

Sygn. akt IV Pa 79/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 stycznia 2015r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Jerzy Zalański (spr.)
Sędziowie:	SSO Elżbieta Wojtczuk SSO Katarzyna Antoniak
Protokolant:	st.sekr.sądowy Iwona Chojecka

po rozpoznaniu w dniu 27 stycznia 2015 r. w Siedlcach, na rozprawie

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko Gospodarstwu Rolnemu Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w M.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powoda M. K.

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 13 maja 2014r. sygn. akt IV P 724/13

I. zmienia zaskarżony wyrok i zasądza od Gospodarstwa Rolnego Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w M. na rzecz M. K. kwotę 5.644 (pięć tysięcy sześćset czterdzieści cztery) zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę;

II. oddala apelację w pozostałym zakresie.

Sygn. akt: IV Pa 79/14

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 27 stycznia 2014r. Sąd Rejonowy w (...) oddalił powództwo M. K. skierowane przeciwko Gospodarstwu Rolnemu Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w M. o przywrócenie do pracy i odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu.

Rozstrzygnięcie to było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie z 30 września 2013r. skierowanym przeciwko pozwanemu Gospodarstwu Rolnemu Sp. z ograniczoną odpowiedzialnością w M. powód M. K. domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę zawartej

na czas nieokreślony, nałożenia na pozwanego obowiązku dalszego zatrudniania powoda do czasu prawomocnego zakończenia sprawy oraz zasądzenia kosztów postępowania według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w Gospodarstwie Rolnym Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w M. od 1 lipca 2011r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako pracownik produkcji zwierzęcej - dojarz. Do jego obowiązków należało: karmienie krów, dojenie krów o godzinie 6.00 i 18.00, utrzymywanie ich w odpowiedniej czystości, prawidłowe zacielenia i zasuszenia krów, pilnowanie urodzeń cielaków. Od 2013r. powód zaczął zaniedbywać swoje obowiązki poprzez opóźnienia w porannym udoju krów, co powodowało, że uzyskiwane mleko posiadało takie wyniki mikrobiologiczne, które skutkowały spadkiem jego wartości. Nie karmił też w odpowiedni sposób cielnych krów, co powodowało ich choroby, a w dwóch przypadkach zgony. W dniu 7 lutego 2013r. prezes Gospodarstwa Rolnego wraz z prokurentem wręczyli powodowi „Zakres czynności i obowiązków”. Następnie zorientowali się, że w dokumencie tym nie są wskazane godziny udoju. W związku z tym poprawili go i próbowali wręczyć powodowi, który odmówił i nie oddał poprzednio otrzymanego dokumentu. W okresie od 8 lipca 2013r. do 19 września 2013r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Z uwagi na to, że nieobecność ta przypadła na termin prac polowych i w związku z tym inny pracownik nie mógł go zastąpić, pracodawca zatrudnił na jego miejsce nowego pracownika. W dniu 26 września 2013r. powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 października 2013r. jako przyczyny podając: mierne wyniki pracy w oborze – różne pory udoju, niska wydajność krów, upadki krów i cieląt, słaba jakość mleka powodująca obniżenie cen dla gospodarstwa, odmowa przyjęcia zakresu czynności i obowiązków, niedyspozycja–zwolnienia lekarskie. Powód odmówił przyjęcia pisma zawierającego wypowiedzenie umowy o pracę, w związku z czym pracodawca wysłał je pocztą. Powód odebrał przesyłkę pocztową w dniu 27 września 2013r.

W przedstawionym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda okazało się nieuzasadnione, gdyż przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę okazały się prawdziwe. Sąd wskazał, że zgodnie z art.30§4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy. Opis przyczyny musi przy tym umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art.45§1 kp. W orzecznictwie przyjmuje się, że przyczyna powinna wskazywać w sposób konkretny zdarzenie lub zdarzenia, względnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Przyczyna ta powinna być więc rzeczywista, obiektywna i konkretna. W razie sporu co do istnienia przyczyn wypowiedzenia, ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy, 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. W ocenie Sądu pierwszej instancji w przedmiotowej sprawie pozwany wykazał prawdziwość przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Z relacji prezesa zarządu pozwanego wynika, że powód zaniedbywał swoje obowiązki. Po pierwsze nie doił krów o ustalonej wcześniej jednej godzinie, co powodowało, że musiał tę czynność wykonać szybciej. W konsekwencji nie zawsze mył wymiona krów i doił je szybciej niedojadając ich do końca. Sytuacja ta powodowała, że w niektórych przypadkach uzyskiwane mleko posiadało takie ilości drobnoustrojów lub komórek somatycznych, które powodowały spadek jego ceny. Ponadto nie karmił krów w odpowiedni sposób (zalecana pasza mniej treściwa) w przypadku krów spodziewających się porodu, co powodowało porażenia poporodowe i choroby krów, a w dwóch przypadkach – ich zgony. Wreszcie nie pilnował wycieleń krów. Jego relacja została poparta zeznaniami świadka R. K., który opisał, że powód nie przestrzegał godzin porannego dojenia krów, przy czym świadek miał tę wiedzę odnośnie czwartej niedzieli w miesiącu, gdy w te dni pracował razem z powodem. Twierdzenia prezesa pozwanego znalazły także potwierdzenie w zeznaniach świadka R. Ł.. Z racji wykonywanego zawodu (lekarz weterynarii) miał on wiadomości specjalne na temat właściwej opieki nad krowami i cielakami oraz przyczyn ich zgonów. Zeznał on, że: ze wszystkich dojarzy powód miał najgorsze wyniki, które zaczęły się pojawiać na przełomie 2012r. i 2013r., nastąpił spadek ilości litrów mleka produkowanych przez krowy z powodu ich nieprawidłowego karmienia, zwiększyła się liczba zgonów krów, przy

czym w dwóch przypadkach przyczyną zgonów było sfluszczenie wątroby wywołane zatkanieniem zwierzęcia poprzez jego nieprawidłowe karmienie, ponadto powód nie kontrolował ilości spożytego przez cielaka mleka wraz z siałą, co skutkowało zapadaniem przez nie na choroby, nieregularnie doił krowy, co w wielu przypadkach zwiększa ryzyko zapalenia wymienia, z opóźnieniem zgłaszał świadkowi krowy przeznaczone do inseminacji. Świadek przyznał, że powód zgłaszał mu uwagi odnośnie wyglądu paszy dla krów. Jednakże po jej obejrzeniu świadek nie miał zastrzeżeń co do jakości spożywczej tej paszy. Okoliczność złych parametrów mleka została poparta dokumentem w postaci wyników badań. Sąd Rejonowy podkreślił, że powód był jedynym pracownikiem zatrudnionym jako dojarz. Zatem jedynie na nim spoczywał obowiązek prawidłowego karmienia i udoju krów oraz opieki nad cielętami.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że powyższe dowody tworzą uzupełniającą się całość i nie znalazł przyczyn, dla których miałby podważyć wiarygodność zeznań prezesa pozwanego oraz świadków R. K. i R. Ł.. Przeprowadzone dowody świadczą o tym, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę opisana jako „mierne wyniki pracy w oborze – różne pory udoju, niska wydajność krów, upadki krów i cieląt, słaba jakość mleka powodująca obniżenie cena dla gospodarstwa” okazała się jak najbardziej prawdziwa. Bezsporny okazał się również fakt, że powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w okresie od 8 lipca 2013r. do 19 września 2013r., tj. ponad 2 miesiące, a w tym czasie pracodawca zmuszony był zatrudnić na jego miejsce innego pracownika. Okoliczność tę powód potwierdził. Okres nieobecności powoda zbiegł się ze żniwami, co spowodowało, iż dotychczasowi pracownicy pozwanego nie mogli go zastąpić z uwagi na nasilone prace polowe. Sąd Rejonowy wskazał na pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 6 listopada 2001r. (w sprawie I PKN 449/00, OSNP 2003/19/456), w myśl którego „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”. W niniejszej sprawie nieobecność powoda w pracy w okresie wzmożonych prac polowych skutkowałą koniecznością zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a zatem ponoszenia dodatkowych kosztów związanych z jego wynagrodzeniem oraz przyuczenia go do nowych obowiązków kosztem pracy innych pracowników. Zatem przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę opisana jako „niedyspozycja–zwolnienia lekarskie” również okazała się prawdziwa. W ocenie Sądu Rejonowego sprawą drugorzędną była kwestia nieprzyjęcia przez powoda dokumentu w postaci „Zakresu czynności i obowiązków”, skoro do tej pory powód świadczył pracę na podstawie ustnego zakresu czynności. Jednakże okoliczność, że z niezrozumiałych przyczyn powód odmówił przyjęcia tego dokumentu obrazuje jego stosunek do pracodawcy w ostatnim okresie pracy, tj. w 2013r. Suma opisanych naruszeń obowiązków przez powoda była w ocenie Sądu Rejonowego wystarczająca, aby pracodawca mógł skorzystać ze swojego uprawnienia w postaci wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, a rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z nieprzydatnymi zawodowo lub nieporadnymi pracownikami, którzy z przyczyn niezawinionych nie mogą sprostać obowiązkom pracowniczym jest uzasadnione. Końcowo Sąd Rejonowy wskazał, że nie dał wiary tej części zeznań powoda, w której twierdził, iż krowy były niewłaściwie karmione niepełnowartościową paszą, a weterynarz nie leczył zwierząt. Ta część jego relacji nie została bowiem poparta żadnymi dowodami. Jest także nielogiczna, gdyż zakłada, że prezes pozwanego działał na własną niekorzyść, a przecież to z tej działalności czerpie on swoje korzyści. Gdyby z kolei świadek R. Ł. świadczący na rzecz pozwanego usługi weterynaryjne nie wywiązywał się ze swoich obowiązków, to z pewnością pozwany wyciągnąłby wobec niego stosowne konsekwencje.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art.102 kpc.

Od powyższego wyroku apelację złożył powód M. K. zaskarżając go w całości i zarzucając mu błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wyroku, mający wpływ na jego treść, a polegający na nieuznaniu wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne, a ponadto mało wnikliwie i krótkowzroczne rozpatrzenie sprawy, niekierowanie się doświadczeniem życiowym oraz jednostronne rozpatrzenie sprawy z korzyścią dla strony pozwanej.

Wskazując na powyższe powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w (...)

Wyrokiem z 13 maja 2014r. Sąd Okręgowy w (...) uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu w (...)Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu za drugą instancję.

Na skutek zażalenia pełnomocnika pozwanego na przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji, Sąd Najwyższy postanowieniem z 21 października 2014r. uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu (...)do ponownego rozpoznania.

W ocenie Sądu Najwyższego nie doszło do „nierozpoznania przez Sąd pierwszej instancji istoty sprawy”, a wydanie wyroku nie wymaga postępowania dowodowego w całości. W uzasadnieniu postanowienia podniesiono m.in., że to na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania przyczyny uzasadniającej zakończenie zatrudnienia.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że wypowiedzenie, które wręczono powodowi we wrześniu 2013r. nie było uzasadnione. Strona pozwana nie udowodniła w toku procesu, że okoliczności, jakie zostały podniesione w piśmie wypowiadającym umowę o pracę rzeczywiście miały miejsce. Miały to być:

- 1) Mierne wyniki pracy w oborze – różne pory doju, niska wydajność krów, upadki krów i cieląt, słaba jakość mleka powodująca obniżenie ceny dla gospodarstwa.
- 2) Odmowa przyjęcia zakresu czynności i obowiązków.
- 3) Niedyspozycja – zwolnienia lekarskie.

W toku procesu przejawiała się okoliczność, że powód doił krowy rano o różnych porach, że pora nie była jednakowa i z tego powodu krowy dawały mleko niskiej jakości, a po drugie, że z jego winy miało dochodzić do tego, że krowy padały.

W ocenie Sądu w żaden sposób nie został wykazany związek przyczynowy między słabą jakością mleka a porami dojenia czy śmiercią krów i cieląt a postępowaniem powoda. Należałoby wykazać, że rzeczywiście miało to miejsce, zwłaszcza, że różnice w porze dojenia były w minutach. W piśmie dotyczącym godzin pracy powoda pracodawca wskazał godziny rozpoczęcia doju rano na 6.40. Tymczasem powód doił krowy o 7.00. Zdaniem Sądu mało prawdopodobne jest, aby tak mała różnica w czasie miała wpływ na jakość mleka. Poza tym żaden dowód na tę okoliczność nie został przedstawiony.

Jeśli chodzi o spóźnianie się powoda do pracy, to trudno powodowi to zarzucić, skoro nie miał ustalonych godzin pracy. Pracodawca nie prowadził ewidencji czasu pracy, nie było listy obecności, wobec tego nie ma żadnego dowodu, że powód do pracy się spóźnił poza twierdzeniem prezesa. Jedyne świadek na tę okoliczność pracował z powodem tylko co czwarty weekend, a co do dni powszednich, to zeznał, że powód punktualnie rozpoczynał pracę.

Powód nie odmówił przyjęcia zakresu obowiązków, ponieważ je dostał i złożył do akt sprawy. Jeżeli pozwany nanosił poprawki na zakres obowiązków to trudno powoda obciążyć za to, że pozwany nanosił kolejne poprawki na ten zakres obowiązków, a powód tych poprawek nie akceptował. Jeżeli powodowi doręczono zakres obowiązków, gdzie nie było ustalonych godzin pracy, należało to korygować w drodze wypowiedzenia zmieniającego, a nie kolejnych poprawek.

Natomiast niedyspozycja – zwolnienie lekarskie to jest to zarzut absolutnie ogólnikowy w sytuacji, gdy powód codziennie był w pracy i był dyspozycyjny. Natomiast zwolnienie lekarskie spowodowane pęknięciem kości w rękę, w sytuacji, gdy było to jedyne zwolnienie lekarskie w ciągu całego okresu zatrudnienia powoda, nie może być przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Zwolnienia lekarskie mogłyby być przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, gdyby były one nagminne i dezorganizowały pracę zakładu. W tym przypadku trudno mówić o dezorganizacji, skoro na miejsce powoda został zatrudniony inny pracownik na umowę o dzieło, który realizował obowiązki powoda. Było to jedyne zwolnienie lekarskie powoda i Sąd nie widzi przyczyn, dla których umowa została rozwiązana.

Z wypowiedzi pełnomocnika pozwanego wynika, że faktyczną przyczyną wypowiedzenia był trudny charakter powoda. Okoliczność ta nie została w piśmie wypowiadającym umowę o pracę podniesiona.

W związku z powyższym Sąd doszedł do wniosku, że wypowiedzenie umowy o pracę powoda było nieuzasadnione. Wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę otwiera 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).

Jeżeli chodzi o powrót powoda do pracy, to Sąd nie widzi takiej możliwości z uwagi na konflikt pomiędzy powodem a stroną pozwaną. Konflikt jest głęboki, dochodziło nawet do rękoczynów. Wobec powyższego Sąd, w oparciu o art. 45 § 2 kp, zasądził odszkodowanie w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy na podstawie art. 386§1 kpc zmienił zaskarżony wyrok i orzekł co do istoty sprawy, a w oparciu o art. 385 kpc oddalił apelację w pozostałym zakresie.