

IV P 219/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 stycznia 2023 roku

Sąd Rejonowy w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący Sędzia Andrzej Kurzych

Protokolant starszy sekretarz sądowy Anna Czerniawska

po rozpoznaniu w dniu 19 stycznia 2023 roku w Toruniu na rozprawie

sprawy z powództwa **K. G.**

przeciwko (...) **spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B.**

o odszkodowanie

I. oddała powództwo,

II. nie obciąża powoda kosztami procesu poniesionymi przez pozwanego,

III. obciąża Skarb Państwa kosztami sądowymi.

Sędzia Andrzej Kurzych

IV P 219/22

UZASADNIENIE

Powód K. G. wniósł przeciwko (...) sp. z o.o. w T. powództwo o zapłatę kwoty 9.030,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że był zatrudniony u pozwanego pracodawcy od 2014 r. na stanowisku (...). W dniu 29 sierpnia 2022 r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę podając jako przyczynę częste i długotrwałe nieobecności w pracy, które powodują dezorganizację zakładu polegającą na konieczności częstego organizowania zastępstw przez przesunięcia pracowników z innych stanowisk i / lub prowadzenia dodatkowych rekrutacji a także ciągłego wdrażania nowych pracowników skutkującego obniżeniem efektywności i jakości produkcji. Nieobecności miały miejsce: w 2022 r. – 81 dni, w 2021 r., – 170 dni, w 2020 r. – 54 dni. Drugą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę było niespełniania oczekiwań pracodawcy odnośnie do świadczonej pracy, co polegało na niskiej wydajności poniżej oczekiwanych przez pracodawcę norm.

W ocenie powoda obie podane przyczyny nie uzasadniają wypowiedzenia umowy o pracę. Powód wskazał, że wykonywana przez niego praca ma charakter jednostajny, wykonywana jest w pozycji stojącej z przerwami na przenoszenie ciężkich mebli. Długotrwałe przebywanie w pozycji stojącej negatywnie wpływa na odcinek lędźwiowy kręgosłupa, natomiast przenoszenie ciężarów przeciąża i prowadzi do uszkodzeń kręgosłupa. Powód zaznaczył, że swoje obowiązki wykonywał sumiennie i rzetelnie.

W 2015 r. uległ nie ze swojej winy wypadkowi przy pracy. Został uderzony paletą popchniętą przez wózek widłowy w plecy poniżej prawej łopatki. W wyniku tego zdarzenia doznał złamania żeber, mostka i odcinka piersiowego kręgosłupa. Wypadek ten, a także charakter wykonywanej pracy doprowadziły do powstania u powoda poważnych problemów z kręgosłupem. Dokuczliwy ból nie pozwalał mu na wykonywanie pracy w tempie, które narzucał mu przełożony. Ciągłe podnoszenie norm wykonywania pracy i pogarszający się stan zdrowia skutkowało nieobecnościami w pracy. U powoda stwierdzono dyslordozę szyjną, dyskopatię i zmiany zwyrodnieniowe w odcinku piersiowym kręgosłupa, skoliozę lędźwiową z rotacją kręgow, zaburzenie korzeni i splotów nerwowych, choroby krążków międzykręgowych lędźwiowych i innych z uszkodzeniem korzeni nerwów rdzeniowych. Ból kręgosłupa na tyle się nasilił, że powód zaczął przyjmować zastrzyki (blokada) ze steroidów oraz korzystać z ortozy lędźwiowo-krzyżowej. W dniu 19 kwietnia 2021 r. powód uległ kolejnemu wypadkowi w pracy. Poślizgnął się na śliskiej posadzce w obrębie kabiny klejowej i upadł na prawe kolano doznając jego stłuczenia. Spowodowało to nieobecność w pracy w okresie od 19 kwietnia 2021 r. do 10 maja 2021 r. W drugiej połowie 2021 r. ból kręgosłupa i zawroty głowy spowodowały dłuższą nieobecność powoda w pracy. W tym czasie ubiegał się o uzyskanie renty chorobowej, lecz komisja lekarska orzeczeniem z dnia 02 lutego 2022 r. ustaliła, że nie jest niezdolny do pracy. Po powrocie do pracy ze zwolnienia lekarskiego powód bezskutecznie prosił o przeniesienie na inne stanowisko, nieobciążające tak bardzo kręgosłupa, zgodnie z zaleceniami lekarskimi. Tuż przed wypowiedzeniem umowy o pracę zachorował na Covid, co spowodowało wyłączenie z aktywności zawodowej na 2 tygodnie.

Według powoda oceniając dokonane wobec niego wypowiedzenie umowy o pracę należały mieć na względzie to, co było przyczyną przebywania na zwolnieniu lekarskim. Nieobecności te spowodowane były wypadkiem w pracy i konsekwencjom jakie poniósł z tego tytułu, a mianowicie uszkodzeniu kręgosłupa i towarzyszącym temu dolegliwościom. Gdy chodzi zaś o niską wydajność pracy poniżej norm oczekiwanych przez pracodawcę, powód wskazał, że swoją pracę wykonywał należycie, starannie i sumiennie. Wypełniał wszystkie obowiązki pracownicze: przestrzegał czasu pracy, regulaminu, porządku pracy, przepisów bhp, a także dbał o dobro zakładu pracy i przestrzegał zasad współżycia społecznego. Fakt, że nie zawsze potrafił sprostać wyśrubowanym normom wydajności wynikał z tego, że normy te nie są dostosowane do wieku pracowników i są zdecydowanie zawyżone.

Powód odebrał wypowiedzenie jako nieetyczne i rażąco niesprawiedliwe,

W zakładzie pracy pozwanego stracił zdrowie i z tego powodu 6 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego został zwolniony bez perspektyw na znalezienie innego zatrudnienia.

Jest osobą samotną i nie ma innych środków do życia, praca jest jego jedynym

źródłem utrzymania, nie unika jej wykonywania w momentach, gdy pozwala mu na to stan zdrowia. Do tej pory nie otrzymał żadnych upomnień ani nagan, które to świadczyłyby

o nagannym wykonywaniu pracy, dlatego uważa, że rozwiązanie ze nim umowy o pracę było nieuzasadnione, i wobec tego wnosi o zasądzenie odszkodowania.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Pozwana zakwestionowała roszczenie powoda co do zasady i wysokości. Powód był zatrudniony u pozwanej od dnia 25 lipca 2014 r. Od dnia 18 października 2018 r. na czas nieokreślony na stanowisku (...) W dniu 29 sierpnia 2022 r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia w trybie art. 30 § pkt 2 k.p. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało dokonane zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami. Podane przyczyny wypowiedzenia stanowią rzeczywiste i konkretne powody rozwiązania z powodem stosunku pracy. Odnosząc się do pierwszej z wymienionych przyczyn pozwany podniósł, że w orzeczeniach dotyczących rozwiązania stosunku pracy z powodu nieobecności w pracy spowodowanej chorobą, Sąd Najwyższy wielokrotnie zwracał uwagę, że ocena zasadności wypowiedzenia w takiej sytuacji musi być powiązana z celem i istotą stosunku pracy w tym sensie, że jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego utrzymywanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków z powodu choroby. Taka natomiast sytuacja występuje w przypadku częstych i długotrwałych absencji pracownika spowodowanych chorobą. Pozwany pracodawca wykazywał względem powoda powściągliwość i wyrozumiałość. W zasadzie od początku zatrudnienia

powoda pracodawca akceptował jego stosunkowo częste i powtarzające się nieobecności w pracy, nie wyciągając z tej okoliczności żadnych niekorzystnych konsekwencji. W kolejnych latach zatrudnienia, z pominięciem roku 2015, kiedy to powód uległ wypadkowi przy pracy, nieobecności kształtowały się następująco: w 2016 roku - 32 dni; w 2017 roku - 58 dni; w 2018 roku - 47 dni; w 2019 roku - 32 dni. Jednak ilość długotrwałych i częstych nieobecności w ostatnich trzech latach znacząco wzrosła: w 2020 roku- 54 dni; w 2021 roku - 170 dni (w tym jedynie 20 dni z powodu wypadku przy pracy); w 2022 roku - 81 dni (wg stanu na 20 sierpnia 2022 r.). Tendencja ta nie dawała pracodawcy podstaw do przyjęcia, że stan ten ulegnie zmianie. W tej sytuacji pracodawca uznał, biorąc pod uwagę skalę nieobecności oraz ich wpływ na dezorganizację pracy zakładu, że został wyczerpany limit akceptowania takiego stanu rzeczy. Częste i długotrwałe nieobecności w pracy powoda negatywnie wpływały na funkcjonowanie zakładu. Każda nieobecność powodowała konieczność organizowania doraźnych lub dłuższych zastępstw, przesuwania pracowników z innych stanowisk, niejednokrotnie kosztem pozostałych obszarów produkcji. Często powodowało to konieczność prowadzenia dodatkowych rekrutacji, ponoszenia kosztów z tym związanych oraz wdrażania w obowiązki nowych pracowników. To zaś w sposób bezpośredni negatywnie przekładało się na efektywności i jakość produkcji. Każdy bowiem przesuwany z innego stanowiska bądź nowozatrudniony pracownik, w okresie przyuczenia do nowych obowiązków osiąga znacznie niższe wyniki wydajności i jakości niż doświadczony pracownik. Jest to istotny problem przekładający się na wyniki całej organizacji pozwanej spółki.

Co do drugiej z podanych przyczyn Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie niejednokrotnie podkreślał, że niska efektywność pracy może być podstawą wypowiedzenia umowy o pracę, zaś pracodawca ma prawo oczekiwać od pracowników osiągania przewidywanych wyników w celu produktywnego prowadzenia działalności gospodarczej. Pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę osobie, która nie osiąga wyników pracy porównywalnych a wynikami pracy innych pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach, choćby nie było w tym zawinienia, niestaranności lub niesumienności pracownika. Powód nie kwestionuje przyczyny wypowiedzenia w postaci niskiej wydajności wykonywanej przez siebie pracy. Potwierdził, że nie zawsze potrafił sprostać wyśrubowanym normom wydajności wynikał z tego, że normy te nie są dostosowane do wieku pracowników i są zdecydowanie zawyżone. Normy wydajności są jednakowe dla wszystkich

pracowników wykonujących taki sam zakres obowiązków. Nie ma podstaw ku temu, aby różnicować wymagania względem poszczególnych pracowników ze względu na wiek czy inne czynniki. Wprowadzenie takich kryteriów różnicujących stanowiłoby wyraz nierównego traktowania pracowników. Powód był zatrudniony na stanowisku (...). Do jego obowiązków należało wyklejanie pianką stelaży meblowych. Tempo pracy powoda oraz ilość wykonywanych przez niego mebli była poniżej wyznaczonych celów. Przede wszystkim jednak była ona niższa w porównaniu do innych pracowników zatrudnionych na takim samym stanowisku. Powyższe obrazuje raport z systemu produkcyjnego przedstawiający wydajność K. G. za okres styczeń 2021-wrzesień 2022, gdzie wydajność powoda za wskazany okres wyniosła 46%. Dla porównania pozwana przedłożyła raport dotyczący innego pracownika wykonującego taką samą pracę, którego wydajność znajdowała się na wyraźnie wyższym poziomie niż powoda, średnio za 2022 r. wynosiła 69,5%. Pozwana zakwestionowała także związek pomiędzy wykonywaną przez powoda pracą a wskazywanymi przez niego problemami z kręgosłupem. W szczególności pozwana zakwestionowała kwestionuje istnienie związku przyczynowo - skutkowego pomiędzy wypadkiem przy pracy z dnia 26 marca 2015 r. a późniejszym stanem zdrowia powoda oraz jego nieobecnościami w pracy w kolejnych latach. W ocenie pozwanej przedłożona dokumentacja medyczna nie dowodzi takiego związku, wręcz przeciwnie, jasno wskazuje na jego brak. Zgodnie z kartą informacyjną leczenia w poradni chirurgii ogólnej ZOZ w B. w dniu 03 kwietnia 2015 r. u powoda dokonano ogólnego rozpoznania według klasyfikacji Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób i Problemów Zdrowotnych (...), symbol (...), (...) bez szczegółowego sklasyfikowania na poziomie podkategorii. Powyższe oznacza, że rozpoznanie to ma charakter ogólny/klasyfikacyjny. Dlatego, w przekonaniu pozwanej, nie można na tej podstawie wnioskować, że u powoda wystąpiły wszystkie te pozwanej skutkiem wypadku powoda było jedynie (...).Wniosek taki znajduje urazy, w szczególności, że doszło do złamania odcinka piersiowego kręgosłupa. Zdaniem pozwanej skutkiem wypadku powoda było jedynie złamanie żebra. Znajduje to potwierdzenie w treści protokołu nr (...) ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, wyjaśnieniach powoda złożonych w toku postępowania powypadkowego i w treści dokumentacji lekarskiej. Gdyby nawet uznać, że skutkiem wypadku było złamanie odcinka piersiowego kręgosłupa to zgodnie z kartą leczenia informacyjnego w

poradni chirurgii ogólnej na dzień 20 maja 2015 r. leczenie powoda zostało zakończone, dolegliwości ustąpiły, powód był zdolny do pracy. Treść dokumentacji medycznej nie daje zatem żadnych podstaw dla twierdzenia, że wypadek spowodował dokuczliwy ból kręgosłupa, który nie pozwalał powodowi na wykonywanie pracy. Z dokumentacji wynika wprost, że dolegliwości bólowe będące następstwem wypadku ustąpiły jeszcze przed powrotem powoda do pracy. Niezależnie od powyższego, nawet gdyby przyjąć, że istnieje związek pomiędzy wypadkiem powoda z dnia 26 marca 2015 r. a późniejszymi częstymi i długotrwałymi nieobecnościami powoda w pracy, to nie sposób przyjąć, że pozbawia to pracodawcę możliwości rozwiązania umowy ze względu na zasady współzycia społecznego. Należy zauważyć, że kodeks pracy wprost daje możliwość rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem nawet w przypadku, gdy niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową (art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.). Wprawdzie przewidziany tym przepisem tryb zwolnienia wymaga trwania stanu niezdolności do pracy przez ściśle określony czas, jednak z drugiej strony daje on możliwość rozwiązania umowy w rygorystycznym trybie bez zachowania okresu wypowiedzenia. W związku z powyższym, skoro sam ustawodawca wyraźnie dopuszcza możliwość rozwiązania stosunku pracy z powodu nieobecności wywołanej wypadkiem przy pracy, to okoliczność taka nie powinna stanowić przesłanki do uznania wypowiedzenia za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód K. G. zatrudniony był w (...) sp. z o.o. w B. od 25 lipca 2014 r. Początkowo została z nim zawarta umowa o pracę na okres próbny, następnie na czas określony, zaś od dnia 18 października 2018 r. na czas nieokreślony. Przez cały okres zatrudnienia powód zajmował stanowisko (...). Doraźnie pracował też w D. (...) D.(...) Ostatnio pracował wyłącznie na wyklejaniu.

(dowody:

- przesłuchanie powoda – protokół elektroniczny z 19.01.2023 r. od 01:13:43 do 01:22:14, k. 161akt,
- umowa o pracę z 25.07.2014 r. – k. 1B akt osobowych,
- umowa o pracę z 17.10.2014 r. – k. 10B akt osobowych,
- umowa o pracę z 17.10.2016 r. – k. 18B akt osobowych,
- umowa o pracę z 18.10.2018 r. – k. 28B akt osobowych)

Praca powoda polegała na wyklejaniu pianką stelaży meblowych. Wdrożenie do tej pracy wymagało 3-4 miesięcznego doświadczenia. Nie ma możliwości wykonywania jej na odpowiednim poziomie bez przygotowania. Osoba doraźnie zastępująca nieobecnego wyklejacza ma wydajność o około 30-40% niższą. Praca wykonywana była w pozycji stojącej. Stanowiska były jednoosobowe. W przypadku większych elementów ich transport należało wykonywać we dwie lub więcej osób. Każdemu z pracowników przydzielone było odrębne stanowisko. Łącznie było 16 stanowisk. Na co dzień obsadzonych było z reguły 10 stanowisk. Liczba obsadzonych stanowisk danego dnia zależała od rodzaju i wielkości zadania produkcyjnego.

Praca miała charakter zmianowy. Na jednej zmianie pracuje około 160 osób. Powód pracował na zmianie, której liderem był A. C., który był jednocześnie bezpośrednim przełożonym powoda (od 2 lat). Kierownikiem produkcji był T. C.. Podlegało mu około 400 pracowników.

(dowody:

- przesłuchanie powoda – protokół elektroniczny z 19.01.2023 r. od 01:13:43 do 01:22:14, k. 161 akt,
- zeznania świadka T. C. – protokół elektroniczny z 19.01.2023 r. od 00:17:24 do 00:31:46, k. 159v.-160 akt,
- zeznania świadka A. C. – protokół elektroniczny z 19.01.2023 r. od 00:47:37 do 00:58:45, k. 160-160v. akt,

- opis stanowiska pracy – k. 2B akt osobowych)

W dniu 26 marca 2015 r. powód uległ wypadkowi przy pracy. Powód podczas wyklejania kanapy został uderzony w plecy przez wózek, na którym znajdował się materiał do wyklejania. Wózek ten został popchnięty w stronę powoda przez inny wózek na skutek przypadkowego zahaczenia. W wyniku tego zdarzenia powód odczuwał silny ból w plecach. Skutkiem wypadku było złamanie żebra. Schorzenie zostało zakwalifikowane według punktu (...) Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób i Problemów Zdrowotnych (...) - złamanie żebra (żeber), mostka i odcinka piersiowego kręgosłupa. Na podstawie rtg ustalono, że doszło do deformacji kostnej w linii łopatkowej tylnej 7 żebra. Powód przebywał na zwolnieniu lekarskim do 20 maja 2015 r.

(dowody:

- protokół nr (...) – k. 83-86 akt,
- wyjaśnienia poszkodowanego – k. 87 akt,
- dokumentacja lekarska – k. 22 akt)

Powód w 2016 roku korzystał ze zwolnienia lekarskiego przez 32 dni, w 2017 roku - 58 dni, w 2018 roku - 47 dni, w 2019 roku - 32 dni.

Od 2019 r. powód zaczął się leczyć w związku z dolegliwościami ze strony kręgosłupa. W toku leczenia rozpoznano zmiany zwyrodnieniowe wielopoziomowe. Powód kontynuował leczenie z tego powodu (tak jest do dzisiaj). W dniu 2020 r. powód był nieobecny w pracy z powodu choroby – 54 dni (21% dni roboczych), w 2021 r. – 170 dni (67% dni roboczych), w 2022 r. – 81 dni (49 dni roboczych).

Niezdolność do pracy w okresie od 20 kwietnia do 9 maja 2021 r. spowodowana była wypadkiem przy pracy w dniu 19 kwietnia 2021 r. Powód poślizgnął się na posadzce, w wyniku czego upadł. Skutkiem wypadku było stłuczenie kolana.

W czasie choroby na przełomie 2021 / 2022 r. powód wystąpił o ustalenie prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy. Orzeczeniem z dnia 02 lutego 2022 r. Komisja Lekarska ZUS ustaliła, że nie jest niezdolny do pracy. Aktualnie ZUS uznał, że zachodzą przesłanki ustalenia prawa do świadczenia rehabilitacyjnego na okres 6 miesięcy.

(dowody:

- przesłuchanie powoda – protokół elektroniczny z 19.01.2023 r. od 01:13:43 do 01:27:37, k. 161-161v. akt,
- dokumentacja lekarska – k. 21, 23-24, 34-47 akt,
- karta zasiłkowa – k. 74-75 akt.
- protokół (...) – k. 15-16 akt)

W związku z częstymi nieobecnościami powoda zachodziła konieczność podejmowania działań w celu zastąpienia powoda. Polegały one na przesuwaniu pracowników z innych działów, głównie z D. (...) W tych działach pracowali pracownicy o niższych kwalifikacjach, więc ich brak był mniej odczuwalny. Pracownik ten dopiero po czasie mógł osiągnąć zadawalający poziom wydajności. W związku z dokonywanymi przesunięciami na stanowiska pracy w D. (...)ogłaszano rekrutacje.

(dowody:

- zeznania świadka T. C. – protokół elektroniczny z 19.01.2023 r. od 00:17:24 do 00:44:39, k. 159v.-160 akt,
- zeznania świadka A. C. – protokół elektroniczny z 19.01.2023 r. od 00:47:37 do 01:12:04, k. 160-161 akt)

Wydajność pracowników zatrudnionych w charakterze tapicera była sparametryzowana. Pomiarów dokonywano każdego dnia pracy. Efektywność czasu pracy pracowników tapicerni mierzona była jako stosunek sumy czasów normatywnych wykonywanej pracy do sumy czasów technologicznych określonych na wykonanie tych pracy (co do poszczególnych mebli). W przypadku gdy danego dnia wykonywany był nowy mebel, to wówczas wydajność była ustalana na stałym poziomie 87% choćby wykonywane były także meble, które nie były nowe. Wynikało to stąd, że w wypadku wyklejania nowego mebla wydajność z reguły wynosiła 40%.

Powód odstawał od innych pracowników w zakresie wydajności. Wśród grupy tapicerów powód miał jedną z najniższych wydajności – 46% (nie najniższą). Średnia wydajność pozostałych pracowników wyklejania sięgała 65-70% (np. S. G., E. N., V. J., B. P., M. R., G. B., J. K.).

(dowody:

- zeznania świadka T. C. – protokół elektroniczny z 19.01.2023 r. od 00:17:24 do 00:44:39, k. 159v.-160 akt,
- zeznania świadka A. C. – protokół elektroniczny z 19.01.2023 r. od 00:47:37 do 01:12:04, k. 160-161 akt,
- zestawienia wydajności – k. 76-82, 125-147 akt)

W dniu 29 sierpnia 2022 r. powodowi zostało wręczone wypowiedzenie umowy o pracę. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano:

1) Częste i długotrwałe nieobecności w pracy, które powodują dezorganizację zakładu polegającą na konieczności częstego organizowania zastępstw przez przesunięcia pracowników z innych stanowisk i / lub prowadzenia dodatkowych rekrutacji a także ciągłego wdrażania nowych pracowników skutkującego obniżeniem efektywności i jakości produkcji. Nieobecności miały miejsce:

- w 2022 r. – 81 dni,
- w 2021 r., – 170 dni,
- w 2020 r. – 54 dni.

2) Niespełniania oczekiwań pracodawcy odnośnie do świadczonej pracy, w szczególności niska wydajności wykonywanej pracy, poniżej oczekiwanych przez pracodawcę norm wydajności.

(dowody:

- pismo z 29.08.2022 r. – k. 2C akt osobowych)

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w niniejszej sprawie ustalono na podstawie dokumentów, zeznań świadków T. C. i A. C. oraz przesłuchania powoda K. G.. Dowód z przesłuchania stron został ograniczony do przesłuchania powoda, wobec braku inicjatywy po stronie pozwanej co do jej przesłuchania.

Dokumenty zgromadzone w toku sprawy sąd uznał za autentyczne, ponieważ nie było uwag co do ich prawdziwości. Powód sygnalizował natomiast wątpliwości dotyczące rzetelności zestawień wydajności wskazując, iż podane w nich wskaźniki wydajności dotyczyły także tych dni, w których powód był nieobecny w pracy. Powód podnosił też, że zamieszczone w poszczególnych kolumnach tabeli dane są rozbieżne (zob. pismo na k. 152 akt). Odnosząc się do pierwszej kwestii wskazać należy, że rzeczywiście w kilku przypadkach miała miejsce przedstawiana przez powoda sytuacja (powód podał stosowne dni w piśmie na k. 152v. akt). Na tej podstawie powód podnosił, że całe zestawienie nie ma mocy dowodowej. W ocenie Sądu, pozwany w sposób przekonywujący wyjaśnił przyczyny tego stanu rzeczy. Polegały one na tym, że w zestawieniach przez nieuwagę uwzględniono wydajności pracowników, którzy zastępowali

powoda. Wprawdzie świadek A. C. zeznał, że mało prawdopodobne jest, aby doszło do takiej sytuacji, lecz jednocześnie wskazał, że on się zestawieniami wydajności nie zajmował („robiła to osoba z biura”). Z tego względu zdecydowanie bardziej miarodajne w tym zakresie były zeznania świadka T. C., skoro zajmował ono stanowisko kierownika produkcji. Z tego względu Sąd uznał, że przedłożone zestawienia były co do zasady rzetelne i mogły stanowić podstawę ustaleń faktycznych. Należy też mieć na względzie, że powód sam przyznał, że jego wydajności były niższe niż innych pracowników. Gdy chodzi o drugie zagadnienie, to powód twierdził, iż w niektórych dniach w zestawieniach występuje współczynnik wydajności 0,87, choć rzeczywista wydajność wykazywana w innych kolumnach była na dużo niższym poziomie. Świadek A. C. przekonywująco wyjaśnił tę kwestię podnosząc, że wskaźnik wydajności 0,87 stosowany był zawsze wtedy, gdy w danym dniu do wyklejania przydzielony został nowy mebel. Okoliczność ta nie podważa więc w żaden sposób rzetelności omawianych zestawień.

Sąd uznał również za wiarygodne zeznania świadków A. C. i T. C.. Wymienieni świadkowie wypowiadali się w sposób spójny i komplementarny. W sposób logiczny przedstawili działania, jakie zmuszeni byli podejmować w celu zastąpienia nieobecnego w pracy powoda. Wskazywali na konieczność przesuwania pracowników z D. (...) D. (...). Tam zaś występujące wakaty uzupełniane były w drodze rekrutacji. Zaznaczali, że działania te były konieczne z uwagi na postawione zadania produkcyjne. Stosowany kierunek przesunięć kadrowych wynikał stąd, iż w wymienionych działach pracowali pracownicy o niższych kwalifikacjach, których łatwiej było zastąpić w drodze rekrutacji zewnętrznej.

Powód próbował zanegować wiarygodność zeznań świadków podnosząc, że od koleżanek wie, iż nikt na jego miejsce nie był przesuwany. Powód w tym zakresie nie zaproponował jednak żadnych dowodów, a więc jego twierdzenia w tej mierze były gołosłowne. Opierały się one jedynie na wypowiedziach bliżej niesprecyzowanych koleżanek. Niezależnie od tego zauważyć też trzeba, iż nie jest możliwe, aby pozwany nie podejmował działań mających na celu zastąpienie powoda w pracy. Wynika to choćby stąd, iż w czasie, gdy powód pracował, zgodnie z potrzebami produkcyjnymi, zawsze obsadzonych było 10 stanowisk. Nie wiadomo dlaczego miałyby być inaczej w czasie, gdy powód nie był obecny w pracy. Mogło przy tym zdarzyć się, że owi zastępcy wykonywali pracę na innym stanowisku niż powód. Stanowisk było przecież 16. Koleżanki powoda mogły zatem nie zauważyć zastępcy, który wykonywał dokładnie taką samą pracę w innym miejscu niż powód. Ponadto analizowana wcześniej pomyłka w zestawieniach wydajności także świadczyła o tym, że w celu zastąpienia powoda kierowani byli do wyklejania inni pracownicy.

W ocenie Sądu, zeznania powoda były tylko częściowo wiarygodne. Poza wcześniej wyjaśnianymi kwestiami, Sąd uznał także, że zgłaszane przez powoda sugestie, iż występujące u niego schorzenie kręgosłupa spowodowane było wypadkiem przy pracy z 2015 r. nie miało żadnego oparcia dowodowego. Z dokumentacji medycznej oraz dokumentacji powypadkowej wprost wynikało, że jedynym skutkiem wypadku było złamanie żebra. Nie doszło więc do uszkodzenia kręgosłupa. Spowodowane tym urazem zwolnienie lekarskie trwało nieco ponad półtora miesiąca (do 20 maja 2015 r.) i zakończyło się stanowczym stwierdzeniem, że powód jest zdolny do pracy. Powód podjął leczenie dotyczące kręgosłupa dopiero po 4 latach, bo w 2019 r. W żadnym razie nie można zatem uznać, że problemy zdrowotne powoda dotyczące kręgosłupa miały jakikolwiek związek z wypadkiem przy pracy z 2015 r. Twierdzenia powoda w tej mierze były, w ocenie Sądu, całkowicie gołosłowne.

Dokonane wobec powoda wypowiedzenie umowy o pracę zawierało dwie przyczyny. Pierwsza odnosiła się do częstych i długotrwałych nieobecności powoda, druga zaś do nieosiągania przez powoda norm wydajności. Zgromadzony materiał dowodowy wskazuje, że obie przyczyny uzasadniały rozwiązanie z powodem stosunku pracy.

Wstępnie zauważyć należy, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (zob. wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998/20, poz. 598). Jednocześnie jednak, uznanie wypowiedzenia umowy za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok z dnia 28 października 1998 r., I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999/23, poz. 751). Należy też przypomnieć, że art. 45 k.p., zawierający pojęcie „wypowiedzenie uzasadnione”, stanowi klauzulę generalną, czyli zawiera sformułowanie ogólne

(zwrot niedookreślony), pozostawiający sądowi znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być stosowana w konkretnej sprawie.

Skupiając się na pierwszej ze wskazanych przyczyn zauważyć należy, że w orzeczeniach dotyczących zasadności rozwiązania stosunku pracy z powodu usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą, Sąd Najwyższy wskazuje, że ocena zasadności wypowiedzenia w takiej sytuacji musi być powiązana z celem i istotą stosunku pracy w tym sensie, że jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego utrzymywanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków (np. wyroki z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97, OSNAPiUS 1998/20, poz. 600 i z dnia 29 września 1998 r., I PKN 335/98, OSNAPiUS 1999/20, poz. 648 oraz postanowienie z dnia 29 marca 2005 r., II PK 300/04, LEX nr 1129105).

Należy jednak stwierdzić, że jakkolwiek w niektórych sprawach Sąd Najwyższy wyrażał tezowany pogląd, że sama długotrwała absencja, w szczególności bliska okresowi wskazanemu w art. 53 § 1 pkt 1 k.p., może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, jeśli powoduje dezorganizację pracy lub inne trudności w wypełnianiu zadań zakładu pracy, to jednak z uzasadnień wydanych w nich orzeczeń wynika, że w okolicznościach faktycznych ich wydania nieobecność uznana za zasadną przyczynę wypowiedzenia była także nieobecności powtarzającą się lub, że pomimo powrotu do pracy pracownik nie odzyskał zdolności do jej wykonywania. I tak:

- w wyroku z 3 listopada 1997 r., I PKN 327/97 (OSNAPiUS 1998/16, poz. 476) Sąd Najwyższy stwierdził, że w nowych warunkach ustrojowych i społeczno-gospodarczych jest w pełni aktualne uznanie, że długotrwała choroba pracownika może stanowić przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę. Jednocześnie Sąd Najwyższy wskazał, że wprawdzie nie upłynął jeszcze 9-miesięczny termin wynikający z art. 53 k.p., jednakże w przypadku powódki - do wyczerpania okresu zasiłkowego pozostało tylko kilka dni, a mimo powrotu do pracy powódka w dalszym ciągu nie była w pełni sił (starła się o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego);
- w wyroku z 29 września 1998 r., I PKN 335/98 (OSNAPiUS 1999/20, poz. 648) Sąd Najwyższy uznał, że częste lub długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę. Jednocześnie jednak zakwestionował ocenę częstotliwości i czasu trwania absencji chorobowej powódek jako nieczęstą i niedługotrwałą w porównaniu z innymi pracownikami;
- w wyroku z 11 lipca 2006 r., I PK 305/05 (LEX nr 395064) Sąd Najwyższy uznał, że długotrwała (porównywalna z okresem wskazanym w art. 53 k.p.) choroba pracownika samodzielnie stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy. Jednakże, jak wynika z uzasadnienia wyroku, były to również nieobecności powtarzające się (powód był nieobecny w pracy z powodu choroby w 2001 r. w okresie od 25 czerwca do 6 listopada /ponad 4 miesiące/, w 2002 r. przebywał na zwolnieniach lekarskich od 29 lipca do 9 sierpnia, od 30 września do 8 października, od 22 do 25 października i od 28 listopada do 6 grudnia, a następnie od 30 grudnia 2002 r. do 9 maja 2003 r. /ponad 4 miesiące tuż przed wypowiedzeniem w dniu 21 maja 2003 r./). Poza tym, nienależycie wykonywał swoje obowiązki, gdyż wykonywał pracę wolno i w ilości niewystarczającej w stosunku do potrzeb.

W większości orzeczeń Sąd Najwyższy uznawał jednak, że wypowiedzenie uzasadniają absencje długotrwałe i powtarzające się, przy czym na długotrwałość mogą się składać nieobecności powtarzające się. I tak:

- w wyroku z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97 (OSNAPiUS 1998/20, poz. 600), Sąd Najwyższy wskazał, że nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenia zastępstw) i pociągające za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych lub innych osób na podstawie umów zlecenia, są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione (w tej sprawie w czasie od 11 października 1993 r. do 31 sierpnia 1996 r. powódka opuściła ze względu na chorobę 212 dni pracy);

- w wyroku z 21 października 1999 r., I PKN 323/99 (OSNAPiUS 2001/5, poz. 157) Sąd Najwyższy przyjął, że w wypadku, gdy absencje w pracy pracownika są częste i długotrwałe, nie można od pracodawcy wymagać, aby brał pod uwagę możliwość poprawy zdrowia pracownika i od tego uzależniał wypowiedzenie mu umowy o pracę (w tej sprawie powódka z powodu choroby w 1995 r. przebywała na zwolnieniu 67 dni, w 1996 r. przez 96 dni, w 1997 r. przez 170 dni, zaś w 1998 r. od 15 stycznia do 31 marca, a następnie przez cały wrzesień);
- w wyroku z 6 listopada 2001 r., I PKN 673/00 (OSNP 2003/19, poz. 459) Sąd Najwyższy stwierdził, że częsta i długotrwała absencja chorobowa pracownika może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania z nim stosunku pracy w drodze wypowiedzenia. Jednakże nieobecność pracownika spowodowana niezdolnością do pracy w następstwie choroby, która nie miała charakteru przewlekłego, a ponadto definitywnie minęła, nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę;
- w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 449/00 (OSNP 2003/19, poz. 456; PiP 2004 nr 1, z glosą A. Świątkowskiego), wskazano, że pracodawca, który jest przedsiębiorcą, powinien organizować swą działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami, a 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 sprawie oceniane były nieobecności w pracy nieprzekraczające 40 dni). Sąd Najwyższy, oddalając kasację pozwanego pracodawcy, nie zgodził się z argumentami, że nieobecność powodów naruszała istotne interesy pracodawcy, podkreślając jednocześnie, że byli oni długoletnimi pracownikami i do ich pracy nie było zastrzeżeń;
- w postanowieniu z 29 marca 2005 r., II PK 300/04 (LEX nr 1129105) Sąd Najwyższy przypomniał, po rozważeniu kilku wcześniejszych orzeczeń, że sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego utrzymywanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków, a taka sytuacja występuje w przypadku częstych długotrwałych absencji pracownika spowodowanych chorobą;
- w uzasadnieniu wyroku z 19 marca 2014 r., I PK 177/13 (OSNP 2015/8, poz. 111) Sąd Najwyższy stwierdził, że jeśli nieobecność pracownika z powodu choroby trwa zbyt długo albo często powtarza się, przynajmniej pracodawcy prawo rozwiązania stosunku pracy (w okresie od 2008 r. do 2011 r. powód pozostawał niezdolny do pracy przez 894 dni, natomiast przepracował 109 dni),
- w wyroku z dnia 24 października 2017 r., I PK 290/16 (LEX nr 2426570) Sąd Najwyższy wskazał, że nie każde wypowiedzenie spowodowane długotrwałą, zbliżoną do okresów wskazanych w art. 53 § 1 k.p., nieobecnością pracownika w pracy jest uzasadnione. Wypowiedzenie umowy o pracę w takiej sytuacji musi być uzasadnione dodatkowymi przesłankami, obiektywnie uzasadniającymi obawę pracodawcy, że dalsze zatrudnianie pracownika może zagrażać sprawnemu funkcjonowaniu zakładu pracy i zagrażać jego interesowi (w sprawie powódka w okresie od 2008 do 2014 r. przebywała kilka razy w roku na zwolnieniach lekarskich i jej nieobecności w pracy z tego powodu wynosiły po kilkadziesiąt dni rocznie: w 2008 r. - 4 zwolnienia, 52 dni; w 2009 r. - 5 zwolnień, 110 dni; w 2010 r. - 4 zwolnienia, 33 dni; w 2011 r. - 6 zwolnień, 52 dni; w 2012 r. - 5 zwolnień, 35 dni; w 2013 r. - 6 zwolnień, 57 dni; w 2014 r. - 6 zwolnień, 56 dni),
- w postanowieniu z dnia 19 stycznia 2021 r., I PSK 13/21 (LEX nr 3108550) Sąd Najwyższy wskazał, że rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 53 k.p. może nastąpić bez wypowiedzenia, nie oznacza to równocześnie, że z powodu długotrwałej choroby pracownika stosunek pracy nie może zostać rozwiązany w drodze wypowiedzenia. Długotrwała (porównywalna z okresem wskazanym w art. 53 k.p.) choroba pracownika stanowi samodzielnie usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy (w okresie od 1 stycznia 2014 r. do 18 kwietnia 2017 r. powódka nie świadczyła pracy przez ponad 21 miesięcy, przedkładając 46 zwolnień lekarskich, z kartotek obecności pracownika za okres od 2014 r. wynikała znaczna ilość nieobecności powódki w związku z chorobą: rok 2015 - 264 dni, rok 2016 - 172 dni, rok 2017 - 135 dni).

Mając na względzie powyższe uwagi podnieść trzeba, iż nie może budzić wątpliwości zamieszczone w wypowiedzeniu umowy o pracę stwierdzenie, że nieobecności powoda w latach 2020 – 2022 były długotrwałe i częste. W 2020 r. powód był nieobecny w pracy z powodu choroby – 54 dni, w 2021 r. – 170 dni, a w 2022 r. – 81 dni, przy uwzględnieniu, iż wypowiedzenie umowy pracę zostało powodowi wręczone pod koniec sierpnia 2022 r. Podkreślenia też wymaga, że nie było żadnych perspektyw co do wyleczenia powoda w przewidywalnej przyszłości. Powód nadal choruje. Aktualnie korzysta ze świadczenia rehabilitacyjnego. Czynił też starania o przyznanie prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy.

Wykazane także zostało, iż nieobecności te oddziaływały dezorganizująco na funkcjonowanie pozwanego pracodawcy. Zachodziła konieczność dokonywania przesunięć pracowników oraz prowadzenia rekrutacji do działów skąd dokonywano przesunięć. Skutkowało to koniecznością wdrażania pracowników tak w dziale, w którym pracował powód, jak i w D. (...). Oczywiście jest, że wpływało to na efektywność i jakość produkcji, skoro nowy pracownik musiał się wdrożyć do powierzonych mu ad hoc zadań. Z zeznań świadków wynikało, że okres wdrożenia tapicera do zadań związanych z wyklejaniem trwa 3-4 miesiące. Do tego czasu wskaźniki jego wydajności z pewnością były niższe.

Tym samym podana w punkcie 1 pisma z dnia 29 sierpnia 2022 r. przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa i uzasadniała rozwiązanie z powodem stosunku pracy. Wobec tak długich nieobecności powoda oraz wobec ich negatywnego oddziaływania na funkcjonowanie zakładu pracy, pozwany pracodawca zasadnie uznał, że kontynuowanie stosunku pracy jest bezcelowe. Dalsze zatrudnienia powoda prowadziłoby do naruszenia interesów pracodawcy, który byłby zmuszony do ciągłego podejmowania związanych z nieobecnością powoda działań organizacyjnych. Nieobecności powoda generowałyby, tak jak dotychczas, realne starty, gdyż podejmowane w związku z nieobecnością powoda działania skutkowały okresowymi spadkami wydajności i jakości produkcji. Oceny tej nie zmienia fakt, że niezdolność do pracy powoda w 2021 r. częściowo spowodowana była wypadkiem przy pracy, a 2022 r. zachorowaniem na Covid. Chodziło przecież w obu przypadkach o okres kilkunastu dni, co w perspektywie rozmiaru absencji powoda nie miało większego znaczenia.

Gdy chodzi o drugą z wymienionych w piśmie z dnia 29 sierpnia 2022 r. przyczyn podnieść należy, że pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi, który nie osiąga wyników pracy porównywalnych z wynikami pracy innych pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach, choćby nie było w tym zawinienia, niestaranności lub niesumienności pracowniczej. Pracodawca nie ma obowiązku zatrudniania niewydajnego pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 24 lutego 2015 r., II PK 87/14, LEX nr 1659234). Ocena ta zawsze winna jednak uwzględniać realia konkretnej sprawy (zob. np. w wyroku z dnia 3 sierpnia 2016 r. (I PK 223/15, LEX nr 2135802).

W przedmiotowej sprawie powód uzyskiwał znacząco niższe wyniki wydajności niż pozostali pracownicy z odcinka wyklejania. Powód sam to przyznawał wskazując, że wynikało to z jego stanu zdrowia a także charakteru wykonywanej pracy. Nie negując zapatrywania powoda co do wpływu jego stanu zdrowia na poziom wydajności, uznać jednak należy, iż w realiach niniejszej sprawy nie odgrywało to większego znaczenia. Mogłoby tak być, choć też nie w sposób definitywnie przesądzający niezasadność analizowanej przyczyny wypowiedzenia, gdyby owa niezdolność do pracy była spowodowana wypadkiem przy pracy (należy wyłączyć tu oceniony już okres niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem w 2021 r.). Powód, jak już wskazano, nie zdołał wykazać, aby tak było. Gdy chodzi o zaś o warunki pracy przyznać trzeba, że praca wykonywana przez powoda należała do stosunkowo ciężkich. Sama ta okoliczność nie uzasadnia jednak sama w sobie nieosiągania norm wydajnościowych porównywalnych do innych pracowników. Przecież inni pracownicy wykonywali taką samą pracę. Powód mimo starań, czego pozwany nie negował, nie był w stanie spełniać norm wydajności na zadawalającym poziomie, zaś przyczyny tego stanu rzeczy leżały wyłącznie pod jego stroniem. Nie było też wątpliwości co do tego, że warunki pracy powoda odpowiadały normom bezpieczeństwa i higieny pracy. Sumą tych rozważań jest stwierdzenie, że także ta przyczyna uzasadniała wypowiedzenie umowy o pracę.

Powód w swej argumentacji odwoływał się do poglądów, w myśl których nawet w przypadku długotrwałej nieobecności pracownika w pracy spowodowanej chorobą, która skutkowałą dezorganizacją niekiedy wypowiedzenie umowy o pracę temu pracownikowi może zostać za nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., jeżeli chodzi o pracownika

długoletniego, nienagannie wykonującego pracę, który dotychczas nie chorował, a po długotrwałej chorobie wrócił gotowy do pracy (zob. wyroki z dnia 17 maja 2016 r., I PK 155/15 (OSNP 2017/12, poz. 160) i z dnia 24 października 2017 r., I PK 290/16 (LEX nr 2426570)). Taka sytuacja w przedmiotowej sprawie nie wystąpiła. Powód chorował permanentnie, o czym świadczyły nie tylko dane z lat 2020-2022, ale też z lat wcześniejszych. Jego praca cechowała się niską wydajnością. Nie było też perspektyw co do tego, iż powód w dalszym okresie nie będzie korzystał ze zwolnień lekarskich.

Resumując, dokonane wobec powoda wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Tym samym roszczenie powoda zasługiwało na oddalenie.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. mając na względzie stan zdrowia powoda, a także sugestie w tym przedmiocie ze strony pełnomocnika pozwanego.

O kosztach poniesionych tymczasowo w toku procesu przez Skarb Państwa orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 w związku z art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 13 ust. 1 pkt 6 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2022 r., poz. 1125 ze zm.) wobec braku podstaw do obciążania ich obowiązkiem ponoszenia kosztów sądowych.

Sędzia Andrzej Kurzych