

Sygn. akt IV Pa 2/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 kwietnia 2019r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący : SSO Katarzyna Antoniak (spr.)

Sędziowie : SO Jacek Witkowski

SO Jerzy Zalasieński

Protokolant : st.sekr.sądowy Marzena Mazurek

po rozpoznaniu w dniu 4 kwietnia 2019 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa W. K.

przeciwko (...) Spółdzielni (...) w Kosowie L.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 17 października 2018r. sygn. akt IV P 396/17

I. oddala apelację,

II. zasądza od (...) Spółdzielni (...) w Kosowie L. na rzecz W. K. kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Jerzy Zalasieński K. J. W.

Sygn. akt: IV Pa 2/19 UZASADNIENIE

Wyrokiem z 17 października 2018r. Sąd Rejonowy w Siedlcach przywrócił powoda W. K. do pracy w pozwanej (...) Spółdzielni (...) w Kosowie L. na poprzednich warunkach oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a ponadto nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Siedlcach kwotę 1 740 złotych tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

Rozstrzygnięcie to było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie wniesionym w dniu 4 grudnia 2017r. przeciwko (...) Spółdzielni (...) w Kosowie L. powód W. K. domagał się przywrócenia do pracy. Wskazał, że przez 25 lat nienagannie pracował w pozwanej spółdzielni i obecnie jego zdrowie jest w gorszej kondycji niż przed laty. Korzystał więc ostatnio ze zwolnień lekarskich związanych ze schorzeniami kręgosłupa oraz z powodu wysokiego ciśnienia krwi. Podniósł, że często był przesuwany do pracy na dziale solanek,

gdzie dziennie trzeba ręcznie przełożyć 6-8 ton sera w czasie zmiany, co obciążało jego kręgosłup. Podkreślił, że przez 25 lat był sumiennym pracownikiem pozwanego. Podniósł, że chodził na zastępstwa na różne działy i podkreślił swoje zaangażowanie w pracę. Zaprzeczył, aby dezorganizował pracę całego działu nieobecnościami. Ze zwolnień lekarskich korzystał tylko wtedy, gdy wymagał tego jego stan zdrowia.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółdzielnia wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu tego stanowiska wskazano, że w okresie roku przed wypowiedzeniem umowy o pracę powód był niezdolny do pracy przez 101 dni. Pozwany wskazał, że obok pracy jako aparatowy stacji CIP powód wykonywał także obowiązki solankowego. Jego częste, nieprzewidziane i powtarzające się nieobecności w pracy wymagały wyznaczania przez pracodawcę zastępstw za powoda przez innych pracowników, przesuwanych w tym celu także z innych działów, co dezorganizowało pracę całego działu oraz powodowało w niektórych sytuacjach konieczność wypłaty pozostałym pracownikom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Pozwany wskazał, że zwolnienia lekarskie powód składał nagle, z zaskoczenia, tuż przed rozpoczęciem pracy, co dezorganizowało pracę i powodowało konieczność poszukiwania zastępstwa za powoda, dla której to osoby był to najczęściej dzień wolny od pracy. Pozwany wskazał na przykłady takich nagłych nieobecności w pracy powoda, korzystania przez niego ze zwolnień lekarskich i konsekwencji tego dla pracy zakładu. Podniósł, że powód odznaczał się największą liczbą dni nieobecności w pracy spośród pracowników jego działu. W tym zakresie korzystał z kilku wielotygodniowych zwolnień lekarskich. W tej sytuacji pozwany podjął decyzję o skontrolowaniu tego, w jaki sposób powód wykorzystuje swoje zwolnienia lekarskie. Kontrole te odbyły się w dniach 7 i 8 listopada 2017r. i przeprowadziło je dwóch pracowników spółdzielni. Udali się do miejsca zamieszkania powoda, ale nie mieli możliwości wejścia do niego na podwórko, gdyż biegały po nim psy, a furtka była zaplątana drutem. Nie stwierdzono, aby powód przebywał w domu. Pozwany powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego w zakresie nieprzewidzianych, długotrwałych i powtarzających się nieobecności w pracy pracownika, wymagających od pracodawcy podejmowania działań organizacyjnych, jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód W. K. od 25 kwietnia 1994r. był pracownikiem (...) L., od 1 maja (...) zatrudnionym na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku aparatowego stacji CIP, w pełnym wymiarze czasu pracy. Mimo określenia w umowie o pracę stanowiska pracy powoda w postaci aparatowego stacji CIP często był on przez pracodawcę kierowany nieformalnie do pracy na stanowisku solankowego. Jako aparatowy powód pracował na dwie zmiany i zajmował się myciem i czyszczeniem maszyn na linii produkcyjnej. Pracując jako solankowy zajmował się wkładaniem bloków sera do roztworu solankowego, pilnowaniem stężenia i temperatury roztworu, wyjmowaniem sera z roztworu, układaniem sera w koszach, a następnie przenoszeniem ich na regały i przewożeniem do osuszania. Czynności te wykonywał pracując na trzy zmiany. O tym na jakim stanowisku będzie pracował danego dnia dowiadywał się zwykle dzień wcześniej z grafiku układanego z dnia na dzień przez kierownika zmianowego. W latach 2016-2018 zatrudnienie na stanowiskach solankowego uległo zmniejszeniu o dwa etaty.

Sąd Rejonowy ustalił dalej, że powód był niezdolny do pracy i korzystał ze zwolnienia lekarskiego w okresach: od 9 grudnia 2016r. do 22 stycznia 2017r., od 6 czerwca 2017r. do 30 czerwca 2017r., od 12 września 2017r. do 30 września 2017r. i od 4 listopada 2017r. do 15 listopada 2017r. Nieobecność powoda w pracy pociągała za sobą konieczność zorganizowania przez jego przełożonego zastępstwa za powoda na czas tej nieobecności, jednak nigdy nie nastąpiło to żadnych problemów. Również wielokrotnie powód zastępował w pracy innych pracowników na czas ich usprawiedliwionej nieobecności. Nieobecności powoda w pracy spowodowane chorobą nie powodowały pracy innych pracowników w godzinach nadliczbowych i dodatkowych kosztów dla pracodawcy. W dniu 7 i 8 listopada 2017r. pracodawca przeprowadził kontrolę wykorzystywania przez powoda zwolnienia lekarskiego. W tym celu pod dom powoda udało się dwóch pracowników spółdzielni. Po przybyciu na miejsce stwierdzili, że furtka prowadząca na posesję powoda jest zamknięta. W obawie przed psami, których obecność na podwórku było słychać nie zdecydowali się wejść na posesję i po kilkunastominutowym pobyciu przy ogrodzeniu wrócili do siedziby pracodawcy. Kontrolujący nie stwierdzili, aby powód wykorzystywał zwolnienia lekarskie niezgodnie z jego celem. W dniu 16 listopada 2017r. pracodawca wypowiedział W. K. umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, jako

przyczynę wskazując długotrwałe i powtarzające się nieobecności w pracy wymagające podejmowania działań natury organizacyjnej ,tj. wyznaczania zastępstw, w tym również konieczności zastępowania przez innych pracowników w czasie, który miał być pierwotnie ich czasem wolnym od pracy. Według pozwanego konieczność zastępowania przez innych pracowników powodowała wielokrotnie przekroczenie dozwolonej liczby godzin pracy w dobie pracowniczej, którą pracodawca musiał odpowiednio zrekompensować. Pozwany wskazał, że w okresie ostatniego roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim przez 101 dni. Tak częste nieprzewidziane i powtarzające się nieobecności w pracy dezorganizowały pracę całego działu. Ponadto podczas przebywania na zwolnieniu lekarskim w okresie od 4 listopada 2017r. do 15 listopada 2017r. przeprowadzono w dniach 7 i 8 listopada 2017 r. kontrolę prawidłowości wykorzystywania przez powoda zwolnienia lekarskiego, podczas których nie zastano go w domu.

W przedstawionym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwo W. K. okazało się w pełni zasadne i podlegało uwzględnieniu. Sąd podniósł, że dokonując weryfikacji trybu dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony analizuje jego decyzję na dwóch płaszczyznach - formalnej i merytorycznej. W zakresie badania wymogów formalnych, takich jak zachowanie formy pisemnej ze wskazaniem terminu wypowiedzenia, wskazanie przyczyny, dla której pracodawca podjął taką decyzję, Sąd wskazał, że nie doszukał się uchybień. Pozwany zawarł swoje oświadczenie woli w piśmie skierowanym do powoda, wskazał trzymiesięczny okres wypowiedzenia, jaki w istocie powinien być zastosowany do niego na podstawie art.36§1 pkt 3 kp. Wskazał również termin, z upływem którego umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu oraz pouczył o możliwości i terminie wniesienia odwołania do właściwego miejscowo sądu pracy.

Przechodząc do oceny zasadności powziętej przez pracodawcę decyzji, według treści art.45§1 kp Sąd Rejonowy wskazał, że oceniając konkretność i prawdziwość przyczyny wypowiedzenia miał na względzie, iż konkretność podanej przyczyny wymaga jej jasnego i precyzyjnego wskazania, w taki sposób, aby nie była ona niezrozumiała dla pracownika i znajdowała potwierdzenie w faktach znanych pracownikowi. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego opis tej przyczyny musi umożliwiać jej identyfikację w miejscu i czasie (tak SN w wyroku z 14 maja 1999r., I PKN 47/99, OSNAPIUS 2000/14/548). Sąd podkreślił, że w razie sporu co do istnienia przyczyn wypowiedzenia, ciężar dowodu spoczywa na zakładzie pracy, który z tego faktu wywodzi skutki prawne (art.6 kc w zw. z art.300 kp). Pracownika obciąża natomiast dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (tak SN w wyroku z 8 marca 1997r., I PRN 17/77, OSNP 1977/9/172). Podanie przez pracodawcę przyczyny oznacza przy tym wskazanie konkretnego zdarzenia, względnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy uzasadniają dokonane wypowiedzenie.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że niewątpliwie powtarzające się absencje pracowników mogą zaburzać i utrudniać działanie przedsiębiorstwa. Wraz z nieobecnością pracownika może pojawić się bowiem w szczególności konieczność organizowania zastępstw, czy też przeprowadzania zmian w procesie pracy. Pracodawca, który jest przedsiębiorcą, powinien organizować swą działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami. Wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowaną chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów (tak SN w wyroku z 6 listopada 2001r., I PKN 449/00, OSNP Nr 19/2003, poz. 456). Gdy wypowiedzenie z takiej przyczyny dotyczy jednak długoletniego pracownika nienagannie wykonującego dotąd swoje obowiązki pracownicze, może być uznane za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (tak SN w wyroku z 21 marca 2003r., I PK 96/02, Monitor Prawniczy Nr 2/2004).

Odnosząc powyższe rozważania do okoliczności niniejszej sprawy Sąd Rejonowy stwierdził, że pozwany nie wykazał zależności pomiędzy absencją w pracy powoda, a konkretnymi przejawami dezorganizacji pracy pozwanego, zmniejszeniem się jego wydajności, czy powstaniem po stronie pracodawcy dodatkowych kosztów. Siłą rzeczy usprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy pociąga za sobą konieczność czasowego powierzenia jego obowiązków innej osobie. Pracownik korzystając ze zwolnienia lekarskiego ma przy tym obowiązek wykorzystania go zgodnie z przeznaczeniem, a więc w celu pełnej rekonwalescencji i w jego interesie jest, aby skupić się w tym czasie na powrocie do zdrowia. Zeznający w sprawie świadkowie jednogłośnie wskazali, nie było nigdy żadnych problemów z zapewnieniem zastępstwa za nieobecnego powoda, który co warto podnieść, również był tym zastępującym w

pracy innych nieobecnych pracowników. Sąd podkreślił, że powód chociaż formalnie był zatrudniony na stanowisku aparatu stacji CIP, to niemal w równym zakresie wykonywał pracę solankowego w innym dziale, bez zachowania wymogów z art.42§4 kp. Takie korzystanie z pracy jednego pracownika na kilku stanowiskach prowadzi do wniosku, że obsada kadrowa na stanowiskach produkcyjnych była niewystarczająca. Nic więc dziwnego, że nieobecność w pracy takiego uniwersalnego pracownika, jakim był powód była kłopotem dla pracodawcy, skoro powód częściej niż inni pracownicy, zapewniał obsadę dwóch całkiem różnych stanowisk pracy. Tak więc – w ocenie Sądu pierwszej instancji - jeśli miała miejsce jakaś dezorganizacja pracy po stronie pozwanego, to przyczynił się do tego sam pracodawca swoistymi oszczędnościami kadrowymi. Zeznający w sprawie świadkowie - pracownicy pozwanego wskazali, że normą było przesuwanie pracowników pomiędzy stanowiskami pracy, a nawet wydziałami, bo ciągle brakowało ludzi. W ostatnim czasie zwolniły się też dwa etaty solankowych, na których miejsca nie zatrudniono nowych pracowników. Świadek A. K., kierownik zmianowy, wprost zeznała, że jest w zakładzie za mało pracowników, a nie zatrudnia się nowych. Wskazała również, że w razie potrzeby znalezienia zastępstwa za danego pracownika, inny pracownik, korzystając akurat z dnia wolnego może odmówić takiego zastępstwa. Była ona bezpośrednim przełożonym powoda i nie miała do niego żadnych zastrzeżeń. Również drugi z kierowników zmianowych, świadek M. W. zeznała, że korzystanie przez powoda ze zwolnień lekarskich w jej ocenie nie odbiegało od korzystania z nich przez innych pracowników i nieobecności w pracy powoda nie nastroczały jej większych problemów przy zapewnianiu obsady na zmianach. Podobnie zeznał inny kierownik zmianowy, T. L..

Sąd Rejonowy wskazał, że w okolicznościach sprawy nasuwa się również wniosek, że długotrwała praca wykonywana przez powoda na dwóch różnych stanowiskach, w dwóch różnych środowiskach mikroklimatycznych, z różnymi obciążeniami pracą fizyczną, z różnymi systemami zmianowości, mogła się przyczynić do pogorszenia się stanu zdrowia powoda i spowodować konieczność korzystania przez niego okresowo ze zwolnień lekarskich.

Sąd pierwszej instancji zauważył, że w odpowiedzi na pozew pozwany obszernie opisał jak to wielu pracownikom musiał wypłacić w związku z zastępowaniem powoda wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Tymczasem pracownicy przesłuchani w sprawie jako świadkowie wskazali, że takie wynagrodzenie w zakładzie przez ostatni rok nie było wypłacane. Z zestawień godzin nadliczbowych pracowników pozwanego w latach 2016-2017 wynika, że nadgodziny miały charakter sporadyczny. Nawet jeśli pracownicy zatrudnieni na takich stanowiskach jak powód wykonywali doraźnie pracę w godzinach nadliczbowych, to pozwany nie wykazał, aby wiązało się to z nieobecnościami w pracy powoda. Ponadto z przedłożonych przez pozwanego zestawień absencji chorobowych współpracowników powoda wykonujących pracę na tych samych stanowiskach, co on wynika, że liczne nieobecności w pracy spowodowane chorobami mieli na przestrzeni podobnego okresu, jaki wzięto pod uwagę u powoda, także T. W. - 140 dni, K. S. - 112 dni, W. P. - 130 dni i nie dotknęły ich z tego powodu żadne reperkusje ze strony pracodawcy. Sąd zauważył również, że w przypadku W. P. pozwany pracodawca nawet poszedł mu na rękę i na jego wniosek przesunął go do lepszej pracy, mając właśnie na uwadze jego stan zdrowia.

Sąd pierwszej instancji wskazał ponadto, że nie można stwierdzić, aby powód celowo zwlekał z przekazaniem pracodawcy zwolnienia lekarskiego tak, aby utrudnić mu zorganizowanie zastępstwa za niego.

Odnosząc się do kwestii kontroli wykorzystywania przez powoda zwolnienia lekarskiego przez pracowników pozwanej spółdzielni, Sąd Rejonowy zauważył, że pracownicy ci faktycznie niczego w dniach 7 i 8 listopada 2017r. nie skontrolowali. Trudno bowiem za kontrolę uznać kilkunastominutowy pobyt przy ogrodzeniu posesji powoda, bez jakiegokolwiek próby zweryfikowania, czy powód w ogóle przebywa w domu. W szczególności misja kontrolujących nie zakończyła się wykazaniem korzystania przez powoda ze zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem.

W świetle przytoczonych okoliczności Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę okazało się wadliwe. Wadliwe wypowiedzenie otwiera natomiast pracownikowi drogę do wystąpienia z alternatywnymi roszczeniami o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie (art.45§1 kp). Zgłoszone przez powoda żądanie przywrócenia do pracy było uzasadnione i zasługiwało na uwzględnienie, nie zachodziły przy tym okoliczności, które mogłyby przemawiać za nieprzywróceniem powoda do pracy.

W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku. O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o art. 98 § 1 i 3 kpc, zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony oraz §9 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r., poz.1804 ze zm.).

O obciążaniu pozwanego opłatą sądową, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy orzeczono na podstawie art.113 ust.1 w zw. z art.13 ust.1 ustawy z 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Od powyższego wyroku apelację złożyła pozwana (...) Spółdzielnia (...) w Kosowie L. zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

I. naruszenie przepisów prawa procesowego mające wpływ na treść rozstrzygnięcia ,tj.:

1. art.233§1 kpc poprzez

a) błędną ocenę dowodów z zeznań świadka B. K. – żony powoda poprzez bezkrytyczne danie im wiary co do okoliczności przeprowadzonej przez pozwanego w dniach 7-8 listopada 2017r. kontroli prawidłowości korzystania przez powoda ze zwolnienia lekarskiego w sytuacji, gdy twierdzenia te pochodzą od osób zainteresowanych wynikiem rozstrzygnięcia, nie są ze sobą spójne i nie zostały poparte żadnymi innymi dowodami, a dodatkowo stoją w sprzeczności z innymi przeprowadzonymi przez Sąd Rejonowy dowodami ,tj. zeznaniami świadków B. B., J. M. i S. P.,

b) wyprowadzenie z materiału dowodowego ,tj. z zeznań świadków B. B., J. M. i S. P. - pracowników uczestniczących w kontroli wykorzystywania zwolnienia lekarskiego przez powoda w dniach 7-8 listopada 2017r. wniosków z niego niewynikających ,tj. że pracownicy ci niczego nie skontrolowali, nie zweryfikowali okoliczności przebywania powoda w domu oraz nie stwierdzili, że powód wykorzystuje zwolnienie lekarskie niezgodnie z jego celem, co w konsekwencji doprowadziło do dokonania błędnych ustaleń faktycznych polegających na przyjęciu, że powód był obecny w domu zarówno pierwszego, jak i drugiego dnia oraz wykorzystywał zwolnienie lekarskie zgodnie z jego celem,,

c) wyprowadzenie z materiału dowodowego ,tj. z zeznań świadków M. W. i T. L. wniosków z nich niewynikających ,tj. że nieobecności powoda w pracy i konieczność zorganizowania w związku z tym zastępstwa nigdy nie narażała żadnych problemów dla pracodawcy oraz pominięcie przy ustaleniu tej okoliczności dowodu z zeznań w charakterze strony członka zarządu E. W. i prezesa zarządu A. M., którzy zeznawali na temat skutków nieobecności powoda w zakładzie pracy, co w konsekwencji doprowadziło do dokonania błędnych ustaleń faktycznych polegających na przyjęciu, że nieobecności powoda w pracy nigdy nie narażała żadnych problemów dla pracodawcy,

d) brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonanie jego oceny z pominięciem istotnej jego części ,tj. dokumentu w postaci kart pracy za miesiąc grudzień 2016r. dla pracowników L. M., J. W., K. S., S. K., W. S., M. B., z których wynika, że pracownicy ci, których zakres obowiązków był w części zbieżny z zakresem obowiązków powoda, za miesiąc grudzień 2016r., w którym powód był nieobecny w pracy z powodu choroby, otrzymali wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w ilości znacznej oraz z zeznań świadka M. W., która stwierdziła, że z uwagi na nieobecności powoda inni pracownicy pracowali w godzinach nadliczbowych, co w konsekwencji doprowadziło do dokonania błędnych ustaleń faktycznych polegających na przyjęciu, że nieobecność powoda w pracy nie spowodowała po stronie pracodawcy dodatkowych kosztów, w tym obowiązku zapłaty innym pracownikom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,

e) brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonanie jego oceny z pominięciem istotnej jego części ,tj. zeznań świadków B. B., M. W. i K. S. oraz zeznań prezesa zarządu pozwanej A. M. co do przyczyn nieobecności w pracy pracowników T. W., K. S. i W. P., co w konsekwencji doprowadziło do dokonania błędnych ustaleń faktycznych z pominięciem tej okoliczności, polegających na przyjęciu, że w dziale Serownia byli jeszcze inni pracownicy, których

liczba nieobecności z powodu choroby była większa lub zbliżona do nieobecności powoda, a mimo to nie dotknęły ich z tego powodu żadne reperkusje ze strony pracodawcy,

2. art.233§1 kpc w związku z art.278 kpc poprzez dokonanie całkowicie bezpodstawnych błędnych ustaleń faktycznych polegających na przyjęciu, że praca wykonywana przez powoda na dwóch różnych stanowiskach w dwóch różnych środowiskach mikroklimatycznych, z różnymi obciążeniami pracą fizyczną, z różnymi systemami zmianowości, mogła się przyczynić do pogorszenia jego stanu zdrowia i spowodować konieczność korzystania przez niego okresowo ze zwolnień lekarskich, w sytuacji, gdy dla ustalenia tego rodzaju okoliczności konieczne było przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego, gdyż są to okoliczności, dla ustalenia których wymagane byłyby wiadomości specjalne,

II. naruszenie przepisów prawa materialnego ,tj. art.45§1 kp poprzez błędne uznanie, że przyczyna wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę nie była konkretna oraz rzeczywista, w sytuacji, w której dowody przeprowadzone w sprawie potwierdziły zarówno konkretność oraz rzeczywistość przyczyny wskazanej przez pozwaną w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem.

Wskazując na powyższe pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji pozostawiając temu Sądowi orzeczenie o kosztach postępowania, w tym kosztach zastępstwa procesowego, o zasądzenie których wnosi.

Powód, reprezentowany przez pełnomocnika, wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję wg norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej (...) Spółdzielni (...) w Kosowie L. podlegała oddaleniu jako bezzasadna.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne i ocenę prawną przedstawione przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji nie dopuścił się zarzucanych mu w apelacji naruszeń prawa procesowego i materialnego. Sąd ten przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a następnie prawidłowo ocenił zgromadzone dowody dochodząc do prawidłowego wniosku, że okoliczności wskazane przez pozwaną w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę nie dawały podstaw do rozwiązania z powodem stosunku pracy.

Analizując pismo pozwanej w przedmiocie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę stwierdzić należy, co też uczynił Sąd Rejonowy, że w sprawie niesporne jest, iż w okresie wskazanym w wypowiedzeniu (tj. od grudnia 2016r. do listopada 2017r.) powód przebywał na zwolnieniu lekarskim przez 101 dni. Nieudowodniona pozostała natomiast okoliczność, że nieobecności powoda wywołane chorobą w w/w okresie dezorganizowały pracę całego działu i z uwagi na konieczność zastępowania powoda przez innych pracowników skutkowały wielokrotnym przekroczeniem dozwolonej liczby godzin pracy w dobie pracowniczej, co pozwana musiała rekompensować wypłacając tym pracownikom godziny nadliczbowe. Należy podkreślić, że oceniając zgromadzony materiał dowodowy Sąd pierwszej instancji zauważył, że nieobecność każdego pracownika (każdy bowiem pracownik ma do wykonania określone zadania) rodzi po stronie pracodawcy konieczność zorganizowania zastępstwa lub podziału obowiązków nieobecnej osoby między pozostałych pracowników. Niezasadny w związku z tym jest zarzut pozwanej, że oceniając materiał dowodowy Sąd Rejonowy doszedł do błędnego wniosku, że nieobecności powoda w pracy i konieczność zorganizowania zastępstwa nie narażały dla pozwanej jako pracodawcy żadnych „problemów”. Przeciwnie, Sąd Rejonowy dostrzegł konsekwencje nieobecności pracownika w sferze organizacji procesu pracy, niemniej prawidłowo ocenił, że pracodawca będący przedsiębiorcą musi organizować swoją działalność z uwzględnieniem nieuchronności nieobecności pracowników spowodowanych urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami np. chorobą. Z argumentacji Sądu Rejonowego - którą Sąd Okręgowy w pełni podziela - wynika, że w ocenie Sądu pierwszej instancji nieobecność pracownika w pracy w powodu choroby stanowi doniosłą przyczynę rozwiązania stosunku pracy

wówczas, gdy pracodawca wykaże, że nieobecność danego pracownika w pracy narusza istotne interesy pracodawcy. W okolicznościach niniejszej sprawy Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że pozwana Spółdzielnia nie wykazała, aby nieobecność powoda w pracy w związku z chorobą naruszała w sposób istotny interesy pozwanej. Przesłanki tej nie wypełnia automatycznie konieczność zorganizowania przez pracodawcę zastępstwa za nieobecnego powoda. Uzasadnione jest stwierdzenie, że przeważająca ilość pracowników okresowo chorowała, choruje i będzie chorować. Choroba stanowi usprawiedliwioną przyczynę nieobecności w pracy, a okres zwolnienia lekarskiego ma na celu ochronę jednego z najważniejszych dóbr osobistych człowieka i pracownika jakim jest zdrowie i ma na celu powrót pracownika do zdrowia i w konsekwencji do pracy.

Sąd Rejonowy prawidłowo – z powołaniem się na zeznania świadków w osobach bezpośrednich przełożonych powoda ,tj. zatrudnionych na stanowiskach kierowników zmiany - A. K., M. W. i T. L. ustalił, że nieobecności powoda w pracy nie skutkowały istotnymi trudnościami organizacyjnymi i każdorazowo organizowane było na ten czas zastępstwo za powoda. Należy podkreślić, że wskazani świadkowie jako bezpośredni przełożeni powoda byli właśnie tymi osobami, które organizowały pracę działu pod nieobecność powoda, ale także innych pracowników, gdyż - co przewija się w zeznaniach tych świadków - powód nie był jedynym pracownikiem działu, który w spornym okresie przebywał na zwolnieniach lekarskich, a ponadto jak ustalił Sąd Rejonowy – w oparciu o dane przedstawione przez samą pozwaną – absencja powoda w wymiarze 101 dni nie była najdłuższą w spornym okresie, gdyż przewyższały ją nieobecności trzech pracowników zatrudnionych na stanowiskach solankowego ,tj. T. W., K. S. i W. P. (zestawienie absencji k.74). Skoro wskazani wyżej świadkowie posiadali bezpośrednią wiedzę na temat organizacji procesu pracy w dziale zatrudniającym powoda, to nie może dziwić i stanowić podstawy zarzutu co do błędnych ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd Rejonowy, fakt oparcia się przez ten Sąd na zeznaniach w/w osób. Co do zarzutu pozwanej, iż Sąd Rejonowy pominął zeznania członków zarządu pozwanej, wskazać należy, że w rozważaniach Sądu pierwszej instancji istotnie brak odniesienia się do twierdzeń tych osób, niemniej analiza tych zeznań, w tym zeznań prezesa zarządu A. M. nie tylko nie podważa ustaleń Sądu Rejonowego, ale dodatkowo wzmacnia argumentację Sądu Rejonowego o braku podstaw do przypisania powodowi, a ściślej nieobecności powoda, źródła dezorganizacji pracy całego działu. Z zeznań prezesa zarządu wynika, że w 2016r., a zatem w roku poprzedzającym rozwiązanie z powodem umowy o pracę, w zakładzie przeprowadzono redukcję zatrudnienia o 30 osób wobec stwierdzenia przerostu zatrudnienia. W ocenie Sądu Okręgowego taki rozmiar redukcji zatrudnienia (o 30 etatów) z pewnością nie pozostał bez wpływu na organizację pracy w zakładzie pracy i w większym stopniu mógł wpływać na proces pracy aniżeli nieobecność powoda, któremu pozwana przypisuje dezorganizację pracy całego działu. Znajduje to potwierdzenie w zeznaniach świadka A. K., zatrudnionej od wielu lat na stanowisku kierownika zmiany, która wskazała, że w zakładzie pracy jest za mało pracowników, a nowych się nie zatrudnia, stąd też wynika przesuwanie pracowników do pracy na innym stanowisku. Prezes zarządu pozwanej wskazał ponadto, że kierownicy „radzili” sobie z nieobecnością powoda organizując stosowne zastępstwa, co potwierdza ustalenia Sądu Rejonowego dokonane na podstawie zeznań bezpośrednich przełożonych powoda. Wskazać ponadto należy, że prezes zarządu pozwanej A. M. potwierdził, że oprócz powoda byli jeszcze inni pracownicy przebywający na długotrwałych zwolnieniach lekarskich wskazując jednocześnie, że niezdolność do pracy u tych pracowników wynikała z przebytej operacji na żylaki, z wypadku, a u trzeciego pracownika z problemów z układem oddechowym, co leżało też u podstaw przeniesienia tego pracownika na inne stanowisko pracy (zeznania A. M. k.112v-114). Z tą częścią zeznań prezesa zarządu pozwanej związany jest zarzut apelacji co do nieuwzględnienia przez Sąd Rejonowy, że przyczyny nieobecności tych innych pracowników ,tj. T. W., K. S. i W. P. wynikały ze szczególnych okoliczności takich jak: operacja na żylaki (T. W.), wypadek (K. S.) oraz problemy z układem oddechowym (W. P.). W ocenie Sądu Okręgowego zarzut ten jest całkowicie nieuzasadniony, gdyż prowadzi do nieuprawnionego wartościowania chorób i schorzeń poszczególnych pracowników. Nie ma bowiem żadnych podstaw do przyjęcia, że niezdolność do pracy wynikająca z przebycia operacji, czy też problemów z układem oddechowym jest bardziej usprawiedliwiona od nieobecności związanej ze schorzeniem kręgosłupa, czy też z nadciśnieniem tętniczym – jak to było w przypadku powoda. Co twierdzeń pozwanej, że powód „zaskakiwał” pracodawcę zwolnieniami lekarskimi wskazać należy, że o ile niektóre niezdolności do pracy – jak te wynikające np. z planowanej operacji da się przewidzieć, o tyle zasadniczo niezdolności do pracy nie da się przewidzieć. Dotyczy to również niezdolności do pracy z powodu chorób przewlekłych jakimi są schorzenia kręgosłupa i nadciśnienie tętnicze.

Schorzenia te przebiegają z okresami zaostrzenia i remisji dolegliwości, przy czym zaostrzenia mogą pojawiać się nagle powodując niezdolność do pracy.

Nieuzasadniony okazał się również zarzut apelacji co do błędnej oceny przez Sąd Rejonowy materiału dowodowego, w szczególności kart pracy za miesiąc grudzień 2016r. dotyczących pracowników działu serowni oraz świadka M. W., z których ma wynikać, że w w/w miesiącu, w którym powód był nieobecny w pracy, pracownicy ci otrzymali wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w ilości znacznej, przez co Sąd Rejonowy doszedł do błędnego ustalenia, że nieobecność powoda w pracy nie spowodowała po stronie pracodawcy dodatkowych kosztów, w tym obowiązku zapłaty innym pracownikom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Analiza akt sprawy prowadzi do wniosku, że do odpowiedzi na pozew pozwana dołączyła karty pracy za grudzień 2016r., ale z dokumentów tych nie wynika, aby wynagrodzenie wypłacane za pracę w godzinach nadliczbowych było w ilości znacznej. W przypadku trzech pracowników ,tj. L. M. (k.47), W. S. (k.51) i M. B. (k.52) ilość wykazanych w skali miesiąca godzin nadliczbowych wynosi po 8 godzin, a takiej ilości godzin nadliczbowych z pewnością nie można uznać za znaczną. W przypadku J. W. ilość godzin nadliczbowych wynosi 16, w przypadku W. S. 32, a w przypadku S. K. 24 godziny (k.48-50). Tego rodzaju ilości godzin również nie można uznać za znaczną. Dodatkowo wskazać należy, że wszyscy trzej ostatnio wymienieni pracownicy są zatrudnieni - zgodnie z adnotacją na kartach pracy - na stanowisku pomocnika mleczarskiego, tymczasem powód był zatrudniony na stanowisku aparaturowego stacji CIP. W związku z tym należy zgodzić się z Sądem Rejonowym, że oprócz tego, iż ilość godzin nadliczbowych nie była znaczna, to ponadto pozwana nie wykazała, że praca w/w pracowników - zatrudnionych na innych stanowiskach niż powód - w godzinach nadliczbowych wynikała z faktu zastępowania właśnie powoda. Ponadto nie można pominąć faktu odnotowanego przez Sąd Rejonowy, że pozwana bardzo często przesuwiała powoda zatrudnionego na stanowisku aparaturowego stacji CIP do pracy na stanowisku solankowego, przy czym, czyniła to bez zmiany angażu i zakresu obowiązków powoda (vide: zakres obowiązków powoda na stanowisku aparaturowego stacji CIP k.33 części B akt osobowych powoda). Przesunięcia te wynikały z braków kadrowych na stanowisku solankowego. Okoliczność ta rodzi kolejne uzasadnione pytanie, a mianowicie o to, w jakim stopniu pracownicy, którzy w grudniu 2016r. pracowali w godzinach nadliczbowych, zastępowali powoda (o ile zastępowali) w ramach jego zakresu obowiązków na stanowisku aparaturowego, a w jakim stopniu wykonywali prace przynależne do innego stanowiska, np. solankowego. Materiał dowodowy przedstawiony przez pozwaną nie daje odpowiedzi na to pytanie.

Całkowicie nieuzasadnione okazały się wreszcie zarzuty pozwanej z pkt I 1 a) i b) apelacji. Zarzuty te odnoszą się kontroli wykorzystywania przez powoda zwolnienia lekarskiego, którą mieli przeprowadzić pracownicy pozwanej w dniach 7 i 8 listopada 2017r. i podczas których nie zastano powoda w domu. W pierwszym z wymienionych zarzutów – pkt I 1 a) pozwana zarzuciła Sądowi Rejonowemu, że błędnie ,tj. bezkrytycznie ocenił dowody z zeznań powoda i jego żony B. K., w sytuacji, gdy osoby te były zainteresowane wynikiem sprawy, a ich twierdzenia nie zostały poparte innymi dowodami, w tym zeznaniami świadków B. B., J. M. i S. P.. Zarzut ten jest bezzasadny, gdyż treść uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego (strona 3 uzasadnienia – część zawierająca ustalenia faktyczne k.121 akt sprawy) pokazuje, że w tym zakresie ustalenia Sądu pierwszej instancji nie zostały oparte na zeznaniach żony powoda, ale - obok zeznań powoda - na zeznaniach świadków powołanych przez pozwanego w osobach B. B., J. M. i S. P.. Ponadto w ustaleniach tych Sąd pierwszej instancji ograniczył się do krótkiego opisu zdarzeń poczynając od tego jak pracownicy pozwanego przybyli pod dom powoda i opis ten odpowiada relacji w/w świadków. Z kolei w zarzucie sformułowanym w pkt I 1 b) pozwana zarzuciła Sądowi Rejonowemu, że z materiału dowodowego wyprowadził wnioski z niego nie wynikające, a mianowicie, że w dniach 7 i 8 listopada 2017r. pracownicy pozwanego niczego faktycznie skontrolowali, nie zweryfikowali okoliczności przebywania powoda w domu oraz nie stwierdzili, że powód wykorzystuje zwolnienie lekarskie niezgodnie z jego celem. Analizując ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego w kontekście powyższego zarzutu wskazać należy, że jest on całkowicie bezpodstawny. W pełni uzasadniona jest bowiem ocena Sądu pierwszej instancji, że pracownicy pozwanej, którzy w w/w dniach udali się pod dom powoda w istocie niczego nie skontrolowali. Jeśli uznać, że kontrola miała na celu sprawdzenie, czy powód przebywa w domu, to z pewnością cel kontroli nie został osiągnięty, gdyż pracownicy powoda nie tylko nie przekroczyli progu domu powoda, ale również nie weszli na jego posesję. W tych okolicznościach uzasadnione jest stwierdzenie, że pracownicy pozwanej pojechali do miejsca zamieszkania powoda z zamiarem przeprowadzenia kontroli, ale kontroli takiej nie przeprowadzili. Niezależnie od

tego powyższego wskazać należy, że pozwana niesłusznie stawia znak równości między wykorzystywaniem zwolnienia lekarskiego zgodnie z jego celem z pobytem osoby korzystającej ze zwolnienia lekarskiego w miejscu zamieszkania. Niejednokrotnie bowiem korzystający ze zwolnienia lekarskiego nie ma wskazań lekarskich wg których przez cały czas musi pozostawać w łóżku. Dlatego, jeżeli osoba na zwolnieniu lekarskim – wg wskazań lekarza - może chodzić, to dozwolone jest czasowe opuszczenie przez nią miejsca zamieszkania w celu skorzystania z rehabilitacji, pójścia do apteki, czy zrobienia podstawowych zakupów żywnościowych. Resumując wskazać należy, że ustalenie Sądu Rejonowego, iż kontrola ze strony pozwanej nie doprowadziła do zamierzonego celu jest w pełni uprawnione. Kończąc, na marginesie zauważyć jeszcze należy, że piśmie o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę pozwana nie wskazuje jako przyczyny wypowiedzenia faktu wykorzystywania przez powoda zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem. Pismo to zawiera jedynie stwierdzenie o przeprowadzeniu owej kontroli i o tym, że nie zastano powoda w domu.

Odnosząc się końcowo do zarzutu postawionego w pkt 2 apelacji podnieść należy, że precyzyjna ocena tego, czy praca wykonywana przez powoda w ramach przesuwania go na stanowisko solankowego miała wpływ na powstanie u powoda niezdolności do pracy rzeczywiście wymagałaby opinii biegłego z zakresu medycyny. Okoliczność ta nie ma jednak istotnego znaczenia w przedmiotowej sprawie, podobnie jak stwierdzenie przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że praca powoda na dwóch różnych stanowiskach mogła przyczynić się do pogorszenia jego stanu zdrowia i w konsekwencji do korzystania ze zwolnień lekarskich.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy na podstawie art.385 kpc apelację pozwanej oddalił.

O kosztach postępowania za drugą instancję Sąd Okręgowy orzekł zgodnie z wynikiem sprawy na podstawie art.98§1 i 3 kpc w zw. z art.99 kpc zasądając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 120 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję wg stawki określonej w §9 ust.1 pkt 1 i §10 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018r., poz.265).