

Sygn. akt VPa 14/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lutego 2013 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Andrzej Marek

Sędziowie: SSO Krzysztof Głowczyński

SSO Jacek Wilga (spr.)

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 14 lutego 2013 roku ***w Legnicy***

na rozprawie

sprawy z powództwa I. L.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w J.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

z dnia 8 listopada 2012 roku ***sygn. akt*** IV P 258/12

I. oddala apelację,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 8 listopada 2012 roku Sąd Rejonowy w Legnicy przywrócił powódkę I. L. do pracy u strony pozwanej (...) Spółka Akcyjna w J. na poprzednich warunkach pracy.

W uzasadnieniu wskazał, iż przepis art. 30 § 4 k.p. wymaga, aby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony została wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Rozstrzygnięciu Sądu podlegało czy wypowiedzenie wręczone powódce było należycie uzasadnione z uwagi na rodzaj i ciężar gatunkowy wskazanej w jego treści przyczyny. Przyczyna wypowiedzenia musi być bowiem prawdziwa i konkretna.

Strona pozwana w piśmie wypowiadającym powódce umowę o pracę wskazała jako przyczynę wypowiedzenia częste, nieprzewidziane i powtarzające się nieobecności w pracy, które dezorganizują pracę działów oraz wymagają podejmowania działań natury organizacyjnej (wyznaczanie zastępstw).

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 SN z 4.12.1997r., I PKN 422/97, OSNP 1998/20/600, postanowienie SN z 29.03.2005r., II PK 300/04, LEX nr 1129105, wyrok SN z 11.07.2006r., I PK 305/05, M.P.Pr. 2007/1/3) W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażony został również pogląd, że jakkolwiek długotrwale nieobecności pracownika spowodowane chorobą mogą uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, to jednak takie wypowiedzenie może być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w sytuacji, gdy dotyczy długoletniego pracownika nienagannie wykonującego dotąd swoje obowiązki pracownicze (por. wyrok SN z 21.01.2003r., (...) 96/02, M.P.Pr. - wkł. 2004/2/5).

Z powołaniem się na wyrok SN z 6.11.2001 roku, IPK 449/00 stwierdził nadto Sąd I instancji, iż 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 ocenie Sądu Rejonowego nieobecności w pracy powódki z powodu choroby nie można uznać za częste, długotrwałe i powodujące dezorganizację w procesie pracy.

Powódka w 2010r. przebywała na zwolnieniu lekarskim łącznie przez 22 dni (wliczając w to soboty, niedziele i święta). W 2011. łączny okres korzystania przez powódkę ze zwolnienia lekarskiego wyniósł jedynie 16 dni (w tym soboty, niedziele i święta). Takich okresów niezdolności powódki do pracy z powodu choroby w żadnej mierze nie można uznać za długotrwałe. Biorąc zaś pod uwagę ich częstotliwość, nie można również uznać ich za częste. Sam pracodawca nie uznał tych okresów niezdolności powódki do pracy za częste czy długotrwałe gdyż 1.01.2012r. zawarł z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony. Kolejna nieobecność powódki w pracy wywołana urazem barku, również nie może zostać uznana za długotrwałą. Powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego od 8 lutego do 23 marca 2012r. Nieobecność powyższa była uzasadniona z medycznego punktu widzenia i strona pozwana jej nie kwestionowała.

Nieobecność ta nie tylko nie była długotrwała, ale również nie dezorganizowała pracy zakładu. Powyższe potwierdził zarówno bezpośredni przełożony powódki Z. N., jak i przedstawiciel strony pozwanej M. W.. Świadek Z. N. przyznał, że nieobecności powódki w pracy nie były częste, lecz zbiegły się one w czasie z trudnym okresem, gdy nie było naraz 4 – 5 pracowników. Okoliczności, że to konkretnie nieobecność w pracy powódki spowodowała zarzucaną jej w wypowiedzeniu umowy o pracę dezorganizację pracy działów oraz związaną z tym konieczność podejmowania działań natury organizacyjnej - wyznaczanie zastępstw - nie znalazły również potwierdzenia w przesłuchaniu przedstawiciela strony pozwanej M. W.. Podał on, iż nie może stwierdzić, że to konkretnie nieobecność powódki w pracy spowodowała, że zakład musiał pracować w godzinach nadliczbowych i w soboty wolne od pracy.

Pracodawca, prowadzący działalność gospodarczą powinien mieć na uwadze nieuchronność nieobecności swoich pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami czy innymi usprawiedliwionymi przyczynami i w związku z tym tak organizować działalność, by nieobecności te uwzględniał.

Nadto zwrócił uwagę Sąd Rejonowy, iż powódka od zakończenia zwolnienia lekarskiego do dnia otrzymania wypowiedzenia świadczyła pracę przez ponad 2 miesiące. Nie sposób więc przyjąć, że powódka dezorganizowała pracę działu. Gdyby w istocie tak było, pracodawca wręczyłby jej wypowiedzenie wcześniej. Po ponad 2 miesiącach, w ocenie Sądu, taka przyczyna nie jest już prawdziwa. Wiarygodność takiej przyczyny podważają też zeznania wszystkich świadków, jak i dyrektora zakładu (...) którzy podali, że tak naprawdę to program komputerowy automatycznie wyświetlił osoby, które przekroczyły 30 dni zwolnienia lekarskiego, nie dokonywano natomiast analizy przyczyn zwolnień. Strona pozwana podała, że chciała zmniejszyć koszty zmniejszając zbędne zatrudnienie, a jako kryterium przyjęła najwyższą absencję chorobową. Nie było bowiem uwag do jakości i dyscypliny pracy. Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu nie była więc prawdziwa, ani nie uzasadniała rozwiązania z powódką stosunku pracy.

Sąd uwzględnił żądanie powódki mając na uwadze, iż powódka od zakończenia jedyne w 2012r. zwolnienia lekarskiego świadczyła cały czas pracę, przełożony nie miał żadnych uwag do powódki, dobrze oceniał jej pracę. Również pozytywne nastawienie powódki do pracy i pracodawcy daje pozytywną prognozę w zakresie obecności powódki w pracy w przyszłości. Strona pozwana zwiększyła obecnie produkcję i będzie zatrudniać pracowników. Przywrócenie powódki do pracy było zatem celowe i możliwe.

Wyrok powyższy zaskarżyła apelacją strona pozwana domagając się jego zmiany i oddalenia powództwa.

Zarzuciła:

- 1) naruszenie przepisów postępowania, przez brak wszechstronnego i bezstronnego rozważenia i oceny materiału dowodowego, oraz naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów, w szczególności poprzez nieuwzględnienie zeznań świadka Z. N. oraz strony Pozwanej w zakresie wykazania dezorganizacji i utrudnień w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa Pozwanej spowodowanej nieobecnością Powódki;
- 2) naruszenie przepisów postępowania, przez sprzeczność ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego przez przyjęcie, że nieobecności Powódki nie były częste i nie powodowały dezorganizacji i utrudnień w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa Pozwanej;
- 3) naruszenie przepisów prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności przepisów art. 45 § 1 Kodeksu Pracy (KP) przez przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę doręczone Powódce jest nieuzasadnione.

W uzasadnieniu apelacji strona skarżąca podniosła, iż w jej ocenie nieobecności powódki były częste, nieprzewidziane i powtarzające się w stopniu wyższym – niż u innych pracowników. Obecności te nie pozwalały na osiągnięcie celu stosunku pracy jakim jest świadczenie pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy pod jego kierownictwem.

W dziale, w którym pracowała powódka tylko jedna osoba G. R. miała większą absencję chorobową od niej. Strona pozwana również z nią rozwiązała umowę o pracę.

Nieobecności powódki powodowały dezorganizację pracy, a przynajmniej przyczyniały się do takiej dezorganizacji. W rezultacie koniecznym jest podejmowanie pracy w nadgodzinach przez innych pracowników lub też zatrudnienie osób na umowy zlecenia co zwiększa koszty strony pozwanej do poziomu niemożliwego do zaakceptowania.

Typując osoby do zwolnienia strona pozwana przyjęła obiektywne i sprawiedliwe kryterium ilości i częstotliwości zwolnień lekarskich. Według tych kryteriów do zwolnienia wytypowano 11 osób, które postanowiono zwolnić w połowie maja i czerwca 2012 roku.

W dziale (...) najwięcej zwolnień chorobowych miała powódka oraz G. R., która także otrzymała wypowiedzenie. Lista osób o największej liczbie nieobecności spowodowanej chorobą wskazana przez system komputerowy była analizowana przez dyrektora zakładu i kierowników działów m.in. pod kątem przydatności tych osób do dalszej pracy oraz ich perspektyw na przyszłość.

Wyrok Sądu przywracający powódkę do pracy stoi w sprzeczności z fundamentalnym prawem pracodawcy do doboru takich pracowników, którzy będą mu najbardziej przydatni.

Sąd Okręgowy zważył mając na względzie stan faktyczny sprawy ustalony w toku postępowaniu przed Sądem Rejonowym.

Apelacja na uwzględnienie nie zasługuje.

Decyzja o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem ma charakter indywidualny. Zawsze dotyczy konkretnej osoby. Wskazane przyczyny muszą mieć również charakter indywidualny dotyczący konkretnego pracownika.

Sąd rozpatrujący odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę ma za zadanie ustalenie czy przyczyny podane przez pracodawcę rzeczywiście miały miejsce i czy można je ocenić jako wystarczające uzasadnienie wypowiedzenia.

Powódce jako przyczynę wypowiedzenia wskazano częste, nieprzewidziane i powtarzające się nieobecności w pracy, które dezorganizują pracę działów oraz wymagają podejmowania działań natury organizacyjnej.

Sądowi Okręgowemu znane jest wynikające z orzecznictwa Sądu Najwyższego stanowisko, zgodnie z którym częste i długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę (IPKN 35/98). Nieobecności o takim charakterze mogą być ważną i wystarczającą przyczyną wypowiedzenia umowy także w odniesieniu do pracownika nienagannie wykonującego swoje obowiązki chociażby były niezawinione i formalnie usprawiedliwione. Takie nieobecności sprzeczne są bowiem z celem stosunku pracy polegającym na zatrudnianiu pracownika do świadczenia przez niego pracy (IPKN 422/97).

Znane Sądowi Okręgowemu jest również stanowisko, zgodnie z którym wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem jej rozwiązania, wskazywana na jego uzasadnienie przyczyna nie musi mieć nadzwyczajnej wagi, a pracodawca ma prawo doboru pracowników do wykonywania stawianych przed nim zadań.

Na skutek złożonego przez powódkę odwołania od otrzymanego wypowiedzenia wypowiedzenie to podlega ocenie w zakresie jego zgodności z prawem i zasadności. Użyty w art. 45 §1 kp zwrot „wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest niezasadne” zawiera element ocenny. To sądowi powierzona została ocena zasadności wypowiedzenia w okolicznościach konkretnej sprawy. Prawo pracodawcy doboru pracowników i samodzielnej oceny ich przydatności nie jest prawem bezwzględnie. Podlega ono ograniczeniu właśnie w myśl art. 45 §1 kp, z którego wynika, że wypowiedzenie nieuzasadnione może być przez pracownika skutecznie zakwestionowane przed sądem. Rozwiązanie umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem podlega kontroli sądu pracy między innymi również pod kątem spełnienia tej przesłanki (por. wyrok SN z 11.03.1997 roku, IPKN 37/97).

W rozpoznawanej sprawie powódka kwestionowała fakt, iż jej nieobecności dezorganizowały pracę strony pozwanej. Ciężar dowodu dezorganizacji spowodowanej nieobecnością powódki spoczywał więc na stronie pozwanej. Pracodawca prowadzący działalność gospodarczą w sposób racjonalny, mimo, że musi liczyć się z ewentualnymi, spowodowanymi niezdolnością do pracy nieobecnościami nie zatrudnia z reguły pracowników „na zapas” na wypadek tych nieobecności. Każda nieobecność w takiej sytuacji powoduje pewną dezorganizację pracy co nie oznacza jednak każdorazowo możliwości uzasadnionego rozwiązania z takim pracownikiem umowy o pracę. Aby powodujące dezorganizację nieobecności uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę muszą mieć charakter nieprzewidzianych, częstych i powtarzających się. Analiza nieobecności powódki nie pozwala na przypisanie im takich cech. Trafnie zwrócił Sąd Rejonowy uwagę, iż powyższą ocenę podważyła sama strona pozwana co do nieobecności powódki w latach 2010 – 2011. Nie stanowiły one bowiem dla nie przeszkody do podpisania umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 stycznia 2012 roku. Nie mogą być również z tego powodu uznane za nadal aktualną przyczynę do zwolnienia. Nieobecność w pracy w roku 2012 miała natomiast charakter jednorazowy. Związana była z ciągłym leczeniem jednego schorzenia i nie mogła być w przekonaniu Sądu II instancji uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy.

Nadto uznał Sąd Okręgowy, iż uzasadniająca wypowiedzenie dezorganizacja musi być istotna w skutkach. Usprawiedliwione chorobą nieobecności w pracy tylko wówczas mogą być uznane za uzasadniające wypowiedzenie, gdy powodując dezorganizację pracy narażają na szwank istotne interesy pracodawcy. Dla wykazania zasadności wypowiedzenia (w rozumieniu art. 45 §1 kp) nie jest w takiej sytuacji wystarczające powołanie się na zatrudnianie dodatkowych pracowników, trudności w zorganizowaniu pracy i dotrzymania terminów zleceń. Pracodawca, który jest przedsiębiorcą powinien organizować swoją działalność gospodarczą biorąc pod uwagę nieuchronność chorób, urlopów i innych usprawiedliwionych nieobecności swych pracowników.

Wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecność spowodowaną chorobą może być uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże związek przyczynowy absencji konkretnego pracownika z naruszeniem swych istotnych interesów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 roku, IPKN 449/00).

W rozpoznawanej sprawie strona pozwana takiego związku nie wykazała. Jej twierdzenia w tym zakresie mają ogólny jedynie charakter .

Typowanie do zwolnienia miało u strony pozwanej charakter ograniczony jedynie do wskazania osób korzystających najczęściej ze zwolnień lekarskich ze względu na niezdolność do pracy. Ich liczba oraz liczba dni na które opiewały były jedynym i wyłącznym kryterium wskazania osób przewidzianych do rozwiązania stosunku pracy. Wynika to z twierdzeń samej strony pozwanej (k. 94). Do wypowiedzenia umowy o pracę przewidziane zostały osoby o najwyższej absencji chorobowej bez dokonywania zindywidualizowanej oceny wpływu tych absencji na poziom dezorganizacji pracy u strony pozwanej. W przypadku powódki uznano, iż podstawą wypowiedzenia może być nawet, ze względu na jego rozmiar, jedno zwolnienie. Działania strony pozwanej ocenione być mogą w takiej sytuacji jako podjęte w celu wyeliminowania z załogi całej grupy pracowników korzystających ze zwolnień lekarskich bez indywidualnej oceny wpływu zwolnień poszczególnych osób na jej działalność. Dowodów na przeprowadzenie takiej oceny strona pozwana bowiem nie przedstawiła. Poziom nieobecności powódki nie jest w sprawie sporny. Nie jest on wysoki. Bez wykazania, że dezorganizował pracę strony pozwanej w sposób znaczący nie uzasadnia on samodzielnie dokonanego wypowiedzenia. Przy ocenie jego zasadności uwzględnieniu podlegają nie tylko interesy pracodawcy, ale również uzasadnione interesy pracownika. Powódka pracowała u strony pozwanej ponad 2 lata. Do jej pracy nie było zastrzeżeń. Do pracy przejawia właściwy stosunek. Cały okres wypowiedzenia, w przeciwieństwie do innych, pozostających w takiej sytuacji osób, przepracowała. Jej zwolnienie lekarskie w 2012 roku wynikało z jednego istniejącego u niej schorzenia. Przepracowanie całego okresu wypowiedzenia świadczy o definitywnym usunięciu zdrowotnej przeszkody w świadczeniu pracy. Powódka może nadal u strony pozwanej pracować.

Mając powyższe na uwadze uznał Sąd II instancji zarzuty apelacji za nieuzasadnione. Apelację oddalił na podstawie art. 385 kpc. Dokonane powódce wypowiedzenie umowy o pracę trafnie ocenione zostało przez Sąd Rejonowy jako nieuzasadnione. W przekonaniu Sądu II instancji poziom absencji powódki nie osiągnął rozmiaru, przy którym dalsze trwanie stosunku pracy byłoby sprzeczne z jego celem, a strona pozwana nie wykazała, aby absencja powódki oceniona indywidualnie była przyczyną istotnej dezorganizacji procesu pracy u strony pozwanej.