

Sygn. akt IV P 72/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 listopada 2020 roku

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Ławnicy:	Ewa Połom, Jolanta Woźniak
Protokolant:	kierownik sekretariatu Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 13 listopada 2020 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa D. P.

przeciwko Spółdzielni (...) Zakładowi Pracy (...) w C.

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę

1. Oddała powództwo.
2. Nie obciąża powódki kosztami procesu.

Sygn. akt IV P 72/20

UZASADNIENIE

Powódka D. P. wniosła przeciwko Spółdzielni (...) Zakładowi Pracy (...) w C. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest osobą niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym. Wypowiedzenia umowy o pracę złożonego powódce nie konsultowano ze związkami zawodowymi. Uzasadnienie rozwiązania umowy o pracę jest dyskryminuje osoby niepełnosprawne i wygląda to tak jakby były limity zachorowań. Złamano też zasady współżycia społecznego.

Pozwana spółdzielnia w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej spółki kosztów postępowania, w tym kosztów procesu. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podniosła, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powódce była długotrwała usprawiedliwiona nieobecność powódki spowodowana chorobą, co skutkowało dezorganizacją pracy. Według informacji pozwanego powódka nie jest członkiem organizacji związków zawodowych działających u pracodawcy, zatem nie zachodziła konieczność konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę. Nieobecności powódki, skutkowałe dezorganizacją produkcji, polegającą w szczególności na większym obciążeniu pracą innych pracowników, którzy legitymują się orzeczeniami o niepełnosprawności, część w stopniu znacznym, a którzy musieli przejąć obowiązki pracownicze powódki. W wyniku nieobecności powódki dochodziło również do trudności w planowaniu procesu produkcji z uwagi na fakt, iż powtarzające się zwolnienia lekarskie powódki udzielane były na następujące po sobie okresy nie dłuższe niż miesiąc.

Powodowało to konieczność organizowania nagłych zastępstw. Powyższe wpływało również na brak możliwości udzielania innym pracownikom urlopów wypoczynkowych w okresach wzmożonej pracy. W czasie nieobecności pracownika jego obowiązki albo nie są wykonywane w ogóle albo są wykonywane przez innych pracowników, co powoduje niekorzystne skutki organizacyjne i finansowe. Pracodawca będący zakładem pracy chronionej ma obowiązki wobec wszystkich pracowników a nie tylko powódki. Pozwana spółdzielnia musi utrzymać zakład na rynku, konkurując z innymi podmiotami, które nie muszą spełniać wymogów i ograniczeń przewidzianych dla zakładów pracy chronionej, w szczególności co do zapewnienia szczególnych warunków pracy, obostrzeń w zakresie czasu pracy pracowników oraz intensywności pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka D. P. była zatrudniona w Spółdzielni (...) Zakładowi Pracy (...) w C. ostatnio w okresie od 1.07.2010 r. do 30.10.2020 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony dziesięciu lat na stanowisku obuwnik - szwacz.

(dowód: akta osobowe powódki, umowa o pracę cz. B k. 22, wypowiedzenie umowy o pracę cz. C k.1).

D. P. korzystała ze zwolnień lekarskich w okresach od 4.04.2018 r. do 28.06.2020 r. z przerwami łącznie przez 325 dni.

(bezsporne, nadto karta zasiłkowa powódki k. 32).

(...) Spółdzielni (...) w C. i (...) Spółdzielni (...) w C. pismami z 5.10.2020 r. poinformowały pracodawcę, iż powódka nie jest ich członkiem.

(dowód: informacja związków zawodowych k.32 vete i 33).

Spółdzielnia (...) Zakład Pracy (...) w C. w dniu 28.07.2020 r. złożyła powódce wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z powodu długotrwałej powtarzającej się absencji chorobowej powodującej dezorganizację pracy na wydziale produkcyjnym.

(dowód: akta osobowe powódki cz. C wypowiedzenie k.1).

Większość pracowników pozwanej spółdzielni to pracownicy niepełnosprawni mający skrócony dobowy czas pracy do 7 godzin. Niespodziewane zwolnienia lekarskie powodują problemy z zastępstwem nieobecnego pracownika, zaburzają zaplanowane urlopy, wpływają na mniejszą ilość wykonanej produkcji, gdy pracownicy widzą, że nie są w stanie wykonać zaplanowanej produkcji, proponują pracę w ósmej godzinie. Trzeba było zgrać pracę działów, bo jak nie byłoby uszytych odpowiedniej ilości cholewek to dział montażu nie miałby co robić, zaburza to proces produkcji. W przypadku powódki były powtarzające się zwolnienia rok w rok, ileś lat z rządu i w największym sezonie produkcyjnym.

(dowód: zeznania świadka M. R. k.61-62 od 00:05:56 do 00:27:12).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia jest zwykłym, normalnym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Prawo takiego wypowiedzenia przysługuje zarówno pracodawcy jak i pracownikowi.

W przedmiotowej sprawie jak wynika z pisemnego oświadczenia pracodawcy wypowiedziano powódce umowę o pracę z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia z powodu długotrwałej powtarzającej się absencji chorobowej powodującej dezorganizację pracy na wydziale produkcyjnym.

W tezie VIII wytycznych z 1985 r. Sąd Najwyższy wyraźnie stwierdził, że nie tylko sytuacje zależne od pracownika, ale również takie, na które nie miał on wpływu, mogą stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia.

W orzecznictwie przyjmuje się, że częste lub długotrwałe nieobecności pracownika w pracy spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę, a przez to stanowią uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia tej umowy, ponieważ sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie może - z przyczyn zdrowotnych - wykonywać przyjętych na siebie obowiązków (por. wyroki Sądu Najwyższego z 29 września 1998 r., I PKN 335/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz. 648 oraz z 3 listopada 1997 r., I PKN 327/97, OSNAPiUS 1998, Nr 16, poz. 476).

Sąd Najwyższy w wyroku z 11.07.2006 r., I PK 305/05 uznał, że dezorganizacja pracy z powodu długotrwałej nieobecności pracownika może stanowić przyczynę wypowiedzenia tej umowy, zwłaszcza w przypadku długotrwałej, porównywalnej z okresem wskazanym w art. 53 k.p., choroby. Taka absencja zawsze bowiem powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy. Podobny pogląd zaprezentował w wyroku z 4.12.1997 r., I PKN 422/97. Sąd Najwyższy podkreślił, że nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (choćby wyznaczanie zastępstw) i pociągające za sobą wydatki na zatrudnianie pracowników w godzinach nadliczbowych lub innych osób na podstawie umowy zlecenia, są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę.

Jeżeli nieobecność taka utrudnia pracę, to wydaje się, iż pracodawca może odmówić dalszej współpracy z pracownikiem.

W rozpoznawanej sprawie należało więc rozstrzygnąć czy nieobecności w pracy powódki z powodu choroby były częste i długotrwałe oraz czy dezorganizowały pracę.

Zdaniem sądu nieobecności powódki w pracy z powodu choroby trwające w okresie ostatnich blisko trzech lat łącznie 325 dni roboczych, są częstymi i długotrwałymi nieobecnościami.

Jak wynika z jasnych, logicznych i przez to wiarygodnych zeznań świadka zastępcy szefa produkcji M. R., niespodziewane i częste oraz powtarzające się zwolnienia lekarskie powódki powodowały problemy z zastępstwem powódki, zaburzały zaplanowane urlopy, wpływały na mniejszą ilość wykonanej produkcji, oraz powodowały konieczność pracy, innych pracowników również z orzeczeniami o stopniu niepełnosprawności, w ósmej godzinie. Trzeba było zgrać pracę działów, bo jak nie było uszytej odpowiedniej ilości cholewek to dział montażu nie miał co robić, to zaburzało proces produkcji.

W ocenie sądu niespodziewana usprawiedliwiona nieobecność pracownika i to w okresie największego nasilenia produkcji dezorganizuje pracę w zakładzie, gdy między innymi zakłóca normalną organizację pracy i powoduje odrywanie innych pracowników od ich normalnych obowiązków pracowniczych. W okolicznościach przedmiotowej sprawy należy uznać, iż częste i łącznie długotrwałe nieobecności w pracy powódki, zatrudnionej przy szyciu maszynowym w dziale produkcyjnym, dezorganizowały pracę działu.

Powódka nie wskazywała, że przyczyny nieobecności z powodu choroby definitywnie minęły, wynikały z wypadku przy pracy czy były związane z rodzicielstwem i prawną ochroną kobiet w ciąży.

Podkreślić należy, iż pozwana spółdzielnia działa w warunkach wolnokonkurencyjnej gospodarki rynkowej i podlega regułom wolnego rynku. Zatem musi być konkurencyjna w stosunku do zakładów z branży oraz dotrzymywać warunków zawartych kontraktów, zarówno krajowych jak i zagranicznych, z uwagi na zastrzeżone kary umowne.

Co więcej większość pracowników pozwanej spółdzielni posiada orzeczenia o stopniu niepełnosprawności a jak wynika z niekwestionowanych wyjaśnień wiceprezesa pozwanej spółdzielni (...) w zakładzie jest tylko 3, 5 pracowników, którzy kompletnie dezorganizują pracę, którzy biorą krótkie zwolnienia i wtedy trudno poszukać pracownika na takie zastępstwo.

Złożone powódce pisemne wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem wymaganego ustawowego trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, z podaniem przyczyny wypowiedzenia i z prawidłowym pouczeniem o odwołaniu nie narusza wymogów formalnych przewidzianych przepisem art. 30 k.p., art. 36 § 1 pkt. 3 k.p. i art. 38 k.p.

Klauzula nadużycia prawa podmiotowego (art. 5 k.c. oraz art. 8 k.p.) ma charakter wyjątkowy i może być zastosowana tylko po wykazaniu wyjątkowych okoliczności. W rozpoznawanej sprawie powódka nie wykazała, że wystąpiły szczególne okoliczności uzasadniające zastosowanie zasad współzycia społecznego.

Mając na uwadze powyższe okoliczności sąd uznał, że wypowiedzenie pracodawcy nie narusza dyspozycji przepisu art. 45 k.p. i na podstawie stosowanego a contrario powołanego przepisu oddalił powództwo.

Sąd na podstawie 102 k.p.c. nie obciążył powódki kosztami procesu mając na względzie, iż powódka posiada orzeczenie o stopniu niepełnosprawności.