

Sygn. akt IV Pa 85/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 grudnia 2015r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Jacek Witkowski

Sędziowie: SO Katarzyna Antoniak

SO Elżbieta Wojtczuk (spr.)

Protokolant: sekr. sądowy Anna Wąsak

po rozpoznaniu w dniu 15 grudnia 2015 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa P. O.

przeciwko Zakładom (...) SA z siedzibą w M.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego Zakładów (...) SA z siedzibą w M.

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

z dnia 29 maja 2015r. sygn. akt IV P 137/15

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanego Zakładów (...) SA z siedzibą w M. na rzecz powoda P. O. kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Sygn. akt IV Pa 85/15

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 29 maja 2015 r. w sprawie o sygn. akt IV P 137/15 Sąd Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa P. O. przeciwko Zakładom (...) S. A. z siedzibą w M. o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w pkt I zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 8.462,16 zł z ustawowymi odsetkami od 17 marca 2015 r., w pkt II zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w pkt III nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.820,72 zł.

Rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w Siedlcach było wynikiem następujących ustaleń faktycznych i rozważań prawnych:

W pozwie wniesionym w dniu 4 marca 2015 r. przeciwko Zakładom (...) S.A. z siedzibą w M. P. O. domagał się zasądzenia na jego rzecz kwoty 10.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu pozwu

do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem/nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, a także zasądzenia od pozwanego na jego rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód wskazał, że jest zatrudniony u pozwanego na stanowisku operatora urządzeń do obróbki cieplnej chemikaliów, w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W wypowiedzeniu pracodawca zarzucił mu częste przebywanie na zwolnieniach lekarskich, co miało dezorganizować pracę brygady, w której był zatrudniony. W ocenie powoda podana mu przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa i nie uzasadnia dokonanego wypowiedzenia. Zaprzeczył bowiem aby często w okresie zatrudnienia przebywał na zwolnieniach lekarskich. Korzystał tylko z jednego dłuższego zwolnienia lekarskiego, od września 2014 r. do lutego 2015 r. w związku ze schorzeniem kręgosłupa, którego mógł się nabawić w związku z pracą u pozwanego. Z wyprzedzeniem jednak komunikował pracodawcy o swojej planowej nieobecności z tym związanej, więc pozwany mógł zorganizować na ten czas zastępstwa za powoda. Nie może więc być mowy o dezorganizacji pracy jego brygady.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa. Pracodawca podniósł, że wypowiadając powodowi umowę o pracę dochował wymogów ustawowych oraz formalnych tego aktu. Przyczyny wypowiedzenia leżały, jego zdaniem, wyłącznie po stronie powoda, były prawdziwe i uzasadnione. Spółka wskazała, że między 4 lutego 2014 r. a 15 lutego 2015 r. powód przez 186 dni był na zwolnieniu lekarskim, z czego jego ostatnia absencja z tej przyczyny trwała nieprzerwanie przez 144 dni. Zdaniem pozwanej częste absencje w pracy powoda skutkowały zakłóceniami w działalności brygady i przekładały się na spadek wydajności całego zakładu. W skład brygady powoda wchodziło 8 osób, z których 5 zajmuje się obsługą tzw. nasycalni, wykorzystywanej w przeglądach elektrycznych zespołów trakcyjnych do procesu uzwajania wirników. Tylko jedna brygada specjalizuje się zaś w procesie uzwajania wirników. Gdy powód był nieobecny w pracy jego zadania musieli przejąć inni pracownicy, co dezorganizowało pracę brygady i pociągało za sobą koszty finansowe związane z wypłatą pracownikom dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Bardziej angażować w pracę musieli się też pozostali pracownicy brygady powoda. Liczne nieobecności powoda sprawiały, że mniej wydajna była więc cała brygada.

Pismem procesowym z dnia 15 maja 2015 r. powód sprecyzował swoje roszczenie o odszkodowanie na kwotę 8.462,16 zł, z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy ustalił, iż P. O. od 12 września 2007 r. jest pracownikiem Zakładów (...) S.A. z siedzibą w M., od 22 sierpnia 2011 r. zatrudnionym na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku operatora urządzeń do obróbki cieplnej chemikaliów, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W okresie od 4 lutego 2014 r. do 15 lutego 2015 r. P. O. 13 razy korzystał ze zwolnień lekarskich od pracy, w tym nieprzerwanie od 15 września 2014 r. do 5 lutego 2015 r., łącznie przez 144 dni.

Powód na co dzień swoje obowiązki wykonywał w brygadzie oznaczonej jako BAM214, w której pracownicy wykonywali pracę na trzy zmiany. W roku 2014, do dnia 1 września 2014 r. brygadę tę stanowiło 9 pracowników, z których czterech pracowników łącznie z powodem, było zatrudnionych na stanowisku operatorów urządzeń do obróbki cieplnej chemikaliów, uprawnionych do obsługi nasycalni. Z pozostałych pracowników brygady trzech pracowało na stanowiskach spawaczy, a jeden był zatrudniony na stanowisku elektromontera maszyn elektrycznych. W lutym 2015 r. skład osobowy wspomnianej brygady był mniejszy w sumie o jedną osobę, gdyż w międzyczasie odeszło z niej dwóch pracowników, w tym jeden pracujący na takim stanowisku, jak powód, z którym rozwiązano umowę o pracę oraz jeden spawacz, a doszła, przesunięta z innego stanowiska, jedna osoba zatrudniona na stanowisku elektromontera maszyn elektrycznych. W miejsce zwalnianych z pracy pracowników nie zatrudniano nowych. Nadto w powyższym okresie jeden z pracowników brygady BAM214 przez okres jednego miesiąca był oddelegowany do pracy w innej brygadzie.

W dniu 25 lutego 2015 r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wypowiedzenia wskazując częste przebywanie przez niego na zwolnieniach lekarskich, co dezorganizuje prace brygady, w której jest zatrudniony.

W ocenie Sądu Rejonowego, powództwo P. O. okazało się uzasadnione i podlegało uwzględnieniu w całości.

W zakresie badania wymogów formalnych, takich jak zachowanie formy pisemnej ze wskazaniem terminu wypowiedzenia, wskazanie przyczyny, dla której pracodawca podjął taką decyzję, Sąd I instancji 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.

Sąd Rejonowy wskazał, 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 (wyrok z dnia 14 maja 1999 roku, I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000/14/548).

Jak podkreślił Sąd I instancji, 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 (wyrok Sądu Najwyższego z 8 marca 1997 r., 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.

Jako przyczynę wypowiedzenia P. O. umowy o pracę pozwany pracodawca wskazał częste przebywanie przez niego na zwolnieniach lekarskich, co dezorganizuje prace brygady, w której jest zatrudniony.

W rozpoznawanej zaś sprawie powód kwestionował fakt, iż jego nieobecności dezorganizowały pracę pracodawcy. Ciężar dowodu dezorganizacji spowodowanej nieobecnością powoda spoczywał więc na stronie pozwanej.

W wyroku z 6 listopada 2001 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca, który jest przedsiębiorcą powinien organizować swą działalność gospodarczą biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami. 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 (sygn. akt I PKN 449/00, OSNP 2003/19/456).

Porównując skład osobowy brygady BAM214, w której zatrudniony był P. O. i zmiany w tym składzie Sąd pierwszej instancji zauważył, że w roku 2014 do dnia 1 września 2014 r., kiedy to powód korzystał ze zwolnień lekarskich od pracy zaledwie dwukrotnie, łącznie przez 37 dni, brygadę tę stanowiło 9 pracowników, z których 4 pracowników łącznie z powodem, było zatrudnionych na stanowisku operatorów urządzeń do obróbki cieplnej chemikaliów, uprawnionych do obsługi nasycalni. Po powrocie powoda do pracy w lutym 2015 r. skład osobowy wspomnianej brygady zmniejszył w sumie się o jedną osobę, gdyż odeszło z niej dwóch pracowników, w tym jeden pracujący na takim stanowisku, jak powód, a doszła jedna osoba zatrudniona na stanowisku elektromontera maszyn elektrycznych. Skład brygady zmniejszył się więc w tym okresie o jedną osobę, zatrudnioną jako operator urządzeń do obróbki cieplnej chemikaliów, posiadającą tym samym kwalifikacje do obsługi nasycalni. Pracodawca na to jednak nie zareagował i nie doprowadził do zwiększenia liczby pracowników brygady BAM214 z powrotem do 9 osób, gdyż taki sam stan osobowy i stanowiskowy brygady istniał nadal w maju 2015 r. Nie uzupełnił również składu brygady o dodatkowego, tak jak było to wcześniej, operatora urządzeń do obróbki cieplnej chemikaliów. Świadczy to o tym, że taką liczbę pracowników brygady uznawał za wystarczającą do realizacji zadań, w tym jeśli chodzi o obsługę nasycalni. Jak

zaznaczył Sąd Rejonowy, po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem liczba pracowników brygady BAM214 jeszcze się zmniejszyła. Dodatkowo w okresie nieobecności w pracy powoda pomiędzy wrześniem 2014 r. a lutym 2015 r. jeden z pracowników jego brygady był oddelegowany do realizacji zadań w innej brygadzie. Z zeznań powoda potwierdzonych zeznaniami świadków wynika również, że sam powód miał zostać czasowo oddelegowany do pracy w innej brygadzie, ale ostatecznie do tego nie doszło. Jak widać pracodawca stał na stanowisku, że może sobie pozwolić na okresowe zmniejszenie zatrudnienia w brygadzie powoda bez uszczerbku dla zadań realizowanych przez tę brygadę.

W związku z powyższym obciążanie powoda odpowiedzialnością za utrudnienia w ustalaniu zmian dla pracowników brygady BAM214, bo na tym miała według pozwanego polegać dezorganizacja pracy brygady, w której był zatrudniony powód, jest więc nieuzasadnione. Pracodawca nie reagował bowiem należycie na zmiany w składzie osobowym tej brygady, nie uwzględniał wniosków pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, którzy postulowali zwiększenie zatrudnienia i przyjęcie nowych osób do pracy w brygadzie w miejsce tych, którzy z pracy, albo z brygady odeszli. Te braki pracodawca próbował wypełniać tylko przesunięciami z innych stanowisk, które jak widać nie były wystarczające do zapewnienia właściwej realizacji zadań przez brygadę.

Co prawda, zdaniem pozwanego pracodawcy kwalifikacje do obsługi nasycalni, oprócz pracowników zatrudnionych na stanowisku operatorów urządzeń do obróbki cieplnej chemikaliów, posiadało jeszcze dwóch pracowników zatrudnionych na stanowiskach elektromonterów maszyn elektrycznych – A. A. i J. B., to tego rodzaju kwalifikacji tych pracowników strona pozwana nie wykazała. Nie wiadomo również od kiedy wskazani pracownicy mieliby legitymować się takimi kwalifikacjami i w jaki sposób je nabyli. Dodać trzeba, że we wrześniu 2014 r. w składzie brygady (...) oprócz czterech operatorów urządzeń do obróbki cieplnej chemikaliów było dwóch pracowników zatrudnionych na stanowiskach elektromonterów maszyn elektrycznych. W porównaniu z lutym 2015 r. skład osobowy brygady uzupełniono więc jeśli chodzi o elektromonterów, a nie zrobiono tego w przypadku operatorów urządzeń do obróbki cieplnej chemikaliów.

Argument o zwiększonych kosztach pracy w związku z nieobecnościami powoda, co miało się wiązać z koniecznością wypłaty dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych innym pracownikom, zdaniem Sądu Rejonowego, jest również chybiony. Praca w godzinach nadliczbowych w brygadzie BAM214 występowała bowiem tak przed wrześniem 2014 r., odkąd powód zaczął korzystać z długotrwałego zwolnienia lekarskiego od pracy, jak i od lutego 2015 r., kiedy to powód wrócił już do pracy i liczba tych nadgodzin, zwłaszcza wśród pracowników brygady zatrudnionych na stanowiskach operatorów urządzeń obróbki cieplnej chemikaliów nadal była znaczna i obejmowała również powoda.

Nie może ująć uwadze okoliczność, że konsekwencje w postaci wypowiedzenia umowy o pracę z powodu długotrwałych nieobecności w pracy spowodowanych korzystaniem ze zwolnień lekarskich, spośród pracowników brygady BAM214 dotknęły tylko powoda, chociaż w samym tylko roku 2014 inny pracownik brygady, zatrudniony tak jak powód na stanowisku operatora urządzeń do obróbki cieplnej chemikaliów, J. K., korzystał z takich zwolnień przez 135 dni. Jego nieobecności pracodawca, z sobie tylko znanych względów, nie uznał jednak za dezorganizujące prace brygady. Uznał natomiast, że to powód jest jedynym winowajcą utrudnień w funkcjonowaniu brygady BAM214, które to utrudnienia częściowo sam pozwany sprokurował, nie reagując należycie na zapotrzebowanie kadrowe w brygadzie.

Jak zauważył Sąd Rejonowy, w 2010 r. powód przez 117 dni był nieobecny w pracy z powodu choroby, ale nie przeszkodziło to pracodawcy w kolejnym roku zawrzeć z nim umowy o pracę na czas nieokreślony.

W świetle powyższych okoliczności, zdaniem Sądu, wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie miało uzasadnionych podstaw i jako takie było sprzeczne z prawem. W świetle powyższych rozważań zgłoszone żądanie odszkodowania jest w pełni uzasadnione i zasługuje na uwzględnienie.

Zarzut pozwanej spółki jakoby przedwczesne było roszczenie pracownika o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, wniesione przez niego do sądu jeszcze przed upływem okresu wypowiedzenia, jest nietrafny. Co innego wynika bowiem wprost z treści art. 45 § 1 kp, zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa

już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Art. 45 § 2 kp reguluje zaś inną kwestię, a mianowicie możliwość zasądzenia przez sąd odszkodowania mimo zgłoszonego przez pracownika roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy, w razie ustalenia, że uwzględnienie roszczenia w postaci zgłoszonej przez pracownika jest niemożliwe lub niecelowe. Nie oznacza to więc, że pracownik nie może od razu wystąpić do sądu o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Trudno zresztą, w ocenie Sądu Rejonowego, byłoby logicznie uzasadnić brak takiego uprawnienia po stronie pracownika.

Z tych powodów Sąd zasądził na rzecz P. O. tytułem odszkodowania, zgodnie z art. 47¹ kp, kwotę trzymiesięcznego wynagrodzenia, z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia odpisu pozwu stronie pozwanej, od której to chwili pozostawała ona w zwłóce z zapłatą świadczenia (por. uchwała SN z dnia 6 marca 2003 r., III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74).

W tym stanie rzeczy Sąd orzekł jak w sentencji wyroku, rozstrzygając o kosztach procesu w oparciu o art. 98 § 1 kpc oraz § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2003 r., Nr 163, Poz. 1349 ze zm.).

Od powyższego wyroku apelację (k. 88-90) wniosła strona pozwana, która zaskarżyła go w całości. Pozwany zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie art. 233 § 1 kpc poprzez niedokonanie wszechstronnego, logicznego oraz zgodnego z zasadami doświadczenia życiowego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Podnosząc tak sformułowany zarzut pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu apelacji pozwany wskazał m. in., iż Sąd pierwszej instancji powinien przyjąć domniemanie faktyczne, zgodnie z art. 231 kpc o dezorganizacji pracy brygady w następstwie częstych i długotrwałych nieobecności powoda wynikających z przebywania na zwolnieniach lekarskich. Podniesiono przy tym, powołując się na załącznik do pisma pozwanej z dnia 4 maja 2015 r., iż liczba godzin nadliczbowych w brygadzie powoda w czasie jego nieobecności wyraźnie wzrosła, co świadczy o wpływie nieobecności na pracę zespołu. W ocenie skarżącego, Sąd Rejonowy niezasadnie pominął kluczowe elementy zeznań świadków M. D. i T. P., w których odnieśli się oni do przyczyny wypowiedzenia powodowi stosunku pracy.

W odpowiedzi na apelację (k. 101-103) powód wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów z tytułu zastępstwa procesowego za drugą instancję wg norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego nie jest zasadna i podlega oddaleniu.

Sąd Okręgowy w całości podziela ustalenia faktyczne, jak i ocenę prawną Sądu I instancji przyjmując je za własne, zatem nie zachodzi konieczność ich powtarzania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 08.10.1998r. IICKN 923/97, OSNC 1999/3/60). W ocenie Sądu Okręgowego zarzut i wnioski apelacyjny o zmianę zaskarżonego wyroku nie mogły odnieść zamierzonego skutku, gdyż Sąd Rejonowy wydał prawidłowy wyrok oraz należycie i w sposób wyczerpujący go uzasadnił.

W ocenie Sądu Okręgowego, za nieuzasadniony należy uznać podniesiony przez pozwanego w apelacji zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 233 § 1 kpc, który miał polegać na niedokonaniu wszechstronnego, logicznego oraz zgodnego z zasadami doświadczenia życiowego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Podkreślić należy, iż powyższy zarzut sformułowany jest w sposób ogólny oraz lakoniczny. Nie skonkretyzowano, jakiego nielogicznego wniosku dopuścił się Sąd pierwszej instancji, ani jaki materiał dowodowy nie został wszechstronnie rozważony jak również nie wskazano, które wnioski Sądu Rejonowego miałyby być sprzeczne, z którymi dowodami leżącymi u podstaw rozstrzygnięcia. W tym miejscu warto przywołać pogląd orzecznictwa

wyrażony chociażby w uzasadnieniu do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2002 r. I CKN 132/01 LEX nr 53144, zgodnie z którym art. 233 § 1 kpc jest przepisem dotyczącym oceny dowodów. Aby zarzucić jego naruszenie skarżący powinien wskazać, jaki konkretnie dowód mający istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy sąd uznał za wiarygodny i mający moc dowodową albo za niewiarygodny i niemający mocy dowodowej i w czym przy tej ocenie przejawia się naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów. Ponadto, jak wskazano w uzasadnieniu do wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 6 czerwca 2014 r. VI ACa 1525/13 LEX nr 1509126, stawiając zarzut naruszenia art. 233 § 1 kpc nie wystarcza poprzestać na przedstawieniu własnej wersji wydarzeń. Skuteczne postawienie zarzutu błędnych ustaleń faktycznych wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonania swobodnej oceny dowodów. Nie jest wystarczające przekonanie strony, o innej - aniżeli przyjął sąd - ocenie poszczególnych dowodów. Zarzut apelacyjny dotyczący naruszenia art. 233 § 1 kpc uchybia powyżej stawianym wymogom odnośnie jego konstrukcji dlatego też nie może być uwzględniony przez Sąd drugiej instancji. Sąd drugiej instancji po analizie zebranego w sprawie materiału dowodowego zgromadzonego przez Sąd Rejonowy uznał, iż stanowisko zaprezentowane przez Sąd pierwszej instancji, odnośnie tego, że wypowiedzenie umowy o pracę powodowi nie miało uzasadnionych podstaw, gdyż pozwany nie wykazał, aby nieobecność powoda w pracy z powodu choroby w okresach od 04.02.2014 r. do 15.02.2015 r., a następnie od 15.09.2014 r. do 05.02.2015 r. spowodowała dezorganizację pracy brygady, w której powód był zatrudniony. Należy bowiem wskazać, iż świadek M. D. zeznał, iż „jeżeli nie wyskoczy zniemacka jakaś naprawa to zatrudnienia na poziomie 8 osób w brygadzie powoda jest akurat”, ponadto z zeznań tego świadka wynika również, iż u pozwanego przygotowywany jest plan produkcji na trzy lata, są też plany miesięczne, kwartalne oraz tygodniowe (k.64v-66), powyższe powoduje, że pracodawca ma możliwość kształtowania obsady brygady w zależności od zaplanowanych wcześniej w planach prac do wykonania na poszczególne miesiące. Skoro zatem do brygady, w której pracował powód pomimo jego nieobecności oraz długotrwałej nieobecności również drugiego operatora urządzeń do obróbki cieplnej chemikaliów – J. K., jak również zwolnienia z dniem 21.10.2014 r. dwóch spawaczy i jednego operatora urządzeń do obróbki cieplnej chemikaliów – A. R., nikt nie został zatrudniony na stanowisko operatora urządzeń do obróbki cieplnej chemikaliów, albo przeniesiony z innych brygad to obsada brygady powoda do wykonania zaplanowanych zadań w okresach od 04.02.2014 r. do 15.02.2015 r., a następnie od 15.09.2014 r. do 05.02.2015 r. była wystarczająca. Świadek M. D. zeznał również, że wydajność brygady powoda wyniosła 105%, dlatego nawet jednego pracownika – A. A., który był przeszkolony do wykonywania pracy na stanowisku powoda, przeniesiono z tej brygady na miesiąc do wykonywania pracy w innej brygadzie (zeznania świadka k.65v). Powyższe świadczy o tym, wbrew twierdzeniom pozwanego, iż nie było trudności w obsadzaniu zmian. Odnośnie godzin nadliczbowych wykazanych przez pozwanego, to należy wskazać, za Sądem pierwszej instancji, iż godziny nadliczbowe w brygadzie powoda występowały zarówno przed okresami nieobecności powoda w pracy z powodu zwolnień lekarskich, w ich trakcie, jak również po powrocie powoda do pracy w lutym 2015 r. Porównując natomiast liczbę godzin nadliczbowych R. K., który pracował na tym samym stanowisku, co powód to np. w grudniu 2013r. wymieniony miał 40 godzin nadliczbowych i w grudniu 2014 r. (kiedy powód przebywał na zwolnieniu) również przepracował 40 nadgodzin, w lutym 2014r. pracodawca wykazał 56 godzin nadliczbowych, a w lutym 2015r. – 38 godzin. Pozwany nie wykazał zatem, aby liczba godzin nadliczbowych wykazana w zestawieniu na k. 56 -61 akt sprawy była spowodowana nieobecnością powoda w pracy. Ten sam świadek M. D. zeznał, iż liczba nadgodzin wynikała z pracy przy przeglądach oraz z tego, że „coś nagle wyskoczyło do zrobienia i trzeba było to zrobić” (k.65v). Liczba nadgodzin nie była zatem spowodowana nieobecnością powoda. Podsumowując Sąd Okręgowy uznał ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i wyprowadzone z niego wnioski za prawidłowe.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i § 3 kpc w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t. j. Dz.U.2013.490)

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc orzekł jak w wyroku.