

Sygn. akt IV P 91/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 września 2013 r.

Sąd Rejonowy w Lubinie Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	<i><u>SSR Agata Mularska-Karamon</u></i>
Ławnicy:	<i>Konstanty Czerniak</i> <i>Marta Działkowiak</i>
Protokolant:	<i>Joanna Cidyło</i>

po rozpoznaniu w dniu 6 września 2013 r. w Lubinie

na rozprawie sprawy

z powództwa R. K.

przeciwko W. P.

o odszkodowanie

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powoda R. K. na rzecz pozwanego W. P. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie.

UZASADNIENIE

Powód R. K. wniósł przeciwko pozwanemu W. P. odwołanie od rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 03.04.2013 r. z żądaniem wypłaty odszkodowania w wysokości 6.520,80 zł. W uzasadnieniu swoich żądań powód podniósł, iż przyczyna wypowiedzenia, tj. dezorganizacja pracy w zakładzie pracy pracodawcy w wyniku częstych nieobecności pracownika jest nieprawdziwa i służyło jedynie ukryciu prawdziwej przyczyny wypowiedzenia umowy, którą jest konflikt powoda z pozwanym w sprawie niewypłacania dodatku za godziny nadliczbowe, nieudzielania dni wolnych za pracę w soboty oraz braku zwrotu kosztów mandatów i kar nałożonych na powoda. Zarzucił, że absencje jego nie były nadmierne. Można przyjąć, że utrzymywały się na poziomie średnim w porównaniu z pracownikami firmy.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa. W odpowiedzi na pozew pozwany podniósł, że przyczyna podana w wypowiedzeniu jest prawdziwa i w pełni uzasadniała rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Zaprzeczył, aby istniał konflikt pomiędzy nim a powodem. Nieobecności powoda w zakładzie pracy powodowały poważne utrudnienia w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa pozwanego i powodowało zwiększenie zakresu obowiązków pozostałych pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku co powód, a brak dyspozycyjności może być przyczyną

wypowiedzenia nawet jeżeli jest on spowodowany chorobą pracownika lub innymi okolicznościami niezależnymi od pracodawcy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony u pozwanego w hurtowni mięsnej w L. od dnia 14.12.2007 r. początkowo na okres próbny, następnie na czas określony i od dnia 1 marca 2011 r. na czas nieokreślony na stanowisku pracownik hurtowni.

Powód, podobnie jak inni pracownicy hurtowni rozpoczynali pracę w godzinach nocnych około 2.00 i pracowali do około godz. 10-11. Wykonywali czynności w pomieszczeniach hurtowni. Przyjmowali towar, kompletowali towar zgodnie z zamówieniem. Następnie wyjeżdżali w trasę w celu zaopatrzenia klientów. Każdy z pracowników hurtowni miał przydzieloną trasę i klientów, których codziennie zaopatrywał. Trasy ustalane były regionalnie.

W dniu 03.04.2013 pozwany złożył powodowi wypowiedzenie umowy o, wskazując jako przyczynę: dezorganizację pracy hurtowni spowodowanej częstymi absencjami chorobowymi powoda w okresie od 26.05.2011r. Absencje te spowodowały zakłócenia pracy hurtowni poprzez zakłócenie ciągłości dostaw i naraziło pracodawcę na straty poprzez konieczność zapewnienia zastępstw i wypłacenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Powód w okresie od 26.05. 2011 r. do 30.06.2013 r. przebywał na zwolnieniu chorobowym przez 243 dni, przy czym ostatnie 80 dni w trakcie okresu wypowiedzenia. Nieobecności powoda przedstawiały się następująco:

- maj 2011 – 6 dni;
- czerwiec 2011 – 30 dni;
- lipiec 2011 – 6 dni;
- sierpień 2011 – 3 dni;
- wrzesień 2011 – 30 dni;
- październik 2011 – 27 dni;
- marzec 2012 – 5 dni;
- sierpień 2012 – 18 dni;
- wrzesień 2012 – 12 dni;
- listopad 2012 – 8 dni;
- styczeń 2013 – 7 dni;
- marzec 2013 – 11 dni;
- kwiecień 2013 – 19 dni;
- maj 2013 – 31 dni;
- czerwiec 2013 – 30 dni.

W trakcie absencji powoda jego obowiązki przekazywane były innym pracownikom, co wiązało się z tymczasowym zwiększaniem zakresu ich obowiązków. W efekcie prowadziło to do przedłużenia ich czasu pracy do ok. 3 godzin w dobie pracowniczej i obowiązku przychodzenia do pracy wcześniej. Było to uzasadnione charakterem pracy

wykonywanej przez pracowników polegającej na dostarczaniu towarów do sklepów wymagającej, aby towar znajdował się w sklepie w godzinach porannych.

W hurtowni pozwanego w L. zatrudnienie oscylowało na poziomie od 8 pracowników do 11, przy czym w roku bieżącym zatrudnionych było od 9 do 10 pracowników.

Pracownik pozwanego K. K. posiadał esencje w wymiarze 92 dni w roku 2011. Jego stosunek pracy rozwiązany został we wrześniu 2011r. Pracownik D. P. posiadał absencję 57 dni w 2012r. – skumulowaną w 2 miesiącach kalendarzowych, co wskazuje na dłuższą chorobę, która została wyleczona.

Dowód: - umowy o pracę- akta osobowe pracownika;

- wypowiedzenie umowy o pracę powoda, k.58;

- notatka służbowa w sprawie wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę powodowi; k. 60;

- zaświadczenie pracodawcy o absencji chorobowej powoda, k. 61;

- zestawienie absencji pracowników hurtowni w L., k. 61-63;

- zeznania świadków:

- Z. S., k. 80-81;

- W. S., k. 81-83;

- B. B., k. 83-84;

- S. G. 95;

- D. G., k. 95-96;

- K. P., k. 96;

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powództwo opierało się na trzech twierdzeniach, to jest że przyczyna wypowiedzenia była po pierwsze pozorna i służyła ukryciu prawdziwego powodu rozwiązania stosunku pracy, czyli konfliktu pomiędzy powodem a pozwanym, po drugie, podana przyczyna była również nieprawdziwa, ponieważ nieobecność powoda nie powodowała po stronie pozwanego żadnych kosztów związanych z zastępstwem powoda, a zatem nie była to przyczyna dostatecznie uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę powoda. Wreszcie po trzecie – że przyczyna wypowiedzenia była nieprawdziwa, ponieważ powód nie pozostawał na zwolnieniu chorobowym w okresach znacząco dłuższych niż pozostali pracownicy.

Już na wstępie należy podnieść, że w przypadku rozwiązywania umów zawartych na czas nieokreślony konieczne jest wskazanie przyczyny wypowiedzenia, przy czym przyczyna musi być prawdziwa, konkretna i rzeczywista a także zrozumiała dla pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 03 października 1999 r. I PKN 173/97). Nadto przyczyna ta musi być uzasadniona, czyli musi uzasadniać podjęcie decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Wskazanie w piśmie wypowiadającym umowę o pracę przyczyny, która nie uzasadniała podjęcia takiej decyzji pracodawcy, daje pracownikowi uprawnienia dochodzenia roszczeń wynikających z treści art. 45 § 1 k.p.

W niniejszej sprawie istota sporu sprowadzała się do zbadania prawdziwości wskazanej powodowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, tj. wysokiej absencji chorobowej, która w istotny sposób wpływa na dezorganizację działalności hurtowni pozwanego.

Na tym tle należy ocenić czy absencje powoda na tyle istotnie dezorganizowały pracę, że mogły stanowić podstawę do wypowiedzenia mu umowy o pracę.

Oczywistym jest, że każda absencja pracownika, związana czy to z chorobowych czy z urlopem stanowi niedogodność dla pracodawcy, dezorganizuje pracę i wymusza w celu zachowania ciągłości procesu produkcyjnego organizowania zastępstw doraźnych.

O ile jednak te absencje nie przekraczają pewnego poziomu, to ich występowanie musi być wpisane w ryzyko pracodawcy. Nadto zaznaczyć należy, iż praca powoda wykonywana była w trudnych warunkach – w większości w godzinach nocnych oraz w terenie, co zapewne stanowiło o tym, że zastępstwa za powoda były bardziej niedogodne, niż zastępstwo, które odbywałoby się w innych warunkach pracy.

Sąd dokonał analizy absencji chorobowej powoda za okres od 26 maja 2011 r. do 3 kwietnia 2013r.

Absencje powoda wynosiły od 26.05. 2011 r. do końca 2011r. - 102dni, w 2012r.- 43 dni i w 2013r. do 3.04.2013r. – 18 dni. Nadto zauważyć należy, co nie może zostać bez wpływu, że poczynając od 12.04. 2013r. do dnia wyrokowania powód nadal, ciągle przebywał na zwolnieniach lekarskich. Powód wskazywał, że najdłuższe jego absencje były spowodowane wypadkiem drogowym oraz astmą. Jednakże, co do okresu, kiedy te zwolnienia miały miejsce ani ich długotrwałości nie potrafił się wypowiedzieć. Nie przedłożył również wniosków dowodowych na te okoliczności.

Zwrócić również należy uwagę na fakt, iż absencje powoda w roku 2012 i 2013 były liczne i krótkotrwałe a takie najbardziej dezorganizują pracę.

Z zeznań przesłuchanych świadków, którzy zeznawali zgodnie, wynika, że absencje powoda skutkowały koniecznością zastępstwa za nieobecnego pracownika i generowały nadgodziny do 3 godzin dziennie. Zatem uznać należało, że absencje powoda były liczne, dezorganizowały pracę i generowały koszty. Fakt, że pozwany nie wypłacił pracownikom wynagrodzenia za godziny nadliczbowe pozostaje bez wpływu dla oceny wskazanej przyczyny. Po stronie pracowników powstaje bowiem roszczenie o wypłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Powód w trakcie postępowania nie wykazał, że pomiędzy nim a pozwanym istniał spór w jakiegokolwiek przez niego wskazanej kwestii. Żaden z powołanych na tę okoliczność świadków nie zeznał, aby pomiędzy powodem a pozwanym istniał konflikt, który mógłby doprowadzić do zamierzonych działań pozwanego, które miałyby dążyć do rozwiązania stosunku pracy z powodem.

Na koniec stwierdzić należy, że okresy, w których powód nie świadczył pracy były zdecydowanie dłuższe niż w przypadku pozostałych pracowników hurtowni w L.. Nawet nie biorąc pod uwagę okresu wypowiedzenia, powód w okresie niecałych dwóch i pół roku pozostawał na zwolnieniu chorobowym przez 163 dni, co oznacza niemal pół roku kalendarzowego, a zatem około jednej piątej nieobecności w aktualnym okresie świadczenia pracy przez powoda. Porównując tę liczbę do liczby dni nieobecności pozostałych pracowników pozwanego zatrudnionych w hurtowni w L., należy przyznać, że nie doszło do dyskryminującego traktowania powoda w ustalaniu przyczyny do wypowiedzenia umowy o pracę.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd oddalił powództwo jako niezasadne. O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 kpc.