

Sygn. akt IV P 93/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 października 2017 r.

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Dariusz Rams
Ławnicy:	L. N., A. S.
Protokolant:	st. sekr. sądowy Krystyna Olekszyk – Stobierska

po rozpoznaniu w dniu 10 października 2017 r. w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa A. R.

przeciwko (...) S.A. w N.

o zapłatę odszkodowania

I. Zasądza od strony pozwanej (...) S.A. w N. na rzecz powoda A. R. kwotę 7.789,86 zł (siedem tysięcy siedemset osiemdziesiąt dziewięć złotych osiemdziesiąt sześć groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem;

II. Oddała powództwo w pozostałym zakresie;

III. Przyznaje ze środków Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Nowym Sączu na rzecz radcy prawnego E. H. kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) netto wraz z należnym 23% podatkiem VAT w kwocie 82,80 zł (osiemdziesiąt dwa złote osiemdziesiąt groszy), tj. kwotę 442,80 zł (czteryście czterdzieści dwa złote osiemdziesiąt groszy) brutto tytułem pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu.

Sygn. akt IV P 93/17

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 10 października 2017 r.

Powód A. R. po ostatecznym sprecyzowaniu żądań (k.55/2) domagał się od strony pozwanej (...) S.A. w N. odszkodowania w kwocie 8.400 zł w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę. Powód na uzasadnienie żądania podał (k.2), że był pracownikiem pozwanej od 1997 r. zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierownika magazynu. Po kilkunastu latach nienagannej pracy został mianowany na stanowisko magazyniera. Powód wskazał, że z uwagi na problemy zdrowotne w 2015 r. przebywał na

zwolnieniu chorobowym. Decyzja o rozwiązaniu umowy była dla powoda krzywdząca, gdy tylko lepiej się poczuł wrócił do pracy.

W odpowiedzi na pozew (k.5-6) oraz w toku postępowania strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. Podniosła, że przyczyna wypowiedzenia została sformułowana w sposób jasny, jest ona konkretna i prawdziwa. W ostatnich dwóch latach powód był nieobecny przez okres 410 dni, po otrzymaniu wypowiedzenia ponownie przebywał na zwolnieniu. Taka sytuacja dezorganizuje pracę, czyniąc koniecznym poszukiwanie wykwalifikowanego zastępstwa co generuje dodatkowe koszty i nie zawsze jest możliwe.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. R. zatrudniony był u strony pozwanej (...) S.A. w N. w okresie od 1989 r. do kwietnia 1992 r., a następnie nieprzerwanie od lipca 1992 r. na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku ślusarza (bezsporne).

Zgodnie z systemem organizacji pracy obowiązującym u pozwanej, pracownicy pracowali w drużynach (brygadach) liczących do 20 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 pracownika wpływała na wyniki pracy całej brygady. Poszczególne brygady specjalizowały się w realizacji innych zadań w procesie produkcyjnym.

W przypadku nieobecności członkowie drużyny bądź pracowali w nadgodzinach, bądź oddelegowywani byli do takiej brygady pracownik z innej brygady, która akurat w tym okresie nie była tak obciążona zadaniami. W przypadku przesuwania pracownika z innej brygady zachodziła konieczność jego przeszkolenia, by poznał specyfikę danej brygady. Czas przeszkolenia był różny, zależny od rodzaju pracy i predyspozycji pracownika, wynosił do kilku dni do nawet kilku tygodni.

Pozwana spółka strateduje w przetargach, występują okresy spiętrzenia prac w związku z koniecznością terminowego wykonania zadania wynikającego z umowy zawartej w wyniku wygrania przetargu. Brak terminowej realizacji kontraktu skutkuje koniecznością zapłaty kar umownych.

Dowód: zeznania J. K. k.55-56, zeznania S. S. k.56, zeznania Ł. W. k.56-57, zeznania powoda k.10

Powód należycie wykonywał swoje obowiązki, otrzymywał pozytywne okresowe oceny pracy, od 2008 r. pracował na stanowisku brygadzisty, następnie od października 2013 r. pracował na stanowisku pracownika produkcji – ślusarza mechanika.

W okresie zatrudnienia powód uległ kilku wypadkom przy pracy.

W 2015 r. powód został przesunięty do drużyny nr 202.

Ocena pracownicza powoda z listopada 2015 r. wykazała, że powód spełnia oczekiwania pracodawcy.

Dowód: akta osobowe

Powód był niezdolny do pracy w okresie od 17.08.2015 r. do 4.09.2015 r.

Kolejna niezdolność wystąpiła w dniu 28.12.2015 r. i trwała nieprzerwanie do 23.12.2016 r. (bezsporne).

W związku z nieobecnością powoda pozwana musiała podjąć działania organizacyjne, by zapewnić funkcjonowanie brygady, przy czym pozwana nie zatrudniła nowego pracownika na miejsce powoda. Członkowie brygady w razie potrzeby pracowali w nadgodzinach, okresowo przesuwani byli również pracownicy z innych brygad.

Dowód: zeznania J. K. k.55-56, zeznania S. S. k.56, zeznania Ł. W. k.56-57, zeznania powoda k.10

Końcem grudnia 2016 r. powód wrócił do pracy, przy czym w pierwszej kolejności wykorzystał zaległy urlop wypoczynkowy. Końcem stycznia 2017 r. powód rozpoczął normalną pracę (bezsporne).

Powód po powrocie z urlopu wypoczynkowego został przesunięty do nowej drużyny, gdyż w dotychczasowej drużynie nie było dla niego pracy. Powód wykonywał swoje obowiązki z pełnym zaangażowaniem, do jego pracy nie było zastrzeżeń. Z uwagi jednak na brak wolnego stanowiska dla powoda, pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy.

Dowód: zeznania J. K. k.55-56, zeznania S. S. k.56, zeznania Ł. W. k.56-57, zeznania powoda k.10

Pismem z dnia 10.04.2017 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano długotrwałe i częste przebywania na zwolnieniach lekarskich, co zagraża interesom pracodawcy. Tak długa i częsta nieobecność w pracy ma ogromny wpływ na organizację pracy w brygadzie, jej wydajność, jakość, terminowość, a w konsekwencji na osiągnięcia wyznaczonych w danym miesiącu celów produkcyjnych. Powyższa sytuacja skutkuje brakiem możliwości racjonalnego zaplanowania harmonogramu dla brygady, w której powód był zatrudniony (bezsporne).

Powód otrzymanym wypowiedzeniem zdenerwował się, począwszy od 11 kwietnia 2017 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim do końca okresu wypowiedzenia, tj. do 31 lipca 2017 r. (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.

Odnosnie 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 wywiązania 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.

Odnosnie specyfiki funkcjonowania zakładu oraz sytuacji powoda Sąd oparł się na zeznaniach pracowników strony pozwanej: J. K., (...) S.A. oraz Ł. W.. Każdy ze świadków, z punktu widzenia swoich obowiązków, przedstawił problematykę wpływu nieobecności pracownika na realizowane zadania, Sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania wypowiedzi w/w 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, i dlatego Sąd w całości się na nich oparł

dokonując ustaleń w sprawie. Dokumenty te pozwoliły na weryfikację twierdzeń stron odnośnie istotnych dla sprawy okoliczności.

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. odszkodowania.

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 1 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 w/w wyroku z 21.01.2016 r., który dotyczył pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym i samodzielny.

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.

Jak wynika z dokonanych ustaleń powód zatrudniony był u pozwanej od 1992 r., do momentu wręczenia mu wypowiedzenia przepracował 25 lat, do jego pracy nie było żadnych zastrzeżeń, wszystkie przeprowadzone oceny pracownicze wskazywały, że spełniał oczekiwania pracodawcy, przez kilka lat pełnił funkcję brygadzysty, uległ kilku wypadkom przy pracy. Po okresie długotrwałego chorobowego powrócił do pracy końcem 2016 r. i pracę wykonywał do 10.04.2017 r., wykonywał ją dobrze, z zaangażowaniem, co istotne odzyskał zdolność do pracy i pracodawca z tej jego zdolności korzystał. Powód zajmował szeregowe stanowisko, w pozwanym zakładzie na stanowisku ślusarza zatrudnionych jest około 1.000 osób. Jeśli nieobecność powoda miała w tak istotny sposób wpływać na funkcjonowanie pozwanego zakładu, to rzeczywiście pozwana mogła rozwiązać umowę korzystając z dyspozycji art. 53 kp bez wypowiedzenia bądź mogła wypowiedzieć bezpośrednio po powrocie powoda do pracy po chorobowym końcem grudnia 2016 r. Ocena wówczas decyzji pracodawcy mogłaby być odmienna. Co takiego się stało, że wypowiedzenie wręczono powodowi dopiero w kwietniu 2017 r, a więc ponad 3 miesiące po powrocie do pracy i świadczeniu pracy przez ten okres. Jeśli powód jako pracownik nie spełniał oczekiwań pracodawcy z uwagi na swoją niedyspozycję chorobową, to stosowną decyzję kadrową należało zdaniem Sądu podjąć dużo wcześniej. Powód wrócił do pracy, pracę tę świadczył, był potrzebny pracodawcy, nagle jednak uznano, że stosunek pracy zostanie rozwiązany. Trudno więc w takim przypadku mówić nie tylko o zasadności przyczyny wypowiedzenia, ale również o jej prawdziwości. Ocena zasadności wypowiedzenia wymaga dokonania analizy całokształtu relacji stron oraz ich wzajemnych interesów. Klóci się z podstawowymi normami sprawiedliwości sytuacja, gdy pracownika z 25-letnim stażem pracy zwalnia się z powodu okoliczności, która już ustąpiła.

Odpowiedź na powyżej wskazany dylemat można odnaleźć w zeznaniach świadków – pracowników strony pozwanej. S. S. zeznał, że „Gdy powód wrócił po chorobowym nie miałem dla niego pracy w drużynie” (k.56/2). Z kolei świadek Ł. W. pełniący funkcję dyrektora produkcji zeznał: „Po powrocie powoda z chorobowego i później z urlopu pracy już dla niego nie było (...) Powód dostał wypowiedzenie bo nie mieliśmy pracy dla niego z jego kwalifikacjami” (k.57). Te wypowiedzi świadków wskazują na rzeczywistą przyczynę rozwiązania stosunku pracy, którą jest „brak pracy”. W tym więc zakresie można wskazać, że przywołana na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy okoliczność długotrwałych i częstych pobytów na zwolnieniach lekarskich jest nieprawdziwa, to nie nieobecność w pracy, która miała powodować dezorganizację, stanowiła powód wypowiedzenia umowy o pracę, ale okoliczność tę stanowił brak frontu robót dla powoda. Pozwana okoliczność, która stanowiła kryterium typowania do zwolnienia, a więc nieobecność w pracy spowodowaną chorobą, wskazała jako przyczynę wypowiedzenia. W przypadku redukcji zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, czy też organizacyjnych, jako kryterium typowania do zwolnienia można przyjąć kwestię dyspozycyjności pracownika. Czy innym jednak jest przyczyna zwolnienia, a czym innym kryterium typowania do tego zwolnienia z punktu widzenia przyjętej przyczyny. Skoro dla powoda nie było pracy, to rzeczywistym powodem zwolnienia była redukcja zatrudnienia, a nie jak wskazano w wypowiedzenia

okoliczności związane z jego nieobecnością spowodowane chorobą. Wypowiedzi świadków są w tym zakresie jednoznaczne i nie ma potrzeby prowadzenia szerszych rozważań w tym zakresie.

Okoliczność, że powód po otrzymaniu wypowiedzenia przebywał na zwolnieniu chorobowym, niczego w tej kwestii nie zmienia. Ocena zasadności wypowiedzenia dokonywana jest na moment wręczenia wypowiedzenia, co do zasady okoliczności, które wystąpiły później nie wpływają na tę ocenę. Fakt przebywania na zwolnieniu miałby znaczenie wówczas, gdyby powód domagał się przywrócenia do pracy, w kontekście celowości przywracania do pracy. Istotne w sprawie są więc te kwestie, które miały miejsce przed dniem 10.04.2017 r.

Reasumując powyższe skoro wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia nie uzasadniała rozwiązania stosunku pracy z powodem, roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania było usprawiedliwione. W tym stanie rzeczy Sąd na podstawie art. 45 § 1 kp zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 7.789,86 zł tytułem niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Kwota ta stanowi iloczyn trzech średnich wynagrodzeń powoda, stosownie do zaświadczenia o wysokości zarobków przedłożonego przez pozwaną do akt osobowych (3 x 2.596,62 zł). Dalej idące roszczenie w tym zakresie jako niezasadne podlegało oddaleniu, powód bowiem żądał kwoty 8.400 zł.

Jednocześnie Sąd przyznał pełnomocnikowi z urzędu wynagrodzenie tytułem pomocy prawnej udzielonej powodowi.