

Sygn. akt IV Pa 14/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 marca 2017r.

Sąd Okręgowy w Zielonej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia SO Bogusław Łój spr

Sędziowie : Sędzia SO Grażyna Śliwa

Sędzia SR(del)Małgorzata Kulik

Protokolant : st.sek.sąd.R.Duchnicka-Tylutka

po rozpoznaniu w dniu **14 marca 2017r. w Zielonej Górze**

na rozprawie

sprawy z powództwa **A. S.**

przeciwko (...) Sp. z o.o. **w N. S.**

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

na skutek apelacji **pozwanego**

od wyroku Sądu Rejonowego w Nowej Soli IV Wydział Pracy

z dnia 8.12.2016r. (Sygn. akt IV P 265/16)

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I w ten sposób, że:

1. zasądza od pozwanego J. P. Sp z o.o. w N. S. na rzecz powoda A. S. kwotę 9.066,66 zł (dziewięć tysięcy sześćset sześćdziesiąt sześć 66/100 złotych) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę,
2. umarza postępowanie w zakresie żądania uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne.

SSO Grażyna Śliwa SSO Bogusław Łój SSR (del)Małgorzata Kulik

Sygn. akt IV Pa 14/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 maja 2017r.

Sąd Okręgowy w Zielonej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia SO Bogusław Łój spr

Sędziowie : Sędzia SO Grażyna Śliwa

Sędzia SR del Małgorzata Kulik

Protokolant : st.sek.sąd. Beata Błauciak

po rozpoznaniu w dniu **23 maja 2017r. w Zielonej Górze**

na rozprawie

sprawy z powództwa **A. S.**

przeciwko (...) Sp. z o.o. **w N. S.**

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

na skutek apelacji **pozwanego**

od wyroku Sądu Rejonowego w Nowej Soli IV Wydział Pracy

z dnia 8.12.2016r. (Sygn. akt IV P 265/16)

uzupełnia wyrok Sądu Okręgowego w Zielonej Górze z dnia 21.03.2017r. w ten sposób, że dodaje pkt II wyroku o treści „oddala apelację w pozostałym zakresie”.

SSO Grażyna Śliwa SSO Bogusław Łój SSR (del) Małgorzata Kulik

Sygn. akt IV Pa 14/17

UZASADNIENIE

Powód A. S. domagał się w pozwie uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego wobec powoda przez pozwaną (...) sp. z o.o. Uzasadniając powództwo podał, że kwestionuje wskazaną w piśmie wypowiadającym umowę o pracę przyczynę wypowiedzenia, to jest brak dyspozycyjności spowodowanej częstymi, długotrwałymi nieobecnościami w pracy, związanymi z przebywaniem na zwolnieniu lekarskim.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) sp. z o.o. wniósł o oddalenie powództwa. Pozwany zarzucił, że warunki pracy powoda na aktualnie zajmowanym stanowisku nie naruszały jakichkolwiek norm bezpieczeństwa i higieny pracy. Powód był zawsze wyposażony w odpowiednią odzież roboczą. Przyczyną determinującą absencje powoda było uzależnienie od alkoholu.

Wyrokiem z dnia 8.12.2016 r. Sąd Rejonowy Sąd Pracy w N. S. uwzględnił powództwo i przywrócił powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. S. podjął pracę w pozwanym (...) sp. z o.o. w dniu 10.05.2010r. został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny na stanowisku operatora wózka widłowego. W okresie od 10.08.2011r. do 30.11.2014r. powód świadczył pracę na podstawie dwóch kolejnych umów o pracę na czas określony, a od dnia 1.12.2014r. kontynuował zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od dnia 5.11.2011r. powód pracował na stanowisku montera, a od dnia 10.06.2015r. na stanowisku pracownika działu obróbki powierzchniowej (dowód: umowy o pracę i angaże w aktach osobowych powoda).

Do obowiązków powoda na stanowisku pracownika działu obróbki powierzchniowej należała obsługa urządzenia o nazwie „śrutownica”. Obsługą śrutownicy na jednej zmianie zajmuje się dwóch pracowników. W przypadku

nieobecności któregoś z pracowników obsługujących śrutownicę, do obsługi tego urzędu kierowany jest inny pracownik tego działu. (...) śrutownicy nie wymaga szczególnych uprawnień, lecz jedynie przeszkolenia. Na każdej zmianie pracuje kilku pracowników przeszkolonych w zakresie obsługi śrutownicy.

Do połowy 2015r. powód korzystał ze zwolnień lekarskich sporadycznie. Od połowy 2015r. częstotliwość korzystania przez powoda ze zwolnień lekarskich znacznie się nasiliła.

Pozwany monitoruje zwolnienia lekarskie pracowników i wyliczył, że w 2015r. średnioroczna absencja chorobowa powoda wyniosła 27,8% przy średniej zakładowej około 5%. W 2016r. (do dnia wypowiedzenia umowy) absencja chorobowa powoda wyniosła 23% przy średniej zakładowej około 6%.

W dniu 31.10.2016r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę, wskazując jako przyczynę wypowiedzenia „brak dyspozycyjności spowodowanymi częstymi i długoterminowymi nieobecnościami w pracy, związanymi z przebywaniem na zwolnieniu lekarskim, które w znacznym stopniu naruszają interes pracodawcy i wiążą się z dezorganizacją procesu produkcji.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione.

Sąd Rejonowy zważył, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że absencje chorobowe pracownika mogą stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, ale jedynie w określonych sytuacjach, w szczególności w przypadku znacznej częstotliwości i długotrwałości korzystania przez pracownika ze zwolnień lekarskich, czego skutkiem jest dezorganizacja funkcjonowania pracodawcy. Ponieważ pojęcia znacznej częstotliwości zwolnień, znacznej długotrwałości zwolnień oraz pojęcie dezorganizacji funkcjonowania pracodawcy są pojęciami nieostrymi, Sąd Najwyższy uznaje, korzystanie przez pracownika ze zwolnień lekarskich może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę tylko wówczas, gdy częstotliwość i długotrwałość zwolnień lekarskich oraz skutki nieobecności dla pracodawcy nie dają się pogodzić z celem stosunku pracy.

W ostatnich latach w orzecznictwie Sądu Najwyższego daje się zauważyć tendencja do bardziej restrykcyjnego traktowania dopuszczalności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z uwagi na absencje chorobowe pracownika i aktualnie SN uznaje, że pracodawca, który jest przedsiębiorcą, powinien organizować swą działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami. W konsekwencji, 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 (por. wyrok z 6.11.2001r. I PKN 449/00, OSNP 2003, nr 19, poz. 45).

Odnosząc powyższe zważania do okoliczności faktycznych niniejszej sprawy Sąd Rejonowy stwierdził, że częstotliwość i długotrwałość zwolnień lekarskich powoda, a także skutki nieobecności powoda w pracy w związku z tymi zwolnieniami, nie uzasadniały wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Stanowi o tym, kilka okoliczności. Po pierwsze okoliczność, że ponadprzeciętne absencje chorobowe powoda dotyczą jedynie ostatniego, półtorarocznego okresu pracy powoda w pozwanym, a wcześniej przez cztery i pół roku powód korzystał ze zwolnień lekarskich jedynie sporadycznie. Po drugie okoliczność, że w 2015r. najdłuższa niezdolność powoda w pracy, obejmująca trzy kolejne zwolnienia lekarskie, dotyczyła leczenia szpitalnego i poszpitalnego w okresie od 18.08. do 16.10.2016r. i poza tym okresem powód w 2015r. korzystał jedynie z czterech kilkudniowych zwolnień. W 2016r. częstotliwość zwolnień lekarskich powoda była rzeczywiście wysoka, ale w ocenie Sądu, nie na tyle wysoka, by uznać, że dalsza praca powoda w pozwanym jest sprzeczna z celem stosunku pracy. O bezzasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę stanowi dodatkową okoliczność, iż w stanie faktycznym niniejszej sprawy brak jest podstaw do uznania, że nieobecności powoda w pracy z powodu zwolnień lekarskich, z których powód korzystał w latach 2015-2016 dezorganizowały funkcjonowanie pozwanego. Pod pojęciem dezorganizacji funkcjonowania pracodawcy w związku z korzystaniem przez pracownika ze zwolnień lekarskich nie rozumie się bowiem zwykłego skutku nieobecności pracownika w pracy, to znaczy skutku w postaci konieczności zorganizowania zastępstwa, lecz skutki dalej idące, powodujące naruszenie istotnych interesów pracodawcy. W niniejszej sprawie pozwany nie wykazał, że absencje chorobowe powoda powodowały dla pozwanego bardziej dolegliwe konsekwencje, niż konieczność zorganizowania zastępstw

powoda. Dodać przy tym należy, że z uwagi na dysponowanie przez pozwanego pracownikami przeszkolonymi do pracy na stanowisku powoda, organizowanie zastępstw powoda nie było dla niego szczególnie dolegliwe.

Dla rozstrzygnięcia sprawy bez znaczenia okazało się, w ocenie Sądu Rejonowego powoływanie się przez pozwanego na uzależnienie powoda od alkoholu, albowiem po pierwsze, pozwany twierdzenia o uzależnieniu alkoholowym powoda nie udowodnił, po drugie nie wskazał uzależnienia od alkoholu jako współprzyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, a zasadność wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę podlega ocenie sądu pracy wyłącznie w zakresie przyczyn wskazanych pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę. Z tego samego względu Sąd pominął twierdzenia pozwanego dotyczące podejmowania przez powoda w czasie zwolnień lekarskich prób rozmów telefonicznych z przełożonymi.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pozwany i zaskarżając wyrok w całości wniósł o jego zmianę i o oddalenie powództwa.

Skarżący zarzucił wyrokowi:

Naruszenie prawa materialnego, tj. norm art. 22 §1 w zw. z art. 30 §4 Kodeksu pracy, polegające na ich błędnym zastosowaniu poprzez przyjęcie, iż ponadnormatywna absencja chorobowa powoda znamionowała gotowość do świadczenia pracy, zaś wskazana w wypowiedzeniu przyczyna była nieuzasadniona.

Naruszenie norm prawa procesowego, tj. normy art. 233 §1 k.p.c. wyrażającej się w sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego, a polegającą na przyjęciu, iż:

- a) absencja chorobowa powoda nie skutkowała istotnymi utrudnieniami w organizacji procesu pracy w zakładzie pozwanego,
- b) pozwany nie dowiódł głównej przyczyny absencji powoda, tj. uzależnienia alkoholowego, oraz jej wpływu na dalszy prognozowany przebieg zatrudnienia.

W uzasadnieniu apelacji znalazło się rozwinięcie przedstawionych zarzutów.

Powód wniósł o oddalenie apelacji i jednocześnie na rozprawie w dniu 14.03.2017r. (k. 73 akt) zmienił żądanie pozwu, w ten sposób, że w miejsce przywrócenia do pracy wniósł o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja pozwanego okazała się niezasadna, jako że chybione okazały się podniesione w niej zarzuty.

Zaskarżony wyrok podlegał jednak zmianie z uwagi na zmianę żądania pozwu. Powód nie domagał się żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, wnosząc o zasądzenie odszkodowania.

Zgodnie z treścią art. 45 §1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione, Sąd Pracy stosownie do żądania powoda orzeka o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Tym samym rozstrzygnięcie sądu uwzględniające powództwo pracownika zdeterminowane jest treścią żądania pracownika, a wysokość odszkodowania określona jest w przepisie art. 47¹ k.p.

Sąd Rejonowy poczynił w sprawie prawidłowe ustalenia i na ich podstawie wywiódł prawidłowe i logiczne wnioski.

Sąd Okręgowy w całej rozciągłości podziela poczynione ustalenia i zważania Sądu Rejonowego czyniąc je częścią swoich zważań.

Co do zarzutów podniesionych w apelacji, to należy stwierdzić, że nie znajdują one uzasadnienia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Pozwany nie udowodnił bowiem prawdziwości przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. W szczególności nie wykazał, aby zwolnienia lekarskie, z których korzystał powód w znacznym stopniu naruszyły interes pozwanego pracodawcy i wiązały się z dezorganizacją procesu produkcji.

Takie stwierdzenie znalazło się w piśmie wypowiadającym powodowi umowę o pracę, znalazło się również w treści odpowiedzi na pozew. Jednak, żaden z przeprowadzonych dowodów przez Sąd Rejonowy, w szczególności zeznania świadków K. G. i M. P. na takie skutki nieobecności powoda w pracy w żadnym razie nie wskazywały.

Już więc tylko z tego powodu powództwo A. S. było uzasadnione, a apelacja pozwanego pozbawiona podstaw faktycznych i prawnych.

W konsekwencji należało zmienić zaskarżony wyrok, uwzględniając zmianę żądania powoda i zasądzić na jego rzecz odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia przyjmując za podstawę jego wynagrodzenie obliczone według zasad ustalania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wskazany przez pozwanego na k. 29 akt.

Biorąc pod uwagę powyższe zważenia należało na mocy art. 386 § 1 kpc zmienić należy wyrok uwzględniając zmienione żądanie powoda, a dalej idąc apelację pozwanego oddalić jako niezasadną.