

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 stycznia 2020 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:**

**Przewodniczący: Sędzia Joanna Król-Szymielewicz**

**Ławnicy: Janina Hadrysiak, Jolanta Dolatowska - Żywiczka**

**Protokolant: Małgorzata Weres**

**po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 stycznia 2020 r. we W.**

**sprawy z powództwa S. M.**

**przeciwko (...) Sp. z o.o. we W.**

**o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę**

**I. zasądza na rzecz powoda S. M. od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. we W. kwotę 11220 zł brutto (jedenaście tysięcy dwieście dwadzieścia złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 19.04.2019r. do dnia zapłaty;**

**II. nakazuje stronie pozwanej aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa SR dla Wrocławia-Śródmieścia) kwotę 561 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy;**

**III. nadaje wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3981,36 zł brutto.**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 5 kwietnia 2019r. (data stempla pocztowego na kopercie k.10) powód S. M. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. na jego rzecz kwoty 11.220 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie mu umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie (k. 3-4). W mowie końcowej na ostatniej rozprawie pełnomocnik powoda sprecyzowała, że domaga się odsetek od dnia następującego po dacie doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu (k.165 odwrot).

Uzasadniając żądania pozwu powód wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej od 2010r. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od dnia 1 kwietnia 2016r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku operatora technicznego, za umówionym wynagrodzeniem w kwocie 3.740 zł brutto miesięcznie. Dalej podał, że w dniu 23 marca 2019r. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, które pracodawca uzasadniał absencją chorobową powoda przez okres 26 dni w 2018r. i 9 dni w 2019r. oraz nieusprawiedliwioną nieobecnością w dniu 28 stycznia 2019r. Powód przyznał, że rzeczywiście był nieobecny w pracy przez 26 dni w roku 2018, jednak była to 7-dniowa opieka nad chorą mamą oraz 12-dniowa opieka nad chorym tatą. Ze względu na własną chorobę powód przebywał na zwolnieniu lekarskim przez 7 dni w całym roku 2018.

Odnosząc się zaś do nieusprawiedliwionej obecności w dniu 28 stycznia 2019r. powód podkreślił, że zgłosił ją telefonicznie swojemu przełożonemu, a była ona podyktowana tym, że powód uległ wypadkowi w domu i nie mógł

pójść na badania, na które skierował go przełożony. Uczynił to natomiast w dniu następnym, co też uzgodnił ze swoim przełożonym. W ocenie powoda, jeśli pracodawca uznał ten dzień za nieusprawiedliwiony, to mógł wyciągnąć konsekwencje zaraz po powzięciu informacji o nieusprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy.

Powód zarzucił również, że pracodawca nie przeprowadził konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z organizacją związkową, do której należał powód, mimo że zwrócił się z zapytaniem do Komisji Zakładowej (...) czy powód jest członkiem tej organizacji i otrzymał odpowiedź twierdzącą.

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k. 18-28).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie strona pozwana w pierwszej kolejności wskazała, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 24 stycznia 2011r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, kolejno na podstawie umów o pracę na czas określony, a następnie od dnia 1 kwietnia 2016r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku operatora technicznego.

Pracodawca podał, że powód był nieobecny w pracy w roku 2018 przez okres 26 dni, natomiast w roku 2019 przez okres 9 dni i te nieobecności w znaczący sposób dezorganizowały pracę grupy produkcyjnej, co zakłócało również sprawne funkcjonowanie zakładu pracy. Zdaniem pozwanego pracodawcy stanowisko operatora technicznego, które zajmował powód, jest kluczowe dla całego procesu produkcyjnego. W ramach obowiązków wynikających ze stosunku pracy powód był odpowiedzialny m.in. za nadzór nad prawidłowym zabezpieczeniem jakości produkcji oraz ilości produkcji zgodnie z postawionymi zadaniami przez Lidera Centrum Produkcyjnego; montaż i uruchomienie kokil na kokilarkach przy stanowiskach pracy, wprowadzenie i uruchomienie kokil do produkcji zgodnie z planem produkcji i zaleceniami przełożonego. Nadto praca powoda była praca wykonywaną w zespole, więc jego nieobecności w znaczący sposób dezorganizowały pracę grupy produkcyjnej. Przy braku pełnej obsady nie sposób było realizować zamierzone plany produkcyjne, więc wiązało się to z koniecznością ich zmniejszenia. Z tego też względu strona pozwana musiała zlecać innym pracownikom pracę w nadgodzinach oraz powierzać pracę powoda jego współpracownikom. Co więcej, z uwagi na istotność i wyspecjalizowany charakter pracy powoda, zastąpić go mogły tylko określone osoby: inny operator techniczny bądź lider zmiany.

W odniesieniu do nieusprawiedliwionej nieobecności powoda, pozwany pracodawca wskazał, że w dniu 28 stycznia powód miał stawić się na szkolenie BHP, czego nie uczynił. Wbrew twierdzeniom powoda, nie informował on przełożonego o przyczynach nieobecności, a jedynie po zakończeniu szkolenia skontaktował się z osobą je prowadzącą i poinformował, że nie mógł się stawić. Powód dopiero w dniu następnym odbył szkolenie BHP i odbył rozmowę z pracodawcą w sprawie wcześniejszej nieobecności, w toku której powiedział, iż „musiał załatwić ważne sprawy”. Jak podała strona pozwana, do dnia rozwiązania umowy o pracę powód nie dostarczył dowodu usprawiedliwiającego ww. nieobecność. W ocenie pozwanego pracodawcy okoliczność, iż powód w dniu 28 stycznia 2019r. uległ wypadkowi w domu jest nieprawdziwa i została podniesiona po raz pierwszy w okolicznościach niniejszej sprawy.

Wobec powyższego, pismem z dnia 23 marca 2019r., doręczonym powodowi tego samego dnia, strona pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2019r.

Pozwana spółka podkreśliła, że w aspekcie przedstawionych okoliczności zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w żądanej kwocie wyłącznie z tej przyczyny, że pozwany pracodawca nie skonsultował zamiaru rozwiązania umowy o pracę z powodem z organizacją związkową byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Naruszenie przez pracodawcę art. 38 k.p., które jest neutralne co do oceny trafności rozwiązania umowy o pracę z powodem i wynika wyłącznie z niedopatrzania pracodawcy, nie może prowadzić do uwzględnienia powództwa, zwłaszcza, że wskazane w treści wypowiedzenia umowy o pracę przyczyny uzasadniają rozwiązanie stosunku pracy nawet w trybie dyscyplinarnym.

**W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. prowadzi działalność gospodarczą polegającą m.in. na produkcji i hurtowej sprzedaży części i akcesoriów do pojazdów silnikowych.

Powód S. M. był zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 24 stycznia 2011r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, następnie na podstawie umów o pracę na czas określony, a od dnia 1 kwietnia 2016r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku operatora linii odlewniczej, a ostatnio operatora technicznego w Wydziale Odlewni.

Bezpośrednim przełożonym powoda był Lider Centrum Produkcyjnego – M. B.. Różnica między stanowiskiem operatora technicznego, a operatora linii odlewniczej polegała na tym, że ten pierwszy posiada większą wiedzę i doświadczenie.

Do obowiązków powoda należało w szczególności:

- nadzór nad prawidłowym zabezpieczeniem jakości produkcji na powierzonym odcinku pracy;
- nadzór nad prawidłowym zabezpieczeniem ilości produkcji zgodnie z postawionymi zadaniami przez Lidera Centrum Produkcyjnego;
- montaż i uruchomienie kokil na kokilarkach przy stanowisku pracy;
- wprowadzenie i uruchomienie kokil do produkcji zgodnie z planem produkcji i zaleceniami przełożonego;
- sprawdzenie jakości produkowanych części;
- reagowanie na informacje od pracowników RTG i kontroli wizualnej odnośnie jakości produkcji;
- nadzór nad prawidłową pracą piły do odcinania układów wlewowych;
- okresowe sprawdzanie wymiarów odlewów zgodnie z założonym procesem technologicznym;
- wypełnianie obowiązującej dokumentacji na stanowisku pracy;
- inne czynności pomocnicze/uzupełniające zlecane przez przełożonego.

Powód pracował na linii produkcyjnej CP 3 zajmującej się odlewaniem pompek.

Powód był oceniany jako bardzo dobry pracownik, nikt z przełożonych nie miał zastrzeżeń co do sposobu wykonywania przez niego obowiązków.

**Dowód:** - akta osobowe powoda, w szczególności: umowa o pracę na okres próbny z dn. 24.01.2011r., umowa o pracę na czas określony z dn. 20.04.2011r., umowa o pracę na czas określony z dn. 22.12.2011r., umowa o pracę na czas określony z dn. 26.03.2013r., umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 30.03.2016r., stanowiskowy zakres obowiązków, karta zmian personalnych z dn. 18.02.2019r.;

- wydruk z KRS strony pozwanej (k. 30-37);
- zeznania świadka B. B. (k. 71);
- zeznania świadka M. B. (k. 71-72);
- zeznania świadka W. M. (k. 72-73);

- zeznania świadka P. W. (k. 73).

U strony pozwanej obowiązuje Regulamin Pracy.

Stosownie do treści § 6 ust. 2 pkt 2 tego Regulaminu ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych może być nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy, częste spóźnianie się lub samowolne opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia.

Zgodnie z § 33 ww. Regulaminu o niemożliwości stawienia się do pracy z przyczyny, z góry wiadomej lub możliwej do przewidzenia, pracownik zobowiązany jest uprzedzić pracodawcę przed dniem przewidzianej nieobecności zawiadamiając o swojej niedyspozycji bezpośredniego przełożonego lub D. Personalny (ust. 1). W razie niestawienia się do pracy, poza omówionym wyżej przypadkiem pracownik zobowiązany jest do niezwłocznego poinformowania przełożonego lub D. Personalnego o przyczynie nieobecności, przewidywanym czasie jej trwania, przy czym zawiadomienie powinno nastąpić nie później niż w drugim dniu nieobecności pracownika w pracy. Zawiadomienia można dokonać osobiście lub telefonicznie (ust. 2). Dowody usprawiedliwiające nieobecność pracownika w pracy pracownik zobowiązany jest przekazać do D. Personalnego w pierwszych dniach nieobecności (ust. 3), a usprawiedliwianie nieobecności w pracy i udzielenie zwolnień od pracy następuje na zasadach określonych w powszechnie obowiązujących przepisach (ust. 4).

**Dowód:** - Regulamin Pracy strony pozwanej z dn. 15.06.2012r. (k. 39-55).

Absencje powoda w pracy w roku 2018 kształtowały się w sposób następujący:

- 4 dni w okresie od dnia 23 marca do dnia 26 marca (chorobowe);
- 7 dni w okresie od dnia 11 czerwca do dnia 17 czerwca (zasilek opiekuńczy);
- 1 dzień - 7 września (nieobecność nieusprawiedliwiona);
- 12 dni w okresie od dnia 17 września do dnia 28 września (chorobowe);
- 3 dni w okresie od dnia 19 grudnia do dnia 21 grudnia (chorobowe).

Łącznie powód nie świadczył pracy w 2018r. przez 26 dni.

Z kolei w roku 2019r. powód był nieobecny w dniach od 17 stycznia do 25 stycznia tj. 9 dni z powodu choroby.

**Dowód:** - wykaz nieobecności powoda (k. 56);

- druk (...) z dn. 17.09.2018r. (k. 7).

W dniu 28 stycznia 2019r. odbywało się szkolenie BHP, w którym powód miał uczestniczyć. Tego samego dnia powód zadzwonił do przełożonego M. B. i wskazał, że nie może dotrzeć na szkolenie z przyczyn osobistych tj. doznania wypadku w domu – powód poślizgnął się i rozciął sobie oko. Przełożony powoda przekazał tę informację swoim przełożonym: P. W. oraz W. M..

Nadto sam powód przedstawił całą sytuację P. W. w środę, tj. 30 stycznia 2019r.

Powód nie przedłożył pracodawcy wniosku o urlop wypoczynkowy, urlop na żądanie, jak również nie przedstawił zwolnienia lekarskiego na dzień 28 stycznia 2019r.

**Dowód:** - wykaz nieobecności powoda (k. 56);

- zeznania świadka M. B. (k. 71-72);

- zeznania świadka W. M. (k. 72-73);
- przesłuchanie powoda (k. 73-74).

Powód nie był jedynym pracownikiem posiadającym nieusprawiedliwioną nieobecność. Strona pozwana dalej zatrudnia osoby, które miały tego rodzaju nieobecności nieusprawiedliwione, chociażby samego przełożonego powoda, M. B..

Obecnie zwalniane są osoby posiadające 50-60 dni absencji chorobowej rocznie, jednak też nie wszystkie.

Nieobecność powoda w pracy nie miała wpływu na proces produkcji. Linia produkcyjna nigdy nie została z tego powodu zatrzymana, a ilość produkcji zmniejszona. Pozostali pracownicy dzielili się wówczas obowiązkami powoda i pracowali w godzinach nadliczbowych, choć zdążyliby wykonać plan dzienny w podstawowych godzinach pracy.

**Dowód:** - wykaz absencji chorobowych i nieobecności nieusprawiedliwionych w zespole powoda: k.80-146;

- zeznania świadka B. B. (k. 71);
- zeznania świadka M. B. (k. 71-72);
- zeznania świadka W. M. (k. 72-73);
- zeznania świadka P. W. (k. 73);
- przesłuchanie powoda (k. 73-74).

Pismem z dnia 12 marca 2019r. strona pozwana zwróciła się do działającej na terenie zakładu pracy organizacji związkowej (...) Solidarność z zapytaniem, czy powód jest jej członkiem lub korzysta z ochrony związkowej jako pracownik niezrzeszony. Organizacja związkowa udzieliła odpowiedzi, że powód jest jej członkiem.

Pomimo uzyskania takiej odpowiedzi, strona pozwana nie przeprowadziła procedury konsultacji zamiaru rozwiązania umowy o pracę z powodem.

**Dowód:** - pismo z dn. 12.03.2019r. (akta osobowe powoda i k. 6);

- zeznania świadka B. B. (k. 71).

W dniu 23 marca 2019r. powodowi wręczono wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął dnia 30 czerwca 2019r. W piśmie tym jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano absencję chorobową powoda przez okres 26 dni w 2018r. i 9 dni w 2019r. oraz nieusprawiedliwioną nieobecność w dniu 28 stycznia 2019r. Pracodawca wskazał, że nieobecności powoda wymusiły na pracodawcy reorganizację pracy innych pracowników, którzy oprócz realizowania swoich zadań, musieli przejąć obowiązki powoda oraz zlecanie im pracy w godzinach nadliczbowych, co generowało po stronie pozwanej dodatkowe koszty.

**Dowód:** - oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dn. 23.03.2019r. (akta osobowe powoda i k. 5);

- zeznania świadka W. M. (k. 72-73);
- przesłuchanie powoda (k. 73-74).

Na miejsce powoda nikogo nie zatrudniono. Linia produkcyjna CP3, na której pracował powód została zawieszona (tj. zaprzestano pracy na tej linii) z końcem marca 2019r., zaraz po wręczeniu powodowi wypowiedzenia umowy o pracę. Przed zawieszeniem pracy na tej linii przełożony powoda M. B. kierował 14-15 pracownikami, a obecnie sprawuje nadzór nad 3 osobami. Pozostali pracownicy z linii CP3, na której pracował powód zostali przekwalifikowani

na inne stanowiska lub przydzielono ich do innych zadań na innych liniach. Tylko powodowi pracodawca wręczył wypowiedzenie umowy o pracę, chociaż powód był oceniany przez przełożonych jako dobry pracownik.

**Dowód:** - zeznania świadka M. B. (k. 71-72);

- zeznania świadka W. M. (k. 72-73);

- zeznania świadka P. W. (k. 73).

Miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.981,36 zł brutto tj. 2.807,27 zł netto.

**Dowód:** - zaświadczenie o zarobkach powoda (k. 38).

**Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego, Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo jako uzasadnione zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszym postępowaniu powód S. M. domagał się zasądzenia od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. na jego rzecz kwoty 11.220 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi.

Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa w całości.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd oparł się na dowodach z dokumentów w tym w szczególności na aktach osobowych powoda i wykazie nieobecności powoda, a także na przedstawionym przez stronę pozwaną wykazie absencji chorobowych i nieobecności nieusprawiedliwionych pozostałych pracowników w zespole powoda w okresie od stycznia 2018r. do 31 marca 2019r., albowiem w toku procesu żadna ze stron skutecznie nie podważyła ich wiarygodności i autentyczności.

Nadto Sąd obdarzył walorem wiarygodności zeznania świadków: B. B. (przewodniczący zakładowej organizacji związkowej), M. B. (bezpośredni przełożony powoda), W. M. (koordynator produkcji) i P. W. (kierownik wydziału odlewni i utrzymania ruchu), albowiem były one jasne, rzeczowe i spójne, a nadto korespondowały z nieosobowymi źródłami dowodowymi.

Sąd dał także wiarę wyjaśnieniom powoda, jako że były one wzajemnie zbieżne z zeznaniami w/w świadków i pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Podstawę prawną roszczenia powoda o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony stanowi przepis art. 45 § 1 k.p., 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.”

Przepis ten pozwala zatem na uznanie nieskuteczności zarówno wypowiedzenia dokonanego z naruszeniem formalnego wymagania określonego w art. 30 § 4 k.p., jak i wypowiedzenia, w którym pracodawca, podając przyczynę wypowiedzenia, nie naruszył wskazanego przepisu, lecz była ona niewystarczająca, aby uzasadnić wypowiedzenie, bądź okazała się nieistniejąca (nieprawdziwa, nierzeczywista) i w tym znaczeniu pozorna (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2017r., sygn. I PK 323/16, LEX nr 2428810).

W pierwszej kolejności Sąd zbadał i ustalił, czy pracodawca dochował wszelkich wymogów formalnych związanych ze sporządzeniem i wręczeniem powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Ustawodawca przewidział następujące wymogi dla tego trybu rozwiązania stosunku pracy: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie (art. 30 § 3 k.p.) oraz zawierać wskazanie przyczyny

uzasadniającej wypowiedzenie (art. 30 § 4 k.p.). Nadto, konieczne jest zamieszczenie pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5).

Przed złożeniem oświadczenia w przedmiocie wypowiedzenia umowy pracownikowi zatrudnionemu na czas nieokreślony pracodawca zobowiązany jest również przeprowadzić procedurę konsultacji związkowej tj. poinformować na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia mu umowy o pracę, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy (art. 38 § 1 k.p.). Obowiązek ww. zawiadomienia istnieje jednak tylko w odniesieniu do tych pracowników, którzy są członkami związku zawodowego lub gdy zakładowa organizacja związkowa na ich wniosek wyraziła zgodę na obronę ich praw pracowniczych.

Nie ulega wątpliwości, że oświadczenie złożone przez stronę pozwaną przybrało formę pisemną, zawiera stosowne pouczenie o prawie odwołania oraz wskazanie przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę tj. absencją chorobową przez okres 26 dni w 2018r. oraz 9 dni w 2019r. i nieusprawiedliwioną nieobecność w dniu 28 stycznia 2019r. Jednocześnie jednak bezspornym w sprawie jest to, iż pozwana spółka nie zrealizowała obowiązku konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Strona pozwana nie zaprzeczyła tej okoliczności. Powoływała się jedynie na stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.) należy uznać żądanie przywrócenia do pracy ze względu na niedopełnienie przez pracodawcę obowiązku konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli pracownik w sposób istotny naruszył obowiązki pracownicze i zachował się wobec pracodawcy wyjątkowo niełojalnie (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2000 r., sygn. I PKN 544/99, OSNP 2001/15/481).

Wobec powyższego zarzutu, Sąd przystąpił do zbadania zasadności powyżej argumentacji, a także zasadności podanych przez pozwanego pracodawcę przyczyn wypowiedzenia oraz wagi ewentualnych naruszeń obowiązków pracowniczych przez powoda.

Zgodnie z utrwalonym poglądem judykatury, wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. wówczas, gdy w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca podał pracownikowi przyczynę pozorną, nieprawdziwą i niekonkretną (por. wyrok SN z 07.10.2009r., III PK 34/09, Lex nr 560866). Pracodawca jest zobowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, z. 7, poz. 266).

Stan faktyczny w sprawie był w dużej mierze bezsporny – strony są zgodne co do tego, że powód posiada absencje w pracy w wymiarze 26 dni w 2018r. i 9 dni w roku 2019r. oraz że w dniu 28 stycznia 2019r. nie stawił się w pracy i nie przedłożył na ten dzień ani zwolnienia lekarskiego ani wniosku o urlop. Spór dotyczył natomiast oceny tych przyczyn wypowiedzenia w świetle wszystkich okoliczności zaistniałych w niniejszej sprawie.

Zdaniem Sądu Najwyższego ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem, to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. Częste lub długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę (vide: wyrok z dnia 29 września 1998 r., sygn. I PKN 335/98, OSNP 1999/20/648).

Podobny pogląd Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z dnia 5 października 2005 r. (sygn. I PK 61/05, OSNP 2006/17-18/265) wskazując, że nie narusza zasad współżycia społecznego pracodawca, który wypowiada umowę o pracę ze względu na brak dyspozycyjności pracownika, rozumianej jako możliwość liczenia na obecność pracownika w pracy w czasie na nią przeznaczonym. Przeciwnieństwem tak rozumianej dyspozycyjności są częste absencje pracownika spowodowane złym stanem jego zdrowia lub dzieci, jak również inne przypadki usprawiedliwionej nieobecności, które nie tylko powodują konieczność organizowania nagłych zastępstw, ale także nie pozwalają oczekiwać, że w razie potrzeby pracownik ten będzie mógł zastąpić innego pracownika.

Jednakże w rozpoznawanej sprawie nieobecność powoda w pracy nie była ani częsta, ani tym bardziej długotrwała. W 2018r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim 4 razy i nie było go z tego powodu w pracy łącznie przez 26 dni, natomiast w 2019r. – przez 9 dni. Takiej liczby dni nieobecności w pracy z powodu choroby nie sposób uznać za „częste absencje”. Pracodawca nie może wymagać od pracownika, aby ten w ogóle nie chorował i zawsze był w pracy. Pracodawca będący przedsiębiorcą powinien bowiem 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 (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r., sygn. I PKN 449/00, OSNP 2003/19/456).

Ponadto ocena, czy podana przez pracodawcę przyczyna uzasadnia wypowiedzenie, nie może ograniczać się do wyizolowanego zdarzenia lub zachowania. Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny, zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być rozważana z jednej strony z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy, a z drugiej zaś – z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 stycznia 2003r. (sygn. akt I PK 96/02) zwrócił uwagę, iż jakkolwiek długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą mogą uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, to jednak takie wypowiedzenie może być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w sytuacji, gdy dotyczy długoletniego pracownika nienagannie wykonującego dotąd swoje obowiązki pracownicze.

W tym miejscu podkreślić należy, iż powód pracował u strony pozwanej od niemalże 10 lat, a wszyscy świadkowie pozytywnie oceniali jego pracę.

Jak zeznał bezpośredni przełożony powoda, świadek M. B.: „Generalnie absencja chorobowa powoda nie miała wpływu na proces produkcji, nigdy nie została ta linia z tego powodu zatrzymana i nie wyprodukowaliśmy też mniej. Obowiązki powoda przejmowali pracownicy CP3 albo CP2 razem ze mną. Zdążylibyśmy wszystko wykonać w normalnych godzinach mimo nieobecności powoda, ale zostawaliśmy wtedy w nadgodzinach. (...) Powód był bardzo dobrym pracownikiem. Pracują ludzie, którzy mają więcej zwolnień chorobowych niż powód w ciągu roku i też tacy, którzy mają nieusprawiedliwione nieobecności. Według mnie przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy było zamknięcie tej linii produkcyjnej CP3.”

W świetle tych zeznań bezpośredniego przełożonego powoda nie sposób uznać za uzasadnioną argumentacji strony pozwanej wskazanej w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, że nieobecności powoda wymusiły na pracodawcy reorganizację pracy innych pracowników, którzy oprócz realizowania swoich zadań, musieli przejąć obowiązki powoda oraz że powodowało to konieczność zlecenia im pracy w godzinach nadliczbowych, a co generowało po stronie pozwanej dodatkowe koszty.

Jakkolwiek świadek M. B. podał, że w czasie nieobecności powoda z uwagi na L4, pozostali pracownicy na linii CP3 zostawali w pracy w godzinach nadliczbowych, to jednocześnie przyznał, że zdążyliby wykonać zakładany plan w normalnych godzinach pracy. Taki był ustalony w zakładzie pracy zwyczaj, że kiedy „inny pracownik udaje się na L4 to pracujemy w nadgodzinach”.

Świadek wskazał także, że w razie nieobecności powoda zastępował go sam przełożony lub trener, który obecny jest na każdej zmianie, a nadto mógł to zrobić każdy operator szeregowy pracujący dłużej niż 3 miesiące.

W ocenie Sądu zeznania świadka M. B. należy ocenić jako bardzo obiektywne i wiarygodny dowód w sprawie, biorąc zwłaszcza pod uwagę okoliczność, że świadek ten cały czas jest pracownikiem strony pozwanej. Nadto jako osoba kierująca pracownikami dwóch linii produkcyjnych CP2 i CP3, świadek posiadał najszerszą wiedzę w przedmiocie wpływu nieobecności danego pracownika na cały proces produkcyjny.

Wreszcie podnieść należy, że wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie przyznali, iż strona pozwana w dalszym ciągu zatrudnia pracowników, którzy w 2018 roku posiadali dłuższe, w tym nawet dwukrotnie, absencje chorobowe,



aniżeli powód, a także, iż nadal zatrudnia osoby posiadające nieusprawiedliwione nieobecności i nie zwalnia pracowników z tego powodu.

W tym miejscu, odnosząc się do drugiej z podanych w wypowiedzeniu przyczyn tj. nieusprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy w dniu 28 stycznia 2019r. Sąd podkreśla, iż oczywistym jest, że co do zasady wskazane postępowanie powoda zasługuje na dezaprobatę. Nie ulega bowiem wątpliwości, że swym zachowaniem powód naruszył podstawowe obowiązki pracownika, a także obowiązujący u strony pozwanej regulamin pracy i porządek pracy.

Jednocześnie jednak przy ocenie tej przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie można tracić z pola widzenia wszystkich pozostałych okoliczności sprawy, a z których wprost wynika, iż owa jednodniowa nieusprawiedliwiona nieobecność powoda w pracy w istocie posłużyła pracodawcy za pretekst do wypowiedzenia powodowi stosunku pracy i nie stanowiła rzeczywistej przyczyny tego wypowiedzenia.

Przede wszystkim, gdyby rzeczywiście pracodawca chciał wyciągnąć konsekwencje wobec powoda za ową nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniu 28 stycznia 2019r., to dysponując wykwalifikowanymi służbami kadrowymi z pewnością zrobiłby to rozwiązując z powodem umowę w trybie dyscyplinarnym. Skoro pracodawca nie zachował kodeksowego terminu 1-miesięcznego na rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, lecz dopiero uczynił to na koniec marca 2019r., a co zbiegło się z zaprzestaniem pracy na linii produkcyjnej powoda, to w sposób oczywisty nasuwa się wniosek, że przewinienie to nie stanowiło rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, lecz właśnie owo zawieszenie pracy na linii produkcyjnej powoda.

Nie można bowiem tracić z pola widzenia tego, że pracodawca złożył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę niemalże dwa miesiące po zdarzeniu z dnia 28 stycznia 2019r. Świadkowie P. W. oraz W. M. nie potrafili wskazać, dlaczego tak długo zwlekano z podjęciem decyzji w przedmiocie rozwiązania z powodem umowy o pracę. Zaś świadek M. B., jak już wskazano powyżej, jednoznacznie zeznał: „Według mnie przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy było zamknięcie tej linii produkcyjnej CP3.”

Jakkolwiek zastosowanie trybu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest ograniczone terminem liczoną od ujawnienia przyczyny uzasadniającej to wypowiedzenie, to jeżeli okoliczność uzasadniająca wypowiedzenie na skutek upływu czasu stała się nieaktualna ze względu na cel wypowiedzenia, może być ono uznane za nieuzasadnione.

Ponadto z przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego wynika, że pracodawca dotychczas tolerował sporadyczne nieusprawiedliwione nieobecności pracowników. W wykazie nieobecności powoda widnieje jeszcze jedna nieusprawiedliwiona nieobecność - z dnia 7 września 2018r., za którą powód w żaden sposób nie został ukarany i której jego wyżsi rangą przełożeni: P. W. oraz W. M., nawet nie pamiętali. Wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie podali, że u pozwanego pracodawcy pracują osoby, które posiadają nieusprawiedliwione obecności i których nie zwolniono z pracy z tej przyczyny.

Powyższe jednoznacznie wskazuje na to, iż kluczową okolicznością w sprawie było to, że zwolnienie powoda nastąpiło w czasie, kiedy zawieszono pracę na linii produkcyjnej CP3, na której powód pracował. Wszyscy inni pracownicy z tej linii produkcyjnej zostali przeniesieni na inne linie, a tylko powoda zwolniono z pracy, chociaż był oceniany przez przełożonych jako bardzo dobry pracownik.

Należy przy tym zauważyć, iż strona pozwana popada w ewidentną sprzeczność z jednej strony podkreślając, że powód na swoim stanowisku pracy zajmował kluczowe miejsce w procesie produkcji, a z drugiej strony - wypowiadając umowę o pracę tak dobremu pracownikowi zajmującemu kluczowe stanowisko.

W konsekwencji Sąd uznał, iż wszystkie przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę okazały się być fikcyjnymi, wobec czego złożone powodowi wypowiedzenie było nieuzasadnione.

Jak już wskazano powyżej, wypowiedzenie to zostało także złożone powodowi z naruszeniem przepisów Kodeksu Pracy o obowiązku dokonania konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę – i to pomimo,

iż strona pozwana uzyskała od związku zawodowego, do którego należał powód, jasną informację, że powód jest jego członkiem.

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało ponad wszelką wątpliwość, iż nieuzasadniony jest podniesiony przez stronę pozwaną zarzut, aby uznać roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Jak już wskazano powyżej, zarzut ten pozwana Spółka zgłosiła w nawiązaniu do wyroku Sądu Najwyższego, zgodnie z którym za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.) należy uznać żądanie przywrócenia do pracy ze względu na niedopełnienie przez pracodawcę obowiązku konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli pracownik w sposób istotny naruszył obowiązki pracownicze i zachował się wobec pracodawcy wyjątkowo nielojalnie (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2000 r., sygn. I PKN 544/99, OSNP 2001/15/481).

Po merytorycznym zbadaniu podanych w wypowiedzeniu przyczyn, nie sposób stwierdzić, że powód zachował się wobec pracodawcy wyjątkowo nielojalnie – lub w ogóle - nielojalnie. Wbrew twierdzeniom strony pozwanej, powód niezwłocznie, w tym samym dniu, tj. 28 stycznia 2019r. telefonicznie poinformował o swej nieobecności i o jej przyczynach przełożonego. Potwierdził to świadek M. B., który jednocześnie wskazał, że powód w kolejnych dniach miał widoczną ranę w okolicy oka (powód wyjaśniał, że miał wypadek w domu i rozciął sobie okolice oka). Co więcej, nieusprawiedliwione nieobecności innych pracowników były i są tolerowane w pozwanym zakładzie pracy.

Powoływany przez stronę pozwaną art. 8 k.p. sprzyja realizacji uniwersalnej zasady *iure suo utendo nemini f. iniuria* (gdym korzysta się ze swego prawa, niech nikomu nie dzieje się krzywda). Na to prawo nie może powoływać się zatem podmiot, który sam nie wykonuje swych obowiązków bądź swymi zachowaniami narusza standardy obowiązujące w stosunkach pracy albo zasady współżycia społecznego. Ze względu na fakt, że w swych następstwach stosowanie tego przepisu prowadzi do osłabienia pewności prawa, posłużenie się w konkretnym wypadku konstrukcją nadużycia prawa dopuszczalne jest tylko wyjątkowo i musi mieć szczególnie precyzyjne uzasadnienie merytoryczne i formalne (vide: wyroki Sądu Najwyższego z dni: 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, LEX nr 527082; 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026; 21 stycznia 2011 r., II PK 158/10, LEX nr 784923; 20 grudnia 2013 r., II PK 91/13, LEX nr 1448329; 2 grudnia 2014 r., I PK 113/14, LEX nr 1622120).

Tymczasem zauważyć należy, że strona pozwana sama nie wykonała ciężącego na niej obowiązku konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia stosunku pracy powodowi. Co więcej, absencje chorobowe powoda i jego nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy w dniu 28 stycznia 2019r. posłużyły pracodawcy jedynie za pretekst do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, a rzeczywistą przyczyną tego wypowiedzenia było zawieszenie pracy na linii produkcyjnej, na której pracował powód, a zatem – przyczyna leżąca po stronie pracodawcy, a nie pracownika.

W konsekwencji powództwo jako uzasadnione podlegało uwzględnieniu.

Stosownie do art. 47<sup>1</sup> k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Wobec tego, że powoda obowiązywał 3-miesięczny okres wypowiedzenia, Sąd w pkt. I-wszym sentencji wyroku zasądził na jego rzecz od strony pozwanej odszkodowanie w kwocie 11.220 zł brutto, zgodnie z żądaniem pozwu (jakkolwiek zgodnie z zaświadczeniem o wynagrodzeniu powoda przedstawionym w toku postępowania przez stronę pozwaną, trzymiesięczne zarobki powoda wynoszą 11.944,08 zł brutto, to jednak z mocy art. 321 k.p.c. Sąd nie mógł wyrokować ponad żądanie pozwu).

Orzeczenie o odsetkach ustawowych za opóźnienie, które Sąd zasądził od kwoty odszkodowania, licząc od dnia 19 kwietnia 2019r. do dnia zapłaty, tj. zgodnie z żądaniem powoda – od dnia następującego po dniu doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu (czyli po dniu 18.04.2019r., k.15), znajduje swe oparcie w przepisach art. 481 §1 i §2 k.c. w zw. z art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Dodać należy, iż jak wskazuje Sąd Najwyższy, odsetki ustawowe od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania (uchwała SN z dnia 6 marca 2003 r., sygn. III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74).

W punkcie II-gim sentencji wyroku, Sąd, na podstawie przepisów art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2005 r. Nr 167 poz. 1398 ze zm.), nałożył na stronę pozwaną obowiązek zwrotu stosunkowej opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód jako pracownik był zwolniony z mocy ustawy, tj. kwoty 561 zł obliczonej jako 5% od kwoty zasądzzonego w pkt. I-wszym wyroku roszczenia, czyli od kwoty 11.220 zł.

Zgodnie bowiem z treścią uchwały Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007, Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do Sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007, sygn. I PZP 1/07, opubl. OSNP 2007/19-20/269).

W punkcie III-cim sentencji wyroku Sąd na podstawie art. 477<sup>2</sup> §1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I-wszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda wskazanego w zaświadczeniu strony pozwanej o wysokości zarobków powoda (k.38), tj. co do kwoty 3.981,36 złotych brutto.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.