

Sygn. akt VI P 158/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Marcin Bik
Ławnicy:	Ewa Motyczyńska Alicja Szumańska
Protokolant:	Joanna Kalinowska

po rozpoznaniu w dniu 18 listopada 2016 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko Spółdzielni (...) z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy

1. przywraca powoda M. S. na dotychczas zajmowane stanowisko na poprzednich warunkach pracy i płacy w Spółdzielni (...) z siedzibą w W.;
2. zasądza od pozwanej Spółdzielni (...) z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie kwotę 1.077 zł (jeden tysiąc siedemdziesiąt siedem złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której zwolniony był powód.

Sygn. akt VI P 158/16

UZASADNIENIE

Powód M. S. skierował w dniu 25 maja 2016 r. (data prezentaty) pozew przeciwko Spółdzielni (...) z siedzibą w W., wnosząc o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach zatrudnienia i wynagrodzenia (pозew k. 1-2).

Zarzucił, że wypowiedzenie umowy o pracę nie zawiera podstawy prawnej wynikającej z Kodeksu pracy. Natomiast podana przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest ogólnikowa i nieprecyzyjna, w szczególności nie jest podana liczba dni przebywania na zwolnieniu lekarskim ani w jaki sposób miałyby to wpłynąć na zmiany organizacyjne w wydziale. Tym bardziej, że w okresie od marca 2015 r. do marca 2016 r. pracodawca nie miał zabezpieczonego frontu robót i zgodnie z art. 81 k.p. wypłacał pracownikom tzw. wynagrodzenie za czas przestoju. Według posiadanych przez powoda informacji, z powodu braku zamówień właśnie zwolniono z pracy około 10 pracowników i być może grozi to nawet

bankructwem Spółdzielni (...). Powód podał, że przez cały okres zatrudnienia od 9 października 1986 r. sumiennie i starannie wykonywał obowiązki służbowe u pozwanego pracodawcy, przestrzegał dyscypliny pracy, nie otrzymał kary porządkowej. Ponadto pracodawca wiedział, że jest osobą niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym i ze względu na stan zdrowia przebywa czasem na zwolnieniu lekarskim. Podniósł, że nigdy z powodu choroby nie przekroczył okresu pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego, co umożliwiłoby pracodawcy rozwiązanie stosunku pracy. Co więcej pracodawca z tytułu niepełnosprawności powoda osiągnął korzyść w postaci dofinansowania ze środków PFRON na zakup maszyny dostosowanej do obsługi przez osobę niepełnosprawną, z której nadal korzysta (pozew k. 1-2).

W odpowiedzi na pozew pozwana Spółdzielnia (...) z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości (odpowiedź na pozew k. 13-15).

W uzasadnieniu pracodawca wskazał, że wbrew twierdzeniom powoda, nie jest zobowiązany do wskazywania w wypowiedzeniu podstawy prawnej rozwiązania umowy, a podana w nim przyczyna, wbrew twierdzeniom powoda, jest konkretna i wskazująca na faktyczną przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę. Wskazano, że powód nie został zwolniony bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 b k.p., a na podstawie art. 32 § 1 k.p. Powód co prawda nie przekroczył okresu pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego, jednakże w przeciągu ostatnich 4,5 roku (od 2012 r. do maja 2016 r.) jego absencja w pracy z powodu choroby wyniosła 541 dni. Tak długa i częsta nieobecność powoda w pracy powodowała istotną dezorganizację pracy na stanowisku montera termostatów, tj. stanowisku, które zajmował powód, a także potrzebę przesuwania innych pracowników do prac wykonywanych przez powoda i konieczność odwoływania pracowników z planowanych urlopów w celu zapewnienia ciągłości pracy na stanowisku powoda. Często było również, iż z powodu długotrwałej absencji M. S. innym pracownikom nie był udzielany urlop wypoczynkowy. Podniesiono, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę mogą być okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy, a do tego rodzaju okoliczności należą np. częste lub długotrwałe usprawiedliwione nieobecności pracownika z przyczyn zdrowotnych, jeżeli dezorganizują pracę w zakładzie pracy. Strona pozwana zaprzeczyła też, by dzięki niepełnosprawności powoda uzyskała korzyść w postaci dofinansowania ze środków PFRON na zakup maszyny dostosowanej do obsługi przez osobę niepełnosprawną, natomiast pracodawca poniósł dodatkowe koszty związane z przystosowaniem stanowiska pracy powoda jak również turnusu rehabilitacyjnego. Pracodawca zaprzeczył również, iż ze względu na brak zamówień pozwany zwolnił 10 pracowników i grozi mu bankructwo. Podał, że w ubiegłym roku z żadnym pracownikiem nie został rozwiązany stosunek pracy, natomiast w 2016 r. jedynie jednemu pracownikowi nie została przedłużona umowa o pracę zawarta na czas określony. Pozwany zaprzeczył sugestii, jakoby przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy powodowi były przyczyny inne niż wskazane wprost w wypowiedzeniu z dnia 19 maja 2016 r. (odpowiedź na pozew k. 13-15).

W dalszym toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska w niezmienionym kształcie (pismo procesowe pozwanego k. 91; protokół z dnia 18 listopada 2016 roku – k. 115-116).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. S. był zatrudniony w pozwanej Spółdzielni (...) od dnia 9 października 1986 r., na podstawie kolejno zawieranych z nim umów, od 1 września 1990 r. na czas nieokreślony w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu. Powód był zatrudniony początkowo na stanowisku referenta do spraw zaopatrzenia, a od dnia 1 maja 2009 r. na stanowisku montera termostatów na Wydziale W-2 (umowa o pracę k. 23; umowa o pracę k. 25; umowa o pracę k. 27; umowa o pracę k. 33; umowa o pracę k. 34, umowa o pracę k. 39; pismo pracodawcy z 28.04.2009 r. k. 50 verte; zeznania powoda M. S. k. 116 e-protokół (...)(...)

Powód ma problemy zdrowotne z kręgosłupem, z biodrem oraz cierpi na reumatyzm, na dnę moczanową (zeznania powoda M. S. k. 116 e-protokół (...)(...)) W 2012 roku absencje powoda z powodu choroby wyniosły łącznie 87 dni, w tym: w styczniu – 23 dni; w lutym – 3 dni; w maju – 21 dni; w czerwcu – 8 dni; w sierpniu – 24 dni; w listopadzie 8 dni.

W 2013 roku absencje powoda z powodu choroby wyniosły łącznie 105 dni, w tym: w styczniu – 28 dni; w lutym – 3 dni; w marcu – 7 dni; w maju – 25 dni; w czerwcu – 14 dni; w lipcu – 1 dzień; w sierpniu – 14 dni; w grudniu – 13 dni.

W 2014 roku absencje powoda z powodu choroby wyniosły łącznie 123 dni, w tym: w styczniu – 25 dni; w kwietniu – 20 dni; w maju – 25 dni; w czerwcu – 16 dni; w sierpniu 12 dni; w grudniu 24 dni.

W 2015 roku absencje powoda z powodu choroby wyniosły łącznie 137 dni, w tym: w styczniu – 31 dni; w lutym – 27 dni; w marcu – 31 dni; w kwietniu – 19 dni; w grudniu – 29 dni.

W 2016 roku absencje powoda z powodu choroby wyniosły łącznie 102 dni, w tym: w styczniu – 2 dni; w lutym – 26 dni; w marcu – 31 dni; w kwietniu – 30 dni; w maju – 13 dni.

(grafiki absencji za lata 2012-2016 k. 52-58; zeznania świadka E. W. k. 87 e-protokół (...)(...) zeznania powoda M. S. k. 116 e-protokół (...) (...)

Innym pracownikom w dziale, w którym pracował powód nie zdarzały się tak długie absencje z powodu choroby (zeznania świadka M. L. k. 87 e-protokół (...) (...) zeznania świadka K. W. k. 115-116 e-protokół (...)(...)

W całym zakładzie jest zatrudnionych około 100 osób. Na produkcji jest zatrudnionych około 50 osób, a w dziale, w którym pracował powód (montażu termostatów) jest zatrudnionych 26 osób. Kierownikiem działu produkcji i przez to przełożonym powoda jest K. W., natomiast jednym z bezpośrednich przełożonych powoda był brygadzysta M. L. (zeznania świadka K. W. k. 115-116 e-protokół (...) (...) zeznania świadka M. L. k. 87 e-protokół (...)(...)

W dziale produkcji w zależności od potrzeb i w miarę dyspozycyjności pracownika pracownik wykonuje określone prace. Jest to głównie praca manualna – ręczna. Produkcja wymaga sprawności manualnej, natomiast powód z powodu swojego stanu zdrowia (schorzeń) takiej pełnej sprawności nie posiada. Dlatego kierownik K. W. oceniał, że jego przydatność do pracy w produkcji jest mała, ale decyzja o przeniesieniu powoda w 2009 r. do tego działu nie była jego. Z uwagi na schorzenia powoda powierzono mu takie prace, które wymagały mniejszej sprawności manualnej spośród istniejących stanowisk. Pewnych prac nie mógłby on wykonywać, gdyż by sobie z nimi nie poradził. W ramach specjalnego programu rehabilitacji stanowisko pracy powoda zostało odpowiednio wyposażone (zeznania świadka K. W. k. 115-116 e-protokół (...)...) wyciąg z postanowienia Zarządu nr (...) z 28.10.2014 r. k. 59).

Powód pracował na stanowisku montażu termostatów. Praca powoda polegała na składaniu podzespołów termostatów, tj. urządzeń w układzie chłodzenia, stosowanych w samochodach, które regulują temperaturę cieczy chłodzących. Powód zajmował się prostym montaż zaworu bajpas. Praca jest wykonywana od 7:00 do 15:00. Nie jest to praca skomplikowana, wymagająca szczególnych umiejętności. Można ją wykonywać po szybkim przeszkoleniu. Osoby zatrudnione w dziale produkcji posiadają z reguły grupy inwalidztwa, ale są też zatrudnione osoby zdrowe. S. są różne, gdyż jest np. lakiernik, są lutowacze (zeznania świadka M. L. k. 87 e-protokół (...) ...) zeznania świadka K. W. k. 115-116 e-protokół (...)(...)

Pozwana Spółdzielnia nikogo nie zatrudniała na zastępstwo z powodu nieobecności powoda (zeznania świadka E. W. k. 87 e-protokół (...) ...)W czasie nieobecności powoda jego obowiązki przejmowały inne osoby. Przesuwanie pracownika polegało na tym, że jeżeli są prace nie wymagające terminu, to można przesunąć osobę odpowiedzialną za taką pracę do montażu podzespołu termostatu, ewentualnie posiłkować się osobą z innego działu, jeśli są w nim np. wyprzedzenia z realizacją zadań. Brygadzysta brał inną osobę w uzgodnieniu z kierownikiem, bądź z innymi brygadzystami. Pracownicy znają pracę, znają specyfikę, więc można ich przenosić dowolnie ze stanowiska na stanowisko, jedynie w ramach ich ograniczeń związanych ze zdrowiem (zeznania świadka K. W. k. 115-116 e-protokół (...) ...) zeznania świadka M. L. k. 87 e-protokół (...)(...)

Od marca 2015 r. do marca 2016 r. Spółdzielnia miała problemy ekonomiczne z powodu złej sprzedaży termostatów. Był przestój w produkcji, co powodowało, że pracy nie było czy też była ona sporadyczna. Spółdzielnia korzystała wtedy ze wsparcia z Urzędu Pracy. Powód również otrzymywał wtedy świadczenia z tego tytułu. W okresie gdy pracy było

mało zdarzało się, że pracowników kierowano do prac porządkowych, jak sprzątanie, mycie okien (zeznania świadka K. W. k. 115-116 e-protokół (...)(...) zeznania powoda M. S. k. 116 e-protokół (...)(...)

Uchwałą nr 254 z dnia 31 marca 2016 r. (...) Spółdzielni (...) w W. podjęła decyzje o zmniejszeniu zatrudnienia podyktowanego złą sytuacją gospodarczą. W dniu 1 kwietnia 2016 r. Zarząd Spółdzielni zawarł porozumienie ze Związkami Zawodowymi (...) w związku z – jak wskazano – ogromnymi trudnościami ze sprzedażą wyrobów na rynku rosyjskim i ukraińskim i odnotowanym znacznym zmniejszeniem dochodu. Podjęto działania oszczędnościowe polegające na ograniczeniu wynagrodzeń wszystkich pracowników spółdzielni (...). Od dnia 1 kwietnia 2016 r. osoby, których podstawa płacy zasadniczej brutto jest mniejsza lub równa 3.500 zł miały ograniczoną płacę zasadniczą brutto o 20%. Natomiast osoby, których podstawa płacy zasadniczej brutto jest większa od 3.500 zł, miały ograniczoną płacę zasadniczą brutto o 25%. Ograniczenia wprowadzono na 1 miesiąc z możliwością przedłużenia na dwa kolejne miesiące. Powyższe ustalenia nie dotyczyły osób pracujących na 0,5 etatu, których zarobki są na poziomie minimalnej płacy krajowej (uchwała nr 254 k. 80; porozumienie z 1.04.2016 r. k. 81).

W okresie wcześniejszym kierownik działu produkcyjnego K. W. 2-3 razy sugerował powodowi, by ten udał się do lekarza w okresach, w których brak było pracy do wykonania na stanowisku powoda, ewentualnie mogło brakować detali do wykonania. Nie miało to miejsca w 2016 r. oraz w zasadzie nie dotyczyło 2015 r., czyli okresu w którym był przestój w zakładzie (zeznania świadka K. W. k. 115-116 e-protokół (...)(...)

Kierownik działu K. W. wystąpił z wnioskiem do zarządu o rozwiązanie z powodem umowy o pracę, motywując to tym, że powód jest pracownikiem nieprzydatnym z uwagi na jego małą przydatność zawodową z uwagi na częste absencje. Wniosek został zaakceptowany przez zarząd, który przesłał go działu kadr, żeby ten przygotował odpowiednie dokumenty, w szczególności wypowiedzenie umowy o pracę. Tekst wypowiedzenia został przygotowany przez E. W. – kierownika D. Zatrudnienia i Płac w oparciu o wniosek kierownika K. W.. E. W. nie miała wiedzy na czym polegać miała konieczność zmian organizacyjnych na wydziale, gdyż nie rozmawiała o tym z K. W.. Powód został wezwany do prezesa R. K., gdzie ta oświadczyła mu, że jest zwolniony z uwagi na częste absencje z powodu choroby. Powód nie chciał przyjąć wypowiedzenia, dlatego udali się do kadr. Wypowiedzenie zostało wręczone wtedy w obecności kierownika D. Zatrudnienia i Płac E. W., która poinformowała też M. S. o możliwości wniesienia odwołania do sądu pracy. Powód przeczytał dokument i powiedział, że go nie przyjmuje. E. W. nie uszczegółowiła przyczyny wskazanej w dokumencie (zeznania świadka E. W. k. 87 e-protokół (...)(...); zeznania powoda M. S. k. 116 e-protokół (...)(...)

Zgodnie z treścią oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 19 maja 2016 r., przyczyną wypowiedzenia były częste i długotrwałe absencje chorobowe powodujące konieczność zmian organizacyjnych w Wydziale. Pouczono pracownika, że w terminie 7 dni od dnia doręczenia oświadczenia przysługuje mu prawo wniesienia odwołania do sądu pracy (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem k. 3, k. 51 verte).

Z powodem nie przeprowadzано rozmów w okresie jego zatrudnienia, czy i jakie są konsekwencje jego absencji dla pracodawcy i jak to może przekładać się na jego zatrudnienie w przyszłości (zeznania świadka M. L. k. 87 e-protokół (...)(...) zeznania świadka K. W. k. 115-116 e-protokół (...)(...)

Absencje powoda w pracy ustaly po wypowiedzeniu mu umowy o pracę (grafik absencji za 2016 r. k. 52; zeznania świadka zeznania świadka M. L. k. 87 e-protokół (...)(...)

Na miejsce powoda nikt nie został zatrudniony, jak również na produkcji generalnie nikt nie został zatrudniony. Obecnie praca dla wydziału produkcji jest. W zakładzie są nadal przesunięcia pomiędzy działami, w zależności od potrzeb. Zadania nie wymagają bowiem znacznych kwalifikacji (zeznania świadka K. W. k. 115-116 e-protokół (...)(...)

Miesięczne wynagrodzenie powoda od dnia 1 września 2012 r. wynosiło 2.110 zł. Średnie wynagrodzenie brutto M. S. wyliczone z ostatnich 3 miesięcy wynosi 1.179,68 zł (pismo pracodawcy z 17.09.2012 r. dot. wynagrodzenia zasadniczego k. 51; zaświadczenie o zarobkach k. 21).

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie wyżej wskazanych dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych w zakresie opisanym wyżej z przywołaniem odpowiednich kart akt sprawy, a także na podstawie zeznań świadków i zeznań powoda.

Autentyczność i treść dokumentów stanowiących podstawę ustalenia stanu faktycznego, nie była kwestionowana przez żadną ze stron, toteż Sąd uznał je za pełnowartościowy materiał dowodowy.

Podstawą ustaleń faktycznych Sądu były zeznania świadków: M. L. k. 87 e-protokół (...) (...) K. W. k. 115-116 e-protokół (...) (...) E. W. k. 87 e-protokół (...) (...) oraz zeznania powoda M. S. k. 116 e-protokół (...) (...) Świadców są pracownikami strony pozwanej, a dodatkowo E. W. i K. W. brali udział w procedurze przygotowującej wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, stąd do ich zeznań należało podejść z odpowiednią ostrożnością. Niemniej jednak Sąd nie znalazł generalnie podstaw do zakwestionowania ich wiarygodności, w szczególności, że są one w zasadzie zbieżne również z zeznaniami samego powoda. Bezpośrednim przełożonym powoda był brygadzysta M. L., natomiast K. W. jest kierownik działu produkcyjnego, zatem również był przełożonym powoda. Ten ostatni zeznał, że to on wystąpił o rozwiązanie umowy o pracę, co znajduje potwierdzenie w zeznaniach E. W., M. L. oraz K. W. mieli wiedzę na temat pracy wykonywanej przez powoda, organizacji pracy w dziale produkcyjnym, o sposobie radzenia sobie przez pracodawcę z zadaniami należącymi do powoda w trakcie jego nieobecności. Sąd uznał te zeznania za przekonujące. Co do absencji powoda w pracy, była to w istocie okoliczność bezsporna, gdyż powód tego nie kwestionował. Natomiast z zeznań wskazanych powyżej świadków wynika, że zadania, które wykonywał powód były na tyle mało skomplikowane, że mogli je wykonywać inni pracownicy. To raczej powód miałby problem z wykonywaniem innych zadań niż swoje, a to z powodu jego schorzeń i ograniczeń manualnych, niż odwrotnie. Z zeznań świadków wynika, że nie zawsze była praca dla zatrudnionych osób, a to w związku ze spadkiem sprzedaży termostatów, co znajduje potwierdzenie w dowodach z dokumentów, jak również koresponduje z zeznaniami samego powoda. Świadek K. W. ostatecznie przyznał również, że dochodziło w przeszłości do sytuacji, w których mówił pracownikom, by udali się do lekarza, a miało to miejsce w okresach braku wystarczającej ilości pracy.

Świadek E. W. jest kierownik D. (...) i była obecna przy wręczaniu powodowi wypowiedzenia. Jej zeznania w tym zakresie były zbieżne z zeznaniami powoda, tj. zeznała, że z powodem nie omawiano przyczyn rozwiązania z nim stosunku pracy, a jedynie ograniczono się do powtórzenia przyczyny wskazanej w pisemnym oświadczeniu. Świadek zeznała, że zdarzyło się, że bezpośredni przełożony musiał ściągnąć kogoś z urlopu, co jednak nie znalazło potwierdzenia w zeznaniach M. L., jak również nie potwierdził tego kierownik działu K. W.. Dlatego Sąd nie dał wiary zeznaniom E. W., by doszło do przerwania urlopu jednego z pracowników, z uwagi na nieobecność w pracy powoda.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda w zakresie w jakim korespondowały one z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, któremu Sąd dał wiarę. Natomiast zasłyszane informacje od bliżej nieokreślonych osób co do ewentualnych zwolnień w okresie jego zatrudnienia nie mogły stanowić przekonującego materiału do poczynienia ustaleń. M. S. nie miał wiedzy jak wyglądała sytuacja zakładu pracy po upływie okresu wypowiedzenia, gdy już nie był pracownikiem pozwanej Spółdzielni.

Sąd oddalił wniosek dowodowy o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka E. K., dochodząc do wniosku, że zeznania te nie wnosilyby istotnych ustaleń dla rozstrzygnięcia sprawy. Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę musiała być bowiem oceniona w oparciu o przyczynę wskazaną w wypowiedzeniu – absencje chorobowe powodujące konieczność zmian organizacyjnych.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Prawidłowe wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony wymaga zarówno istnienia przyczyny wypowiedzenia, jak i wskazania jej w piśmie pracodawcy o wypowiedzeniu. W pierwszej kolejności należy zbadać, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełnia wymogi formalne. Dopiero po stwierdzeniu przez Sąd

poprawności wypowiedzenia od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Wymogi formalne oświadczenia o wypowiedzeniu umowy zostały sformułowane w art. 30 § 3-5 k.p. Zgodnie z powyższym, wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

W Kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4), a jej zasadnością – art. 45 § 1 (wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2001 roku, (...), LEX nr 55703). Na mocy art. 30 § 4 kodeksu pracy dopuszczalne są różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest jednak, aby z treści oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, jakie przesłanki przesądziły o podjęciu przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę. Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu musi być prawdziwa, rzeczywista i sformułowana w sposób konkretny. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (por. wyrok SN z 19 maja 1997 r., (...); por. wyrok SN z 15 lutego 2000 r., (...)) Spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 roku, (...), LEX nr 1653739).

W ocenie Sądu podana w wypowiedzeniu przyczyna, tj. częste i długotrwałe absencje chorobowe „powodujące konieczność zmian organizacyjnych na Wydziale” jest nazbyt ogólna, gdyż nie sposób tylko na jej podstawie skonkretyzować co w istocie legło u podstaw rozwiązania umowy o pracę, poza samymi absencjami powoda w pracy. Nikt też powodowi nie wyjaśnił na czym miałyby polegać wymuszone jego nieobecnością zmiany organizacyjne. Nie rozmawiał z nim na ten temat ani brygadzysta M. L., ani kierownik wydziału K. W.. Również nie zostało mu to skonkretyzowane przy wręczaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez członka Zarządu R. K., jak też kierownika D.(...)E. W.. Ta ostatnia osoba zresztą nie była sama zorientowana na czym ewentualne zmiany organizacyjne miały polegać, gdyż nie rozmawiała na ten temat z K. W., od którego inicjatywa zwolnienia miała wypłynąć.

Niezależnie od tego, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy daje podstawę do stwierdzenia, iż pracodawca nie wykazał, iż przyczyna podnoszona w toku niniejszego postępowania była uzasadniona. Odnosząc się do zmian organizacyjnych w wydziale produkcji, należy wskazać, że przesunięcia pracowników mają miejsce również obecnie. Na miejsce powoda nikt nie został zatrudniony, zatem jego obecność w pracy sama w sobie nie była na tyle istotną, by wpływała ona w sposób znaczący na dezorganizację wydziału produkcji. Czynności wykonywane przez powoda nie wymagały szczególnego przeszkolenia. Można nawet powiedzieć, że spośród zadań w dziale produkcji prace powoda wymagały mniejszych umiejętności manualnych, niż w przypadku innych stanowisk. Z zeznań świadków M. L. oraz K. W. wynika, iż nie było trudności w znalezieniu zastępstwa do czynności, których powód nie mógł wykonywać w okresie swojej usprawiedliwionej nieobecności, zwłaszcza, że zdarzało się, że również nie było wystarczającej ilości zadań dla innych pracowników, którzy musieli być kierowani do takich czynności jak sprzątanie terenu, mycie okien. Z zeznań świadka K. W. wynika, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę było powodowane istotnie jego absencjami, ale jednocześnie w połączeniu z oceną jego przydatności z uwagi na zdolności manualne do wykonywanej pracy (z uwagi

na posiadane schorzenia powodowi musiano powierzać mniej skomplikowane zadania). W tym ostatnim aspekcie jest to przyczyna nieujawniona w wypowiedzeniu umowy o pracę.

Odnosząc się natomiast do samych absencji, to oczywiście długotrwała choroba pracownika może stanowić przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę jeżeli nie upłynął jeszcze termin wskazany w art. 53 k.p. (co stanowi podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia), jednak musi to być powiązane z innymi okolicznościami – niekorzystnymi skutkami dla pracodawcy, takimi jak dezorganizacja pracy w zakładzie, czego w niniejszej sprawie nie wykazano. Należy jeszcze dostrzec, że spółdzielnia inwalidów posiada swoją specyfikę, jako zakład pracy. Przedmiotem jej działalności jest zawodowa i społeczna rehabilitacja inwalidów przez pracę w prowadzonym wspólnie przedsiębiorstwie (art. 181a § 1 Prawa spółdzielczego, tekst jednolity Dz. U. z 2016 r., poz. 21). Zatrudnianie osób niepełnosprawnych jest wpisane w jej działalność, a przez to w wyższym stopniu musi liczyć się z ewentualnymi problemami zdrowotnymi pracowników, które niewątpliwie mogą pojawiać się częściej niż w przypadku innych zakładów pracy.

Ponadto sięganie do absencji powoda z 2012 r. czy 2013 r. jest zbyt daleko idące, skoro w przeszłości pracodawca nie podjął żadnych kroków z tej przyczyny. Podnoszenie nieobecności z 2014 r. jest natomiast o tyle niemiarodajne, że z zeznań świadka K. W. wynika, iż zdarzały się sytuacje, że powodowi wręcz sugerowano by udał się do lekarza, gdyż brak było pracy do wykonania na stanowisku powoda, ewentualnie mogło brakować detali do wykonania.

W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu (art. 45 § 1 k.p.). Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (art. 45 § 2 k.p.). W niniejszej sprawie powód dochodził przywrócenia do pracy. Zdaniem Sądu nie było podstaw do stwierdzenia, by przywrócenie do pracy było niemożliwe lub niecelowe. W zakładzie pracy – według oświadczeń strony pozwanej a także zeznań świadków – nie doszło do redukcji zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, a dodatkowo z zeznań świadka K. W. wynika, iż praca na produkcji obecnie jest.

Zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2016 roku, poz. 623 ze zm.), kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. W niniejszej sprawie powód nie miał obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu, dlatego Sąd obciążył pozwaną Spółdzielnię (...) z siedzibą w W. kwotą 1.077 zł (5% z 21.537 zł jako wartość przedmiotu sporu – przychód powoda za 2015 r.) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji.

Z./ odpis uzasadnienia wraz z odpisem wyroku doręczyć pełnomocnikowi strony pozwanej.