

Sygn. akt IV P 114/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 października 2020 r.

Sąd Rejonowy w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

| | |
|--------------------|-------------------------------------|
| Przewodniczący: | Sędzia Janusz Kotas |
| Sędziowie/Ławnicy: | Alicja Józefiak, Grażyna Domalewska |
| Protokolant: | stażysta Barbara Borkowska |

po rozpoznaniu w dniu 13 października 2020 r. w Toruniu

na rozprawie

sprawy z powództwa K. P.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie

orzekł:

I. zasądza od pozwanego (...)

z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda K. P. kwotę (...) z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia (...) do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę w trybie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie,

II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

III. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty (...)

IV. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę (...) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

Sygn. akt IV P 114/20

UZASADNIENIE

Powód K. P. wniósł do tut. Sądu pozew przeciwko pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę i przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazał, że był pracownikiem pozwanego od (...) roku, przy czym od (...) roku był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a od (...) roku zajmował stanowisko specjalisty

rzemieślnika w Zakładzie (...) w T.. Podał, że pismem z (...) roku pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem (...) roku. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał: powtarzające się nieobecności w pracy powodowane chorobą, małą wydajność oraz brak należytej staranności w wykonywaniu powierzonych zadań, brak samodzielności i zaangażowania w wykonywanie obowiązków służbowych, które w ocenie pracodawcy przekładają się na niemożność osiągnięcia celu umowy o pracę.

Powód zarzucił, iż podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia o pracę jest nieprawdziwa, a nadto została sformułowana w sposób niekonkretny. Powód przyznał, że w okresie od (...) roku do (...) roku oraz od (...) do (...) (...) roku przebywał na zwolnieniu lekarskim w związku z leczeniem choroby alkoholowej. Podkreślił jednak, że od tej pory do chwili wręczenia wypowiedzenia umowy nie przebywał na zwolnieniu ani jednego dnia, zaś w poprzednich latach jego absencja z powodu choroby nie występowała z dużym natężeniem, a wynosiła średnio 22 dni w roku. Dodał, iż zajmuje stanowisko szeregowe, w związku z czym jego absencja nie powoduje po stronie pracodawcy niedogodności wykraczających poza zakres normalnego ryzyka osobowego ani konieczności poszukiwania zastępstw lub powierzania innym pracownikom pracy w godzinach nadliczbowych w stopniu podważającym sens istnienia stosunku pracy. Zarzucił, że pracodawca złożył mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy z tego powodu już po ponad 3 miesiącach od jego powrotu do pracy. Co do pozostałych podanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy zarzutów, a dotyczących jego pracy powód podniósł, że są one ogólnikowe, pracodawca nie wskazuje na żadne konkretne przykłady świadczące o małej wydajności jego pracy. Podał, że zarzuty te stoją w sprzeczności z okolicznością, iż jesienią 2018 roku otrzymał awans na stanowisko specjalisty rzemieślnika oraz podwyżkę wynagrodzenia. Podniósł, iż jego zdaniem postawa pozwanego świadczy o tym, iż rzeczywistym powodem rozwiązania z powodem umowy o pracę jest chęć pozbycia się pracownika z potencjalnym problemem alkoholowym.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenia na jego rzecz od powoda kosztów postępowania według norm przepisanych w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Motywuując swoje stanowisko podał, iż rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło zgodnie z prawem i było w pełni uzasadnione, bowiem powód w 2019 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim przez ponad 100 dni, co spowodowało trudności organizacyjne po stronie pracodawcy skutkujące koniecznością wyznaczania zastępstw i zatrudniania pracowników w godzinach nadliczbowych. Podkreślił, że ustawodawca nie zakreślił terminu po którym niedopuszczalne jest wypowiedzenie umowy przez pracodawcę, a zatem upływ 3 miesięcy od daty powrotu powoda z leczenia odwykowego nie stanowił przeszkody do rozwiązania mu umowy o pracę z powodu długotrwałej absencji. Podkreślił, że przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę była również jego mała wydajność, brak zachowania należytej staranności, samodzielności i zaangażowania w wykonywanie obowiązków służbowych. Dodał, iż awans i podwyżka powoda nie były spowodowane jego dobrymi wynikami w pracy, ale wynikały z zawartego ze związkami zawodowymi porozumienia, zgodnie z którym została przyznana podwyżka dla wszystkich pracowników bez względu na wyniki w pracy, zaś zajmowane stanowisko przypisane jest do określonego wynagrodzenia, więc przyznanie powodowi podwyżki skutkowało awansowaniem go na stanowisko starszego rzemieślnika. Pozwany podkreślił, że sam powód przyznał, że od lat zmaga się z chorobą alkoholową, co było przez pracodawcę tolerowane, ale ponieważ powód mimo długotrwałego leczenia odwykowego pozostał pracownikiem niewydajnym, niesamodzielnym i niezaangażowanym, podważyło to zaufanie pracodawcy i sens istnienia stosunku pracy.

Pismem z (...) roku powód dokonał przedmiotowej modyfikacji powództwa wnosząc o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty (...) złotych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia (...) roku do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podał, iż modyfikacja powództwa wynika z faktu, iż nie jest on już zainteresowany reaktywacją stosunku pracy, gdyż wobec stanowiska pracodawcy takie rozwiązanie generowałoby dalsze konflikty.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód K. P. był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. w W. od (...) roku. Początkowo pracował na stanowisku robotnika wykwalifikowanego.

/dowód: umowa o pracę z (...) roku – k. 11-12/

Począwszy od (...) roku powód pracował u pozwanego na stanowisku rzemieślnika w Wydziale N. W. w T. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od (...) roku awansował na stanowisko starszego rzemieślnika.

/dowód: umowa o pracę z (...) roku – k. 13-14

akta osobowe/

U pozwanego obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy zawarty (...) roku. Załącznik nr 1 do niniejszego Układu zawierał Taryfikator stanowisk pracy, zgodnie z którym rzemieślnik otrzymywał wynagrodzenie w wysokości od minimalnego do 2.600 złotych, starszy rzemieślnik od 2.300 złotych do 3.500 złotych, natomiast specjalista rzemieślnik od 2.800 złotych do 4.600 złotych. (...) roku pozwany zawarł porozumienie z działającymi w spółce organizacjami związkowymi, na mocy którego z dniem (...) roku zobowiązał się do uruchomienia podwyżki dla wszystkich pracowników w wysokości średnio 260 złotych na pracownika (§1).

/dowód: odpis Zakładowego Układu Zbiorowego – k. 46-64v

odpis porozumienia z (...) roku – k. 65-66v/

W rezultacie powyższego porozumienia (...) roku strony na podstawie wypowiedzenia zmieniającego ustaliły, że powód od (...) roku będzie pracował na stanowisku specjalista rzemieślnika za wynagrodzeniem zasadniczym (...) złotych.

/dowód: wypowiedzenie zmieniające z (...) roku – k. 15-15v/

Powód pracował w dziale napraw, którego kierownikiem od (...) roku był G. K. (1). W dziale tym zatrudnionych było 75 osób. Bezpośrednim przełożonym powoda był brygadzysta, mistrz. Do zadań powoda należały prace związane z przygotowaniem wagonów do malowania, czyli ich szlifowanie, naprawianie, a także prace porządkowe z tym związane oraz inne prace wynikające z wykonywanych czynności. Praca ta należy do prac ciężkich, jest wykonywana na hali, ale często poza nią bez względu na pory roku czy pogodę.

/dowód: -przesłuchanie powoda nagranie z 13.10.2020 r. 00:29:21-00:50:30

-zeznania świadka G. K. nagranie z 05.08.2020 00:09:14-0:58:54 częściowo,

-zeznania świadka D. K. nagranie z 13.10.2020 r. 00:07:16-00:28:41 częściowo /

Powód od ponad 10 lat zmagał się z chorobą alkoholową. Jednakże w pracy nikt nie zgłaszał, aby widział kiedykolwiek powoda pod wpływem alkoholu lub w stanie wskazującym na nadużycie alkoholu dnia poprzedniego, do chwili kiedy poszedł na leczenie stacjonarne, przełożeni nie wiedzieli o jego chorobie, nigdy nie był badany alkometrem, choć takowy był na wyposażeniu zakładu, nikt nawet nie podejrzewał, że powód ma problem alkoholowy.

/dowód: -przesłuchanie powoda nagranie z 13.10.2020 r. 00:29:21-00:50:30

-zeznania świadka G. K. nagranie z 05.08.2020 00:09:14-0:58:54 częściowo,

-zeznania świadka D. K. nagranie z 13.10.2020 r. 00:07:16-00:28:41 częściowo,

-dokumentacja medyczna – k. 18-21/

Dział w którym pracował powód liczył około 75 pracowników , przy pracach na hali 60 osób . W ostatnim czasie przed wypowiedzeniem umowy powodowi odeszło 5-6 pracowników . Nikt nie został zatrudniony na ich miejsce .

/dowód: -zeznania świadka D. K. nagranie z 13.10.2020 r. 00:07:16-00:28:41 częściowo,/

Nikt nigdy nie zBrygadziści skarżyli się natomiast, że nie można powodowi powierzyć bardziej odpowiedzialnych zadań, w związku z czym głównie wykonywał on czynności porządkowe. Inni pracownicy niechętnie korzystali z pomocy powoda, w obawie, że może coś upuścić i spowodować zagrożenie dla innych osób. Powód często robił sobie również przerwy w pracy celem odpoczynku. Spożywał śniadania poza terenem stołówki.

/dowód: zeznania G. K. (1) – k. 89-91, nagranie z 05/08/2020 00:09:14-0:58:54/

Nikt nigdy nie zgłaszał uwag pod adresem powoda co do jego pracy . Sytuacja zmieniła się po powrocie przez niego z długotrwałego leczenia choroby alkoholowej . Pewnego dnia dyrektor K. zwrócił uwagę powodowi , że niewłaściwie ułożył odpady poprodukcyjne z blachy na palecie . Powód wyjaśnił mu że wszystko jest dobrze , bowiem przed transportem palety z blachą jest ona streczana by nic nie spadło . Już po podjęciu decyzji o wypowiedzeniu umowy powodowi , po wręczeniu wypowiedzenia dyrektor K. poleci mu zbudować i pomalować skrzynki z palet na kwiaty . Powód jako że jest ślusarzem , nie miał szkolenia stanowiskowego na pilarkach , nie używa ich w pracy. Tych pilarek używają stolarze naprawiające drewniane podłogi w wagonach dostawczych. W tej sytuacji powód poprosił stolarzy by pocięli mu deski na pilarcę , a następnie sam zbil te skrzynki i pomalował . Dyrektor miał do niego o to pretensje , a po wyjaśnieniu przez powoda o braku szkolenia stanowiskowego na tych urządzeniach i braku uprawnień na pilarki , choć przyjął to tłumaczenie , wskazał , że mógł to inaczej zrobić użyć wyrzynarki . Wyrzynarka nie służy do przecinania desek a tylko z uwagi na cienkie/wąskie/ ostrze służy do wycinania otworów.

/dowód: :-przesłuchanie powoda nagranie z 13.10.2020 r. 00:29:21-00:50:30

-zeznania świadka G. K. nagranie z 05.08.2020 00:09:14-0:58:54częściowo ,

W okresie niemal piętnastu lat pracy u pozwanego powód korzystał ze zwolnień lekarskich średnio przez 22 dni w roku. I tak nieobecność powoda w pracy z powodu choroby wynosiła odpowiednio:

- w 2005 roku – 0 dni;
- w 2006 roku – 16 dni;
- w 2007 roku – 57 dni;
- w 2008 roku – 32 dni;
- w 2009 roku – 20 dni;
- w 2010 roku – 7 dni;
- w 2011 roku – 5 dni;
- w 2012 roku – 0 dni;
- w 2013 roku – 6 dni;
- w 2014 roku – 0 dni;
- w 2015 roku – 0 dni;
- w 2016 roku – 14 dni;

- w 2017 roku – 15 dni;
- w 2018 roku – 28 dni;
- w 2019 roku – 108 dni;
- w 2020 roku – 0 dni.

/dowód: odpis zaświadczenia o wynagrodzeniu za czas niezdolności do pracy – k. 22/

W okresie od (...) do (...) roku oraz od (...) do (...) roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w związku z podjęciem leczenia odwykowego w trybie stacjonarnym.

/dowód: dokumentacja medyczna – k. 18-21/

W tym czasie od sierpnia do listopada 2019 roku Z. (...) w T. uruchomił 2.540 godzin nadliczbowych, w tym: 595 godzin w sierpniu, 605 godzin we wrześniu, 695 godzin w październiku oraz 645 godzin w listopadzie.

/dowód: informacja z (...) roku – k. 67/

Od powrotu do pracy ze zwolnienia lekarskiego powód nie korzystał już z żadnych zwolnień lekarskich, a był nieobecny w pracy jedynie przez dwa dni od (...)do (...) roku, kiedy to przebywał na urlopie. Po powrocie z leczenia odwykowego , powód wrócił do swojej pracy , sytuacja zmienia się , kiedy w zakładzie pracy wyszedł na jaw powód tego leczenia . Powód zaczął być kierowany do prac sprzątających .

/dowód:-przesłuchanie powoda nagranie z 13.10.2020 r. 00:29:21-00:50:30

-zeznania świadka G. K. nagranie z 05.08.2020 00:09:14-0:58:54częściowo ,

-odpis wykazu urlopów oraz wniosków o udzielenie urlopu – k. 123-128/

12 lutego 2020 roku kierownik sekcji napraw – P. G. wystąpił do G. K. (1) z wnioskiem o zwolnienie powoda.

/dowód: zeznania G. K. (1) nagranie z 05/08/2020 00:09:14-0:58:54/

(...) roku pracodawca złożył K. P. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu (...) roku.

Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał: często powtarzające się nieobecności pracownika spowodowane chorobą oraz mała wydajność, brak zachowania należytej staranności w wywiązywaniu się z nałożonych zadań, brak samodzielności i zaangażowania w wykonywanie obowiązków służbowych, co nie pozwalała pracodawcy na osiągnięcie celu, który legł u podstaw zawieranej umowy oraz dezorganizuje pracę Zakładu, w którym zatrudniony jest pracownik, wymaga podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej, wyznaczenie zastępstwa i pociąga za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych.

/dowód: odpis oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem – k. 17/

Powód był bardzo zaskoczony tym wypowiedzeniem , nie chciał początkowo podpisać , że przyjął je do wiadomości . Choć rozwiązanie umowy wręczał mu dyrektor K. i był przy tym obecny mistrz K. żaden nie przybliżył mu co stało za ogólnymi przyczynami wskazanymi w wypowiedzeniu . Nie rozmawiali z nim na ten temat , wskazując jedynie , że brak jego podpisu na wypowiedzeniu nie będzie miał wpływu na jego skuteczność .

dowód:-przesłuchanie powoda nagranie z 13.10.2020 r. 00:29:21-00:50:30

-zeznania świadka G. K. nagranie z 05.08.2020 00:09:14-0:58:54częściowo ,

-zeznania świadka D. K. nagranie z 13.10.2020 r. 00:07:16-00:28:41 częściowo/

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powoda wynosiło (...) zł .

/dowód: zaświadczenie pozwanego /

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych w sprawie dowodów z dokumentów, w postaci odpisów umów, odpisu wypowiedzenia umowy, odpisu Zakładowego Układu Zbiorowego, odpisu Porozumienia, zestawień urlopów, zestawień nadgodzin, zestawienia wypłaty za czas niezdolności do pracy oraz dokumentacji medycznej powoda a nade wszystko na podstawie przesłuchania powoda . Ponadto Sąd częściowo oparł swoje ustalenia na zeznaniach świadka G. K. (1) i D. K. , ale tylko co do okresu pracy powoda , czasu pracy , czy wykonywanych czynności .

Sąd dał wiarę w całości powodowi bowiem jego zeznania były spójne logiczne i przekonujące , znajdujące pełne potwierdzenie w zasadach doświadczenia życiowego . Powód w sposób bardzo otwarty i szeroki omówił swoją pracę na rzecz pozwanego oraz ustosunkował się do zarzutów jaki czynił pod jego adresem dyrektor K. . Powód wyjaśnił w sposób bardzo przekonujący a zarazem rozbijający dla każdego , kto choć raz w życiu korzystał z wiertarki , że w sytuacji , kiedy wiertło się zaklinuje trzeba użyć tzw. lewego biegu /odwrotnego/ by wiertło wyszło z zaklinowania, co zdaniem sądu nie wymaga dowodu a zwykłej logiki .

Podobnie wiarygodne są wyjaśnienia powoda co do zarzutu dyrektora , że źle ułożył blachę na palecie i mogła spaść . To powód w sposób logiczny wytłumaczył , że skrawki blachy , które co do zasady będą się osuwać , ślizgać jedna po drugiej , przed przewożeniem muszą być na palecie zestreczowane , czyli zabezpieczone odpowiednią folią , która nie pozwala tym ścinkom się zsunąć . I zawsze były streczowane dla bezpieczeństwa . Dla sądu nie jest zaskoczeniem , że pracownik to wykonujący czyli powód , jest lepiej w tej materii zorientowany niż dyrektor . Co najwyżej przerażenie budzić może pomysł dyrektora by przewozić na palecie resztki blach ,np. wózkiem widłowym bez ich zabezpieczenia .

Podobnie wiarygodne były wyjaśnienia powoda co do polecenia zbudowania skrzynek z desek .

Na marginesie należy tylko zauważyć , co wskazał dyrektor że zarzut pod adresem powoda z tym związany , miał miejsce już w trakcie wypowiedzenia tak podkreślił to dyrektor w zeznaniach , a więc nie ma on znaczenia dla potwierdzenia ewentualnych zarzutów sformułowanych pod adresem powoda w wypowiedzeniu , bowiem miał miejsce po wręczeniu wypowiedzenia .

Ale i tutaj trzeba podkreślić , że powód nie tylko logicznie wytłumaczył dlaczego poprosił o pomoc w pocięciu desek stolarzy zatrudnionych u pozwanego a nie wykona tego sam. Jego działanie zasługiwało wręcz na pochwałę a nie na czynienie z tego zarzutów . Powód nie miał uprawnień do obsługiwania pilarek , nie przeszedł w tym zakresie szkolenia stanowiskowego , bowiem był ślusarzem. Ewentualny wypadek z użyciem tej piły szedłby na rachunek pozwanego .

Pozwany zatrudniał stolarzy , którzy cięli deski np. do naprawy podłóg w wagonach .

Sąd nie dał wiary świadkom K. i K. co do przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powodowi albowiem ich zeznania są nielogiczne i niespójne .

W pierwszej kolejności należy zauważyć , że zeznania świadka K. są bardzo ogólnikowe , nie zawierają żadnych sprawdzalnych przy pomocy np. innych dowodów wyjaśnień związanych z przyczynami wskazanymi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy .Świadek ten choć był bezpośrednim przełożonym powoda w od lipca 2019 r. , nie potrafił wymienić choćby jednego konkretnego przypadku niestaranności , czy niesumienności bądź opieszałości powoda .Świadek ten wskazał ,że opieszałość polegała na tym , że na wykonanie danej czynności powód potrzebował

całego dnia a np. inny pracownik 1 godzinę a niestaranność zaś na niestarannym sprzątnięciu hali przed jakąś kontrolą .

Nie potrafił jednak podać choćby jednej konkretnej pracy przy której był opieszale . Zresztą dla tego świadka , co wynika z jego zeznań , tak naprawdę opieszale , niestaranność czy niesumienność to jedno i to samo . Jednocześnie mimo tej opieszaleści powód nigdy nie otrzymał żadnej kary porządkowej , nie obcięto mu premii . Więcej z uzasadnienia do wypowiedzenia wynikało , że jego nieobecność powodowała konieczność uruchamiania godzin nadliczbowych , wiele działań natury organizacyjnej by go zastąpić , choć jego wydajność była rzekomo żadna .

Ponadto to po objęciu przez K. stanowiska mistrza , powód przeszedł na długotrwałe zwolnienie lekarskie związane z leczeniem choroby alkoholowej i nie miał kontaktu z mistrzem.

Świadek K. wskazał , że sam także był na długotrwałym zwolnieniu lekarskim , ale była to poważna choroba i pracodawca nie wyciągnął w stosunku do niego żadnych konsekwencji , powód zaś korzystał z krótkich niepoważnych zwolnień . Nie jest to prawdą bowiem powód w 2019 r. miał dwie dłuższe nieobecności związane z pobytem w zamkniętym zakładzie leczniczym .

Brak jest logiki w tych zeznaniach a jeszcze bardziej konkretnie .

Podobnie rzecz miała się ze świadkiem K. – dyrektorem pozwanego.

W ocenie Sądu świadek dążył jednak w swoich zeznaniach do przedstawienia powoda w jak najbardziej negatywnym świetle i te jego zeznania Sąd uznał za niewiarygodne. Sąd miał bowiem na uwadze, iż świadek jako pracownik pozwanego miał podstawy, aby zeznawać zgodnie z forsowaną przez pozwanego w sprawie linią obrony. Rzecz jednak w tym, że zeznania te Sąd uznał za sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego, miejscami zaś pozbawione logiki. W pierwszej kolejności należy bowiem wskazać, że świadek utrzymywał, iż powód nie był w istocie w stanie wykonać żadnych, nawet najprostszych prac porządkowych w zakładzie. Trudno dać wiarę powyższym twierdzeniom, gdy zważyć na fakt, że powód był pracownikiem u pozwanego przez niemal 15 lat, przy czym w tym okresie jego zakres obowiązków nie uległ istotnej zmianie. Pozwany zawierał z powodem kolejne umowy i awansował go na kolejne stanowiska – z robotnika wykwalifikowanego na rzemieślnika, następnie na starszego rzemieślnika i wreszcie na specjalistę rzemieślnika. Trudno uwierzyć, że czyniłby to w sytuacji, gdyby powód był rzeczywiście całkowicie nieprzydatny nawet w najprostszych pracach w zakładzie. W opozycji do powyższego stało również i to, że powód z dniem (...) roku został awansowany przez pracodawcę na stanowisko specjalisty rzemieślnika. Wprawdzie pozwany, a za nim i świadek K. , utrzymywali, że awans ten wymuszony był przez podwyżkę, którą powód otrzymał w związku z zawartym przez pracodawcę ze związkami zawodowymi porozumieniem, a która nie pozostawała w związku z jego wynikami w pracy. Wskazać jednak należy, że powyższe twierdzenia nie polegały na prawdzie. Powód przed 1 września 2018 roku pracował na stanowisku starszego rzemieślnika. Zgodnie z treścią załącznika nr 1 do Układu Zbiorowego Pracy, górną granicą wynagrodzenia na tym stanowisku jest kwota 3.500 złotych. Tymczasem powód, po podwyżce zarabiał 2.960 złotych. Jego wynagrodzenie dalekie było zatem od górnej granicy widełek przyjętych dla posiadanego stanowiska, a mimo to, został awansowany do wyższej kategorii pracowników na stanowisko specjalisty rzemieślnika. Wskazać należało również, że świadek K. a jeszcze bardziej K. , w zeznaniach swoich popadli w sprzeczność, z jednej bowiem strony wskazywali, iż powód był niemal nieprzydatny w pracy, z drugiej zaś utrzymywali, że jego nieobecność spowodowana zwolnieniem lekarskim istotnie dezorganizowała pracę powodując konieczność organizowania licznych zastępstw i zatrudniania pracowników w nadgodzinach. Gdyby zaś było tak jak twierdził świadek, że pracę powoda wykonywali w przeważającej części inni pracownicy, podczas gdy on głównie odpoczywał, to jego nieobecność w pracy nie powinna być odczuwalna, ani przyczyniać się do istotnej dezorganizacji pracy w zakładzie.

Świadkowie nie potrafili również podać, czy odbyli z powodem rozmowę na temat jakości jego pracy i stopnia zaangażowania powoda w wykonywane obowiązki.

Z tego względu Sąd dał wiarę K. P. w zakresie w jakim wskazywał, że pracodawca nie zgłaszał mu żadnych zastrzeżeń odnośnie do jego pracy.

Sąd uznał również, iż pozwany nie wykazał aby długotrwała nieobecność powoda w pracy przyczyniła się do dezorganizacji pracy w zakładzie. Jak już wskazano powyżej nie były w tym zakresie przekonujące zeznania świadków. W ocenie Sądu dowodu na tę okoliczność nie mogło również stanowić zestawienie nadgodzin za okres od sierpnia do listopada 2019 roku. Jak bowiem przyznał świadek G. K. (3) nie uwzględniało ono jedynie nadgodzin związanych z nieobecnością powoda. Tymczasem już pobieżna analiza przedstawionego zestawienia nie pozwala na ustalenie jakiegokolwiek korelacji pomiędzy nieobecnością powoda w pracy a liczbą udzielonych nadgodzin. Dla przykładu, we wrześniu, gdy powód był w pracy nieobecny przez cały miesiąc, pozwany uruchomił 605 godzin nadliczbowych, podczas gdy w listopadzie 2019 roku, gdy powoda nie było w pracy tylko przez pół miesiąca pracodawca uruchomił więcej, bo aż 645 nadgodzin.

Pozostałe dowody z dokumentów Sąd uznał za w pełni wiarygodne, bowiem nie były one kwestionowane przez żadną ze stron.

W świetle poczynionych ustaleń Sąd uznał powództwo za uzasadnione.

Po myśli art. 45 § 1 kp 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.

Oświadczenie pozwanego z dnia 6 marca 2020 roku podlegało w pierwszej kolejności ocenie z punktu widzenia dochowania przez pozwanego wymogów formalnych przewidzianych przez ustawodawcę dla rozwiązywania stosunków pracy w tym trybie.

I tak, oświadczenie to nastąpiło na piśmie (art. 30 § 3 kp), pozwany zawarł w nim również pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 kp).

Natomiast zgodnie z art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W świetle utrwalonych poglądów orzecznictwa i doktryny nie budzi wątpliwości, że niepodanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia lub podanie jej w sposób ogólnikowy i niekonkretny stanowi formalną wadę wypowiedzenia, powodującą jego sprzeczność z prawem i w takim przypadku nie ma potrzeby badania merytorycznej zasadności wypowiedzenia.

Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 kp wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2012r., II PK 315/11).

Wskazać należy, iż w świetle powołanego przepisu dopuszczalne są różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne bowiem jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy; konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zachowania w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub poprzez sformułowanie w sposób uogólniony, jeżeli wynika ze znanych pracownikowi

okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy (wyrok z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06).

Pracodawca nie może również powoływać w postępowaniu sądowym nowych, wcześniej w ogóle niewskazanych w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn, okoliczności lub uzasadnienia kwestionowanego wypowiedzenia.

W wyroku z dnia 2 października 2002r., sygn. akt I PKN 586/01 Sąd Najwyższy wyraził stanowisko, iż obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę jest rozumiany w orzecznictwie jako powinność podania przyczyny skonkretyzowanej, nie ograniczającej się do powtórzenia wyrażeń ustawowych lub przytoczenia ogólnikowych. Zaznaczył, że wprawdzie w judykaturze przyjmuje się także, iż badanie konkretności wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę podlega ocenie z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę, ale nie uzasadnia to kreowania przez pracodawcę nowych zarzutów przeciwko pracownikowi dopiero w postępowaniu sądowym.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt stanu faktycznego badanej sprawy stwierdzić należało, iż pozwany pracodawca w oświadczeniu z dnia (...) roku o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę nie sprostał wymogom podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy w rozumieniu art. 30 § 4 kp.

W ocenie Sądu, jedyną konkretną przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy powodowi był zarzut „powtarzających się nieobecności pracownika spowodowanych chorobą”, które „powodują dezorganizację pracy zakładu, w którym zatrudniony jest pracownik oraz wymaga podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej, wyznaczania zastępstwa i pociąga za sobą wydatki na zatrudnianie pracowników w godzinach nadliczbowych.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy w pierwszej kolejności, że Sąd w pełni podziela utrwalony w orzecznictwie pogląd, iż nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenia zastępstw) i pociągające za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych lub innych osób na podstawie umów zlecenia, są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1997 roku, sygn. I PKN 422/97).

Należy jednak podkreślić, iż usprawiedliwione chorobą nieobecności w pracy tylko wówczas mogą być uznane za uzasadniające wypowiedzenie, gdy powodując dezorganizację pracy narażają na szwank istotne interesy pracodawcy. Dla wykazania zasadności wypowiedzenia (w rozumieniu art. 45 § 1 KP) nie jest w takiej sytuacji wystarczające powołanie się na zatrudnianie dodatkowych pracowników, trudności w zorganizowaniu pracy i dotrzymaniu terminów zleceń. Pracodawca, który jest przecież przedsiębiorcą, powinien organizować swoją działalność gospodarczą biorąc pod uwagę nieuchronność chorób, urlopów i innych usprawiedliwionych nieobecności swych pracowników. Wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże związek przyczynowy absencji konkretnego pracownika z naruszeniem swych istotnych interesów (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r., sygn. akt I PKN 449/00).

Ponadto w wyroku z dnia 11 lipca 2006 roku w sprawie I PK 305/05 Sąd Najwyższy wskazał, że przez długotrwałą nieobecność pracownika rozumieć należy nieobecność porównywalną z okresem wskazanym w art. 53 kp. W przypadku powoda byłby to okres około 300 dni. Tymczasem łączna nieobecność powoda z powodu choroby na przestrzeni całego zatrudnienia u pozwanego w ciągu 14 lat pracy przekroczyła ledwie 300 dni.

Dlatego Sąd uznał, że nieobecność powoda z powodu choroby, trwająca 108 dni, jakkolwiek mogła stanowić dla pracodawcy pewną uciążliwość to nie była w takim stopniu długotrwała, aby uzasadniać zwolnienie powoda z pracy. Tym bardziej, że choć pozwany deklaratywnie i ogólnikowo wskazywał, że kilkumiesięczna nieobecność powoda w pracy przyczyniła się do dezorganizacji pracy z Zakładzie, to jednak nie zdołał przedstawić żadnych przekonujących argumentów na potwierdzenie tych twierdzeń. Nie potrafił wskazać, czy zatrudnił jakąś konkretną osobę na zastępstwo

w miejsce powoda, jakie wydatki poniósł z tytułu uruchomionych nadgodzin, czy też, aby doszło do opóźnienia pracy w okresie absencji powoda.

Pozostałe wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę dotyczące „braku zachowania należytej staranności w wywiązywaniu się z nałożonych zadań, braku samodzielności i zaangażowania w wykonywanie obowiązków służbowych” Sąd uznał za niekonkretne. W ocenie Sądu użyte w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy sformułowania mają charakter ogólnikowy. Wypowiedzenie nie zawiera zaś żadnego uzasadnienia, z którego wynikałoby jakie konkretnie zachowania powoda świadczą, np. o jego niesamodzielności, czy braku zaangażowania. W ocenie Sądu pracodawca winien był uzasadnić te przyczyny z odwołaniem się chociażby do takich okoliczności, jak np. wydajność pracy powoda względem innych osób zatrudnionych na podobnym stanowisku, konieczność nadzorowania jego pracy, itp. Na żadne takie okoliczności pozwany jednak w uzasadnieniu wypowiedzenia nie wskazał. Jak przyznali to świadkowie i powód, w czasie wręczania mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę w ogóle nie rozmawiali na temat przyczyn wypowiedzenia umowy.

Pozwany przedstawił wprawdzie świadka K., który powoływał przypadki niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków przez powoda, jednakże nie potrafił potwierdzić, czy w tym sytuacjach zwracał powodowi uwagę na spostrzeżone nieprawidłowości. A ponadto te na które zwraca uwagę były niezwłocznie wyjaśniane przez powoda z korzyścią dla niego. Równocześnie brak jakichkolwiek dowodów, aby którykolwiek z przedstawicieli pracodawcy zgłaszał powodowi uwagi dotyczące jego pracy. Jeżeli zatem powód dopiero w toku zeznań świadków na rozprawie dowiaduje się o zastrzeżeniach jakie pracodawca miał do jego pracy na przestrzeni niemal piętnastu lat trwania stosunku pracy, to stwierdzić należało, że pracodawca nie dopełnił obowiązku, o którym mowa w art. 30 § 4 kp i nie sprecyzował w dostatecznym stopniu przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w chwili składania oświadczenia pracownikowi. Tym samym naruszył zatem przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

Dlatego też, w punkcie I wyroku, Sąd na podstawie art. 45 § 1 kp w zw. z art. 47¹ kp zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę, odpowiadającą trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia powoda. Liczonego jak ekwiwalent za urlop.

Pozwany na żądanie Sądu wskazał średnie wynagrodzenie powoda brutto w kwocie niższej niż pierwotnie z zaświadczeniu dla powoda.

Dlatego też Sąd przyjął pierwotne zaświadczenie/k.16/ mając na uwadze, że wskazano w nim pełne trzy miesiące pracy z okresu przed wypowiedzeniem umowy powodowi, grudzień, styczeń, luty/.

O odsetkach Sąd orzekł zgodnie z żądaniem pozwu na podstawie art. 481 § 1 kc i 476 kc w zw. z art. 300 kp i zasądził od kwoty należności głównej odsetki ustawowe za opóźnienie za okres od dnia 1 lipca 2020 roku, a więc od dnia następnego po ustaniu stosunku pracy, do dnia zapłaty.

W myśl powołanych przepisów jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi (art. 481 § 1 kc). Dłużnik dopuszcza się zwłoki, gdy nie spełnia świadczenia w terminie, a jeżeli termin nie jest oznaczony, gdy nie spełnia świadczenia niezwłocznie po wezwaniu przez wierzyciela (art. 476 kc). W procesie wezwanie do zapłaty zastępowane jest doręczeniem pozwu. Kodeks pracy nie wskazuje daty wymagalności odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę w trybie wypowiedzenia. Pozew został doręczony pozwanemu w przedmiotowej sprawie w dniu 22 maja 2020 r.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono w punkcie III wyroku według art. 477² § 1 kpc, który wskazuje, że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 96 ust.1 pkt 4 , i 97 w zw. z art. 113 i 13 ust.2 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z dnia 1 września 2005 r. Nr 167 poz .1398) w zw. z art. 98 kpc. W myśl art.96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy nie ma obowiązku uiszczania kosztów sądowych pracownik dochodzący swoich roszczeń , a według art. 97 powołanej ustawy w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Zgodnie z art. 113 ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Mając na uwadze powyższe Sąd nakazał pobrać od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 1939 zł tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy. Opłata została naliczona od pierwotnej wartości przedmiotu sporu, albowiem jego zmiana w toku procesu nie ma wpływu na wielkość opłaty . Pozwany przegrał spór w 100 % .

O kosztach postępowania między stronami orzeczono w punkcie II wyroku na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2018 r. poz. 1800 ze zmianami)zasądził od pozwanego na rzecz powoda, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Należy w tym miejscu wskazać, że wprawdzie § 9 ust. 1 pkt 1 cytowanego rozporządzenia nie odnosi się wprost do roszczenia odszkodowawczego dochodzonego na podstawie art. 45 § 1 kp, stawka wynagrodzenia adwokackiego określona obecnie w § 9 ust. 1 pkt 1 znajduje odpowiednie zastosowanie w sprawach o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 45 § 1 kp /patrz uchwała 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10/.