

Sygn. akt IV P 4/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lutego 2019 r.

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Dariusz Rams
Ławnicy:	Barbara Surman, Stanisław Wasiluk
Protokolant:	st. sekr. sądowy Krystyna Olekszyk - Stobierska

po rozpoznaniu w dniu 14 lutego 2019 r. w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa J. S.

przeciwko (...) spółce z o. o. spółce komandytowo - akcyjnej w W.

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę

I. Uznaje za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę wręczone powodowi J. S. przez stronę pozwaną (...) spółkę z o. o. spółkę komandytowo - akcyjną w W., zobowiązując stronę pozwaną do dalszego zatrudnienia powoda do czasu prawomocnego zakończenia postępowania;

II. Zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 4/19

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 14 lutego 2019 r.

Powód J. S. w pozwie (k.3-5) skierowanym przeciwko pracodawcy (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka (...) wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 20 grudnia 2018 r. Odwołujący się wniósł także o zobowiązanie pracodawcy w wyroku obowiązku dalszego zatrudniania do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy. W uzasadnieniu wskazał, iż jest pracownikiem pozwanej spółki od 2008 r. W trakcie łączącego strony stosunku pracy powód miał się dać poznać jako sumienny pracownik, rzetelnie wykonujący swoje obowiązki pracownicze. Niemniej jednak od 2014 r. odwołujący się pracownik miał mieć problemy z sercem, które powodowały jego usprawiedliwioną nieobecność w zakładzie pracy. Do tego w związku ze swoją funkcją społeczną tj. rolą ojca i męża niejednokrotnie był zmuszony opiekować się żoną i dziećmi w czasie ich choroby. Powyższe okoliczności miały według powoda stanowić rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia mu stosunku pracy. Podkreślić należy, iż pracodawca nie wypowiedział mu umowy o pracę niezwłocznie po jego powrocie z urlopu ojcowskiego, lecz dopiero miesiąc później

tj. 20 grudnia. W ocenie strony powodowej wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy jest niezasadna w świetle rodzaju i skali prowadzonej przez spółkę (...) działalności gospodarczej.

W odpowiedzi na pozew (k.56 -57) strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. Podniosła, że przyczyna wypowiedzenia została sformułowana w sposób jasny, jest ona konkretna i prawdziwa. Jak wskazano powód w trakcie 2018 r. był nieobecny w pracy przez 194 dni. Okoliczność ta dezorganizuje pracę, czyniąc koniecznym poszukiwanie wykwalifikowanego zastępstwa co generuje dodatkowe koszty i nie zawsze jest możliwe. Dodatkowo w trakcie trwania rozprawy sądowej pełnomocnik strony pozwanej podkreślał, iż pracodawca szukał dla J. S. innego miejsca w zakładzie pracy, gdzie jego nieobecność nie narażałaby pracodawcy na takie dolegliwości, niemniej jednak pomimo usilnych poszukiwań takiego stanowiska pracy nie był w stanie zorganizować. Co więcej pracodawca podniósł, iż zwiększona nieobecność odwołującego nie dotyczy jedynie 2018 r., lecz trwa już od 2014 r. i brak jest możliwości dalszego kontynuowania łączącego ich stosunku pracy. Pozwana powoływała się także na orzecznictwo Sądu Najwyższego w świetle, którego wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem zakończenia tego stosunku i do uznania zasadności przyczyny wypowiedzenia wskazanej przez pracodawcę nie jest konieczne wykazanie jakiegokolwiek zawinienia ze strony pracownika.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. S. był zatrudniony u strony pozwanej (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowo – akcyjna z siedzibą w W. od 2008 r. Od lipca 2009 r. strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, a pozwany był zatrudniony na stanowisku ślusarza. Pozwana zatrudnia około 1 900 pracowników, z tego 1 500 to pracownicy produkcji (bezsporne).

Zgodnie z systemem organizacji pracy obowiązującym u pozwanej, pracownicy pracowali w drużynach (brygadach) liczących około 18 osób. Każda z drużyn miała wyznaczone zadania do zrealizowania, w danym okresie czasu. Cele określone były na podstawie znormalizowanych przesłanek, zakładających maksymalne wykorzystanie czasu pracy wszystkich członków brygady. Nieobecność w pracy chociażby jednego pracownika wpływała na wyniki pracy całej brygady. W przypadku nieobecności któregoś z pracowników nieobecny pracownik był zastępowany przez pracownika „wypożyczanego” z innego działu czy brygady. Niemniej jednak zawsze łączyło się to z pewną dezorganizacją funkcjonowania zakładu pracy. Nieobecność pracownika wywoływała największe problemy organizacyjne w początkowym okresie jej trwania, gdy nieobecność była niespodziewana, nieplanowana, co wymuszało konieczność wdrożenia odpowiednich mechanizmów zastępstwa nieobecnego pracownika. Zmniejszenie efektywności pracy danej brygady w sposób pośredni wpływa na interes ekonomiczny zakładu pracy, wynikający z konieczności terminowego wykonywania zaciągniętych zobowiązań.

Powód pracował na wydziale produkcji bram, pracowało tam około 150 pracowników podzielonych na brygady, w systemie dwuzmianowym, prace na bieżąco nadzorowali brygadziści. Prace realizowane były przy linii produkcyjnej, czynności poszczególnych pracowników wpływały na czynności kolejnych. Na każdej zmianie było dwóch głównych suwnicowych, na początku i na końcu linii produkcyjnej.

Powód w brygadzie zajmował się przygotowywaniem elementów do wysyłki - pakowaniem. Posiadał uprawnienia do obsługi suwnicy i w przypadku nieobecności któregoś z głównych suwnicowych powód był zobowiązany do ich zastępowania.

Dowód: zeznania U. D. k.74-75, zeznania Ł. H. k.75, zeznania powoda k.75-76

Powód przez cały okres trwania umowy należycie wykonywał swoje obowiązki i sposób wykonywania przez niego zleconych czynności nigdy nie był przez kwestionowany przez żadnego przedstawiciela pracodawcy.

Niemniej od 2014 r. powód ma poważne problemy kardiologiczne, które ujawniły się w trakcie wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych. 4 sierpnia 2015 r. powód po raz kolejny zasłabł w pracy, co skutkowało jego przewiezieniem do Szpitala (...) w N.. Przez kolejne 5 miesięcy odwołujący przebywał na zwolnieniach lekarskich

i do pracy powrócił dopiero w styczniu 2016 r. W międzyczasie małżonka powoda doznała zawału lewej półkuli mózgu, przez co na pracownika została scedowana znaczna część jej dotychczasowych obowiązków, związanych z prowadzeniem domu i sprawowaniem osobistej opieki nad trójką małoletnich dzieci. 21 października 2016 r. podczas wykonywania pracy u pozwanej powód po raz kolejny zasłabł i został przewieziony do szpitala. Na skutek podjętych konsultacji lekarskich pracownik został uznany za niezdolnego do pracy od 24 października 2016 r. do 18 kwietnia 2017 r. Nieobecność powoda w zakładzie pracy przedłużyła się na skutek urodzin jego czwartego dziecka, w związku z czym powód przebywał na zasiłku opiekuńczym, a następnie korzystał z urlopu ojcowskiego. Po wyczerpaniu urlopu ojcowskiego Powód wrócił do pracy i po przeszło 2 miesiącach nieprzerwanej pracy doznał kolejnego epizodu zapaści, która skutkowałą jego usprawiedliwioną nieobecnością w pracy do 27 kwietnia 2018 r. Po upływie tego zwolnienia pracownik znów zaczął świadczyć pracę, aż do 4 września 2018 r., kiedy to urodziła mu się córka i w związku z tym faktem w okresie od 4 września do 18 listopada 2018 r. powód korzystał z opieki nad dziećmi oraz dwutygodniowego urlopu ojcowskiego.

W trakcie obecności powoda w zakładzie pracy jego bezpośredni przełożeni wskazywali w rozmowach z powodem, iż jego częsta nieobecność wiąże się z dezorganizacją pracy zakładu i apelowali o ograniczenie absencji w pracy.

Powód niezwłocznie po otrzymaniu zwolnień lekarskich przekazywał je pracodawcy, w miarę możliwości informował również przełożonych o swojej nieobecności w pracy.

Powód z dniem 19 listopada 2018 r. wrócił do pracy i świadczył ją nieprzerwanie do dnia wypowiedzenia.

Dowód: dokumentacja lekarska k.9-13,19, odpisy skrócone aktów urodzenia dzieci k. 17-18,45-46, wykaz nieobecności k.61, notatka służbowa k.62, zeznania U. D. k.74-75, zeznania L. H. k.75, zeznania powoda k.75-76

20 grudnia 2018 roku pracodawca wręczył powodowi pisemne wypowiedzenie umowy o pracę, w którym jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy podał powtarzające się regularne absencje powodujące dezorganizację funkcjonowania zmian produkcyjnych na wydziale oraz pilna potrzeba zapewnienia właściwego doboru kadr, zapewniającego optymalne wykonywanie zadań (bezsporne).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków i powoda oraz w oparciu o zebrane w sprawie dokumenty.

Duża część okoliczności nie była sporna między stronami, wynikały one bądź z dokumentów przedłożonych przez strony bądź z twierdzeń stron, które zostały wprost przyznane, lub które nie spotkały się z zaprzeczeniami strony przeciwnej, co mając na uwadze przebieg całego postępowania sądowego pozwalało na uznanie ich za przyznane (art. 230 kpc).

Nie ma sporu między stronami co do charakteru pracy powoda, faktu wręczenia mu wypowiedzenia, jego treści, jak również specyfiki pracy.

Odnośnie zeznań powoda należy stwierdzić, iż zdaniem Sądu – w zakresie dotyczącym okoliczności faktycznych – były one wiarygodne, powód zeznawał w sposób szczerzy, otwarty, przedstawiając okoliczności dotyczące sposobu pracy i związane z przyczynami wypowiedzenia umowy o pracę. Zeznania powoda w dużej części dotyczą okoliczności niespornych między stronami, tym bardziej więc brak podstaw do kwestionowania ich prawdziwości.

Już w tym miejscu wypada zasygnalizować, że ocena twierdzeń stron i świadków w zakresie istoty sporu związana jest ze sposobem wywiązywania się przez strony z obowiązku wykazywania okoliczności przywoływanych na uzasadnienie prezentowanych tez. Dotyczy to w szczególności kwestii nieobecności powoda w pracy i wpływu tej okoliczności na proces pracy. Szerzej będzie o tym mowa poniżej.

Fakt nieobecności powoda jest niesporny, pytanie dotyczyło tylko tego, czy w realiach sprawy okoliczność ta mogła stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy z powodem.

Odnośnie specyfiki funkcjonowania zakładu oraz sytuacji powoda sąd oparł się na zeznaniach pracowników strony pozwanej: U. D. i Ł. H.. Każdy ze świadków, z punktu widzenia swoich obowiązków, przedstawił problematykę wpływu nieobecności pracownika na realizowane zadania, sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania wypowiedzi ww. świadków w tym zakresie, sam zresztą powód tych wypowiedzi nie kwestionował.

Dokumenty zebrane w sprawie nie budzą wątpliwości co do ich zgodności z rzeczywistym stanem, nie były kwestionowane przez strony tak pod kątem ich autentyczności, jak i treści, dlatego też sąd w całości się na nich oparł dokonując ustaleń w sprawie. Dokumenty te pozwoliły na weryfikację twierdzeń stron odnośnie istotnych dla sprawy okoliczności.

Sąd oddalił wniosek pozwanej o przesłuchanie w charakterze świadków: Z. K., R. Z. i D. D. na okoliczność prowadzonych rozmów dyscyplinujących z powodem, zgłaszania nieobecności i rozmowy w sprawie propozycji wykorzystania urlopu w zamian opieki oraz skarg pracowników na absencje powoda. Sąd miał na uwadze, iż twierdzenia powoda odnoszące się do wcześniejszego zwracania uwagi przełożonym o możliwości nieobecności w zakładzie pracy nie mogą być uznane za okoliczność, która wynikła w trakcie trwania rozprawy sądowej. Należy w tym miejscu zauważyć, iż powód powyższe twierdzenia prezentował już w treści pisemnego uzasadnienia odwołania od wypowiedzenia stosunku pracy. Ponadto w ocenie sądu niezasadnym byłoby przesłuchiwanie świadków na okoliczność prowadzenia z powodem rozmów dyscyplinujących. Nie ulega bowiem wątpliwości, iż tego rodzaju rozmowy mogą dotyczyć tylko okoliczności, zachowań zależnych od pracownika. Tymczasem powodem nieobecności powoda były jego dolegliwości zdrowotne, na których powstanie nie miał on istotnego wpływu. Co więcej także realizacja przez powoda określonych uprawnień socjalnych związanych z jego ojcostwem także nie może stanowić relewantnego zarzutu wypowiedzenia umowy o pracę. Stąd też sąd uznał bezcelowość uwzględnienia wniosków dowodowych strony pozwanej, które były zresztą oczywiście spóźnione. Sąd porusza te kwestie jedynie ubocznie, gdyż pozwana nie kwestionowała rozstrzygnięcia sądu w tym zakresie (art. 162 kpc), co zwalnia z konieczności szerszego uzasadniania podjętej decyzji procesowej.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z treścią art. 45 § 1 kp pracownik, który uważa, że wypowiedzenie mu umowy o pracę na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu tych umów, może domagać się przed sądem pracy m. in. uznania wypowiedzenia za bezskuteczne.

To, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy oraz że pracodawca ma prawo doboru pracowników, za pomocą których będzie realizować założone cele, jest rzeczą oczywistą i nie budzącą wątpliwości.

Wypowiedzenie w świetle obowiązujących przepisów musi być uzasadnione, więc musi istnieć związek między wskazanymi przez pracodawcę okolicznościami, które muszą być prawdziwe, a koniecznością rozwiązania umowy o pracę.

Stanowisko orzecznictwa jest w tym zakresie jednolite i to ukształtowane zostało na przestrzeni kilkunastu już lat. Przykładowo już w wyroku SN z 4.12.1997 r. (I PKN 419/97) stwierdzono, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Z drugiej strony trzeba mieć jednakże na uwadze, że uznanie wypowiedzenia umowy za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z 28.10.1998 r., I PKN 398/98).

Kwestia nieobecności pracowników pracy jako przyczyna wypowiedzenia była wielokrotnie poruszana w orzecznictwie i należy zgodzić się ze stroną pozwaną, że taka okoliczność może przemawiać za rozwiązaniem stosunku pracy.

Długotrwała (porównywalna z okresem wskazanym w art. 53 kp) choroba pracownika samodzielnie może stanowić usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy. W czasie takiej długotrwałej nieobecności, albo obowiązki (czynności) pracownika nie są wykonywane, albo są wykonywane przez inne osoby, co zawsze powoduje „dezorganizację” pracy. Sama bowiem konieczność organizowania na stanowisku nieobecnego pracownika nieprzewidywanych zastępstw jest obiektywnie zjawiskiem niekorzystnym dla pracodawcy. Wymaga podejmowania działań natury organizacyjnej i pociąga za sobą wydatki na zatrudnianie innych pracowników w godzinach nadliczbowych bądź innych osób na podstawie umów zlecenia. Tak więc okoliczność, że pracodawca, dbając o swój interes, stara się zapobiec ujemnym skutkom wynikającym z nieobecności pracownika w pracy, nie oznacza, że z punktu widzenia funkcjonowania zakładu pracy jest to sprawa obojętna. Interes zakładu pracy należy bowiem pojmować w łączności z istotą i celem stosunku pracy. Dlatego też, jeżeli celem stosunku pracy jest zatrudnianie pracownika po to, by zakład pracy - płacąc mu wynagrodzenie - mógł na niego liczyć i prowadzić zamierzoną działalność, to częste i długotrwałe nieobecności w pracy sprzeczne są z tym celem. Mogą więc uzasadniać wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, choćby były niezawinione i formalnie usprawiedliwione. Absencje chorobowe dezorganizują pracę także w aspekcie pozafinansowym. Zmuszają bowiem do każdorazowego (w przypadkach nieobecności pracownika) reorganizowania pracy, powierzania obowiązków innym pracownikom, co ingeruje w ich własny tok pracy. Nawet zatem, jeśli nie dochodzi do pracy ponadwymiarowej, to jednak współpracownicy zmuszeni są do wdrażania się w nieswoje obowiązki, w sposób wyrwykowy i niestały. Pracodawca ma, w odniesieniu do chorego pracownika, poważne trudności w organizowaniu pracy. Z jednej bowiem strony, zgodnie z art. 22 kp, musi zapewnić mu zatrudnienie w okresach obecności w pracy. Z drugiej strony musi zapewnić ciągłość realizowanych zadań, co doznaje poważnego utrudnienia w odniesieniu do osób, które w pracy bywają jedynie obecne. Dlatego rozumiejąc, że choroba stanowi okoliczność niezawinioną, to jednak dotyczy ona pracownika, a nie pracodawcy. Jeśli nieobecność pracownika z tego powodu trwa zbyt długo albo często powtarza się, przyznaje się pracodawcy prawo rozwiązania stosunku pracy. Szerzej zwrócił na to uwagę SN w uzasadnieniu wyroku z 21.01.2016 r. (III PK 54/15).

Równocześnie jednak w orzecznictwie zwraca się uwagę na konieczność dokonywania indywidualnej oceny tej kwestii, jak choćby w ww. wyroku z 21.01.2016 r., który dotyczył pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym i samodzielnym.

W tym zakresie można odwołać się do wyroku SN z 17.05.2016 r. (I PK 155/15). Wskazano w nim, że z treści przepisu art. 53 § 3 kp nie wynika, że każde wypowiedzenie spowodowane długotrwałą, zbliżoną do okresów wskazanych w art. 53 § 1 kp, nieobecnością pracownika w pracy jest uzasadnione. Wypowiedzenie umowy o pracę w takiej sytuacji musi być uzasadnione dodatkowymi przesłankami, obiektywnie uzasadniającymi obawę pracodawcy, że dalsze zatrudnianie pracownika może zagrażać sprawnemu funkcjonowaniu zakładu pracy i zagrażać jego interesowi. Do takich przesłanek należą w szczególności: powtarzalność nieobecności w pracy, nieodzyskanie przez pracownika pełni sił po absencji spowodowanej chorobą, poddające w wątpliwość jego zdolność do wykonywania obowiązków, naruszanie obowiązków pracowniczych, niezależnie od długotrwałej absencji.

Przenosząc powyższe uwagi na grunt okoliczności faktycznych przedmiotowej sprawy należało zauważyć, iż jak wynika z dokonanych ustaleń powód zatrudniony był u pozwanej od 2008 r. i do momentu wręczenia mu wypowiedzenia przepracował ponad 10 lat, a do jego pracy nie było żadnych zastrzeżeń. Powód rzetelnie realizował swoje obowiązki. Istotne znaczenie dla oceny zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę miał także charakter i rozmiar podejmowanej przez pozwaną działalności gospodarczej. Pozwana jest bowiem jak na miejscowe warunki bardzo dużym przedsiębiorstwem, które w koszty prowadzonej działalności musi wliczyć okresowe nieobecności części pracowników. Jak ustalono w toku postępowania dowodowego pozwana zatrudnia około 1900 pracowników, z czego około 1500 pracowników świadczy pracę związaną z szeroko pojętą produkcją. Natomiast wydział, w którym pracował pozwany liczy 150 osób. W ocenie sądu oczywiste jest, iż wraz ze wzrostem liczby pracowników danego zakładu pracy zwiększa się zdolność pracodawcy do zastąpienia nieobecnego pracownika bez szkody dla prawidłowego toku wykonywanych zadań. W takich sytuacjach pracodawca może przesunąć innych pracowników do wykonywania czynności realizowanych przez nieobecnego pracownika. O powyższej konkluzji świadczy dobitnie przykład pozwanej,

w której wprowadzono system tzw. „pożyczek” pracowników z innych brygad czy działów. Oczywiście zawsze nieobecność danego pracownika wywołuje pewne niekorzystne skutki dla pracodawcy, w przeciwnym razie traciłby sens utrzymywanie danego etatu. Niemniej jednak usprawiedliwione nieobecności pracowników niewątpliwie wchodzi w krąg desygnatów pojęcia ryzyka pracodawcy związanego z prowadzeniem działalności gospodarczej. To pracodawca ponosi nie tylko ryzyko prowadzonej działalności, ale ponosi również ryzyko osobowe, związane z nieobecnościami pracowników, jest ono wpisane w istotę funkcjonowania zakładu. Nie może pracodawca przerzucać tego ryzyka na pracowników.

Jak słusznie podkreślili w trakcie rozprawy pracownicy pozwanej U. D. i Ł. H. należy dokonać rozróżnienia rodzaju nieobecności pracownika. Nie każda nieobecność pracownika wpływa bowiem w ten sam sposób na destabilizację organizacji pracy w danym zakładzie. Bezdyskusyjnym jest, iż większy wpływ na tok pracy danego zakładu mają nieobecności krótkotrwałe i nieplanowane. Nieobecności te wywołują bowiem konieczność podjęcia szybkich decyzji zarządczych, natomiast wraz z upływem czasu trwania tych nieobecności zakład przystosowuje się do tej sytuacji i ma możliwość przyjęcia najbardziej optymalnego z jego punktu widzenia rozwiązania. Może wchodzić w grę umowa na zastępstwo, nadgodziny pozostałych członków brygady, przesunięcia pracowników z działów, które w danym momencie nie są tak obciążane pracą.

Powyższe stwierdzenia należy także powiązać z rodzajem pracy wykonywanej przez powoda, tj. pracy ślusarza z uprawnieniami suwnicowego. Bezsporne jest, iż typowe codzienne zadania związane z pracą powoda mogła wykonywać znaczna część pracowników produkcji i podjęcie przez nich tych zajęć nie łączyło się z koniecznością ich szczególnego przeszkolenia. Powód zajmował się bowiem pakowaniem elementów, a tylko w przypadku konieczności zastępstwa wykonywał czynności suwnicowego. Tym samym w ocenie sądu zasadność wypowiedzenia umowy o pracę należy zestawić z rodzajem pracy wykonywanej przez powoda. Nie ulega bowiem żadnym wątpliwości, iż większą destabilizację zakładu pracy wywołuje nieobecność wyspecjalizowanego pracownika, mającego w zakresie swoich obowiązków czynności, których nie jest w stanie wykonać przeciętny pracownik. Podobnie większy rygoryzm należy odnieść do nieobecności pracowników sprawujących kierownicze stanowiska, którzy mają za zadanie bieżące administrowanie działalnością pracodawcy. Niemniej jednak w realiach niniejszej sprawy mieliśmy do czynienia z nieobecnością szeregowego pracownika, który w zakresie swoich obowiązków nie miał żadnych nietypowych obowiązków. Co istotne w przypadku powoda te nieobecności były co prawda długie, ale były nieprzerwane, pracodawca miał możliwość ułożenia sobie tak organizacji procesu pracy, by odbywała się ona bez zakłóceń. Okres urlopu był od razu określony datą początkową i końcową, podobnie w przypadku chorobowego miało ono ciągły charakter.

Nadto należy mieć na względzie fakt, iż powód jest pracownikiem o stosunkowo długim stażu pracy, co także należy wziąć pod uwagę przy ocenie zasadności wypowiedzenia, z przyczyn związanych z nieobecnością w pracy. Inaczej należy oceniać nieobecności nowozatrudnionych pracowników, które mogą stanowić wyraz swoistego nadużycia prawa, od usprawiedliwionych nieobecności pracowników długoletnich, których to absencja związana jest ściśle, z niekwestionowanymi przez pracodawcę poważnymi problemami zdrowotnymi, ujawnionymi zresztą w trakcie świadczenia stosunku pracy.

Sąd zwraca także uwagę, iż oczywiście bezzasadne jest wyciąganie przez pozwaną negatywnych konsekwencji z wykorzystywania przez powoda przysługujących mu urlopów ojcowskich czy okresów opieki nad chorą żoną oraz dziećmi. Powyższe okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy zostały bowiem przewidziane przez ustawodawcę, jako okoliczności nieodłącznie związane z ryzykiem pracodawcy. Pracodawca nie może bowiem karać pracownika za korzystanie z przysługujących mu uprawnień, które to związane są z systemową polityką państwa zapisaną zresztą w ustawie zasadniczej. W przeciwnym razie, przy przyjęciu argumentacji prezentowanej przez pozwaną, mogłoby dojść do absurdalnej sytuacji, kiedy to pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazywałby dezorganizację zakładu pracy związaną z faktem korzystania z urlopu wypoczynkowego, którego przecież zgodnie z regulacją kodeksu pracy pracownik nie może się zrzec. (...) prawny jest spójny i nie można go odczytywać wybiórczo. Skoro ustawodawca przyznał rodzicom szersze uprawnienia związane z posiadaniem dzieci i zachęca do prokreacji, godzi się również z tym, że rodzice będą z tych uprawnień korzystać. Im więcej dzieci w rodzinie, tym większe ryzyko

choroby i konieczności sprawowania opieki. Ustawodawca ma tego świadomość i należy o tej kwestii pamiętać stosując przepisy o zasadności wypowiedzenia umów o pracę, wprowadzone przez tego samego ustawodawcę. W przeciwnym razie mogłoby dojść do paradoksu, że pracownik byłby karany za coś, do czego zachęca go system prawny. Za trud związany z wychowaniem i opieką nad dziećmi karany byłby utratą pracy.

Należy ponadto kategorycznie stwierdzić, iż na zasadność wypowiedzenia umowy o pracę nie mogły wpłynąć potencjalne rozmowy dyscyplinujące powoda do zachowania większej frekwencji w pracy. W realiach tego procesu bezsporne bowiem było, iż nieobecności pracownika związane były z przyczynami od niego niezależnymi, jak również dotyczyły korzystania z uprawnień przewidzianych przez przepisy powszechnie obowiązującego prawa, a korzystanie z takowych prerogatyw nie może stanowić relewantnego zarzutu uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę.

Należy również wskazać, że powód przez ponad miesiąc pracował po powrocie z opieki i urlopu ojcowskiego i dopiero wtedy pracodawca wręczył mu wypowiedzenie. Powód chce pracować, a żadnego okresu nieobecności w pracy nie można traktować jako nadużycia przysługujących mu praw.

W tym stanie rzeczy sąd uznał, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę znajdowała co prawda odzwierciedlenie w okolicznościach faktycznych sprawy, ale nie uzasadniała rozwiązania z nim stosunku pracy.

Reasumując skoro wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia nie uzasadniała rozwiązania stosunku pracy z powodem, a okres wypowiedzenia umowy o pracę w momencie wyrokowania nie upłynął należało zgodnie z żądaniem pozwu stwierdzić, iż przedmiotowe wypowiedzenie umowy o pracę okazało się bezskuteczne. Dlatego w punkcie I wyroku sąd uznał za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę wręczone powodowi J. S. przez stronę pozwaną (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością spółkę komandytowo - akcyjną z siedzibą w W. oraz zgodnie z wnioskiem powoda zobowiązał stronę pozwaną do dalszego zatrudnienia powoda do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Dokonując rozliczenia kosztów procesu sąd miał na uwadze ogólną zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, statutowaną przez art. 98 kpc, zgodnie z którą strona przegrywająca sprawę jest zobowiązana na żądanie strony przeciwnej zwrócić jej poniesione przez nią celowe koszty prowadzenia sporu. Na koszty te składa się wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

N., (...)