

Sygn. akt IV P 39/21

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 sierpnia 2021 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Protokolant:	Kierownik sekretariatu Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 3 sierpnia 2021 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa A. W.

przeciwko Spółdzielni (...) w C.

o przywrócenie do pracy

1. Oddała powództwa.

2. Zasądza od powoda A. W. na rzecz pozwanej Spółdzielni (...) w C. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 39/21

## UZASADNIENIE

Pełnomocnik powoda A. W. wniósł przeciwko Spółdzielni (...) Zakładowi Pracy (...) w C. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powoda wskazał, że powód pracował w pozwanej spółdzielni od 1.03.1988 r. z roczną przerwą i jest osobą niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym a ostatnią umowę ma zawartą od 1.01.2019 r. Powód pracował na stanowisku reperatora. W ostatnim okresie dwóch lat i czterech miesięcy dwukrotnie korzystał z długookresowego zwolnienia lekarskiego, najpierw z powodu złamania nadgarstka a następnie z uwagi na wypadek komunikacyjny. Długotrwałe zwolnienia lekarskie pozwalają na zorganizowanie zastępstwa lub zatrudnienie pracownika na zastępstwo. Pozwana spółdzielnia nie wykazała na czym mogła polegać dezorganizacja, skoro nie były to powtarzające się krótkotrwałe nieobecności. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę zdaje się być odmienna od wskazanej o czym można wnioskować ze zwolnienia powoda z obowiązku świadczenia pracy przez okres wypowiedzenia. Oznacza to, że nie ma zapotrzebowania na pracę powoda, a na stanowisku powoda pracuje inna osoba lub zostało ono zlikwidowane.

Pełnomocnik pozwanej spółdzielni w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej spółdzielni kosztów postępowania, w tym kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podniósł, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powodowi była jego długotrwała usprawiedliwiona nieobecność spowodowana chorobą, powodująca dezorganizację pracy w wydziale produkcyjnym. Powód od zatrudnienia w 2019 r. pozostawał nieobecny w pracy z powodu choroby przez 579 dni,

nie licząc nieobecności związanych z urlopami wypoczynkowymi. Nieobecności powoda, skutkowałe dezorganizacją produkcji, polegającą w szczególności na większym obciążeniu pracą innych pracowników, a którzy musieli przejąć jego obowiązki pracownicze. W skrajnych przypadkach groziło to opóźnieniami i związanymi z tym karami umownymi. W wyniku nieobecności powoda dochodziło również do trudności w planowaniu procesu produkcji z uwagi na fakt, iż powtarzające się zwolnienia lekarskie udzielane były na następujące po sobie krótkie okresy, nie dłuższe niż miesiąc. Powodowało to konieczność organizowania nagłych zastępstw. Nie było możliwości zatrudnienia pracownika na zastępstwo z uwagi na brak wykwalifikowanych pracowników oraz z tego powodu, iż zwolnienia lekarskie powoda z reguły nie przekraczały 1 miesiąca. Powyższe wpływało również na brak możliwości udzielania innym pracownikom urlopów wypoczynkowych w okresach wzmożonej pracy. Pracodawca będący zakładem pracy chronionej ma obowiązki wobec wszystkich pracowników a nie tylko powoda. Pozwana spółdzielnia musi utrzymać zakład na rynku, konkurując z innymi podmiotami, które nie muszą spełniać wymogów i ograniczeń przewidzianych dla zakładów pracy chronionej, w szczególności co do zapewnienia szczególnych warunków pracy, obostrzeń w zakresie czasu pracy pracowników oraz intensywności pracy.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód A. W. był zatrudniony w Spółdzielni (...) Zakładowi Pracy (...) w C. w okresie od 1.03.1988 r. do 1.16.2005 r., od 22.05.2006 r. do 15.11.2013 r., od 20.07.2015 r. do 14.11.2015 r., od 4.04.2016 r. do 31.10.2017 r., od 1.11.2017 r. do 31.12.2018 r. i od 1.01.2019 r. do 31.07.2021 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku obuwnik.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B, wypowiedzenie umowy o pracę cz. C).

Powód w okresie od 1.01.2018 r. do 31.12.2018 r. przez 55 dni korzystał ze zwolnień lekarskich, a w okresie od 1.01.2019 r. do 31.05.2021 r. przez 579 dni przebywał na zwolnieniach lekarskich, pobierając wynagrodzenie za czas choroby, zasiłek chorobowy i świadczenie rehabilitacyjne.

(dowód: zestawienie kart zasiłkowych powoda k. 28-31).

Powód w okresie od 1.01.2018 r. do 31.12.2018 korzystał z 55 dni urlopowych, w okresie od 1.01.2019 r. do 31.12.2019 r. wykorzystał 23 dni urlopu wypoczynkowego, od 1.01.2020 r. do 31.12.2020 r. przez 30 dni był na urlopie wypoczynkowym i dodatkowym urlopie a w 2021 r. wykorzystał 46 dni urlopowych.

(dowód: karty urlopowe powoda k.33-37).

Powód w dniu 19.04.2021 nie przystąpił do pracy i miał nieobecność nieusprawiedliwioną w pracy.

(dowód: k.27 i 32).

Spółdzielnia (...) Zakład Pracy (...) w C. w dniu 19.04.2021 r. złożyła powodowi wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z powodu długotrwałej i powtarzającej się absencji chorobowej powodującej dezorganizację pracy na wydziale produkcyjnym.

(dowód: akta osobowe powoda cz. C wypowiedzenie umowy o pracę).

Powód odmówił przyjęcia wypowiedzenia umowy o pracę.

(dowód: oświadczenie k.26).

Średnie miesięczne wynagrodzenia powoda wynosiło 2844,80 zł .

(dowód: zaświadczenie k.22).

Powód pracował na stanowisku reperatora, sprawdzając końcową jakość obuwia i usuwając usterki. Na każdej zmianie jest zatrudniony tylko jeden reparator. Większość pracowników pozwanej spółdzielni to pracownicy niepełnosprawni. Niespodziewane zwolnienia lekarskie powodują problemy z zastępstwem nieobecnego pracownika, zaburzają zaplanowane urlopy, wpływają na mniejszą ilość wykonanej produkcji. Konieczne było przesuwanie pracownika z innego stanowiska z innych działów, co spowalniało proces produkcyjny i nie można było wykonać na tej taśmie planów produkcyjnych. Była wtedy konieczność nadrobienia tego nadgodzinami w soboty, by nie utracić kontraktu. Proces przeszkolenia na stanowisku reperatora jest bardzo długi i może trwać do pół roku. Powód kilkakrotnie informował swojego brygadzystę, że po zwolnieniu wraca do pracy po czym nagle wpływało jego kolejne zwolnienie lekarskie.

(dowód: zeznania świadka B. B. k.53-54 od 00:07:04 do 00:38:39 M. R. (1) k.54-56 od 00:41:18 do 01:09:05).

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia jest zwykłym, normalnym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Prawo takiego wypowiedzenia przysługuje zarówno pracodawcy jak i pracownikowi.

W przedmiotowej sprawie jak wynika z pisemnego oświadczenia pracodawcy wypowiedziano powodowi umowę o pracę z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia z powodu długotrwałej powtarzającej się absencji chorobowej powodującej dezorganizację pracy na wydziale produkcyjnym.

W tezie VIII wytycznych z 1985 r. Sąd Najwyższy wyraźnie stwierdził, że nie tylko sytuacje zależne od pracownika, ale również takie, na które nie miał on wpływu, mogą stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia.

W orzecznictwie przyjmuje się, że częste lub długotrwałe nieobecności pracownika w pracy spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę, a przez to stanowią uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia tej umowy, ponieważ sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie może - z przyczyn zdrowotnych - wykonywać przyjętych na siebie obowiązków (por. wyroki Sądu Najwyższego z 29 września 1998 r., I PKN 335/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz. 648 oraz z 3 listopada 1997 r., I PKN 327/97, OSNAPiUS 1998, Nr 16, poz. 476).

Sąd Najwyższy w wyroku z 11.07.2006 r., I PK 305/05 uznał, że dezorganizacja pracy z powodu długotrwałej nieobecności pracownika może stanowić przyczynę wypowiedzenia tej umowy, zwłaszcza w przypadku długotrwałej, porównywalnej z okresem wskazanym w art. 53 k.p., choroby. Taka absencja **zawsze** bowiem powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy. Podobny pogląd zaprezentował w wyroku z 4.12.1997 r., I PKN 422/97 . Sąd Najwyższy podkreślił, że nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (choćby wyznaczanie zastępstw) i pociągające za sobą wydatki na zatrudnianie pracowników w godzinach nadliczbowych lub innych osób na podstawie umowy zlecenia, są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Jeżeli nieobecność taka utrudnia pracę, to wydaje się, iż pracodawca może odmówić dalszej współpracy z pracownikiem.

Nie narusza zasad współzycia społecznego pracodawca, który wypowiada umowę o pracę ze względu na brak dyspozycyjności pracownika, rozumianej jako możliwość liczenia na jego obecność w pracy w czasie na nią przeznaczonym. Przeciwnieństwem tak rozumianej dyspozycyjności są częste absencje pracownika spowodowane złym stanem zdrowia jego lub dzieci, jak również inne przypadki usprawiedliwionej nieobecności, które nie tylko powodują konieczność organizowania nagłych zastępstw, lecz także nie pozwalają oczekiwać, że w razie potrzeby pracownik ten będzie mógł zastąpić innego pracownika (zob. wyr. SN z 5.10.2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006, Nr 17-18, poz. 265).

Absencje chorobowe pracownika mogą dezorganizować pracę nawet wówczas, gdy konieczność jego zastępstwa nie wiąże się z powierzaniem innym pracownikom pracy ponadwymiarowej. Absencje chorobowe dezorganizują pracę także w aspekcie pozafinansowym. Zmuszają bowiem do każdorazowego (w przypadkach nieobecności pracownika) reorganizowania pracy, powierzania obowiązków innym pracownikom, co ingeruje w ich własny tok pracy. Nawet zatem jeśli nie dochodzi do pracy ponadwymiarowej, to jednak współpracownicy zmuszeni są do wdrażania się w nieswoje obowiązki, w sposób wyrywkowy i niestały. Pracodawca ma, w odniesieniu do chorego pracownika, poważne trudności w organizowaniu pracy. Z jednej bowiem strony, zgodnie z art. 22 § 1 KP, musi zapewnić mu zatrudnienie w okresach obecności w pracy. Z drugiej strony musi zapewnić ciągłość realizowanych zadań, co doznaje poważnego utrudnienia w odniesieniu do osób, które w pracy bywają jedynie obecne. Dlatego rozumiejąc, że choroba stanowi okoliczność niezawinioną, to jednak dotyczy ona pracownika, a nie pracodawcy. Jeśli nieobecność pracownika z tego powodu trwa zbyt długo albo często powtarza się, przyznaje się pracodawcy prawo rozwiązania stosunku pracy. (wyr. z 19.3.2014 r., I PK 177/13, OSNP 2015, Nr 8, poz. 111; zob. również K. P., Absencja chorobowa pracownika, s. 32 i n.; R. S., Absencja chorobowa, s. 27 i n.).

W rozpoznawanej sprawie należało więc rozstrzygnąć czy nieobecności w pracy powoda z powodu choroby były częste i długotrwałe oraz czy dezorganizowały pracę.

Zdaniem sądu nieobecności powoda w pracy z powodu choroby trwające w okresie od 1.01.2019 r. do 31.05.2021 r., czyli dwóch lat i pięciu miesięcy, łącznie 579 dni tj. blisko rok i sześć miesięcy, są częstymi i długotrwałymi nieobecnościami.

Co więcej powód również we wcześniejszym okresie pracy w 2018 r. również przez 55 dni przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Ponadto wykorzystywał należny mu urlop wypoczynkowy i urlop dodatkowy co powodowało, iż zeznająca w sprawie w charakterze świadka szefowa produkcji M. R. (2) nawet nie pamięta jak długo powoda nie było w pracy, bo tak bardzo długo jej nie świadczył.

Jak wynika z jasnych, logicznych i przez to wiarygodnych zeznań świadka szefa produkcji M. R. (1) i koordynatorki do spraw produkcji B. B., niespodziewane i częste oraz powtarzające się i długotrwałe zwolnienia lekarskie powoda powodowały problemy z jego zastępstwem, zaburzały zaplanowane urlopy, wpływały na mniejszą ilość wykonanej produkcji oraz powodowały konieczność pracy innych pracowników, również z orzeczeniami o stopniu niepełnosprawności, w nadgodzinach. Zaburzało to proces produkcji i groziło niewykonaniem podpisanych kontraktów oraz ich zerwaniem. Konieczne było przesuwanie pracownika z innego stanowiska z innych działów, co spowalniało proces produkcyjny i nie można było wykonać na tej taśmie planów produkcyjnych.

Podkreślić należy, iż z zeznań powyższych świadków wynika również, że co najmniej kilkukrotnie, wbrew informacjom powoda o powrocie do pracy, pozwany zakład produkcyjny był nagle zaskakiwany kolejnymi zwolnieniami lekarskimi powoda.

W ocenie sądu niespodziewana usprawiedliwiona nieobecność pracownika dezorganizuje pracę w zakładzie, ponieważ między innymi zakłóca normalną organizację pracy i powoduje odrywanie innych pracowników, zastępujących powoda, od ich normalnych obowiązków pracowniczych. W okolicznościach przedmiotowej sprawy należy uznać, iż częste i łącznie długotrwałe nieobecności w pracy powoda, zatrudnionego na końcowym stanowisku w procesie produkcyjnym, to jest kontroli jakości i usuwania usterek dezorganizowały pracę działu. Bowiem od jego pracy zależała jakość produkcji a na każdej zmianie był tylko jeden zatrudniony pracownik na stanowisku reperatora.

Również zatrudnienie i przeszkolenie pracownika na zastępstwo powoda nie było możliwe, z uwagi na przedkładanie krótkotrwałych zwolnień lekarskich, brak wykwalifikowanych pracowników na lokalnym rynku pracy oraz długotrwałość przygotowania pracownika do pracy na stanowisku reperatora.

Podkreślić należy, iż pozwana spółdzielnia działa w warunkach wolnokonkurencyjnej gospodarki rynkowej i podlega regułom wolnego rynku. Zatem musi być konkurencyjna w stosunku do zakładów z branży oraz dotrzymywać warunków zawartych kontraktów, zarówno krajowych jak i zagranicznych, z uwagi na zastrzeżone kary umowne.

Co więcej większość pracowników pozwanej spółdzielni posiada orzeczenia o stopniu niepełnosprawności a jak wynika z niekwestionowanych wyjaśnień wiceprezesa pozwanej spółdzielni (...) w zakładzie jest tylko kilku pracowników, którzy powodują, że za chwilę 150 pracowników nie będzie miało pracy. W przypadku absencji chorobowych inni pracownicy muszą odpracować braki w soboty, by wykonać założoną produkcję i wywiązać się w czasie z kontraktu.

Złożone powodowi pisemne wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem wymaganego ustawowego trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, z podaniem przyczyny wypowiedzenia i z prawidłowym pouczeniem o odwołaniu nie narusza wymogów formalnych przewidzianych przepisem art. 30 k.p., art. 36 § 1 pkt. 3 k.p. i art. 38 k.p.

Powód miał możliwość przyjęcia wypowiedzenia umowy o pracę i zapoznania się z jego treścią, więc odmowa jego przejęcia nie powoduje bezskuteczności doręczenia wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Również w zakresie składania oświadczeń woli za pozwaną spółdzielnię w sprawach związanych z rozwiązywaniem umów o pracę, mogą być wewnątrznie przyjęte odmienne zasady reprezentacji, niż wynikające z wpisów w KRS. Analizując postanowienia art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p., należy wskazać, że czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną może dokonywać także inna wyznaczona osoba. Wyznaczenie może nastąpić w każdym prawem dopuszczalnym trybie. Zasadą prawa pracy jest skuteczność jednostronnych czynności rozwiązujących stosunek pracy, także wtedy gdy występuje wątpliwość czy wypowiedzenia dokonała osoba lub organ uprawniony do reprezentacji pracodawcy. Niewłaściwa reprezentacja pracodawcy może jedynie wyjątkowo skutkować nieważnością, gdy rozwiązanie nastąpiło niezgodnie z wolą pracodawcy i nie zostało przez niego potwierdzone (por: wyrok SN - Izba Pracy z 08.12.2016 r. , II PK 271/15).

Mając na uwadze powyższe okoliczności sąd uznał, że wypowiedzenie pracodawcy nie narusza dyspozycji przepisu art. 45 k.p. i na podstawie stosowanego a contrario powołanego przepisu oddalił powództwo.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265), zasadzając powoda od na rzecz pozwanej spółdzielni kwotę 180 zł tytułem kosztów procesu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

**Sygn. akt IV P 39/21**

## ZARZĄDZENIE

1. odnotować zwrot akt wraz z uzasadnieniem,
2. treść niniejszego zarządzenia scalić w jednym pliku z utworzonym plikiem wyroku z uzasadnieniem i umieścić na Portalu Informacyjnym:
  - a. dla pełnomocnika powoda – w celu doręczenia,
  - b. dla pozostałych uczestników – w celu informacyjnym,
2. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć:
  - a. pełnomocnikowi powoda zgodnie z pkt 2a niniejszego zarządzenia – w trybie art. 15zsz<sup>9</sup> ust. 2 zdanie 1 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...)19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1842, z późn. zm.),
3. przedłożyć z wpływem środka zaskarżenia, najdalej za 21 dni od wykonania z potwierdzeniami odbioru.

C., dnia 11.08. 2021 r

Sędzia Marek Osowicki