

Sygn. akt VI P 276/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 września 2016r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Bogumiła Kalinowska, Danuta Zarzycka

Protokolant: sekretarz sądowy Monika Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 31 sierpnia 2016r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa M. S. (1)

przeciwko (...) w G.

o odszkodowanie,

I. oddała powództwo

II. zasądza od powoda M. S. (1) na rzecz pozwanego (...) w G. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

III. przyznaje od Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. radcy prawnemu M. S. (2) kwotę 1860zł (jeden tysiąc osiemset sześćdziesiąt złotych) powiększoną o stawkę należnego podatku VAT w wysokości 23 % z tytułu udzielonej a nie opłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu

Sygn akt VI P 276/15

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 16 kwietnia 2015 roku wniesionym przeciwko pozwanej (...) w G. powód M. S. (1) domagał się uznania wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę z dnia 8 kwietnia 2015r. za bezskuteczne a następnie wniósł o zasądzenie odszkodowań 5.000 zł netto z tytułu rozwiązania stosunku pracy oraz 15.000 zł tytułem utraconych dochodów (k. 2, k. 23). Następnie na rozprawie strona powodowa sprecyzowała, iż tytułem odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy domaga się 7.243,20 zł (k. 139).

W uzasadnieniu powództwa powód wskazał, że przyczyna podana w wypowiedzeniu jest nieprawdziwa i nierzeczywista oraz nieuzasadniona.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu podniosła, iż powód częstymi zwolnieniami i nieplanowanymi nieobecnościami w pracy doprowadzał do zmian organizacyjnych i dezorganizacji pracy, a przyczyna jest rzeczywista.

Powód na rozprawie w dniu 31 sierpnia 2016r. oświadczył, iż cofa pozew w zakresie odszkodowania w kwocie 15.000 zł, jednakże strona pozwana nie wyraziła zgody na cofnięcie pozwu (k. 214).

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny :**

Powód M. S. (1), urodzony (...), został zatrudniony na (...) w G. początkowo na stanowisku starszego strażnika, następnie na starszego portiera w Dziale Ochrony Mienia, w pełnym wymiarze czasu pracy, od 10 kwietnia 1995r., początkowo na czas określony, następnie na czas nieokreślony. Na wniosek powoda o przeniesienie służbowe na stanowisko strażnika obchodowego, z dniem 30 lipca 1996r. został na nie przeniesiony, pozostałe warunki umowy po pracę pozostały bez zmian. Następnie, zgodnie z wnioskiem powoda z 14 maja 2001r., pozwana udzieliła mu urlopu wychowawczego w okresie od 1 czerwca 2001- 31 maja 2004r. Z dniem 1 listopada 2002r. powód podjął pracę na stanowisku starszego portiera, rezygnując z dalszej części urlopu wychowawczego.

***(Dowód: umowa o pracę na czas określony k. 2 cz. B akt osobowych powoda, umowa o pracę na czas nieokreślony k. 8 cz. B akt osobowych powoda, wniosek powoda k. 12 cz. B akt osobowych powoda, pismo pozwanego k. 14 cz. B akt osobowych powoda, wniosek powoda k. 26 cz. B akt osobowych powoda, wniosek powoda k. 29 cz. B akt osobowych powoda, pismo pozwanego k. 31, 33 cz. B akt osobowych powoda )***

Do obowiązków powoda należało m.in.: sprawdzenie przed objęciem służby stanu ochranianego obiektu w czasie jego zamknięcia, zatrzymanie i kontrolowanie osób wynoszących z ochranianego terenu paczek lub innych przedmiotów, prowadzenie ewidencji wynoszonego sprzętu z ochranianego obiektu, wydawanie i przyjmowanie kluczy od sal i pomieszczeń, przestrzeganie zadań i zaleceń ujętych w instrukcji alarmowej, sprawdzenie zamknięcia drzwi, legitymowanie wszystkich osób znajdujących się w ochranianym obiekcie, po zakończeniu służby sporządzanie raportów.

Powód niezależnie od uprawnień wynikających z Karty Ogólnych Obowiązków i Praw Pracownika był uprawniony do zatrzymywania osób podejrzanych o dokonanie przestępstwa i przekazanie ich do dyspozycji strażnika zmianowego, realizowania uprawnień wynikających z przepisów specjalnych dotyczących zakresu działania Działu Inwentaryzacji i Ochrony Majątku.

Powód był zatrudniony w oparciu o zewnętrzne (kodeks pracy) i wewnętrzne akty normatywne związane z zakresem działania stanowiska, tj. Regulamin Pracy (...) Statut pozwanej, Zarządzenie Rektora (...) Nr (...) z dnia 9 stycznia 1987r. w sprawie organizacji i ochrony przeciwpożarowej.

***(Dowód: karta obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień pracownika k. 14A cz. B akt osobowych powoda, karta obowiązków k. 34 cz. B akt osobowych powoda, karta obowiązków k. 68 cz. B akt osobowych powoda, karta obowiązków powoda k. 86 cz. B akt osobowych powoda)***

Powód odbył wymagane prawem szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

***(Dowód: zaświadczenie ze szkolenia wstępnego k. 4 cz. B akt osobowych powoda, zaświadczenie o ukończeniu kursu k. 17 cz. B akt osobowych powoda, zaświadczenie o ukończeniu szkolenia k. 79 cz. B akt osobowych powoda, zaświadczenie o ukończeniu szkolenia k. 80 cz. B akt osobowych powoda)***

Powód odkąd powrócił z częściowo wykorzystanego urlopu wychowawczego, z dniem 1 listopada 2002r. pracował na stanowisku starszego portiera. Powoda obowiązywała przeciętnie 12 godzinna norma dobową i przeciętnie 40 godzinna norma tygodniowa czasu pracy w okresie rozliczeniowym wynoszącym trzy miesiące.

***(Dowód: Pismo Działu Osobowego k. 43 cz. B akt osobowych powoda)***

Pozwana w okresie zatrudnienia kierowała powoda na badania okresowe, na podstawie których stwierdzano, iż wobec powoda nie wystąpiły jakiegokolwiek przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania pracy.

***(Dowód: zaświadczenia lekarskie k. 29, 32, 45, 54, 60, 69, 70, 85 cz. B akt osobowych powoda)***

Powód w związku z ukończeniem zaocznej szkoły policealnej i uzyskania kwalifikacji formalnych technika ochrony osób i mienia, oraz licencji II stopnia, wniósł o przeniesienie go na stanowisko strażnika. Kierownik Działu Ochrony Mienia nie zgodził się na to, uznając, iż powód nie do końca dobrze wykonuje obowiązki portiera, zaś obowiązki strażnika są bardziej wymagające, bowiem pełni on swoje stanowisko w terenie i bardziej samodzielnie.

W związku ze zmianami organizacyjnymi od 10 października 2012r. Kierownik Działu Ochrony Mienia poinformował powoda o tym, że swoje obowiązki będzie pełnił na portierni budynku „Gmachu Głównego”, pozostałe warunki pozostały bez zmian. Reorganizacja była związana ze skargami na zespół portierski na budynku (...), na którym powód pracował. Zastrzeżenia dotyczyły m.in. powoda., a jego niezaplanowane nieobecności dezorganizowały pracę, utrudniając skompletowanie obsady na stanowiskach.

Powód w dniu 13 października 2012r. stawiał się do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu. Uwagę przełożonego zwróciło dziwne zachowanie powoda, polegające na unikaniu przełożonego poprzez nagłe zajęcie się sprawdzaniem okien zamiast podejść i przywitać się z nadchodzącym przełożonym, wyciągnięcie do niego nienaturalnie sztywno wyciągniętej ręki (tak aby odległość była jak największa) i mówienie z zaciśniętymi ustami. Mimo tych zabiegów przełożony wyczuł zapach alkoholu. Powód nie został tego dnia dopuszczony do wykonywania czynności służbowych. Dla dobra pracownika, przełożony nie zbadał go alkomatem, ani nie wołał Policji, tylko poprosił strażniczkę, żeby powoda zastąpiła na stanowisku pracy. Ona też czuła alkohol od powoda. Przełożony poprosił powoda, aby napisał on wniosek o bezpłatny dzień wolny z uwagi na swoją niedyspozycję, co powód uczynił, nie chciał bowiem, by pojawiła się informacja o alkoholu w notatkach pisemnych.

Z dniem 5 listopada 2012r. powód został poinformowany odebraniu premii za październik z mocy Regulaminu Premiowania § 2 pkt 3w związku z faktem ciężkiego naruszenia obowiązków służbowych, tj. niedyspozycji do świadczenia służby dnia 13 października. Zdaniem pozwanej, przedmiotowa sytuacja rażąco naruszyła porządek oraz dyscyplinę pracy. W odpowiedzi na zarzuty i zgłoszoną interwencję powoda, pismem z dnia 4 lutego 2013r. pozwana poinformowała i jednocześnie podała podstawy prawne do nieuprawnienia do wynagrodzenia z racji przebywania w stanie nietrzeźwości w miejscu zatrudnienia, nadto wskazała na nieistnienie przesłanek świadczących o stosowaniu mobbingu i nie przeniosła powoda na inne stanowisko.

W dniu 21 listopada 2012r. powód nie stawiał się do pracy na pełnienie obowiązków służby dziennej, zgłaszając dowódcy zmiany, że przyczyną była awaria samochodu. Dział Ochrony Mienia nadmienił, że wniosek urlopowy z dnia 21.11.12r. o urlop na żądanie, złożony przez powoda na portierni głównej zakładu pozwanej nie został zaakceptowany, z uwagi na już uprzednie wykorzystanie urlopu w tym trybie, oraz z uwagi na fakt, iż awaria samochodu uzasadniałaby co najwyżej spóźnienie, nie nieobecność na 12godzinnej zmianie. Inni pracownicy dojeżdżali komunikacją z równie odległych miejscowości co miejsce zamieszkania powoda.

Od momentu odmowy przeniesienia powoda na stanowisko strażnika powód czuł się prześladowany i mobbingowany, nadto za nieusprawiedliwione uznał nieprzyznanie mu tzw. 13 pensji, co wyraził w piśmie z dnia 17 stycznia 2013r., jednocześnie wnosząc o przeniesienie do innej portierni. Dopiero wtedy zaczął podnosić, iż sytuacja z 13 października 2012r., która była podstawą odmowy trzynastki, nie była spowodowana alkoholem, lecz wzięciem podwójnej dawki leków na nadciśnienie.

***(Dowód: dyplom k. 15 cz. A akt osobowych powoda; uwagi ogólne dołączone do k. 78 cz. B akt osobowych powoda, wniosek o przeniesienie na stanowisko strażnika, odpowiedź – dokumenty załączone do k. 75 cz. B akt osobowych powoda, pismo działu ochrony mienia k. 71 cz. B akt osobowych powoda, pismo z dnia 7.11.12r. k. 72 cz. B akt osobowych powoda, pismo działu ochrony mienia k. 73-74 cz. B akt osobowych powoda, pismo z dnia 26.09.2012r. cz. B akt osobowych powoda, zapis ksiąg żki służby k. 77, lista obecności k. 78, wniosek o urlop k. 90, pismo z dnia 17.01.2013r. k. 75 cz. B akt osobowych powoda, pismo Działu ochrony Mienia k. 79, pisma powoda***

**k. 5-13, pismo powoda z dnia 13 października 2012r. k. 91, wniosek o urlop k. 90, notatka służbowa k. 87, pismo pozwanego k. 82, odwołanie powoda k.75, notatka służbowa k. 73, notatka służbowa k. 70, zeznania świadka J. K. k. 203-204, nagranie czas 00:49:57 - 01:05:19, zeznania świadka J. P. k. 206-207, nagranie czas 01:27:48 - 01:37:36, zeznania świadka K. B.k. 207-210, nagranie czas 01:40:55 - 02:06:40, zeznania świadka J. S.k. 210-211, nagranie czas 02:12:15 - 02:19:57, notatka k. 84, zeznania świadka S. T. k. 212-213, nagranie czas 02:33:27 - 02:37:58, zeznania świadka A. K. k. 213-214, nagranie czas 02:38:21 - 02:46:36)**

W dniu 16 stycznia 2013r. powód został poproszony na rozmowę wyjaśniającą dotyczącą niewykonywania obowiązków służbowych w trakcie dyżuru z dnia 9/10 stycznia 2013r. Z uwagi na zgłoszenie w dniu 10 stycznia zniknięcia tabliczki na drzwiach prorektora, dział ochrony mienia dokonał przejrzenia zapisów z monitoringu celem ustalenia co się stało z tabliczką. Przy okazji zauważono, iż powód nie robił wymaganych obchodów. Gdyby je robił, kamera, włączająca się na czujnik ruchu, włączyłaby się na moment jego przejścia i zarejestrowała obchód. Tego zaś na nagraniach nie było. Skonfrontowany z tym powód podał, iż nie otrzymał precyzyjnej informacji o tym, ile obchodów trzeba robić na zmianie nocnej. Tymczasem z zakresu obowiązków powoda wynika, iż ma to być kilka razy w trakcie danej służby nocnej.

Rozmowa dotyczyła też kwestii pilota do parkingu przy budynku (...). Powód pracował tam do października 2012r. po przeniesieniu na budynek główny nie oddał pilota, który przynależał do portierni (...) i był potrzebny do wykonywania zadań, a korzystał z niego prywatnie, parkując na terenie tego parkingu, do czego nie był uprawniony. Pracodawca tłumaczenia powoda, iż otrzymał tego pilota od nieżyjącego już pracownika, uznał za dowód na to, że powód nie rozumie podstawowych zasad, że pilot ten był służbowy i do czego był potrzebny na portierni.

**(Dowód: notatka k. 78 cz. B akt osobowych powoda (treść maila z 18 stycznia 2013r.), zakres obowiązków k. 86, k. 68 cz. B akt osobowych powoda, notatka k. 83, zeznania świadka J. K. k. 203-204, nagranie czas 00:49:57 - 01:05:19, zeznania świadka J. P. k. 206-207, nagranie czas 01:27:48 - 01:37:36, zeznania świadka K. B. k. 207-210, nagranie czas 01:40:55 - 02:06:40 zeznania świadka A. K. k. 213-214, nagranie czas 02:38:21 - 02:46:36,)**

W arkuszu oceny okresowej pracownika z dnia 11 lipca 2013r., będącego załącznikiem nr 3 do Regulaminu Oceny Okresowej przełożony wymienił wnioski wobec powoda: „wykonując obowiązki na powierzonym stanowisku pracowniczym powinien był w szczególności poprawić dyscyplinę pracy, sumiennność, obowiązkowość, punktualność oraz staranność, rzetelność wykonywanych obowiązków, a także być bardziej aktywnym i zaangażowanym w wykonywaniu zadań na stanowisku portiera”. Podsumowaniem była ocena, w której powód otrzymał łączną sumę 15 punktów, tj. najniższy próg oceny dostatecznej.

**(Dowód: Okresowa ocena pracownika k. 80 cz. B akt osobowych powoda)**

Dnia 17 kwietnia 2014r. została przeprowadzona rozmowa wyjaśniająca z powodem. W jej trakcie zostały poruszone kwestie dotyczące m.in. konieczności usprawiedliwiania nieobecności w pracy, uwagi dotyczące braku dyspozycyjności. Zwrócono szczególną uwagę na fakt, że od 27 miesięcy powód nie przepracował w pełni ani jednego miesiąca, z uwagi na wykorzystane urlopy wypoczynkowe, bezpłatne, na żądanie, oddawanie krwi, nieusprawiedliwione nieobecności, zwolnienia lekarskie

W maju 2014r. zgłoszono do powoda zastrzeżenia związane z brakiem jakiegokolwiek obchodu od godziny 21.45 do końca służby nocnej z dnia 8 na 9 maja 2014r. , oraz uchybieniami w obchodach na innych nocnych zmianach z maja. Uchybienia te miały miejsce, mimo iż pismem z dnia 16 ,maja 2014r. zobowiązano pracowników ochrony do dokonywania starannych obchodów, w związku z licznymi remontami, a co się z tym wiąże obecnością osób postronnych na terenie uczelni.

W dniu 16 czerwca 2014r. została przeprowadzona kolejna rozmowa z powodem. W jej trakcie omówiono sprawę nienależytych obchodów, polegającym m.in. na zjazdy winda, co jest niedopuszczalne, aby portier, jedyna osoba

pilnująca budynku, np. nie został zablokowany w nieczynnej windzie. Były też podnoszone kwestie wniosków urlopowych powoda i braku jego współpracy z innymi portierami w celu ustalenia spójnego planu urlopu – inni portier skarżył się, iż umówił się, że powód wykorzysta urlop w sierpniu, bo tak ustnie zadeklarował powód, jednakże nie wpisał tego w plan urlopu, a następnie zażądał urlopu w lipcu. Powód tłumaczył, iż otrzymał wczasy w lipcu w ośrodku pracowniczym, ale przyznał, że widział plan urlopów z wpisem jego na sierpień, jednak nic nie zrobił bo nikt się do niego z tym nie zgłosił.

Podkreślono, iż takie zachowanie jest niekoleżeńskie, podobnie jak inne wytknięte powodowi – a mianowicie, iż wychodził wcześniej ze służby, jak tylko pojawił się zmiennik, nawet jeśli ten przyszedł przed czasem, sam natomiast przychodził równo na czas zmiany, nie przychodził wcześniej, co powodowało, iż pracował 11,5 godziny, a zmiennicy 12,5 de facto. Powód tłumaczył swoje postępowanie długim dojazdem do pracy.

W listopadzie 2014r., w związku z ciągle powtarzającymi się zastrzeżeniami co do braków obchodów powoda, przeniesiono go na portiernię budynku (...), który funkcjonował tylko w godzinach 6.00-22.00 i nie było na nim zmian nocnych, a jedynie dwie osmiogodzinne.

**(Dowód: pismo k. 15, notatka k. 70, pismo k. 71-72, notatka k. 73, zeznania świadka J. K. k. 203-204, nagranie czas 00:49:57 - 01:05:19, zeznania świadka J. P. k. 206-207, nagranie czas 01:27:48 - 01:37:36, zeznania świadka K. B. k. 207-210, nagranie czas 01:40:55 - 02:06:40 zeznania świadka A. K. k. 213-214, nagranie czas 02:38:21 - 02:46:36)**

W 2014r. zatrudnionych na stanowisku portiera w okresie co najmniej 9 miesięcy było 49 portierów. Średnia liczba dni zwolnień lekarskich krótkoterminowych (tj. do 30 dni) przypadająca na pracownika, z wyłączeniem nieobecności powoda, wynosiła 6,54 dni w troku. Biorąc pod uwagę wszystkie zwolnienia (krótkoterminowe i długie zwolnienia lekarskie m.in. po wypadku, czy operacji), średnia bez uwzględnienia powoda wynosiła 9,35. Natomiast, średnia liczba dni i zwolnień lekarskich krótko i długoterminowych, brana pod uwagę łącznie z powodem wynosiła średnio 11,06.

W 2012 r powód przepracował tylko jeden pełen miesiąc bez nieobecności.

W 2012r. i w 2013 r. nie było miesiąca, w którym powód przepracowałby pełny okres miesiąca, wszystkie były przerywane zwolnieniami i urlopami, często zgłaszanymi w trybie nagłym.

W 2014r. tylko w lipcu powód wykonywał swoje obowiązki nieprzerwanie, zgodnie z grafiką, pozostałe miesiące zawsze miały jakieś nieobecności.

Powód w 2015r. zgłosił trzykrotnie urlop na żądanie, tj. w dniach 1 stycznia, 15 stycznia, 20 stycznia. Następstwem tego było zmniejszona wymagana obsada stanowisk portierskich i strażniczych, bowiem jeśli nie udawało się ściągnąć portiera z wolnego, przesuвано zaplanowanego na ten dzień strażnika ze stanowiska terenowego na portiernię. Powodowało to obniżenie ochrony terenu kampusu. Powód zgłaszał wnioski o urlop na żądanie w dniach i okresach trudnych – np. gdy po okresie bożonarodzeniowo – sylwestrowym (nieprzepracowanym przez powoda, był wtedy na zwolnieniu), powód miał zaplanowaną służbę na 1 stycznia, o godzinie 0:25 1 stycznia powiadomił, że do pracy nie przyjdzie. Z uwagi na charakter tego dnia, trudno było ściągnąć do pracy portiera, zatem jego czynności musiał wykonywać strażnik zaplanowany na ten dzień na służbę na terenie kampusu, opuszczając bez opieki swój rejon.

W przypadku urlopów na żądanie powoda w dniach 15 i 20 stycznia 2015r. zgłoszonych na 2-3 godziny przed rozpoczęciem służby, pracodawca musiał polecić pracownikom pełniącym poprzednią służbę pozostać na stanowisku w nadgodzinach, lub ściągać dodatkową osobę, której godziny pracy za zastępstwo powoda należało opłacić jako dodatkowe, ponad harmonogram..

W 2014r. cztery dni urlopu na żądanie powód wykorzystuje w już styczniu – 7, 12, 20 i 24.

W 2013r., np., powód trzykrotnie w styczniu zgłaszał urlop na żądanie - 5, 17 i 25 stycznia a 29 oddawał krew. Żadnego tygodnia tego miesiąca nie przepracował w całości, zgodnie z grafikiem. Czwarty dzień urlopu na żądanie wykorzystał już 6 lutego.

W 2012r. powód też dwukrotnie w styczniu korzystał z urlopów na żądanie -6go i 30go.

Powód wielokrotnie oddawał krew w dniu pracy, mimo że np. następny lub poprzedni dzień roboczy miał harmonogramowo wolny.

Pozostali pracownicy zespołu mieli za złe powodowi, iż tak się zawsze składało, iż newralgicznym okresie około bożonarodzeniowo – sylwestrowym, kiedy każdy chciał mieć jak najmniej dni pracy, i panowała ogólna zasada, by nie udzielać w tym okresie urlopów poza okolicznościowymi, tak aby nie uszczuplać puli kadrowej, dzięki czemu dni te rozkładały się na dużą ilość osób i w efekcie w okresie tym według grafików przypadają każdemu tylko dwie zmiany w tygodniu, powód rokrocznie korzystał ze zwolnień lekarskich i tak np. w 2012r. od 19 do 31 grudnia, w 2013r. od 18 do 31 grudnia, w 2014r. od 10 do 31 grudnia. Pracownicy byli rozgoryczeni, iż przez to im przypada więcej zmian niż zaplanowane tym szczególnym dla rodzin okresie.

W 2012r., na 172 dni zaplanowanych służb, powód wykonywał prace w119, zaś był nieobecny na przez 53 dni, w tym 51 dni było niezaplanowanych (zwolnienia i urlopy na żądanie). W 2013r., na 173 zaplanowane dyżury, powód przepracował 97, na 76 były nieobecności, w tym 61 nieplanowanych. W 2014r., na 186 zmian zaplanowanych, powód przepracował 110, zaś 76 dni stanowiło nieobecność powoda, w tym 61 nieplanowanych.

Nieobecności powoda oznaczały konieczność bądź ściągania innego portiera z dnia wolnego harmonogramowo, albo konieczność pracy w nadgodzinach innych pracowników, którzy np. musieli zostać po swojej zmianie, dopóki nie przyjechał inny zmiennik, lub przyjechać wcześniej niż zaplanowano w grafiku. Dłuższe nieobecności powoda miały ten skutek, iż z uwagi na brak ludzi na zastępstwo, konieczne było planowania pracownikom pracy tak, by nie naruszać kodeksowych okresów wypoczynku dobowego i tygodniowego, i w związku z tym często trzeba było przesuwac strażników z ochrony terenu na portiernię. Oznaczało to konieczność modyfikowania aż czterech grafików (czterech zespołów). Rotacja na stanowisku portiera, związana z nieobecnością powoda, oznaczająca, iż czynności portiera wykonywali nie do końca zaznajomieni ze specyfiką budynku strażnicy (np. nieznający miejsca położenia określonych kluczy, lub nie mający informacji komu jakie klucze można wydawać, niepotrafiących udzielić informacji), powodowała skargi pracowników poszczególnych budynków, gdzie pracował powód, na obsadę portierską.

W dniu 7 kwietnia 2015r., po kolejnym zwolnieniu lekarskim, powód zadzwonił na portiernię z pytaniem, czy jest rozpisany na dzień 8 kwietnia. Po podaniu informacji, że tak, na zmianę 14.00-22.00, powiedział, że będzie, po czym dnia 8 kwietnia 3 godziny przed rozpoczęciem pracy powód zgłosił, iż chce skorzystać z urlopu na żądanie. Powyższe spowodowało konieczność ściągnięcia do pracy dodatkowego pracownika, zatrudnionego na niepełny etat.

**(Dowód: analiza roku 2014 k. 4 cz. B akt osobowych powoda, tabela urlopów powoda k. 3 cz. B akt osobowych powoda, zestawienia k. 2 cz. B akt osobowych powoda, zeznania świadka J. K. k. 200-202, nagranie czas 00:05:41 - 00:37:30, mail k. 68, notatka k. 69, notatka k. 85 )**

Dnia 26 stycznia 2015r. wpłynął do Kanclerza wniosek z Działu Ochrony Mienia o rozwiązanie z powodem stosunku pracy. W uzasadnieniu wskazano: zwolnienie M. S. (1) i że, jest ono związane z dezorganizacją funkcjonowania Działu Ochrony Mienia i osłabieniem systemu mienia pozwanej poprzez częste, nieprzewidziane, powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające organizacji nagłych zastępstw lub przesunięcia strażników zaplanowanych do ochrony kampusu i osiedli studenckich, a także zwiększenie kosztów pracy związanych z koniecznością wyznaczania nagłych zastępstw i ponoszenia wydatków na zatrudnianie w godzinach nadliczbowych pracowników zastępujących nieobecnego pracownika. Kanclerz – Pan M. T.z dniem 28 stycznia 2015r. wyraził zgodę na zwolnienie powoda.

Od dnia 28 stycznia 2015r. zwracano się czterokrotnie do (...) z zapytaniem o informację, czy powód będzie korzystać z obrony Organizacji w sprawach wynikających ze stosunku pracy. Ostatecznie Organizacja poinformowała powożą, że powód jest jej członkiem i będzie korzystał z jej obrony.

W dniu 2 lutego 2015r. zwrócono się do (...) z zawiadomieniem o zamiarze wypowiedzenia ze wskazaniem jako przyczyny dezorganizacji funkcjonowania Działu Ochrony Mienia i osłabienia systemu ochrony mienia (...)w G.. Organizacja zaopiniowała negatywnie wypowiedzenie, wyrażając sprzeciw wobec zamiaru rozwiązania umowy o pracę z powodem.

***(Dowód: wniosek o rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem k. 5 cz. C akt osobowych powoda, pismo do (...) k. 6-9 cz. C akt osobowych powoda, pismo do (...) k. 10 cz. C akt osobowych powoda)***

W dniu 10 kwietnia 2015r. powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem na 8 kwietnia 2015r.. Jako przyczynę wskazano dezorganizację funkcjonowania Działu Ochrony Mienia i osłabienie systemu ochrony mienia (...) w G., poprzez częste, nieprzewidziane, powtarzające się nieobecności w pracy, wymagające organizacji nagłych zastępstw lub przesunięcia strażników zaplanowanych do obsługi kampusu i osiedli studenckich; nadto wskazano na zwiększanie kosztów pracy związanych z koniecznością wyznaczania nagłych zastępstw, zatrudniania pracowników w nadgodzinach

***(Dowód: wypowiedzenie k. 12 cz. C akt osobowych powoda)***

Wynagrodzenie powoda, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 7 243, 20 zł brutto za 3 miesiące (2 414,40 zł miesięcznie).

***(Dowód: zaświadczenie k. 64)***

***Sąd zważył, co następuje:***

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, bazując na zeznaniach świadków oraz częściowo powoda oraz dokumentach prywatnych i aktach osobowych powoda, z których Sąd w niniejszej sprawie dopuścił dowód.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 k.p.c. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte.

W szczególności sąd oparł się na aktach osobowych powoda, przydatnych dla ustalenia przebiegu jego zatrudnienia.

Sąd w całości uznał za wiarygodne zeznania świadków J. K., J. P., K. B., S., S. T., A. K.. Zeznania te są przekonujące, logiczne i konsekwentne, tworzą razem koherentną i spójną całość.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powoda, tylko w tym zakresie, w jakim zeznania te znajdowały potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym. Sąd nie dał wiary zeznaniom z końca rozprawy, jakoby przełożeni mieli komentować sytuację zwolnień powoda na jego niekorzyść, z innych pobudek aniżeli dezorganizacja i osłabienie systemu ochrony poprzez zachowanie powoda, albowiem twierdzenia powoda w tym zakresie nie zostały potwierdzone w materiale dowodowym, wręcz przeciwnie, zeznania świadków wskazują, iż było odwrotnie, tj zwolnienia powoda powodowały perturbacje w organizacji czasu pracy działu.

Sąd nie dał wiary powodowi, jakoby jego nieobecności nie utrudniały pracy działu i dawały się łatwo zastąpić, a zastępowali go najczęściej emeryci, którym się płaciło normalną stawkę. Przecza temu zeznania świadków, choćby np. pani S., która przyznała, iż była przeniesiona z innego stanowiska, by objąć stanowisko powoda, co dowodzi, iż nie było tak łatwo znaleźć emeryta na zastępstwo dla powoda, skoro pracodawca osłabia obsadę ochrony zewnętrznej (terenu kampusu). Potwierdzają to także notatki z akt osobowych. Ponadto umyka powodowi, iż jeśli na zastępstwo powoda pracodawca zatrudnia dodatkowo emeryta, to nawet koszt zwykłej stawki godzinowej jest

kosztem dodatkowym dla pracodawcy, zatem nie można mówić, by nieobecności powoda nie powodowały zwiększenia wydatków pracodawcy. Nadto analizy dokonane przez kierownika działu ochrony mienia wskazują, w połączeniu z zestawieniami nieobecności powoda (ewidencja czasu pracy), iż powodowały one konieczność przesunięć czy ściągania pracowników z wolnego..

Powód na drugiej rozprawie zeznał, iż ubiegał się o dofinansowanie badań potrzebnych do uzyskania licencji, a Kierownik mu odmówił. W ocenie sądu postępowanie kierownika jest zrozumiałe i nie nosi cech nękania pracownika, nie stanowi wyrazu osobistej do niego niechęci, a wynika z obiektywnych przesłanek, o czym świadczą liczne notatki. Z zeznań powoda wynika bezkrytyczny stosunek do swoich zachowań, nie widzi on żadnych problemów, jakie w sposób obiektywny wynikają z faktu jego nieobecności.. Powód chciał awansować, i miał pretensje do kierownika, gdy to się nie udało, a z drugiej strony nie był w stanie przestrzegać podstawowych reguł pracowniczych i spełniać powierzonych mu obowiązków na stanowisku portiera. Powód w okresie zatrudnienia u pozwanej, będąc starszym portierem nie realizował zapisów Regulaminu Pozwanej, z Rozdziału 3 tegoż Regulaminu, np. stanowiących, że: „Pracownik bez względu na zajmowane stanowisko, jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych dotyczących pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa, umowy o pracę/aktu mianowania”.

Biorąc pod uwagę liczne notatki dotyczące zastrzeżeń do pracy powoda, uznać należy, iż decyzja przełożonego o nieawansowaniu powoda jest racjonalna, zrozumiała i niestronnicza, a wynika z zaistniałych okoliczności. Nie stanowi absolutnie wyrazu osobistej niechęci do powoda, a stanowi logiczną konsekwencję sposobu wykonywania pracy przez powoda. Jak wskazał kierownik działu, do powoda były zarzuty co do niewykonywania obchodów, podczas gdy było wyraźnie w zakresie obowiązków wskazane, by je wykonywać na zmianie nocnej. Skoro na terenie budynku, mimo pisemnego zobowiązania w karcie pracy oraz w dodatkowych nawet pismach (k. 71), powód nie wywiązywał się z tego obowiązku, to słusznie przyjął przełożony, iż nie daje on gwarancji lepszego wykonywania pracy na stanowisku raz, że trudniejszym, obejmującym większy teren i to na zewnątrz, w różnym ukształtowaniu, dwa, że bardziej samodzielnym i trudniejszym do nadzorowania, a skoro na portierni były problemy z obchodami, to mógł kierownik przewidywać, iż w terenie to się powtórzy, a będzie trudniejsze do wychwycenia.

W takich okolicznościach stanowisko kierownika nie jawi się jako element szykany, wyraz osobistej niechęci do powoda, ale jest zrozumiałe i oparte na racjonalnych obiektywnych przesłankach.

Powód przyznaje, iż kierownik wielokrotnie rozmawiał z nim na temat jego absencji, z tym że jego komentarz (k. 140) iż to był „konik” kierownika, wskazuje na lekceważący stosunek powoda do sytuacji jego licznych nieobecności, wskazuje, iż nie widzi on w tym żadnych komplikacji ani utrudnień dla pracodawcy. Powód uważa, iż zajmowanie się jego nieobecnościami to „szukanie dziury w całym” a nie dostrzega, jaki realnie powoduje to problem w sytuacji organizacji działu wieloosobowego, wielostanowiskowego, kilkuzmianowego, gdzie wypadnięcie jednego elementu (pracownika z grafiku) rodzi szereg o trudnych, kaskadowych czasami zmian w innych grafikach.

Powyższe oceny i komentarze powoda wskazują na jego brak obiektywizmu i brak umiejętności obiektywnego spojrzenia na swoją sytuację, czyniąc jego zeznania nieprzekonującymi i niewiarygodnymi w tej części, w jakiej są sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym. Podkreślenia wymaga, iż wszyscy świadkowie zgodnie zeznali, iż nie widzieli znamion niewłaściwego postępowania kierownika względem powoda. Powód nie przedstawi tu żadnego wiarygodnego dowodu na stawiane przez siebie tezy.

Niewiarygodne są zeznania powoda odnośnie tego, jakoby w dniu 13 października 2012r. nie był w stanie po spożyciu alkoholu. Twierdził, iż jego zachowanie było wynikiem spożycia zbyt dużej ilości leków na nadciśnienie. Podkreślenia jednak wymaga, iż powód od wielu lat leczy się na nadciśnienie i winien już mieć pewną kontrolę nad tym stanem, wiedzieć jak reaguje na leki i je właściwie dozować. Ponadto, doświadczenie życiowe uczy, iż nawet nadmiar leków na nadciśnienie nie powoduje takiego zachowania, jakie opisał kierownik – sztywnego, niepasującego do okoliczności, wskazującego na to, iż powód chce jak najbardziej ograniczyć kontakt z przełożonym być jak najdalej, nie chuchać na niego – tego żadną miarą nie tłumaczą leki na nadciśnienie, które przecież jedynie obniżają ciśnienie i nie powodują



ani tak dziwnych zmian w zachowaniu, ani nie wywołują zapachu alkoholu, o którym zeznał nie tylko kierownik, ale i pani S., zastępująca powoda tego dnia na stanowisku, w związku z jego niedyspozycją. Potwierdziła ona, iż powód nie domagał się wezwania policji, wręcz przeciwnie, nie chciał zaognić sprawy, nie chciał by pojawił się temat alkoholu w notatkach czy dokumentach. Podkreślenia wymaga, iż zeznania powoda, jakoby żądał przybycia policji w tym momencie, są nie dość że sprzeczne z zeznaniem świadka S., ale i sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego – jakby kierownik zarzucał bezpodstawnie pracownikowi stan po spożyciu, a pracownik był absolutnie niewinny w tym względzie, to każdy rozsądnie myślący pracownik sam wezwałby policję, czy udał się na badanie, by w tak poważnym zarzucie wykazać swoją niewinność, szczególnie jak nie ma zaufania do kierownika i uraża że jest niesprawiedliwy. Powód tego nie robi, a protestuje dopiero po 3 miesiącach, gdy się okazuje, iż nie dostał trzynastki. Powód powołuje się na fakt, iż zażycie leków spowodowało, że język mu się plątał, tymczasem warto zauważyć, iż nic takiego nie zauważył kierownik ani J. S., a jedynie dziwne zachowanie (odsuwanie się od kierownika, unikanie kontaktu bliższego i zapach alkoholu).

Zeznania świadka K. znajdują oparcie w licznych dokumentach prywatnych, w tym notatkach, mailach oraz ewidencji czasu pracy, są też logiczne i przekonujące, dlatego sąd oparł się na nich ustalając stan faktyczny. Zeznania te znajdują też potwierdzenie w zeznaniach pozostałych świadków, - J.S., K. B., J. P., S. T., A. K., którzy zgodnie potwierdzili w swych spontanicznych i szczegółowych zeznaniach, iż nieobecności powoda powodowały jednak różne perturbacje i kłopoty w organizacji pracy, a do tego miało demobilizujący wpływ na pracowników, kurzy za powoda musieli odbywać dodatkowe zmiany.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest niezasadnione 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.

Na gruncie niniejszej sprawy nie zaistniały przesłanki, które pozwoliłyby powództwo uznać za zasadne.

Pracodawca nie naruszył przepisów formalnych zakazujących wypowiedzania pracownikom umowy o pracę, w szczególności art. 39 k.p., 38 k.p.. Zarzutów formalnych nie składała strona powodowa w tym względzie.

Treść oświadczenia o wypowiedzeniu jest zrozumiała, precyzyjna i konkretna, podaje nie tylko rodzaj zarzutu (dezorganizacja, zwiększenie kosztów), ale i wyjaśnienie (poprzez nieobecności, konieczność ponoszenia wydatków za zatrudnienie innych pracowników itp.).

Jak wskazał SN w wyroku z 4 grudnia 1997 (I PKN 422/97) Nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań organizacyjnych (wyznaczenia zastępstw) i pociągające za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych lub innych osób na podstawie umów-zleceń uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę, choćby było to niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione. Sąd Najwyższy zasadnie zaznaczał także, że długotrwała i powtarzająca się absencja w pracy może być ważną i wystarczającą przyczyną wypowiedzenia, także wobec pracownika wykonującego nienagannie swoje obowiązki.

W wyroku z dnia 3 listopada 1997 r., sygn. I PKN 327/97, Sąd Najwyższy podkreśla, że dezorganizację pracy powoduje niewykonywanie obowiązków lub ich wykonywanie przez innych pracowników. Częste i długotrwałe nieobecności podważają bowiem sens istnienia stosunku pracy, w ramach którego (art. 22 § 1 KP) pracownik zobowiązuje się przede wszystkim wykonywać pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. I PK N 422/97, oraz z dnia 29 września 1998 r., sygn. 335/98).

Należy w tym miejscu podkreślić, że nieobecności w pracy powoda ewidentnie dezorganizowały w sposób znaczny pracę działu, , ale także nie wykazał się nienagannym wykonywaniem obowiązków. Z oceny okresowej pracownika z dnia 11 lipca 2013r., będącego załącznikiem nr 3 do Regulaminu Oceny Okresowej jasno wynika, iż powód powinien był w szczególności poprawić dyscyplinę pracy, sumiennność, obowiązkowość, punktualność oraz staranność,

rzetelność wykonywanych obowiązków, a także być bardziej aktywnym i zaangażowanym w wykonywaniu zadań na stanowisku portiera. Podsumowaniem była ocena, w której powód otrzymał łączną sumę 15 punktów, tj. najniższy próg oceny dostatecznej. Powód zatem zmieścił się w najniższym progu oceny dostatecznej, niewiele brakowało mu do niedostatecznej, bo tylko jednego punktu, co tylko potwierdza fakt, iż obok powtarzających się nieobecności, nie przykładał należytej wagi do powierzonych mu obowiązków.

Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie wykazał, iż uzasadnione zastrzeżenia do pracy powoda pojawiały się niezmiennie na przestrzeni wielu lat, co pozwalało wątpić w możliwość poprawy postawy powoda i co oznaczało, iż brak szczególnych okoliczności, które pozwalałyby pracodawcy tolerować nieobecności i dezorganizację pracy.

SN w wyroku z 5 października 2005 (I PK 61/05) stwierdził, iż zgodnie z nim nie narusza zasad współżycia społecznego szef, który wypowiada umowę 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 podwładnego spowodowane złym stanem jego zdrowia lub jego dzieci. Chodzi również o inne przypadki usprawiedliwionej absencji, które nie tylko powodują konieczność organizowania nagłych zastępstw, ale także nie pozwalają oczekiwać, że w razie potrzeby ten pracownik będzie mógł zastąpić innego podwładnego.

Choroba pracownika jest okolicznością usprawiedliwiającą nieobecność w pracy. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) - dalej k.p. ustanawia ochronę trwałości stosunku pracy w okresach usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, zabraniając podczas jej trwania rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę (art. 41 k.p.). Jednak nieobecność w pracy, choć usprawiedliwiona, nie może trwać bez końca. Dlatego też k.p. określa górne granice okresów usprawiedliwionej nieobecności w pracy, których przekroczenie uprawnia pracodawcę nie tylko do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, ale przede wszystkim do rozwiązania jej w trybie natychmiastowym (bez wypowiedzenia), pomimo tego że przyczyna usprawiedliwiająca nieobecność jeszcze trwa. Tym samym, przedłużająca się nieobecność w pracy spowodowana chorobą może być przyczyną rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Wspomniana ochrona nie ma zatem charakteru bezwzględnej. Długość jej trwania jest uzależniona od długości stażu zakładowego pracownika, a częściowo również od przyczyny powstania niezdolności do pracy.

Warto zwrócić uwagę na pogląd SN w wyroku z 21 października 1999 (I PKN 323/99). Stwierdził, że gdy nieobecności pracownika są częste i długotrwałe, nie można od pracodawcy wymagać, aby brał pod uwagę możliwość poprawy jego zdrowia i od tego uzależniał wypowiedzenie mu umowy.

Za utrwalony w orzecznictwie należy uznać pogląd, zgodnie z którym przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę może stanowić okoliczność niezależna od pracownika, jeżeli tylko przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy (m.in. VIII teza uchwały SN Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985, nr 11, poz. 164). Taką przyczyną w szczególności może być długotrwała (porównywalna z okresem wskazanym w art. 53 k.p.) usprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy z przyczyn zdrowotnych (wyrok SN z dnia 3 listopada 1997 r., I PKN 327/97, OSNAPiUS 1998, nr 16, poz. 476). Przy zachowaniu określonych warunków powodem wypowiedzenia umowy o pracę mogą być także krótsze, lecz często powtarzające się nieobecności pracownika w pracy spowodowane chorobą.

Choroba pracownika wpisana jest w ryzyko, jakie pracodawca ponosi z racji jego zatrudnienia. Podobnie rzecz się przedstawia z usprawiedliwionymi nieobecnościami w pracy, spowodowanymi innymi niż choroba przyczynami (urlopy, zwolnienia od pracy itp.). Pracodawca powinien zatem organizować pracę załogi, biorąc pod uwagę nieuchronność wystąpienia każdego z tych zdarzeń i tak też zadziało się w przypadku pozwanego. Stąd też sąd przyjął się, że wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione, gdyż pozwany wykazał ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów. (wyrok SN z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 449/00, OSNP 2003, nr 19, poz. 456) Owe naruszenie może się przejawiać w dezorganizacji funkcjonowania zakładu pracy, do jakiej prowadzą długotrwałe lub częste nieobecności pracownika w pracy. W czasie nieobecności spoczywające na pracowniku obowiązki albo nie są w ogóle wykonywane albo są wykonywane

przez inne osoby, co zawsze powoduje niekorzystne dla pracodawcy skutki (wyrok SN z dnia 3 listopada 1997 r., I PKN 327/97, OSNAPiUS 1998, nr 16, poz. 476; wyrok SN z dnia 11 lipca 2006 r., I PK 305/05, Lex nr 395064). Przejawiają się one najczęściej zwiększeniem kosztów pracy, np. wypłatą dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikom zastępującym nieobecnego, wynagrodzenie zatrudnionego w zastępstwie innego pracownika itp.

Pozwany jak wynika to z powyższego zestawienia nieobecności w pracy, na tle innych pracowników w latach 2013-2015 przepracował jeden pełny miesiąc, na łącznie 36 miesięcy z przykładowego okresu zestawienia. Na jego nieobecności nie tylko składały się zwolnienia lekarskie. Były to niejednokrotnie brane urlopy na żądanie, niezależnie od okresu zwolnienia – dobrowolne oddawanie krwi do Centrum, z których pozwany najczęściej korzystał w tygodniu pracy, nadto pojawiły się sytuacje, w których pozwany nie został dopuszczony do pracy, z uwagi na powstałą wątpliwość co do jego stanu trzeźwości w miejscu pracy.

Podkreślenia wymaga, iż nieobecności powoda przyspadały często w newralgicznych momentach, np. corocznie w okresie około bożonarodzeniowym, gdy szczególnie trudno ułożyć grafik, każdy pracownik chce spędzić jak najwięcej dni z rodziną, pracodawca stara się te preferencje pracowników uwzględnić i równo rozdzielić zmiany – a tu powoda nie ma przez dwa do trzech tygodni, w sposób nagły gdy grafik jest już zaplanowany, trudny bardzo do zmiany, z uwagi na wyżej wskazane uwarunkowania i inni pracownicy muszą pracować więcej niż wynosiły ich zmiany, bowiem znów, jak co roku, powoda w tym ciężkim okresie nie ma w pracy. Nawet jeśli jest to całkowicie niezależne od powoda, niezawinione przez niego, to nie sposób nie zauważyć, jak bardzo dezorganizowało to pracę i jak pogarszało atmosferę pracy w zespole, co zeznali świadkowie.

Dodatkowo, każdorazowo po tym długim okresie nieobecności okołoswiątecznej, powód w styczniu każdorazowo korzystał z urlopu na żądanie niezwykle często, -3 4 dni w tym miesiącu. Jest to oczywiście uprawnienie pracownika, z którego korzystania nie można mu czynić zarzutu, jednakże nie można pominąć, iż takie korzystanie ze uprawnień pracowniczych wysoce utrudnia funkcjonowanie działu – analiza ewidencji czasu pracy powoda wskazuje, iż np. w styczniu 2014r. co druga zmianę powód zgłaszał nieobecność na żądanie, a w 2013r. roku w ciągu czterech podwójnych zmian pod rząd na drugiej dniówce był nieobecny w trybie nagłym niezapowiedzianym.

Także korzystanie z dnia wolnego na oddanie krwi jest uprawnieniem powoda, przewidzianym przez przepisy, jednak sposób korzystania z tego uprawnienia wskazuje w ocenie sądu na nadużycie tego prawa podmiotowego, bowiem pod przyznał, iż korzystał z tego bo takie uprawnienia daje mu prawo, i z jego zeznań wynika, iż absolutnie nie brał pod uwagę tego, jak dezorganizuje to pracę, taka nagła nieobecność, (w kontekście innych częstych nagłych nieobecności powoda), zatem wskazuje to, że powód w ogóle korzystając ze swojego prawa podmiotowego nie brał pod uwagę potrzeb i interesów pracodawcy, a także nie myślał o kolegach z zespołu, którzy często musieli go zastępować.

Dodatkowo wskazać należy iż oddawanie krwi nie było motywowane po stronie powoda jedynie działalnością prospołeczną, czystym dobrym uczynkiem, bowiem analizując ewidencję czasu pracy można zauważyć, iż powód, mając zaplanowane wiele dni powszednich jako harmonogramowo wolne od pracy, mógł bez kolizji z interesem pracodawcy, przesuwając oddanie krwi o jeden tylko dzień.

Zdaniem Sądu Najwyższego, ocena zasadności rozwiązania umowy o pracę z długotrwałe nieobecny w pracy pracownikiem powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy (wyrok SN z dnia 29 września 1998 r., I PKN 335/98, OSNAPiUS 1999, nr 20, poz. 648). W tym kontekście należy mieć na względzie fakt, że w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Pracodawca zakłada przy tym, że zatrudnienie pracownika pozwoli mu zrealizować przyjęte zamierzenia gospodarcze. W takim układzie 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, który legł u podstaw zawieranej umowy o pracę, tj. świadczenia pracy w sposób, jakiego oczekiwał pracodawca prowadzący określoną działalność i

mający do wykonania określone zadania i zobowiązania (wyrok SN z dnia 29 września 1998 r., I PKN 335/98, OSNP 1999/20/648).

Przy czym przytoczyć w tym miejscu jeszcze raz należy, iż nie narusza zasad współzycia społecznego przyjęcie przez pracodawcę jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia ich dyspozycyjności, 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, które nie tylko powodują konieczność organizowania nagłych zastępstw, ale także nie pozwalają oczekiwać, że w razie potrzeby pracownik ten będzie mógł zastąpić innego pracownika (m.in. wyrok SN z dnia 29 września 1998 r., I PKN 335/98, OSNAPIUS 1999, nr 20, poz. 648; wyrok SN z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 191/00, OSNAPIUS 2002, nr 18, poz. 433; wyrok SN z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, Pr. Pracy Nr 3/2006, s. 31, postanowienie SN z dnia 29 marca 2005 r., II PK 300/04, LEX nr 1129105).

Co do zasady, 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 mogą stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione (wyrok SN z 4 dnia grudnia 1997 r., I PKN 422/97, OSNAPIUS 1998, nr 20, poz. 600).

Sąd Najwyższy wskazał, że pomimo iż choroba stanowi okoliczność niezawinioną przez pracownika, to jednak dotyczy pracownika, a nie pracodawcy.

W konsekwencji, jeżeli absencja chorobowa zatrudnionego trwa zbyt długo albo często się powtarza, pracodawcy przyszuje się prawo wypowiedzenia stosunku pracy.

Powód, chociażby biorąc pod uwagę tylko okres ostatnich trzech lat wielokrotnie przebywał na zwolnieniach lekarskich, łącznie kilkunastokrotnie oddawał krew, co wiązało się z jego nieobecnością, wielokrotnie brał urlop na żądanie w sposób dobitnie utrudniający organizację czasu pracy zespołu, a także nie został dopuszczony do pracy z podejrzeniem stanu nietrzeźwości. Jego liczne i częste nieobecności dezorganizowały pracę w zakładzie pracy pozwanej. Pozwana żeby zapewnić ciągłość realizacji zadań, zmuszona była reorganizować pracę i to to tego nie mogła praktycznie nic zaplanować, każdorazowo grafiki ulegały przez powoda zmianom, bowiem praktycznie w każdym miesiącu, poza jednym na przestrzeni trzech lat, zgłaszał on jakieś modyfikacje do grafiku (a to urlop, a to urlop na żądanie, a to opieka, a to krótkotrwałe zwolnienia lekarskie). Pamiętać trzeba, iż im liczniejszy zespół, tym trudniej ułożyć wbrew pozorom grafik, jedne bowiem zmiany pociągają za sobą następne, trzeba pamiętać o odpoczynkach dobowych i tygodniowych, wielu stanowiskach do obsadzenia itp.. Liczne a krótkotrwałe zwolnienia są trudniejsze organizacyjnie niż jedna długotrwała niezdolność do pracy, bowiem nie pozwalają na sensowne bieżące planowanie (jak pracownik np. złamie nogę i wiadomo, że go dwa miesiące nie będzie, łatwiej choćby na te 8 tygodni ustalić niezmienny grafik, niż grafik, w czasie którego powód 4 razy zgłosi urlop na żądanie, albo kilka razy odda krew czy weźmie opiekę. Łączna liczba jego dni nieobecności jest większa niż innych pracowników, wyraźnie zawiży on jeden, na 49 pracowników, średnią ilość dni na zwolnieniu, co wynika z analizy kierownika działu. Dodatkowo z tej analizy wynika, iż niewiele więcej powód przepracował dni, niż by nieobecny, co ewidentnie wskazuje, iż powód absolutnie nie by pracownikiem dyspozycyjnym, na którym pracodawca mógłby polegać. Inni pracownicy musieli przejmowali obowiązki nieobecnego pracownika, opuszczając przez to swoje zadania, albo był zatrudniany pracownik na zastępstwo.

W tym miejscu jeszcze raz podkreślić należy, iż przyczyną rozwiązania stosunku pracy mogą też być okoliczności niezawinione przez pracownika. Skoro zatem obiektywnie stwierdzić należy, iż powód nie był dyspozycyjny i jego nieobecności dezorganizowały pracę, to nawet jeśli byłoby to niezawinione, nie oznacza to niezasadności rozwiązania stosunku pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe uznać należało na podstawie cytowanych wyżej przepisów, iż powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie, zatem sąd orzekł jak w punkcie I wyroku.

W punkcie II wyroku sąd zasądził od powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego poniesionych przez stronę przeciwną, zgodnie z art. 98 k.p.c., który stanowi, iż strona przegrywająca sprawę jest obowiązana zwrócić stronie przeciwnej koszty procesu, do których zalicza się koszty zastępstwa procesowego. Wysokość kosztów wynika z treści przepisu § 11 ust. 1 pkt. 1) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U.2013 poz 490 ze zm), zgodnie z którym opłaty stanowiące podstawę zasądzenia przez sądy kosztów zastępstwa prawnego nie mogą być wyższe niż stawki minimalne, w tym przypadku 60 zł ((zgodnie z orzecnictwem SN – postanowieniem z 9 czerwca 2010r., II PZ 20/10, LEX nr 621336, oraz uchwałą 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011r., I PZP 6/10, Biul.SN 2011/2/18).

Sąd odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego w pozostałym zakresie na mocy art. 102 k.p.c.

Sąd miał tu na uwadze, iż powód wprawdzie początkowo wnosił o dodatkowe odszkodowanie 15.000 z za utracone korzyści, jednakże na ostatniej rozprawie chciał je cofnąć.

Na powyższe nie zgodziła się strona pozwana.

Z uwagi na ciężką sytuację życiową powoda – niskie kwalifikacje, brak pracy, rodzina na utrzymaniu, konieczność korzystania z pomocy opieki społecznej (k. 216, k., uzasadnia w okolicznościach tej sprawy, odstąpienie od zasądzenia kosztów co do roszczenia, które co prawda było zgłoszone, ale co do którego jako takiego nie prowadzono odrębnego postępowania dowodowego, co do którego strony się praktycznie w postępowaniu nie wypowiadały, dość wskazać, iż nawet w odpowiedzi na pozew nie ma żadnego akapitu poświęconego temu odszkodowaniu, temat ten nie pojawił się również w innych dalszych pismach ani na rozprawach (poza próbą cofnięcia tego żądania). Całe postępowanie, dowodowe, twierdzenia i wnioski stron koncentrowały się wokół kwestii zasadności przyczyny wypowiedzenia i odszkodowania z tego tytułu, co objęte jest inną stawką.

Zatem także nakład pracy pełnomocnika pozwanego, co do tego roszczenia, nie uzasadnia żądania wynagrodzenia w takich okolicznościach, tj. w szczególności wobec trudnej sytuacji życiowej powoda oraz chęci cofnięcia powództwa w tej części, na co strona pozwana nie wyraziła zgody).

W tym miejscu podkreślić należy, iż ocena sądu, czy zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, o którym mowa w art. 102 k.p.c., ma charakter dyskrecyjny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem sądu oraz oceną okoliczności rozpoznawanej sprawy. W związku z tym może być podważona przez sąd wyższej instancji tylko wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa (tak SN w postanowieniu z dnia 26 stycznia 2012r. III CZ 10/12, Biul.SN 2012/4/7).

W punkcie III wyroku Sąd przyznał od Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G.radcy prawnemu M. S. (2) kwotę 1860 zł ( jeden tysiąc osiemset sześćdziesiąt złotych) powiększoną o stawkę należnego podatku VAT w wysokości 23 % z tytułu udzielonej a nie opłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu. Pomoc prawna udzielona powodowi z urzędu nie została opłacona przez stronę i nie może być zaspokojona poprzez ściągnięcie od strony pozwanej. O powyższym orzeczono na mocy § 11 ust. 1 pkt. 1) oraz § 6 pkt. 5) w zw. z § 11 ust. 1 pkt. 2 oraz §§ 15-16 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U.2013 poz 490 ze zm), Koszty te należało powiększyć o podatek VAT, zgodnie z § 2 ust. 3.