

Sygn. akt VP 414/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 stycznia 2014 r.

Sąd Rejonowy w Wałbrzychu V Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Bożena Meredyk Gruszecka

Protokolant: Jolanta Bryjka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 stycznia 2014 roku w W.

sprawy z powództwa: T. K. (1)

przeciwko: (...) Sp. z o.o. w W.

o: uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

I. Powództwo oddała

II. Zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

VP 414/13

UZASADNIENIE

Powód T. K. (1) wniósł o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach w pozwanej firmie (...) spółka z o. o. w W. nadto zasądzenie kosztów zastępstwa wg norm przepisanych wskazując, że zatrudniony był u pozwanego pracodawcy w oparciu o umowę o prace na czas nieokreślony z dnia 1 marca 2007 roku, którą wypowiedziano mu pismem z dnia 10.10.2013 roku, wskazując w nim jako przyczyny rozwiązania długotrwałe powtarzające się i nieprzewidziane nieobecności w pracy w związku z niezdolnością do pracy (39,7% w okresie ostatniego roku), co wymagało podejmowania niezaplanowanych działań natury organizacyjnej i pociągało za sobą zwiększenie kosztów pracodawcy. Drugą ze wskazanych przyczyn – jak podaje dalej – było podjęcie przez niego czynności sprzecznych z celem zwolnienia lekarskiego za okres od 24.07. do 4.08.2013 rok, , kiedy to w trakcie jego trwania wziął udział w koncercie rockowym zespołu (...) w P., co miał udokumentować własnym zdjęciem, umieszczonym na portalu F..

Odnosząc się do przyczyn zwolnienia podniósł, że jego absencja chorobowa wynikała z dolegliwości związanych ze stawami kolanowym i kręgosłupem, które po przebytej rehabilitacji ustąpiły nadto fakt, że we wcześniejszym okresie pracy posiadał bardzo niską absencję chorobową. Podniósł również, że absencja ta nie dezorganizowała procesu produkcji. Przyznał, że w okresie chorobowego uczestniczył w koncercie w P., ale w trakcie zwolnienia lekarskiego nie był obligowany do pozostawania w domu, nie zabroniono mu również słuchania głośnej muzyki.

Strona pozwana **(...) spółka z o. o. w W.** wnosząc o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przyznała, że powód zatrudniony był u niej od 1 marca 2007 roku na stanowisku pracownika produkcji, w oparciu o umowę na czas nieokreślony i do jego obowiązków należało wykonywanie zadań produkcyjnych w sposób zgodny z normami jakościowymi i ilościowymi oraz stosowanie się do zasad organizacji pracy obowiązujących w jej zakładzie. Przyznała również, że w dniu 10.10. 2013 roku wypowiedziała powodowi umowę o prace jako przyczyny podając okoliczności przytoczone przez powoda w uzasadnieniu pozwu. W dalszych motywach odpowiedzi na pozew podała, że powód w ostatnim okresie zatrudnienia nadzwyczaj często

przebywał na zwolnieniach lekarskich. Zwolnienia te były okresowe i nieprzewidywalne o przez raz uniemożliwiały pracodawcy zgodne z przyjętymi normami planowanie procesu produkcyjnego. Wskaźnik jego absencji w okresie od 1.10.2012 roku do dnia zwolnienia wynosił 39,7%, a z przedłożonych przez niego zaświadczeń lekarskich wynika jego niezdolność do prac w dniach: od 12 października do 31 października (3 krótkotrwałe zwolnieni), od 1 – 31 grudnia 2012r, od 21 – 31 stycznia 2013 roku. Ponownie zaczął chorować – jak wynika ze zwolnień lekarskich - od 4 do 30 czerwca 2013r., następnie od 12 lipca do 22 października, w oparciu o kilkudniowe zwolnienia (7 druków L-4) . To ostatnie zwolnienie zostało zakwestionowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, którego orzecznik przyjął dzień 9 października za datę ustania tej niezdolności.

W dalszych motywach pozwana wskazała, że absencje te dezorganizowały prace bowiem uwzględniając nieobecność dwóch innych osób na produkcji, niezbędnym było, dla zapewnienia normalnego funkcjonowania produkcji, wystąpienie przez przełożonych powoda z wnioskiem o zatrudnienie nowego etatowego pracownika na dziale z uwagi na niemożność ciągłego rozdzielania czynności objętych zakresem obowiązków powoda pomiędzy innych pracowników. Taka nie mogła być akceptowana przez pracodawcę ponieważ była sprzeczna z podstawowym celem stosunku pracy, którym jest zatrudnienie pracownika po to, aby pracodawca wypłacając mu wynagrodzenie , mógł liczyć na jego dyspozycyjność i prowadzić zamierzona działalność gospodarczą. Pozwana podkreśliła, iż z uwagi na silną konkurencyjność na rynku motoryzacyjnym istotna dla niej jest dobra organizacja procesu produkcyjnego co wymaga obecności pracowników wykonujących bezpośrednio czynności produkcyjne, jej brak wywołuje dla pracodawcy negatywne konsekwencje finansowe.

Pozwany pracodawca odnosząc się do drugiej przyczyny wypowiedzenia a więc udziału powoda w okresie korzystania ze zwolnienia lekarskiego w koncercie rockowym w P. podkreśliła, że zachowanie to było sprzeczne z celem takiego zwolnienia tj doprowadzeniem do możliwie jak najszybszej poprawy stanu zdrowia pracownika. Pomimo wskazania na zwolnieniu” chory może chodzić” mógł on jedynie wykonywać zwykłe czynności życia codziennego np. poruszanie się po mieszkaniu, wizyty u lekarza, z wyłączeniem czynności prowadzących do przedłużenia nieobecności w pracy, co jest przejawem naruszenia zasady lojalności wobec pracodawcy i braku dbałości o jego dobro – co należy do podstawowych obowiązków pracowniczych.

Bezspornym między stronami jest, że powód T. K. (1) zatrudniony był w (...) Spółka z o.o. w W. od 1 marca 2007 roku na stanowisku pracownika produkcji, w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, do jego obowiązków należało wykonywanie zadań produkcyjnych w sposób zgodny z normami jakościowymi i ilościowymi oraz stosowanie się do zasad organizacji pracy obowiązujących w jej zakładzie. **Bezspornym jest również**, że pismem z dnia 10.10.2013 roku, pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia wskazując w nim jako przyczyny rozwiązania: długotrwałe powtarzające się i nieprzewidziane nieobecności w pracy w związku z niezdolnością do pracy (39,7% w okresie ostatniego roku), co wymagało podejmowania niezaplanowanych działań natury organizacyjnej i pociągało za sobą zwiększenie kosztów pracodawcy. Drugą ze wskazanych przyczyn – jak podaje dalej – było podjęcie przez niego czynności sprzecznych z celem zwolnienia lekarskiego za okres od 24.07. do 4.08.2013 rok, kiedy to w trakcie jego trwania wziął udział w koncercie rockowym zespołu (...) w P., co miał udokumentować własnym zdjęciem, umieszczonym na portalu F. **nadto**, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 31 stycznia 2014 roku, a w okresie wypowiedzenia powód wykorzystał urlop wypoczynkowy i zwolniony został z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W okresie od października 2012r. do 10 października roku następnego powód T. K. (1) przebywał na zwolnieniach lekarskich w okresach:

- w październiku 2012 roku - 12-19, 20 -26 oraz 27-31,
- w grudniu 2012 roku - 1- 6, 7 –21 oraz 22 – 31,

- w styczniu 2013 roku – 21-25, 26 -31,
- w czerwcu 2013 roku 4 - 9, 10 -2 oraz 26 -3,
- w lipcu 2013 roku – 12-17, 18-23 i 24-31,
- w sierpniu 2013 roku –1- 14, 19-31,
- we wrześniu 2013 roku 1 – 17, 18 -24

i od 25 do 22 października 2013 roku. Ostatnie zwolnienie lekarskie zostało zakwestionowane przez lekarza orzecznika ZUS w W., który skrócił je do 9 października 2013 roku.

Absencje te stanowiły 39,7% nominalnego czasu powoda.

W dniu 10 października 2013 roku T. K. (1) zgłosił się na badania kontrolne do Poradni Medycyny Pracy i uzyskał zaświadczenie o zdolności do pracy na stanowisku pracownika produkcji na wysokości do 3m. Tego samego dnia zgłosił się do pracy i wezwany został do biura na „ grupę decyzyjną”, której celem było podjęcie decyzji w przedmiocie jego dalszego zatrudnienia. Gdy przedstawiono mu zarzut uczestnictwa w okresie chorobowego w koncercie rockowym w P. okazując wydruk z F. zaprzeczył temu twierdząc, że „ mógł być w R. a komputer wszystko przyjmie”.

Na spotkaniu tym wręczono mu pisemne oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę dodatkowo ustnie przedstawiając jego przyczyny. Powód odmówił potwierdzania odbioru wypowiedzenia.

Powód wielokrotnie odmawiał pozostania w pracy po godzinach, argumentując to min. koniecznością wyjścia z psem lub spędzeniem z dziewczyną romantycznego wieczoru. Jest żonaty, ma troje dzieci. Żona pracuje w Anglii, on spotyka się z inną kobietą.

(dowód:

- akta osobowe powoda
- zaświadczenia lekarskie (...)/K

k. – 76 – 94

- decyzja ZUS w W. O/ K.

Góra z 14.10.13r. k. 95

- zeznania świadka M. K. (1)
- przesłuchanie powoda T. K.)

Organizacja pracy na dziale produkcji pozwanego zorganizowana był w ten sposób, iż w przypadku jednoczesnej nieobecności trzech pracowników produkcji, zapewniano ich zastępstwo, w ramach pozostałych pracowników. Po przekroczeniu tej liczby absencji pracowniczych na linii produkcyjnej, organizowano zastępstwo spośród pracowników poza liniowych, odrywając ich od własnej pracy. Prace ich wykonywali inni pracownicy poza liniowi lub ci, którzy zostali oddelegowani po powrocie na swoje stanowisko pracy - w ramach godzin nadliczbowych.

W okresie nieobecności powoda, które były niespodziewane i zgłaszane przez niego, najczęściej za pośrednictwem kolegów w dniu uzyskania zwolnienia lekarskiego, w dniu którym winien stawić się do pracy, po zakończeniu poprzedniego chorobowego – przy stałej chorobowej absencji 2 innych pracowników M. B. i G. R. – zachodziła

konieczność przesuwania pracowników z procesu produkcji, ewentualnie przesuwanie na produkcje pracowników poza liniowych.

Przyczyny absencji chorobowej powoda T. K. (1) były różne: przeziębienia, bóle kręgosłupa, dolegliwości przegrody nosowej. Absencje chorobowe powoda w okresie letnim 2013 roku (czerwiec-sierpień) skutkowały koniecznością wstrzymania urlopów pracowniczych, wynikających z planu urlopów. W ostatnim okresie z uwagi na niemożność zapewnienia zastępstw liderzy i mistrz produkcji wystąpili o zatrudnienia na stanowisko powoda pracownika etatowego w ramach pracy tymczasowej. Pracownik taki został zatrudniony w sierpniu, przed podjęciem zatrudnienia był szkoleny przez pracowników liniowych pozwanej, co odrywało ich od pracy produkcyjnej.

G. R. w okresie ostatniego roku uległ dwukrotnie wypadkowi w drodze do pracy, zgłosił to pracodawcy, informując o przewidywanej długotrwałej absencji związanej z doznany urazem. Pracownik ten przebywał na zwolnieniach lekarskich z tego tytułu od czerwca do 16 października 2013 roku. Z kolei M. B. z powodu dolegliwości kręgosłupa przebywała na zwolnieniu lekarskim od czerwca do 14 października 2013 roku, następnie uzyskała zaświadczenie lekarskie o utracie zdolności do pracy na stanowisku pracownika produkcji z powodu tych dolegliwości i przeniesiona została na inny dział pozwanej.

(dowód:

- zeznania świadków

P. M. (1)

M. K. (1)

- raporty absencji chorobowych na linii

produkcyjnej – k.117 – 136

- wystąpienie o dodatkowego pracownika

k.96)

W lipcu 2013 roku na F. powód T. K. (1) opublikował swoje zdjęcie na ulicach (...) i biletem na koncert zespołu (...). Zdjęcie to pokazali przełożonym powoda jego współpracownicy z produkcji.

(dowód:

- wydruk komputerowy zdjęcia k.116

- zeznania świadków

P. M. (1)

M. K. (1)

- przesłuchanie powoda T. K.)

Przy tak dokonanych ustaleniach sąd doszedł do przekonania, że roszczenie powoda T. K. (1) jest nieuzasadnione.

Stosownie do unormowań przepisów art. 30 § 1 – 4 kodeksu pracy umowa o pracę rozwiązuje się m.in. przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Oświadczenie takie winno być złożone na piśmie, w którym wskazana jest przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy. Zgodnie z nadal aktualnym orzecznictwem SN – wytyczne wymiaru sprawiedliwości z zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie

określony z roku 1985 (Uchwała SN z 27.06.1985 r. w sprawie III PZP -10 / 85) - przyczyna wypowiedzenia winna być konkretna, prawdziwa a wypowiedzenie winno być zasadne. Sąd kierując się tymi przesłankami winien był i zbadał czy przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o prace podane przez pracodawcę w piśmie z dnia 10 października 2013 roku, spełniają te wymogi.

Pozwana jako przyczynę wypowiedzenia powodowi T. K. (1) umowy o prace wskazała „długotrwałe powtarzające się i nieprzewidziane nieobecności w pracy w związku z niezdolnością do pracy (39,7% w okresie ostatniego roku), co wymagało od pracodawcy podejmowania niezaplanowanych działań natury organizacyjnej i pociągało za sobą zwiększenie kosztów pracodawcy, oraz podjęcie przez niego czynności sprzecznych z celem zwolnienia lekarskiego za okres od 24.07. do 4.08.2013rok, , kiedy to w trakcie jego trwania wziął udział w koncercie rockowym zespołu (...) w P., co miał udokumentować własnym zdjęciem, umieszczonym na portalu F.”.

Tak sformułowane przyczyny zwolnienia są konkretne, w sposób jednoznaczny - nie budzący wątpliwości pracownika i sądu - określają dlaczego pracodawca podjął decyzje o rozwiązaniu z powodem umowy o prace.

Zgodnie z ugruntowaną praktyką orzecznictwa i judykaturą Sądu Najwyższego wypowiedzenie jest zwykłą formą rozwiązania stosunku pracy i może nastąpić zarówno z przyczyn zawinionych jak i niezawinionych przez pracownika, jak też z przyczyn nie dotyczących jego osoby.

Jedną z przyczyn niezawinionych przez pracownika jest długotrwała absencja chorobowa, która - jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego(patrz wyrok z 06.11.201 w sprawie I PKN 449 / 00) tylko wówczas może być uznana za uzasadnioną, gdy pracodawca wykaże, iż absencja ta ma związek z naruszeniem jego istotnych interesów, skutkowałą dla niego dolegliwości w postaci dezorganizacji pracy i wiązała się z negatywnymi dla niego skutkami. W ocenie zasadności takiego wypowiedzenia należy uwzględnić okoliczność, iż w dobie gospodarki wolnorynkowej na pracodawcy ciąży obowiązek zorganizowania swej działalności gospodarczej, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami (patrz wyrok SN z 6.11.2001 r. I PKN 449 / 00). Na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania (art.6k.c.), iż nieobecności te skutkowałą naruszenie jego istotnych interesów.

Badając zasadność wypowiedzenia umowy o prace sąd dokonuje indywidualnej oceny konkretnej sytuacji – sprawy - uwzględniając również przymioty pracownika, związane ze stosunkiem pracy ale również interes pracodawcy, chodzi przy tym o pracownika sumiennie i starannie wykonującego swoje obowiązki (wytyczne wymiaru sprawiedliwości i praktyki sadowej dot. stosowania art. 45k.p z 1985r. – uchwała SN z 27.06.1985 w sprawie III PZP 10/85) .

Z dokonanych ustaleń sądu, głównie zwolnień lekarskich oraz raportów nieobecności w pracy, wynika jednoznacznie, że powód T. K. (1) przebywał na chorobowym w październiku 2012 roku w ilości 20 dni i cały miesiąc grudzień dodatkowo w styczniu 2013 roku – 21-25, 26 -31 tj. 11dni. Do końca maja 2013 roku nie miał absencji chorobowej, ale poczynając od 2 czerwca nieobecny był w pracy do 9 października, kiedy lekarz orzecznik ZUS zakwestionował wystawione do 22 zwolnienie lekarskie. Z twierdzeń powoda wynika, iż zwolnienia lekarskie spowodowane były przeziębieniem, zabiegiem przegrody nosowej a ostatnio dolegliwościami kręgosłupa. Z zebranych dowodów wynika, że zwolnienia lekarskie opiewały na kilka dni, i były kontynuowane następującymi po nich dalszymi zwolnieniami. Powód dostarczał zwolnienia lekarskie, najczęściej za pośrednictwem kolegów w dniu, w którym powinien stawić się do pracy, na ustaloną zmianę. Jednoznacznie i zgodnie zeznali to świadkowie P. M. i M. K., którzy zeznali również, że usiłowali w okresie absencji chorobowej powoda, skontaktować się z nim telefonicznie, aby uzyskać informacje o przewidywanym czasokresie absencji, ale T. K. (1) nie odbierał od nich telefonów. Z zeznań tych obiektywnych, nie zainteresowanych wynikiem sprawy – w ocenie sądu – świadków wynika również, że pracodawca miał program zastępstw w wypadku absencji chorobowej czy innej usprawiedliwionej pracowników produkcji, przewidując 100% zastępstwo w przypadku jednoczesnej nieobecności 3 pracowników produkcji. Jeżeli absencja przewyższała te liczbę , wpływało to na dezorganizację pracy w danym zespole pracowniczym, bo albo obecni musieli pracować z większym nasileniem, w tym poprzez wstrzymanie zaplanowanych urlopów wypoczynkowych, albo do pomocy kierowano pracowników poza liniowych, którzy odrywani byli od swojej pracy, a wykonywali ja wówczas ich współpracownicy

w ramach godzin nadliczbowych albo też pracownik taki, po powrocie z zastępstwa odrabiał zaległości pracując w nadgodzinach. Te okoliczności rodziły dodatkowe wydatki po stronie pracodawcy.

Z dokonanych ustaleń wynika jednoznacznie, że w okresie ostatnich 4-5 miesięcy pracy, na produkcji nieobecnych było stale – przez prawie cały okres - 3 pracowników. Dwoje z nich przebywało na zwolnieniach lekarskich spowodowanych wypadkiem przy pracy lub stałymi dolegliwościami kręgosłupa. Pracownicy ci, M. B. i G. R. zgłosili pracodawcy charakter swoich dolegliwości oraz przewidywany, czasokres choroby z ich tytułu. Powód T. K. (3) tymczasem w okresie tych chorował z różnych powodów, ostatnio z powodu dolegliwości kręgosłupa, ale nie informował pracodawcy o charakterze swoich dolegliwości i ewentualnym czasokresie ich trwania. Każdorazowo, po upływie zwolnienia, w dniu którym miał stawić do pracy (dla której był zaplanowany), za pośrednictwem kolegi dostarczał pracodawcy dalsze zwolnienie lekarskie. To skutkowało natychmiastowe działania pracodawcy, zgodnie z przewidzianym programem zastępstw, dla zapewnienia prawidłowego przebiegu produkcji

Z zeznań świadków P. M. i M. K. wynika również w sposób niepodważalny, że nieobecności powoda w okresie od czerwca, przy jednoczesnej absencji chorobowej 2 innych pracowników skutkowało, iż wstrzymywano, wcześniej zaplanowane urlopy wypoczynkowe pracowników, a w lipcu, bezpośredni przełożeni wystąpili do pracodawcy o zatrudnienie w miejsce powoda pracownika tymczasowego, co nastąpiło w sierpniu. Pracownik ten wymagał przeszkolenia, które realizowali pozostali pracownicy produkcji, zamiast wykonywać własne zadania produkcyjne. To również dezorganizowało prace zespołu pracowniczego i utrudniało realizację zadań produkcyjnych.

Powyższe okoliczności jednoznacznie wskazują, iż absencje chorobowe powoda dezorganizowały prace działu produkcji, pomimo zaplanowanych zastępstw, bo przy absencji innych pracowników były one niewystarczające. To skutkowało, iż pracodawca wstrzymywał pracownikom produkcji wcześniej zaplanowane urlopy wypoczynkowe lub dokonywał przesunięć pracowników z linii pozaprodukcyjnej, generując dodatkowe koszty związane z realizacją zadań im przydzielonych w godzinach nadliczbowych przez pozostałych pracowników lub też ich samych po powrocie do codziennych zajęć. Absencje chorobowe powoda w okresie wakacyjnym rodziły konieczność zatrudnienia w jego miejsce pracownika tymczasowego, którego należało przeszkolić – kosztem czasu przeznaczanego na produkcje – i któremu trzeba było wypłacić wynagrodzenie (zatrudniającej go podfirmie).

Wskazać należy, że w okresie tym na chorobowym długotrwałym przebywali dwaj inni pracownicy produkcji, ale wg pozwanej ich absencje były przez pracodawcę znane – jeżeli idzie o czasokres trwania choroby, stąd wcześniej można było podjąć działania zapewniające ich zastępstwo, tym samym mniej dezorganizowały prace niż absencje powoda o których najczęściej dowiadywali się w dniu, w którym winien stawić się do pracy i był przewidziany w organizacji zatrudnienia na ten dzień. Podkreślić należy, iż polityka kadrowa jest suwerenną sferą działalności pracodawcy, który sam decyduje kogo ma zwolnić spośród pracowników o zbliżonej sytuacji. W ocenie sądu działania pozwanej spółki dotyczące zwolnienia – z tej 3 pracowników - powoda są racjonalne i nie naruszają zasady równego traktowania w tym przedmiocie.

Na takie stanowisko sądu wpłynęła również druga z przyczyn wypowiedzenia wskazana przez pracodawcę. Przeprowadzone postępowanie jednoznacznie wykazało - czemu powód nie zaprzecza - że w okresie chorobowego od 24.07. do 4.08.2013rok, T. K. (1) wziął udział w koncercie rockowym zespołu (...) w P. i pochwalił się tym faktem publikując na F. zdjęcie z P. z biletem z tego koncertu. Powód nie miał wskazań w zwolnieniu lekarskim, „ pacjent nie może chodzić”, ale to w żadnym wypadku nie dawało mu podstaw do wykorzystania chorobowego dla innych celów niż poprawa stanu zdrowia. W świetle wyroku Sądu Najwyższego w sprawie I PKN 638/00 „pracownik który w czasie zwolnienia lekarskiego podejmuje czynności sprzeczne z celem tego zwolnienia jakim jest uzyskanie zdolności do pracy a zwłaszcza czynności prowadzące do przedłużenia nieobecności w pracy godzi w dobro pracodawcy i działa sprzecznie ze swoimi obowiązkami takimi jak lojalność wobec pracodawcy, obowiązek świadczenia pracy i usprawiedliwiania nieobecności”. Na pewno celowi temu nie służył jego udział w koncercie heavymetalowym, a już opublikowanie informacji o udziale na portalu społecznościowym dowodzi jego lekkomyślności i lekceważeniu podstawowych zasad pracowniczych. Liczył się bowiem z możliwością zapoznania się z tą informacją przez współpracowników, którzy wielokrotnie musieli ciężiej pracować bądź zrezygnować z

zaplanowanego urlopu wypoczynkowego, aby - wobec jego absencji chorobowej - zapewnić prawidłowy przebieg produkcji i realizację nałożonych zadań. Faktycznie - jak wynika z zeznań świadków wskazanych wcześniej - koledzy powoda byli zbulwersowani tym faktem i to oni przynieśli zdjęcie powoda do zakładu pracy i pokazali szefostwu. Reakcja pracodawcy na ten ujawniony fakt była logiczna i racjonalna, musiała dodatkowo uwzględniać cele prewencyjne, dyscyplinujące pozostałych pracowników.

Sąd uwzględnił również dotychczasowe podejście powoda do obowiązków pracowniczych, jego bardzo niską ocenę pracy w ostatnim okresie oraz brak zaangażowania, wyrażający się w odmowie pozostawania w pracy w godzinach nadliczbowych - dla realizacji pilnych zamówień, usprawiedliwiając to absurdalnymi przyczynami: spacer z pieskiem czy romantyczny wieczór z swoją kobietą. Był oznaczony oznaką O. Oko, ale to nie poprawia jego ogólnej oceny pracowniczej, lekceważącego, przynajmniej w ostatnim okresie - podejścia do obowiązków pracowniczych, nielojalności wobec pracodawcy. Jako pracownik zatrudniony za stałe w dobrej, z perspektywami firmie, winien podejmować działania zmierzające do jak najszybszego powrotu do zdrowia, bo w interesie pracodawcy ale i pracownika leży ale realizowany był podstawowy cel umowy o pracę, a więc obowiązek wykonywania pracy za wynagrodzeniem. Każdy pracownik ma prawo chorować, ale w okresie tym winen podejmować wyłącznie działania zmierzające do poprawy stanu zdrowia i jak najszybszego powrotu do pracy, unikając sprzecznych z celem chorobowego zachowań.

Uwzględniając powyższe okoliczności sąd oddalił roszczenie powoda jako nieuzasadnione, pozostające w zgodzie z zasadami współżycia społecznego.

Ponieważ powód przegrał proces sąd opierając się o przepisy art. 98kpc w w związku z art. 108k.p.c. oraz § 11 i 15 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych i ponoszenia przez Skarb państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. N 163, poz. 1349 ze zmianami) zasądził od niego na rzecz strony pozwanej koszty zastępstwa procesowego, uwzględniając sytuację majątkową i rodzinną powoda. Powód T. K. (1) do dnia rozstrzygnięcia pozostawał w zatrudnieniu, otrzymując wynagrodzenie w wysokości ponad 3.000złoty, co umożliwia mu pokrycie kosztów zastępstwa, w niskiej, przewidzianej przepisami kwocie.