

Sygn. akt VII P 293/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 listopada 2019 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Katarzyna Błażejowska
Ławnicy:	Elżbieta Walczak, Elżbieta Jurek
Protokolant:	st. sekr. sądowy Wiktoria Niesiobędzka - Pawlak

po rozpoznaniu w dniu 20 listopada 2019 r. w Bydgoszczy na rozprawie

sprawy z powództwa M. B.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w B.

o odszkodowanie

1. oddala powództwo,
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty,
3. kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

SSR Katarzyna Błażejowska

Elżbieta Walczak Elżbieta Jurek

Sygn. akt VII P 293/19

UZASADNIENIE

Powód M. B. wniósł pozew przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w B. domagając się zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu powód wskazał, iż był zatrudniony u pozwanego w charakterze rzemieślnika na umowę o pracę na czas nieokreślony, zaś w dniu 24 maja 2019 r. pozwany zdecydował się wręczyć mu wypowiedzenie umowy o pracę, jako przyczynę wskazując częste nieobecności w pracy, które dezorganizują pracę i wymuszają konieczność zapewnienia normalnego funkcjonowania komórki organizacyjnej w krótkim czasie. Powód wskazał, iż od kilku lat ma spore problemy ze zdrowiem, cierpi na schorzenia kolana oraz kłękcia udowego przyśrodkowego. W ocenie powoda wypowiedzenie jego umowy o pracę było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, bowiem był on długoletnim pracownikiem u pozwanego a swoje obowiązki zawsze wykonywał wzorcowo i nie było żadnych uwag, co, do jakości świadczonej przez niego pracy. Zdaniem powoda, pozwany

nie wykazał, aby przez usprawiedliwioną absencję powoda w pracy interes pozwanego został istotnie naruszony. Jednocześnie powód wskazał, iż miał nadzieję, iż pozwany wystąpi do niego z propozycją zmiany stanowiska pracy na pracę biurową, dostosowaną do stanu zdrowia powoda.

W odpowiedzi na pozew pozwany, działając przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o jego oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany przyznał, iż powód był zatrudniony u pozwanego. Pozwany wskazał, iż od 2016 r. powód często przebywał na zwolnieniach lekarskich w związku z chorobą, a następnie z wypadkiem przy pracy. Nadto pozwany wskazał, iż początkowo powód zatrudniony był na stanowisku kierowcy, jednakże od dnia 1 stycznia 2018 r. na wniosek Naczelnika Wydziału (...) został przeniesiony na mocy porozumienia stron na stanowisko rzemieślnika Wydziału (...) w Oddziale w B., z uwagi na częste absencje powoda w pracy w związku z przebywaniem na zwolnieniach lekarskich. Pozwany podniósł, iż nagle i częste nieobecności powoda powodowały znaczne trudności w planowaniu przez dyspozytora tras kierowców, tym bardziej, że pozwany musi zapewnić ciągłość przewozu korespondencji pomiędzy swoimi budynkami zlokalizowanymi w B., I., Ś., N., Ż., T. i S.. Następowala dezorganizacja pracy kierowców, zwłaszcza podczas ich absencji w okresie urlopowym, kiedy na skutek nagłej nieobecności powoda harmonogram z wyjazdami służbowymi stawał się nieaktualny z dnia na dzień. Pozwany również wskazał, iż propozycja zmiany stanowiska pracy wynikała również z utraty zaufania do powoda, jako kierowcy, w związku ze zdarzeniem z dnia 21 lipca 2016 r. Pomimo zmiany stanowiska pracy powód w dalszym ciągu często przebywał na zwolnieniach chorobowych, które również dezorganizowały pracę pozostałych rzemieślników, którzy musieli wykonywać pracę nie tylko swoją, ale również nieobecnego powoda. Nadto zadania powoda były również cedowane na innych pracowników – magazynierów czy kierowców, zaś zgłoszenia realizowane były z dużym opóźnieniem. Pozwany wskazał, iż każda nieobecność powoda wymuszała wprowadzenie w trybie pilnym nowej organizacji pracy, co zaburzało tok pracy pozostałych pracowników, co doprowadziło do zniechęcenia, demotywacji, niezadowolenia i nadmiernego obciążenia pracą rzemieślników. Pozwany wskazał również, iż przełożona powoda A. H. (1) wielokrotnie rozmawiała z powodem o jego nieobecnościach w pracy oraz o propozycji zmiany stanowiska pracy. Jednakże analiza wolnych etatów wykazała, iż nie ma możliwości zatrudnienia powoda na stanowisku pracownika biurowego, wobec czego w dniu 17 maja 2019 r. A. H. (1) wystąpiła do Dyrektora Oddziału ZUS w B. z wnioskiem o rozwiązanie z powodem umowy o pracę, wobec czego w dniu 24 maja 2019 r. pracodawca wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Ponadto pozwany wskazał, iż przed wręczeniem powodowi wypowiedzenia, zwrócono się do organizacji związkowych o podanie informacji czy powód jest reprezentowany przez daną organizację związkową, zaś z podanych informacji wynikało, iż powód nie występował do żadnej z organizacji związkowych o ochronę swoich praw. Dlatego też, w ocenie pozwanego, wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było zgodne z prawem.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód M. B. był zatrudniony w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych Oddziale w B. od dnia 1 maja 2003 r. na czas określony, a od dnia 1 stycznia 2004 r. na czas nieokreślony. Początkowo powód świadczył pracę w Wydziale A. (...) na stanowisku kierowcy w obszarze właściwości terytorialnej Oddziału ZUS w B..

Dowód: umowa o pracę na czas określony z dnia 5 maja 2003 r. – k. 2 cz. B akt osobowych, umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 29 grudnia 2003 r. – k. 15 cz. B akt osobowych, porozumienie w sprawie zmiany stanowiska i miejsca świadczenia pracy z dnia 28 grudnia 2017 r. – k. 112 cz. B akt osobowych

Z uwagi na dolegliwości bólowe kolana od 2016 r. powód zaczął przebywać na długotrwałych zwolnieniach lekarskich. Dyspozytorzy musieli reorganizować trasy dla pozostałych kierowców, tak, aby zapewnić wykonanie zadań powoda, co łącznie z własnymi zadaniami, zajmowało im więcej czasu. Nadto nieobecność powoda utrudniała zaplanowanie przyszłych tras dla kierowców. W okresach, gdy nie było kierowców, w trasy wyjeżdżali również pracownicy biurowi posiadający uprawnienia.

Dowód: zeznania świadka V. C. – k. 58, przesłuchanie powoda – k. 71v

W dniu 29 maja 2017 r. powód uległ wypadkowi przy pracy. Przenosząc po schodach skrzynki z korespondencją doszło do uszkodzenia bocznej łąkotki w części centralnej lewego kolana. Po tym zdarzeniu powód również często korzystał ze zwolnień lekarskich.

Dowód: protokół nr (...) z dnia 9 sierpnia 2017 r. – k. 7-8,

W związku z przedłużającą się absencją powoda oraz problemami z tym związanymi, Naczelnik Wydziału (...) zwrócił się z wnioskiem o przeniesienie powoda na stanowisko rzemieślnika w Wydziale (...) w zastępstwie za pracownika, który odszedł na emeryturę. Wobec powyższego powód, na mocy porozumienia stron, od dnia 1 stycznia 2018 r. objął stanowisko rzemieślnika w Wydziale (...).

Do zadań powoda, jako rzemieślnika należało przeprowadzanie konserwacji i napraw sprzętów oraz obiektów oddziału, funkcjonujących w nich urządzeń i instalacji oraz udział w odbiorach technicznych i przekazywaniu do eksploatacji nowych urządzeń i urządzeń po remoncie. Ponadto do zakresu obowiązków należały prace pomocnicze, w szczególności przy rozładunku, załadunku, przenoszeniu i przewożeniu składników majątku, odpowiadanie za prawidłowe i bieżące wykonywanie zadań przewidzianych dla użytkownika systemów informatycznych związaną z realizacją zadań na stanowisku.

Jednocześnie lekarz medycyny pracy nie stwierdził przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na powyższym stanowisku.

Dowód: wniosek w sprawie zmiany warunków zatrudnienia z dnia 22 grudnia 2017 r. – k. 111 cz. B akt osobowych, porozumienie w sprawie zmiany stanowiska i miejsca świadczenia pracy z dnia 28 grudnia 2017 r. – k. 112 cz. B akt osobowych, karta zakresu obowiązków i odpowiedzialności oraz uprawnień pracownika – k. 117 cz. B akt osobowych, orzeczenie lekarskie nr (...) z dnia 28 grudnia 2017 r. – k. 113 cz. B akt rentowych.

Jednakże powód w dalszym ciągu korzystał z długotrwałych zwolnień. Częste nieobecności powoda również wymuszały na jego przełożonej A. H. (1) reorganizację pracy Wydziału. W związku z małą liczbą zatrudnionych rzemieślników do zadań powoda byli oddelegowywani pracownicy zatrudnieni również na innych stanowiskach.

Dowód: zeznania świadka A. H. (1) – k. 57-57v

Konieczność zastępowania powoda działała również demotywująco na pozostałych pracownikach, którzy musieli wykonywać nie tylko swoje obowiązki jak i obowiązki powoda. Nadto fakt, iż zwolnienia powoda były nagłe również potęgował niezadowolenie wśród pracowników. W związku z brakiem pracowników na stanowisku rzemieślnika przełożeni powoda musieli przenosić pracowników z innych budynków. Powyższe powodowało niezadowolenie również innych pracowników, którzy zgłaszając usterkę liczyli na szybką reakcję, jednakże z uwagi na konieczność przejęcia zadań nieobecnego powoda, realizacja zleceń wydłużała się. Ponadto pracownicy zastępujący powoda nie otrzymywali z tego tytułu dodatkowego wynagrodzenia.

Dowód: zeznania świadka A. H. (2) – k. 57-57v, zeznania świadka G. J. – k. 57v, zeznania świadka J. S. – k. 58, świadek K. P. – k. 58v, zeznania świadka A. D. – k. 58v, wiadomość e-mail z dnia 15 maja 2019 r. – k. 32, wiadomości e-mail z dnia 25 kwietnia 2019 r. – k. 34

W 2016 r. powód nieobecny w pracy z powodu choroby przez 102 dni roboczych, w 2017 r. przez 141 dni roboczych, w 2018 r. przez 121 dni roboczych, zaś w 2019 r. do dnia 17 maja 2019 r. przez 68 dni roboczych.

W dniu 3 kwietnia 2019 r. przeprowadzono z powodem rozmowę dyscyplinującą. Poinformowano powoda, iż jego częsta nieobecność w pracy dezorganizuje pracę w Wydziale (...), bowiem nie ma możliwości zatrudnienia pracownika na zastępstwo, zachodzi konieczność posiłkowania się innymi zatrudnionymi pracownikami na stanowisku rzemieślnika. Zobligowano powoda do zweryfikowania swojego postępowania i jednoznacznego określenia czy jego stan zdrowia pozwala na pracę na stanowisku rzemieślnika.

Mimo powyższego zapewnienia, powód w dalszym ciągu korzystał ze zwolnień lekarskich.

Dowód: zestawienie nieobecności powoda z dnia 16 lipca 2019 r. – k. 23-24, karta ewidencji czasu pracy z 2016 r. – k. 103 cz. B akt osobowych, karta ewidencji czasu pracy z 2017 r. – k. 128v cz. B akt osobowych, karta ewidencji czasu pracy z 2018 r. – k. 128 cz. B akt osobowych, notatka służbowa ze spotkania w dniu 3 kwietnia 2019 r. – k. 35, przesłuchanie powoda – k. 71v

Pismem z dnia 23 maja 2019 r., wręczonym powodowi w dniu 24 maja 2019 r., pozwany pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę podał częste nieobecności w pracy, które dezorganizują i wymuszają konieczność zapewnienia normalnego funkcjonowania komórki organizacyjnej w krótkim czasie.

Dowód: wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 23 maja 2019 r. – k. 5

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dokumentację zgromadzoną w aktach sprawy oraz aktach osobowych powoda, których wiarygodność i autentyczność nie były kwestionowane. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków A. H. (1), G. J., J. S., V. C., K. P. oraz A. D., których zeznania, w ocenie Sądu, były jasne, spójne, konsekwentne a także korelujące ze sobą oraz pozostałym materiałem dowodowym. Nadto Sąd przeprowadził również dowód z przesłuchania stron, ograniczonego na zasadzie art. 302 k.p.c. do przesłuchania powoda. W ocenie Sądu zeznania powoda również były wiarygodne, logiczne i spójne.

Jednocześnie Sąd na podstawie art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c. pominął wnioski dowodowe zawarte w piśmie pełnomocnika powoda z dnia 30 września 2019 r., jako nieistotne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Fakt zatrudnienia innych osób nie miał znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy. Ponadto okoliczność czy pracodawca miał możliwość zapewnienia innego stanowiska pracy dla powoda również nie ma znaczenia, bowiem z ugruntowanego stanowiska Sądu Najwyższego wynika, iż pracodawca nie ma obowiązku zapewnienia zwalnianemu pracownikowi innego stanowiska pracy (patrz: wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 600/99, OSNP 2001/19/576, wyrok SN z dnia 6 lutego 2006 r., III PK 112/05, Lex nr 272553). Do powyższego pełnomocnik powoda złożył zastrzeżenie w trybie art. 162 k.p.c.

Sąd oceniając zebrany materiał dowodowy kierował się zasadami doświadczenia życiowego oraz logicznego rozumowania.

Przechodząc do rozważań natury prawnej należy wskazać, że strony prowadziły spór, czy wypowiedzenie zawartej z powodem umowy o pracę było uzasadnione i zgodne z prawem. W tym zakresie należy po pierwsze wskazać, że przepis art. 45 § 1 Kodeksu pracy stanowi, iż 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.

W Kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 kp) a jej zasadnością (art. 45 § 1 kp). Sąd Najwyższy wyrażając taką opinię w wyroku z dnia 18 kwietnia 2001 r. (I PKN 370/2000; OSNPUS 2003, nr 3, poz. 65) zwrócił uwagę, że skuteczność wypowiedzenia zależy nie tylko od spełnienia formalnego warunku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 kp.

Pojęcie wypowiedzenia nieuzasadnionego lub merytorycznej zasadności wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony zostało wszechstronnie omówione w wielu orzeczeniach Sądu Najwyższego. Szczególne znaczenie należy przypisać uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11 poz. 164), w której ustalono wytyczne dotyczące stosowania art. 45 k.p. Uchwała ta

wprawdzie straciła walor obowiązującej wykładni prawa, jednak ujęte w niej uwagi, z pewnością mogą stanowić wskazówkę interpretacyjną, a poglądy tam zaprezentowane w zdecydowanej mierze nie utraciły na aktualności i mogą być odnoszone do obecnie rozpoznawanych spraw pracowniczych. W uchwale tej przyjęto między innymi, że: „przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna, a okoliczności uzasadniające wypowiedzenie powinny istnieć przed zawiadomieniem właściwego organu związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia (art. 38 § 1 k.p.), a gdy współdziałanie ze związkiem zawodowym nie jest wymagane lub możliwe - najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu”. Ostatnio w orzecznictwie poglądy na temat istniejącej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony ewoluują w kierunku liberalizowania ochrony wynikającej z konieczności merytorycznego uzasadniania wypowiedzenia. Zasadność wypowiedzenia zaczyna być oceniana w tych przypadkach w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy.

Stosownie jednak do stanowiska Sądu Najwyższego, zajętego we wskazanych już wyżej wytycznych, podstawy (przyczyny) uzasadniające wypowiedzenie muszą być prawdziwe. Muszą być także konkretne, aby sąd mógł zbadać, czy w rzeczywistości zaistniała przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę ma być, zatem skonkretyzowana (formalnie). Ma być rzeczywista w przekonaniu pracodawcy i tylko ten fakt jest przedmiotem oceny wykonania obowiązku z art. 30 § 4 k.p. (wskazania przyczyna uzasadniającej wypowiedzenie).

Wypowiedzenie umowy o pracę jest przy tym zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, stąd nie jest wymagane, by przyczyna wypowiedzenia miała szczególną wagę, była nadzwyczaj doniosła czy powodowała szkody po stronie pracodawcy. Nie jest też konieczne udowodnienie zawinionego działania pracownika (por. wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M. P. Pr. (...); wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNP 1997/10/163). Znamionym jest także, że jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy w jego zakładzie pracy i jednocześnie nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nie narusza formalnych wymogów prawa, wypowiedzenie takie jest uzasadnione w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, choćby nie likwidowało wszystkich nieprawidłowości kadrowych, istniejących w zakładzie (por. wyr. SN z 28.9.1976 r., I PRN 59/76, OSP 1978, Nr 2, poz. 18; wyr. SN z 2.8.1985 r., I PRN 61/85, OSNC 1986, Nr 5, poz. 76; wyr. SN z 10.4.1997 r., I PKN 90/97, OSNAPiUS 1998, Nr 3, poz. 81; wyr. SN z 2.10.2002 r., I PKN 374/01, OSNP 2004, Nr 9, poz. 156).

Kodeks pracy posłużył się w tej mierze klauzulą generalną, która obejmując wszystkie mogące się zdarzyć wypadki, w stosunku do określonej sytuacji wymaga konkretyzacji. Ocena zasadności wypowiedzenia powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych z pracą. Inne okoliczności dotyczące pracownika, niezwiązane ze stosunkiem pracy, mogą w wyjątkowych przypadkach stanowić podstawę uznania, na podstawie art. 8 k.p., że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Zgodnie z zawartą w art. 6 k.c. regułą rozkładu ciężaru dowodu, w razie sporu, co do istnienia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i jej zasadności, obowiązek wykazania owej przyczyny spoczywa na pracodawcy, który podając pracownikowi określony powód swojej decyzji, wywodzi skutki prawne z faktów przytoczonych w pisemnym oświadczeniu woli. Natomiast pracownika obciąża dowód, iż przyczyna ta jest nieprawdziwa albo nie stanowi dostatecznego usprawiedliwienia dla decyzji pracodawcy, bądź też wypowiedzenie narusza zasady współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 września 1977 r., I PRN 17/77). Wskazana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia ma być konkretna i zarazem uzasadniona w subiektywnym przekonaniu pracodawcy, natomiast wyrok sądu zawiera ocenę, czy taka jest też obiektywnie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99).

Pracodawca może wypowiedzieć stosunek pracy w ramach autonomicznego prawa do kształtowania polityki kadrowej i prawa do podejmowania działań dopuszczalnych prawem kroki w celu zminimalizowania ryzyka prowadzonej

działalności gospodarczej, zwłaszcza nastawione na osiągnięcie zysku, jeżeli stwierdzi, iż zmniejszenie stanu zatrudnienia lub zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych wyników lub zmniejszenie ryzyka prowadzonej działalności gospodarczej (por. wyr. SN z dnia 2 września 1998 r., sygn. akt I PKN 271/98 i wyr. SN z dnia 30 września 2014 r. I PNK 33/14).

Warunkiem powyższego jest, aby wskazana w rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna była rzeczywista, konkretna i odpowiadała prawdzie. Zatem przyczyna ta nie może być wymyślona, fikcyjna i nieoparta na prawdzie. W ocenie Sądu przyczyna wskazana w oświadczeniu pozwanego z dnia 23 maja 2019 r. jest zarówno rzeczywista, konkretna i prawdziwa.

Postępowanie dowodowe wykazało, iż wskazana w w/w oświadczeniu przyczyna uzasadniała wypowiedzenie powodowi umowy o pracę. Bezsprzecznym było, iż powód od 2016 r. przebywał na długotrwałych zwolnieniach lekarskich. Jednakże pozwany wykazał, iż częste i nagłe nieobecności powoda dezorganizowały pracę Wydziału A. (...) (...) Oddziału ZUS, bowiem przełożeni powoda zmuszeni byli do przeorganizowania pracy pozostałych pracowników, w tym pracowników na innych stanowiskach. Sytuacje te demotywowaly oraz oburzały pozostałych pracowników, którzy oprócz własnej pracy musieli wykonywać zadania zlecone powodowi, za co nie mieli dodatkowo płacone. Podkreślić należy, iż sytuacja ta nie poprawiła się pomimo zmiany przez powoda stanowiska pracy. M. B. w dalszym ciągu pozostawał nieobecny w pracy. Nadto czas wykonania poszczególnych zadań i zgłoszeń wydłużał się, co dodatkowo powodowało niezadowolenie ze strony zgłaszających pracowników.

Nielogicznym, w ocenie Sądu było to, iż powód próbował wywieść, iż za dezorganizację w wykonywaniu obowiązków przez rzemieślników wyłącznie odpowiedzialne są braki kadrowe (...) Oddziału Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz niezatrudnienie nowych pracowników. Wskazać należy, iż powód na pytanie Sądu, jak jego nieobecność wpływała na dezorganizację pracy, nie potrafił odpowiedzieć. Wskazać należy, iż bezsprzecznym jest, iż pozwany zmaga się z małą ilością pracowników na stanowiskach rzemieślniczych. Dlatego też nieobecność powoda, nagła i długotrwała, powodowała dezorganizację, bowiem w związku z brakiem „rąk do pracy” zlecenia wykonywane były przez innych rzemieślników a także przez pracowników na innych stanowiskach, co jak wskazano powyżej, wydłużało cały proces wykonywania zleceń. Długotrwała absencja powoda pogłębiała ten stan, zaś dezorganizacja stawała się większa.

Zdaniem Sądu również nie było zasadnym uwzględnienie stanowiska strony powodowej, iż pozwany powinien M. B. zaproponować inne stanowisko pracy. Jak wskazano powyższej, pracodawca nie ma obowiązku proponować pracownikowi, którego ma zamiar zwolnić, innego stanowiska pracy. Jest to pogląd ugruntowany w orzecznictwie sądów, wobec czego nie ma podstaw do tego, aby uwzględniać jedno orzeczenie Sądu Najwyższego, które pozostaje z powyższym w sprzeczności. Pracodawca ma możliwość takiego ukształtowania swojej kadry pracowniczej, aby jak najlepiej zorganizować pracę, a zatem nie jest on zobowiązany do proponowania pracownikowi, którego ma zamiar zwolnić, innego stanowiska pracy. Pogląd ten nie jest sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, gdyż propozycja zatrudnienia na innym stanowisku dotyczy raczej kwestii natury organizacyjnej niż moralności (pojęcie zaś zasad współżycia społecznego łączone jest z sferą moralności i obyczajowości). Ponadto zaakceptowanie odmiennego stanowiska oznaczałoby zbyt radykalne ograniczenie możliwości pracodawców racjonalizowania zatrudnienia i prowadzenia takiej polityki kadrowej, która umożliwiałaby im obsadzenie stanowisk pracy pracownikami możliwie najlepiej przygotowanymi do wykonywania (wyrok SN z dnia 6 lutego 2006 r., III PK 112/05, Lex nr 272553).

Mając powyższe na uwadze, Sąd na podstawie art. 45 k.p. a contrario oddalił powództwo, o czym orzekł w punkcie 1 sentencji wyroku.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą powód przegrała w całości. Zgodnie z treścią art. 98§1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, jakie poniósł pozwany składało się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie pełnomocnika, przy czym w przypadku niezłożenia przez niego spisu kosztów przyjmuje się z tego tytułu stawki minimalnego wynagrodzenia za czynności podjęte w danej sprawie (art. 98§3 k.p.c.). Dlatego też wysokość przyznanych pozwanemu kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na

podstawie § 9 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265) zmienionego rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r.

Natomiast o kosztach sądowych orzeczono w punkcie 3 wyroku na podstawie art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2016 r., poz. 623, ze zm.) oraz stosowanego odpowiednio art. 113 ust 1 w zw. z art. 98 k.p.c. Powód, jako pracownik był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych), natomiast powództwo zostało w całości oddalone, a zatem brak jest podstaw do obciążania którejkolwiek ze stron tymi kosztami, które w niniejszej sytuacji ponosi Skarb Państwa.

SSR Katarzyna Błażejowska