

*Sygn. akt IV P 5/16*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 listopada 2016 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR B. G.

Ławnicy: K. P., Z. G.

Protokolant: Wiesława Rudzka

po rozpoznaniu w dniu 08 listopada 2016 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa W. P.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

**1. zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na rzecz powoda W. P. kwotę 6.900,00 zł (sześć tysięcy dziewięćset złotych 00/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 16 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;**

**2. zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na rzecz powoda W. P. kwotę 360,00 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**

**3. nakazuje pobrać od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w B. kwotę 345,00 zł (trzysta czterdzieści pięć złotych 00/100) tytułem opłaty od pozwu;**

**4. wyrokowi w punkcie 1. (pierwszym) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.000,00 zł (trzy tysiące złotych 00/100).**

*Sygn. akt IV P 5/16*

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 11 stycznia 2016 roku, skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B., powód W. P., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o zasądzenie odszkodowania w kwocie 6.900 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu z tytułu naruszenia przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód podnosił, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie stanowią rzeczywistego powodu, zwłaszcza druga

z przyczyn jest nieprawdziwa, bowiem nigdy nie zdarzyło się, by powód stawiał jakiegokolwiek żądania odnośnie sprzętu bądź odmówił wykonania przydzielonego zadania. Jednocześnie powód wskazywał, że był pracownikiem bardzo zdyscyplinowanym i nienagannie wywiązującym się

z powierzonych obowiązków. W zakresie pierwszej przyczyny podnosił, że

z ugruntowanego orzecznictwa sądowego wynika, iż długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą mogą uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, ale takie wypowiedzenie może być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w sytuacji, gdy dotyczy długoletniego pracownika nienagannie wykonującego dotąd swoje obowiązki. Taka sytuacja zaistniała w odniesieniu do powoda. Dodatkowo powód wskazywał, że przyczyny wymienione w punktach 2 i 3 oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę ujęte zostały w sposób ogólnikowy.

W odpowiedzi na pozew z dnia 29 stycznia 2016 roku pozwane Przedsiębiorstwo (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B., reprezentowane przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosło o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwany podnosił, że przyczyny określone

w wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi są rzeczywiste i uzasadniają wypowiedzenie umowy. Liczne absencje W. P. powodowały znaczne utrudnienia w funkcjonowaniu zakładu. Pracodawca był zmuszony do przesuwania pracowników na miejsce nieobecnej osoby, zmiany podziału zadań i rozkładu czasu pracy. Nadto powód kwestionował polecenia przełożonych w zakresie przydziału poszczególnych autokarów, odmawiał jazdy konkretnym autokarem. Odnosząc się do trzeciej przyczyny pozwany wskazał, że powód nie przedstawił karty kierowcy, co mogło spowodować liczne konsekwencje wobec pracodawcy.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód W. P. został zatrudniony w pozwanym Przedsiębiorstwie (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. od 9 marca 1993 roku na stanowisku kierowcy autobusu-konduktora w pełnym wymiarze czasu pracy.

(dowód: umowy o pracę - akta osobowe powoda część B)

W czasie zatrudnienia pracodawca nie zgłaszał uwag do pracy powoda. W. P. nienagannie wykonywał swoje obowiązki, był wzorowym, odpowiedzialnym pracownikiem.

(dowód: zeznania świadków: M. W. – k. 65; G. J. - k. 160; J. B. – k. 163; A. W. - k. 164; M. R. – k. 165; J. K. – k. 180-181; P. Z. – k. 181-182; G. C. – k.178-179; opinia – k. 8)

W okresie zatrudnienia w pozwanym zakładzie powód korzystał ze zwolnień lekarskich, podobnie jak inni kierowcy. W latach 2011 i 2012 W. P. nie chorował. Następnie w roku 2013 powód chorował przez 26 dni, a w 2014 roku przez 21 dni. W 2015 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w dniu 1 kwietnia, a następnie od 17 kwietnia do 15 maja, łącznie przez 29 dni. Potem W. P. chorował nieprzerwanie przez 153 dni od 29 maja do 28 października. Powód cierpiał na dolegliwości ze strony kręgosłupa i w związku z tym poddawał się zabiegom rehabilitacyjnym. Jednocześnie W. P. miał kłopoty osobiste, toczyło się postępowanie o rozwód.

(dowód: wykaz zwolnień lekarskich – k. 34; zaświadczenia lekarskie – k. 35-49; zeznania powoda W. P. – k. 63-65 w zw. z k. 184, k. 184; zeznania świadka J. K. – k. 180-181)

W pozwanym zakładzie na stanowiskach kierowców zatrudnionych było około 50 osób na podstawie umowy o pracę i około 50 kierowców na podstawie umowy zlecenia. Inni kierowcy także chorowali. W 2014 roku na zwolnieniach lekarskich przebywało 20 kierowców, w tym 5 przez okres powyżej 33 dni. W 2015 roku ze zwolnień lekarskich

korzystało 21 kierowców, w tym 8 osób powyżej 33 dni. Z powodu absencji chorobowej pracodawca nie rozwiązał umowy o pracę z żadnym pracownikiem.

(dowód: zestawienia nieobecności – k. 134, 149-150, 158-184; zeznania świadków P. Z. – k. 181-182; G. J. – k. 160-162)

O nieobecnościach spowodowanych chorobą W. P. niezwłocznie informował pracodawcę. Raz zdarzyła się nagła sytuacja, że powód wieczorem korzystał z pomocy lekarskiej i zawiadomił pracodawcę około godz. 22.00, że następnego dnia nie stawi się do pracy.

(dowód: zeznania powoda W. P. – k. 63-65 w zw. z k. 184, k. 184; zeznania świadków: J. K. – k. 180-181; C. G. – k. 179-180; A. W. – k. 164; G. J. – k. 160-162)

W związku z nieplanowanymi nieobecnościami powoda w pracy zachodziła konieczność znalezienia zastępstwa i zmiany grafiku. Praktycznie codziennie któryś z kierowców korzystał ze zwolnienia lekarskiego. Nieobecność jednego lub dwóch kierowców nie wpływała na realizację zadań stałych pozwanego zakładu.

(dowód: zeznania świadków: J. B. – k. 162-163; A. W. – k. 164)

W pozwanym zakładzie na przełomie 2015/2016 roku było około 90 autobusów, w tym 3 wyposażone w tachograf cyfrowy, a pozostałe

w tachograf analogowy. Powód miał przydzielony autobus S. klasy (...), który był przeznaczony do realizacji przejazdów turystycznych, krajowych

i zagranicznych. W. P. obsługiwał takie przejazdy. Przydzielony powodowi samochód był wyposażony w tachograf cyfrowy, ewidencja czasu pracy na tym pojeździe odbywała się przy pomocy elektronicznej karty kierowcy. W tym czasie w pozwanym zakładzie 15-16 kierowców posiadało karty, wśród nich był powód, który wydanie karty opłacił samodzielnie.

W pozwanym zakładzie pracy było zatrudnionych za mało kierowców. Dlatego dodatkowo na rzecz pozwanego świadczyli pracę kierowcy zatrudnieni na podstawie umów zlecenia. Szczególnie w okresie letnim, kiedy pozwany zakład miał zlecenia na większą ilość wyjazdów turystycznych, w tym zagranicznych, liczba zatrudnionych kierowców była niewystarczająca.

(dowód: ilość pojazdów – k. 77; zeznania świadków: M. W. – k. 65-67; G. J. – k. 160-161; P. Z. – k. 181-183)

W. P. zgłosił pracodawcy, że przydzielony mu pojazd S. ma ponadnormatywne spalanie i należy dokonać wymiany termostatów. W dniu 26 lutego 2015 roku, w dniu dla powoda wolnym od pracy, pojazd użytkowany przez niego został przydzielony innemu kierowcy. W marcu W. P. zwrócił się do pracodawcy na piśmie

o wyjaśnienie tej sytuacji. W odpowiedzi na pismo pracodawca wskazał, że ta zmiana odbyła się na licznę sugestie powoda, podtrzymał też decyzję o przydzieleniu mu autobusu marki A..

(dowód: zeznania powoda W. P. – k. 63-65 w zw. z k. 184, k. 184; zeznania świadka P. Z. – k. 181-183; pismo powoda - k. 9, pismo pozwanego – k. 10)

W. P. nigdy nie odmawiał wykonywania poleceń. Nie zgłaszał żadnych żądań w zakresie przydziału pojazdów. Jeśli przydzielono mu inny autobus niż oczekiwał, to nie odmawiał wykonania polecenia. Zdarzało się, że okazywał wtedy swoje niezadowolenie.

(dowód: zeznania świadków: G. J. – k. 160-162; J. B. – k. 162-163; A. W. – k. 164; M. R. – k. 165-166; C. G. – k. 179-180; J. K. – k. 180-181)

Po powrocie ze zwolnienia lekarskiego w dniu 28 października 2015 roku pozwany pracodawca zażądał od powoda przedstawienia karty kierowcy celem odczytania danych. W piśmie z dnia 29 października 2015 roku W. P.

poinformował pracodawcę, że karta kierowcy mu zaginęła. Po przeszukaniu mieszkania celem jej odnalezienia skojarzył sobie, że karta została mu skradziona wraz z częścią dokumentów i receipt oraz saszetką w przychodni w Ł., co miało miejsce w dniu 22 października 2015 roku. Fakt ten powód zgłosił na Policji i sprawa miała być wyjaśniana. Równocześnie powód zgłosił gotowość do pracy na autobusach z tachografami. W kolejnym piśmie z dnia 30 października 2015 roku powód poinformował pracodawcę, że ma trudną sytuację finansową i nie stać go na wyrobienie nowej karty. Jednocześnie przypomniał, że skradzioną kartę wyrobił na swój koszt i nie posiada już pod opieką autobusu na kartę.

(dowód: pisma powoda – k. 13-14)

Pismem z dnia 3 czerwca 2015 roku pracodawca poinformował (...) Związek Zawodowy (...) w B. o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, uzasadniając ten zamiar częstymi, przerywanymi, powtarzającymi się okresami absencji,

Pracodawca podał, że w tym czasie za powoda obowiązki realizują inni pracownicy, co powoduje dezorganizację pracy działu przewozów. Organizacja związkowa zwróciła się o zgodę na przedłożenie opinii

w późniejszym terminie, tj. do czasu powrotu powoda do pracy, z uwagi na brak możliwości jego wysłuchania.

Następnie pismem z dnia 28 października 2015 roku pozwany pracodawca ponownie wystąpił do (...) Związku Zawodowego (...) w B. informując, że nadal podtrzymuje zamiar wypowiedzenia powodowi umowy

o pracę z uzasadnieniem, jak w piśmie z dnia 3.06.2015 roku i wskazał,

że od tamtej pory zwiększyła się ilość dni absencji powoda. W odpowiedzi na to pismo organizacja związkowa w dniu 3 listopada 2015 roku negatywnie zaopiniowała zamiar pracodawcy.

(dowód: pisma pracodawcy – akta osobowe powoda, część B, k. 76, 80; pisma organizacji związkowej – akta osobowe powoda, część B, k. 77, 83)

W dniu 10 grudnia 2015 roku pracodawca zobowiązał powoda do przedłożenia w zakładzie karty kierowcy lub okazania kopii wniosku o jej wydanie. Tego samego dnia pozwany zwrócił się do (...) Związku Zawodowego (...) w B. informując, że uzasadnienie zamiaru wypowiedzenia powodowi umowy

o pracę uzupełnia o stawianie żądań odnośnie autobusów, którymi ma wykonywać pracę, odmawianie wykonania zadań, w przypadku przydzielenia mu wymaganego przez niego autobusu, brak okazania karty kierowcy lub kopii wniosku o jej wydanie. W piśmie z dnia 15.12.2015 roku organizacja związkowa podtrzymała negatywne stanowisko co do zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę powodowi. Prosiła pracodawcę o podanie konkretnych informacji, kiedy powód odmówił wykonania pracy oraz poleceń przełożonych, a także przepisów, które regulują obowiązek wyrobienia karty kierowcy. W odpowiedzi na to pismo pozwany pracodawca poinformował organizację związkową, że podtrzymuje swoje stanowisko w sprawie wypowiedzenia umowy o pracę W. P. wskazując, że argumentacja związku jest nie do przyjęcia.

(dowód: pisma pracodawcy – akta osobowe powoda, część B, k. 84, 85, 87; pismo organizacji związkowej - akta osobowe powoda, część B, k.86)

Oświadczeniem z dnia 30 grudnia 2015 roku, doręczonym powodowi tego samego dnia, pozwany pracodawca rozwiązał z W. P. umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 marca 2016 roku.

Jako przyczyny wypowiedzenia pozwany wskazał:

1. częste, przerywane, powtarzające się okresy absencji i również długotrwałą niedyspozycyjność, co zmusza kierownictwo zakładu pracy do każdorazowej zmiany organizacji pracy. Pracodawca zarzucił powodowi, że w okresie częstych absencji nie wykonuje nakładanych na niego obowiązków, a obowiązki te realizowane są za niego przez innych pracowników. Powoduje to dezorganizację pracy działu przewozów,

2. utrudnianie współpracy poprzez stawianie żądań odnośnie autobusów, którymi ma wykonywać zadanie, odmawianie wykonania zadań  
w przypadku nie przydzielenia wymaganego przez powoda autobusu,
3. nie okazanie karty kierowcy bądź kopii złożonego wniosku o jej wydanie.

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 7)

Miesięczne wynagrodzenie powoda W. P., obliczone według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy stanowiło kwotę 3.092,65 zł.

(dowód: informacja – k. 101)

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań powoda W. P. oraz świadków: G. J., J. B., A. W., A. G., M. R., G. C., C. G., J. K., częściowo na podstawie zeznań świadków M. W. i P. Z., a także w oparciu o dokumenty zawarte w aktach sprawy i w aktach osobowych powoda.

Sąd nie dał wiary twierdzeniom świadków M. W.

i P. Z., iż powód stawiał żądania odnośnie autobusów, którymi miał jeździć oraz odmawiał wykonania zadań w przypadku nie przydzielenia wymaganego przez niego autobusu. Twierdzenia świadków pozostają w sprzeczności z zeznaniami świadków G. J., J. B., A. Z., M. R., C. G.

i J. K., z którymi powód bezpośrednio współpracował

i którzy planowali jego pracę. Z ich zeznań wynika, że W. P. nigdy nie odmówił wykonania polecenia wyjazdu przydzielonym mu autobusem. Powód okazywał jedynie niezadowolenie, mówiąc, żeby mu przydzielono najgorszy autobus, a miało to związek z odebraniem autobusu S..

Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków wynika, że powód był bardzo dobrym kierowcą, odpowiedzialnym, o wysokiej kulturze osobistej

i dlatego kierowany był do wykonywania przejazdów turystycznych, w tym zagranicznych. Był kierowcą pożądanym przez osoby wynajmujące autobusy na takie przejazdy.

### ***Sąd Rejonowy zważył, co następuje:***

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Artykuł 45 § 1 kodeksu pracy stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a gdy umowa o pracę uległa rozwiązaniu o przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu. Wypowiedzenie jest nieuzasadnione, gdy nie opiera się na ważnych i rzeczywistych przyczynach. Przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę na czas nie określony mogą leżeć zarówno po stronie pracownika, jak i po stronie pracodawcy, albo też po obu stronach łącznie. Gdy chodzi o pracownika mogą być przez niego zawinione, albo niezawinione.

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 § 1 kp powinna być dokonana nie tylko z uwzględnieniem interesów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, ale także z uwzględnieniem słusznego interesu zakładu pracy, który należy oceniać w powiązaniu z istotą i celem stosunku pracy.

W umowie o pracę pracownik zobowiązuje się bowiem do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 kp). Skoro więc celem stosunku pracy jest zatrudnianie pracownika po to, by zakład pracy – płacąc mu wynagrodzenie – mógł na niego liczyć i prowadzić zamierzoną działalność, to w sytuacji częstych i długotrwałych nieobecności w pracy, skutkujących niemożnością wykonywania

przez pracownika przyjętych na siebie obowiązków, utrzymywanie stosunku pracy należy uznać za sprzeczne z tak określonym celem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 września 1998 roku, I PKN 335/98, OSNAP 1999/20/648).

Jednocześnie zasadność wypowiedzenia powinna być oceniana także z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego swoje obowiązki ( por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6.11.2001 roku, I PKN 673/00, OSNP 2003, nr 19, poz. 459).

Przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę trzeba też mieć na uwadze, iż jest to zwykły środek rozwiązywania stosunku pracy. Jak to pokreślił Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85 (OSNC 1985/11/164), przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę może stanowić okoliczność niezależna od pracownika, jeżeli przemawia za tym interes zakładu pracy. „Taką przyczyną w szczególności może być długotrwała usprawiedliwiona nieobecność pracownika z przyczyn zdrowotnych, w razie gdy powoduje ona dezorganizację pracy w zakładzie”.

Z kolei w wyroku z dnia 4 grudnia 1997 roku w sprawie sygn. akt I PKN 422/97 (OSNAP 1998/20/600 Sąd Najwyższy wprost stwierdził, iż nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenia zastępstw), są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione. Jednocześnie przyjmuje się, że wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika może być uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6.11.2001 roku, I PKN 673/00, OSNP 2003, nr 19, poz. 459).

W przedmiotowej sprawie jako pierwszą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę powodowi pozwany wskazał częste, przerywane, powtarzające się okresy absencji i również długotrwałą niedyspozycyjność, co miało zmuszać kierownictwo zakładu pracy do każdorazowej zmiany organizacji pracy. Pracodawca zarzucił powodowi, że w okresie częstych absencji nie wykonywał nakładanych na niego obowiązków, a obowiązki te realizowane były za niego przez innych pracowników, co powodowało dezorganizację pracy działu przewozów.

Wskazać należy, że choroba pracownika wpisana jest w ryzyko, jakie pracodawca ponosi z powodu jego zatrudnienia, podobnie jak w przypadku innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy spowodowanych innymi przyczynami niż choroba (urlopy). Pracodawca powinien zatem organizować pracę biorąc pod uwagę nieuchronność wystąpienia tych zdarzeń i czynić to w taki sposób, by podczas nieobecności w pracy zadania były możliwe do wykonania. Jednym ze sposobów realizacji tego zadania jest zapewnienie zatrudnienia na określonym poziomie.

Tymczasem, z materiału dowodowego w sprawie wynika, że w pozwanym zakładzie zatrudnionych było około 50 kierowców na podstawie umowy o pracę i tyle samo na podstawie umowy zlecenia. Na przełomie 2015/2016 roku w pozwanym zakładzie było około 90 autobusów, w tym 3 wyposażone w tachograf cyfrowy, a pozostałe w tachograf analogowy. Powód miał przydzielony autobus S. klasy (...), przeznaczony do realizacji przejazdów turystycznych, krajowych i zagranicznych. W pozwanym zakładzie pracy było zatrudnionych zbyt mało kierowców, w szczególności obsługujących takie przejazdy. Wynika to z zeznań świadków – przełożonych powoda M. W. i P. Z., a także G. J.. Z uwagi na niedostateczną liczbę kierowców dodatkowo na rzecz pozwanego świadczyli pracę kierowcy zatrudnieni na podstawie umów zlecenia. Szczególnie w okresie letnim, kiedy pozwany zakład miał zlecenia na większą ilość wyjazdów turystycznych, liczba zatrudnionych kierowców była niewystarczająca.

Podkreślić również trzeba, że inni kierowcy zatrudnieni w zakładzie także chorowali. W 2014 roku na zwolnieniach lekarskich przebywało 20 kierowców, w tym 5 przez okres powyżej 33 dni. W 2015 roku ze zwolnień lekarskich korzystało 21 kierowców, w tym 8 osób powyżej 33 dni. Z powodu absencji chorobowej pracodawca nie rozwiązał jednak umowy o pracę z żadnym pracownikiem.

Pozwany pracodawca nie wykazał, że właśnie nieobecności powoda naruszyły jego istotne interesy. Z przeprowadzonych dowodów wynika, że nieobecność jakiegokolwiek kierowcy powodowała konieczność znalezienia

zastępstwa i dokonania zmiany organizacji pracy. Jednocześnie z zeznań świadków J. B. i A. W. wynika, że praktycznie codziennie któryś z kierowców korzystał ze zwolnienia lekarskiego, a nieobecność jednego lub dwóch kierowców nie wpływała na realizację zadań stałych pozwanego zakładu. Pamiętać przy tym należy,

że o nieobecnościach spowodowanych chorobą W. P. niezwłocznie informował pracodawcę. Raz tylko zdarzyła się nagła sytuacja, że powód wieczorem korzystał z pomocy lekarskiej i zawiadomił pracodawcę około godz. 22.00, że następnego dnia nie stawi się do pracy. Nie jest też prawdą, że nieobecności powoda skutkowały koniecznością wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych przez innych kierowców. Pozwany nie przedstawił na potwierdzenie tej okoliczności żadnego dowodu.

Reasumując, pozwany pracodawca nie wykazał, że jakiegokolwiek problemy z organizacją pracy w dziale przewozów miały związek wyłącznie

z nieobecnościami powoda. Jak bowiem wynika ze zgromadzonych w sprawie dowodów w dziale była zatrudniona zbyt mała liczba kierowców

w odniesieniu do zaplanowanych zadań.

Pozwany przed dokonaniem wypowiedzenia umowy o pracę nie wziął pod uwagę, że ustala przyczyna nieobecności powoda. Przypomnieć należy, że w poprzednich latach powód nie korzystał ze zwolnień częściej niż inni pracownicy, a w latach 2010 i 2011 w ogóle nie chorował. Okres choroby

w 2015 roku zbiegł się z trudną sytuacją osobistą powoda – toczącym się procesem rozwodowym. Nadto pozwany zawiadomił reprezentującą powoda organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia mu umowy o pracę już

w dniu 3 czerwca 2015 roku, kiedy to nieobecność powoda spowodowana chorobą wynosiła 28 dni (wykaz zwolnień lekarskich – k. 34). Podkreślić również należy, iż pozwany w ogóle nie wziął pod uwagę, że w poprzednich latach powód sumiennie i rzetelnie wykonywał swoje obowiązki, że był długoletnim pracownikiem, ocenianym bardzo wysoko. Wypowiedzenia umowy pracodawca dokonał po dwóch miesiącach od zakończenia okresu choroby.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 listopada 2001 roku (I PKN 673/00, OSNP 2003, nr 19, poz. 459) wyraził pogląd, że nieobecność pracownika spowodowana niezdolnością do pracy w następstwie choroby, która nie miała charakteru przewlekłego, a ponadto definitywnie minęła, nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. W pewnych okolicznościach wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą może być uznane za sprzeczne

z zasadami współzycia społecznego. Sąd Najwyższy uznał przykładowo, że tego typu sprzeczność może zachodzić w przypadku wypowiedzenia umowy

o pracę długoletniemu pracownikowi nienagannie wykonującemu dotąd swoje obowiązki.

Pozwany pracodawca wskazał ponadto jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę W. P. utrudnianie współpracy poprzez stawianie żądań odnośnie autobusów, którymi miał wykonywać zadania, odmawianie wykonania zadań w przypadku nie przydzielenia wymaganego przez powoda autobusu.

Odnosząc się do tej przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy

o pracę należy wskazać, że przyczyna ta ma charakter ogólny, nie jest konkretna, bowiem pracodawca nie podał informacji, kiedy powód odmówił wykonania pracy oraz poleceń przełożonych, kiedy i jakie żądania w zakresie przydzielenia autobusów stawiał.

W wyroku z dnia 20 stycznia 2015 roku, wydanym w sprawie I PK 140/14 (LEX nr 1653739) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że „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. (...) 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 opisanu

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”.

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.

W przedmiotowej sprawie z zeznań świadków G. J., J. B., A. Z., M. R., C. G. i J. K., z którymi powód bezpośrednio współpracował i którzy planowali jego pracę wynika, że W. P. nigdy nie odmówił wykonania polecenia wyjazdu przydzielonym mu autobusem. Nie zgłaszał też żadnych żądań w tym zakresie. Co najwyżej powód okazywał niezadowolenie, mówiąc, żeby mu przydzielono najgorszy Autosan, a miało to związek z odebraniem autobusu S..

Reasumując, druga z przyczyn rozwiązania umowy o pracę wskazana w oświadczeniu pracodawcy jest ujęta w sposób ogólnikowy, jest niekonkretna, a przez to niemożliwa do zweryfikowania. Przyczyna ta nie została skonkretyzowana w chwili wręczenia wypowiedzenia. Powodowi nie zostały przedstawione żadne konkretne okoliczności – zdarzenia, wskazujące na odmowę wykonania przez niego określonych poleceń. Nadto, jak wynika z materiału dowodowego (zeznań wymienionych wyżej świadków) przyczyna ta jest nieprawdziwa.

Jako trzecią z przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę pozwany pracodawca wskazał nie okazanie karty kierowcy bądź kopii złożonego wniosku o jej wydanie. Jak wynika z materiału dowodowego w sprawie wobec wezwania pracodawcy do okazania karty, powód już następnego dnia po powrocie do pracy, t.j. w dniu 29 października 2015 roku na piśmie poinformował pracodawcę, że karta kierowcy mu zaginęła. Wyjaśnił, że po przeszukaniu mieszkania celem jej odnalezienia skojarzył sobie, że karta została mu skradziona wraz z częścią dokumentów i recept oraz saszetką w przychodni w Ł., co miało miejsce w dniu 22 października 2015 roku. Poinformował, że fakt ten zgłosił na Policji. Równocześnie powód zadeklarował gotowość pracy na autobusach z tachografami. W kolejnym piśmie z dnia 30 października 2015 roku poinformował pracodawcę, że ma trudną sytuację finansową i nie stać go na wyrobienie nowej karty. W tym miejscu należy wskazać, że skradzioną kartę W. P. wyrobił na swój koszt i nie posiadał już pod opieką autobusu na kartę. Jednocześnie pracodawca nie zaproponował mu pokrycia kosztów wyrobienia nowej karty, choć powód poinformował go o trudnej sytuacji. Pozwany nie nałożył na pracowników obowiązku wyrobienia kart kierowców, ani też nie wskazał żadnych podstaw prawnych takiego żądania. Skłania to do wyprowadzenia wniosku, że pracodawca poszukiwał jakiegokolwiek przyczyny, która stanowiłaby podstawę do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Powyższe okoliczności świadczą o tym, że podstawą rozwiązania umowy o pracę z powodem mogły być inne przyczyny (nie wskazane w wypowiedzeniu), których pracodawca nie podał w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę w celu uniknięcia możliwości ich kontroli.

Biorąc pod uwagę przytoczone poglądy, zawarte w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w kontekście okoliczności sprawy, Sąd uznał wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, po pierwsze za nieuzasadnione, a po drugie za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 kp).

Z dwóch alternatywnych roszczeń powód wybrał odszkodowanie. Zgodnie z art. 47<sup>1</sup> kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 kp, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.



Okres wypowiedzenia umowy o pracę powodowi wynosił 3 miesiące. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia powoda, będąca podstawą do ustalenia wysokości odszkodowania stanowiła kwotę 3.092,65 zł. Powód dochodził kwoty 6.900 zł (choć mógł żądać 9.277,95 zł).

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd na podstawie art. 45 § 1 kp w zw. z art. 47<sup>1</sup> kp uwzględnił powództwo w całości, o czym orzekł w punkcie pierwszym wyroku.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 § 1 i 2 kc.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie przepisu art. 98 kpc, wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość kosztów Sąd ustalił na podstawie przepisów § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800 ze zm.).

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (Dz.U.2014.1025 j.t. ze zm.) w zw. z art. 98 kpc Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 345,00 złotych tytułem opłaty od pozwu.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nie przekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.