyb samochodowych ze stanowiska, kontroli ich jakości i odstawieniu dalej. Współpracuje z operatorem pieca, który przy dużych szybach pomaga jej przy ich przenoszeniu. Swoją pracę wykonywała rzetelnie i sumiennie, nie otrzymała żadnej kary porządkowej, wręcz przeciwnie pochlebne oceny jej pracy. Pracodawca nie sygnalizował, że jej zwolnienia chorobowe dezorganizują pracę pozwanego. Pozwany zawiadomił reprezentującą powódkę organizację związkową o zamiarze jej zwolnienia, uzyskując odpowiedź o pochoptności decyzji pracodawcy. Powódka w 2016r. przebywała na zwolnieniu chorobowym ok. 20 dni, co nie jest ilością przytłaczającą biorąc pod uwagę sezon grypowy i osobiste problemy zdrowotne powódki. Ponadto powódka posiada dwoje dzieci i jej absencja była spowodowana ich chorobą. Pozwany 14.07.2016r. wręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę, uzasadniając decyzję częstą absencją powódki dezorganizującą proces pracy. Wskazał zwolnienia chorobowe i łącznie z nimi okresy opieki nad dziećmi od 2013r. Wskazała, że okresy zwolnień chorobowych zostały przez pozwanego podane nieprawidłowo. Wskazała okresy nieobecności z powodu choroby i opieki nad dziećmi. Powołała się na orzecznictwo SN, wskazując, że w pewnych

sytuacjach wypowiedzenie umowy o pracę w związku z długotrwałymi lub częstymi nieobecnościami pracownika spowodowanymi chorobą mogą być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Podniosła, że pozwany nie dookreślił, na czym dezorganizacja pracy pozwanego polegała. W czasie nieobecności powódki pozwany miał możliwość kierowania innych pracowników do wykonywania obowiązków należących do powódki, co się zdarzało. Zgodnie z wiedzą powódki, spośród pracowników wydziału hartowni, w tym również posiadających znacznie większą od powódki liczbę dni zwolnień lekarskich, tylko powódka została zwolniona. W ocenie powódki prawdziwą przyczyną wypowiedzenia było podejrzenie pracodawcy, że powódka załatwia pracę pracownikom pozwanego w innym zakładzie w Niemczech – lepiej płatną, poprzez jej męża, który od 4 lat pracuje w Niemczech w zakładzie o podobnym profilu działalności.

W odpowiedzi pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa prawnego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu podniósł, że nie zgadza się z twierdzeniami powódki o ogólnikowości przyczyny wypowiedzenia. Powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2008r. (II PK 82/08). Wskazał, że powódka była pracownikiem przeciętnym, niewyróżniającym się. Jednakże jej częste nieobecności w pracy dezorganizowały produkcję, powodując konieczność przesunięcia pracowników z innych stanowisk pracy na stanowisko powódki, które współpracowała z operatorem pieca. Przesuwając inną osobę pozwany musiał zatrzymać pracę innego urządzenia. Powodowało to przestój produkcji, który nie pozwalał pracodawcy na osiągnięcie zamierzonego celu gospodarczego i który miał do wykonania określone terminowe zobowiązania w stosunku do swoich kontrahentów. Wskazał, że powódka w roku 2016 przedłożyła trzy zwolnienia lekarskie i dwa zaświadczenia o opiece nad dzieckiem, na następujące po sobie okresy. W roku 2015 nieobecność powódki z powodu choroby przypada na okres ferii szkolnych w lutym, w maju – bezpośrednio po weekendzie, czerwcu – cały tydzień, w sierpniu powódki nie było w pracy ponad dwa tygodnie oraz w grudniu w okolicach Bożego Narodzenia. Trudno w ocenie pozwanego dopatrzeć się związku między nieobecnością w maju, czerwcu i sierpniu a sezonem zachorowań grypowych, a dzieci powódki mają po 17 i 14 lat. Wskazał, że w okresie od 2013r. do 2016r. z powodu nieobecności w pracy wypowiedział umowy dwóm pracownikom, a trzem nie przedłużył umów. Jako absurdalny ocenił zarzut powódki, co do „prawdziwej” przyczyny wypowiedzenia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona u pozwanego od 2 czerwca 2011r., na podstawie kolejnych umów o pracę – na okres próbny, dwóch na czas określony i zawartej 2 czerwca 2013r. na czas nieokreślony, na stanowisku pracownika produkcji – w różnych działach (hartowni, (...), malarni).

/niesporne a nadto dowód:

zeznania powódki – k. akt

umowy o pracę – k. 11,15,22 części B akt osobowych

aneksy do umów o pracę – k. 16,22,30,32 części B akt osobowych;

karta zatrudnienia – k. części B 12 akt osobowych;

karta opisu stanowiska – k. 13 części B akt osobowych;

zmiana warunków zatrudnienia z 26.06.2012r.

– część B akt osobowych

W okresie od stycznia 2013r. do lipca 2016r. powódka przebywała 106 dni na zwolnieniach lekarskich (z tego 31 dni w 2013r., 21 dni w 2014r., 40 dni w 2015r. i 15 dni w 2016r.) ponadto w ww. okresie skorzystała z 42 dni opieki (21 dni w roku 2013r; 12 dni w roku 2014r., 5 dni w 2015r.

i 5 w 2016r.

/niesporne, a nadto zestawienie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy

o pracę – k. 8 akt/

W dniu 1 lipca 2016r. pozwany zawiadomił reprezentującą powódkę organizację związkową

o zamiarze wypowiedzenia. W ustawowym terminie uzyskał opinię negatywną

/dowód: zawiadomienie – k. C/1 akt osobowych powódki;

odpowiedź organizacji związkowej – k. C/2 akt osobowych powódki/

W dniu 14 lipca 2016r. pozwany wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę wskazał „częstą absencję chorobową dezorganizującą proces pracy”. W dalszej części oświadczenia wskazał okresy nieobecności powódki z powodu choroby

i opieki na dzieckiem w okresie od 2013r. Wskazał, że znacząca absencja wiążąca się z koniecznością zapewnienia zastępstw w systemach pracy zmianowej, przyczynia się do zwiększenia kosztów, a wobec powyższego dalsze zatrudnianie powódki jest niecelowe”

/dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu – k. C/3/

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Sporne w sprawie było, czy absencje chorobowe powodowały dezorganizację pracy pozwanego i uzasadniały decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę powódki, a także czy była to rzeczywista przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Sąd dokonując ustalenia stanu faktycznego kierował się brzmieniem przepisu art. 6 k.c. określającym rozkład ciężaru dowodowego w procesie cywilnym. Zgodnie z treścią wskazanego przepisu, ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Co prawda, obowiązujące przepisy (art. 232 k.p.c.) dają Sądowi możliwość powoływania dowodów z urzędu, jednakże niekwestionowane obecnie jest, że wobec naczelnej zasady kontrydiktoryjności procesu cywilnego, Sąd powinien korzystać z takiego uprawnienia jedynie wyjątkowo (por: wyrok SN z 15.07.1999r. sygn. akt 425/99 w: LEX nr 83805), wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 29.12.2003r. sygn. akt I ACa 1457/03 w: OSA 2005/3/12). Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Poznaniu (wyrok z 28.03.2007r. sygn. akt I ACa 99/07 w: LEX nr 370511) przepis art. 232 zd. 2 k.p.c. dopuszcza możliwość przeprowadzenia przez sąd dowodu nie wskazanego przez stronę, jednakże nie oznacza to obowiązku dopuszczenia takiego dowodu. Podobnie w wyroku z 16.06.2005r. (sygn. akt I ACa 1927/04, w: LEX nr 175170) Sąd Apelacyjny w Poznaniu wskazał, iż z przepisu art. 232 k.p.c. jednoznacznie wynika, że obowiązek wskazania dowodów obciąża stronę i w związku z tym nie jest rzeczą sądu wyszukiwanie dowodów w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron.

Sąd zatem, mając na uwadze, iż obie strony były reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników, a jedną z podstawowych zasad procesu cywilnego jest zasada kontrydiktoryjności postępowania, oparł się na dowodach zawnioskowanych przez strony, nie zastępując inicjatywy dowodowej stron swoją własną.

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki, nie znajdując podstaw do zakwestionowania ich prawdziwości.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków B. B., P. N. w części dotyczącej faktycznych przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę, tj. nieinformowania przez powódkę pracodawcę o uzyskanym zwolnieniu lekarskim przed rozpoczęciem zmiany, na której powódka powinna wykonywać swoją pracę. Należy wskazać, że zeznania świadków

były częściowo sprzeczne. Świadek B. B. wskazywał na znacznie wyższy poziom absencji chorobowych powódki w stosunku do innych pracowników, podczas gdy P. N. – bezpośredni przełożony powódki zeznał, że powódka „przeciętnie chorowała” /k. 52v akt/. Jednocześnie, jak wynika z zeznań obu świadków podstawowym zarzutem, co do pracy powódki nie był fakt wyższej częstotliwości jej absencji chorobowych lecz „zaskakiwanie” przełożonych nieobecnościami i nieprzestrzeganie istniejącej u pozwanego praktyki wcześniejszego, tj. przed rozpoczęciem zmiany, informowania o zwolnieniu chorobowym /k. 51v akt/. Jednocześnie należy podkreślić, że taki zarzut nie znalazł się w wypowiedzeniu umowy o pracę. Sąd dał również wiarę tym zeznaniom świadków, w których wskazali, że na stanowisko powódki nikt dotąd nie został zatrudniony.

Zeznania świadka Ł. S. nie wniosły istotnych informacji do sprawy, za wyjątkiem wskazania, że u pozwanego nie było dotąd zwolnienia pracownika z powodu nieobecności chorobowych

Podstawą prawną rozstrzygnięcia w przedmiotowej były przepisy art. 30§1 pkt 2 k.p., art. 30 §3i§4 k.p. oraz art. 45§1 k.p.,

Zgodnie z art. 30§1 pkt 2 oraz §3 i §4 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie a 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. Zgodnie z art. 32§1 pkt 3 k.p. każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nie określony.

Należy wskazać, iż co do zasady Sąd rozpoznający ocenia zasadność wypowiedzenia tylko w granicach przyczyn w nim wskazanych. Brak wskazania przyczyn, czy ich zbytnia ogólnikowość powoduje zatem negatywne konsekwencje dla pracodawcy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 19 kwietnia 2010r. w sprawie sygn. akt II PK 306/09 : „Wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikuje ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach (...)”. Również z wyroku z 12.07.2010r. w sprawie II PK 305/11 (publ. w M.P.Pr. (...)–540) Sąd najwyższy wskazał, że „Naruszenie art. 30 § 4 KP następuje wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna”.

Pracodawca w złożonym powodowi oświadczeniu wskazał, jako podstawę swojej decyzji „częstą absencją chorobową dezorganizującą proces pracy”, dodając, iż „tak znacząca absencja wiążąca się z koniecznością zapewnienia zastępstw w systemach pracy zmianowej przyczynia się do zwiększenia kosztów”

Pozwany nie wskazał, na czym polega „dezorganizacja procesu pracy” spowodowana absencjami chorobowymi powódki, wskazał jedynie na przyczynienie się w ten sposób do „zwiększenia kosztów” – bez sprecyzowania ww. okoliczności.

Jednocześnie, jak wynika z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków B. B. i P. N., prawdziwą przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie były absencje spowodowane chorobą – świadek P. N., bezpośredni przełożony powódki zeznał, że pod tym względem powódka była pracownikiem o przeciętnej absencji /k/ 52v akt/ - lecz okoliczność, że powódka nie informowała pracodawcy o swojej nieobecności z wyprzedzeniem – tj. przed zakończeniem pracy pracowników zmiany poprzedzającej zmianę powódki, co uniemożliwiało zaangażowanie, któregoś z ww. pracowników w ramach „nadgodzin” w miejsce powódki. Jednocześnie obaj świadkowie zgodnie wskazywali, że takie informowanie było jedynie „zwyczajem”

u pozwanego, w żaden sposób nie jest to jednak prawnym obowiązkiem pracowników.

Jednocześnie pracodawca w żaden sposób nie uprzedził powódki o negatywnej ocenie jej zachowania, nie pouczył o swoim oczekiwaniu, co do szybkiego zawiadamiania o zwolnieniach lekarskich, nie uprzedził o możliwych konsekwencjach dotychczasowej praktyki powódki w tym zakresie. Jak wynika z zeznań świadków, mieli oni zamiar porozmawiać o tym z powódką, ale do takiej rozmowy nie doszło, co wywołało irytację przełożonych i ostatecznie decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Należy wskazać, że powódka była obecna w pracy od 20 czerwca 2016r. do 29 czerwca 2016r. – a tym samym przełożeni powódki mieli możliwość porozmawiania z nią i zwrócenia jej uwagi na oczekiwany przez pracodawcę sposób informowania o zwolnieniach lekarskich – czego jednak nie uczynili.

Tym samym powódka została „ukarana” za zachowania, które po pierwsze nie były niezgodne z jej obowiązkami jako pracownika wobec pracodawcy, a po drugie nie zostały przez pracodawcę wskazane, jako niewłaściwe i nieakceptowalne.

Niezrozumiałe przy tym było sugerowanie przez pozwanego w odpowiedzi na pozew, że zwolnienia lekarskie powódki były w istocie próbą uzyskania dni wolnych od pracy w okresach wakacyjnych, w czasie ferii, czy przedłużenia weekendów czy świąt /k. 35 akt/. Jeżeli pracodawca ma wątpliwość, co do zasadności zwolnienia lekarskiego pracownika, ma prawo wystąpić do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o przeprowadzenie stosownej kontroli. Skoro tego nie czyni –

a z dokumentacji pozwanego nie wynika, aby było inaczej, to nie ma podstaw do kwestionowania prawidłowości wydanych zwolnień i sugerowanie nieuczciwości pracownika.

Należy też podkreślić, że wbrew twierdzeniom pozwanego, zaprezentowanym w mowie końcowej, powódka nie była chora „praktycznie każdego miesiąca”. W okresie ostatniego półrocza zatrudnienia u pozwanego powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w marcu – a więc faktycznie w „okresie grypowym” przez jedynie trzy dni, a następnie w czerwcu – od 6 do 17 czerwca. Nie można czynić powódce zarzutu z korzystania z przysługującej jej „opieki” w związku z chorobami jej dzieci.

Ponadto należy wskazać, że jak zeznawali świadkowie, dopiero od początku lata 2016r. dyrekcja zaczęła „rozliczać za zatrzymania”, co spowodowało reakcję przełożonych powódki. Jednocześnie jednak pozwany nie przedłożył wykazu zatrzymywanych urzędzeń, a świadkowie poza ogólnikowymi twierdzeniami o dezorganizacji pracy nie byli w stanie powiązać nieobecności powódki z powodu choroby z konkretnymi przypadkami zatrzymania innych urzędzeń w związku

z koniecznością przesunięcia obsługujących jej pracowników na stanowisko pracy powódki, czy też

z przykładami wynikłych z tego opóźnień w realizacji zamówień dla odbiorców i powstania dodatkowych kosztów dla pracodawców.

Należy podkreślić, że to na pracodawcy spoczywa ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej i obowiązek takiego jej zorganizowania, aby była możliwość zastąpienia pracownika niezdolnego do wykonywania pracy z powodu choroby. Pracodawca nie może konsekwencjami złej organizacji pracy obarczać takiego pracownika.

Należy również wskazać, iż jak wskazali świadkowie do tej pory nie został zatrudniony nikt w miejsce powódki, co podważa tezę o wyjątkowości stanowiska pracy powódki i dezorganizującym wpływie jej absencji chorobowych na pracę zakładu. Z zachowania pozwanego można bowiem wywnioskować, że okresowe chorobowe nieobecności powódki powodowały w większą dezorganizację pracy pozwanego, niż stały wakat na jej stanowisku.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12.04.1997r. w sprawie IPKN 419/97 (w: OSNP 1998/20/598): „przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy

nadzwyczajnej doniosłości skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (...).

Jednakże, jak podniosła powódka, zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być rozważana nie tylko z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy, ale również z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego swoje obowiązki (por. wyrok SN z 6 listopada 2001r. sygn. akt I PKN 637/00), a w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę długoletniemu pracownikowi nienagannie wykonującemu swoje obowiązki, z powodu nieobecności wywołanych chorobą, może być sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (por. wyrok SN z III PZP 10/85)/

Jak wynika z zeznań powódki jej choroby były związane z wykonywaną pracą. Pozwany zatrudnił powódkę ponad pięć lat, zawierając kolejne umowy, co wskazuje, iż nie miał istotnych zastrzeżeń do jej pracy. Jak wskazano wyżej, przyczyną wypowiedzenia nie były same absencje powódki, niewłaściwe w ocenie pozwanego informowanie przez powódkę o ich zaistnieniu. W ocenie Sądu pozwany powinien uprzedzić powódkę, poinformować ją o swoich oczekiwaniach, do czego nie doszło. Powódka nie miała szansy na zweryfikowanie swojego postępowania.

Należy podkreślić, że w sytuacji gdy powódka de facto sama – w związku z pracą jej męża za granicą – zajmuje się dwójką niepełnoletnich dzieci, nie można również czynić jej zarzutu że opiekuje się dziećmi w przypadku takiej konieczności.

Pozwany swoją decyzją przerzucił w ocenie Sądu na powódkę konsekwencje złej organizacji pracy, a jego decyzja nie była uzasadniona i wobec tego do wypowiedzenia doszło z naruszeniem przepisów.

Zgodnie z art. 45§1 k.p. 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.

Powódka wniosła o przywrócenie do pracy.

W ocenie Sądu przywrócenie powódki do pracy nie było niecelowe. Jej stanowisko pozostawało nieobsadzone, a w toku procesu nie ujawnił się jakikolwiek konflikt pomiędzy powódką, a jej przełożonymi czy pozostałymi pracownikami. Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku zgodnie z żądaniem pozwu.

Odnosnie kosztów procesu w tym zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98§1i§3 k.p.c.. Zgodnie z art. 98 § 1i §3 k.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony. Powód wniósł o zasądzenie kosztów postępowania, wykazując jedynie poniesienie kosztów ustanowienia w sprawie pełnomocnika procesowego.

Sąd biorąc pod uwagę treść art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych

w sprawach cywilnych nakazał ściągnąć od pozwanego nieuiszczoną opłatę od pozwu