

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 października 2019 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Magdalena Piątkowska

Ławnicy: Ewa Nazimek, Barbara Rybak

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 października 2019 roku w Ś.

sprawy z powództwa **J. Z.**

przeciwko (...) Spółka z o.o. w Ś.

o przywrócenie do pracy

I. powództwo oddała;

II. zasądza od powoda J. Z. na rzecz strony pozwanej (...) Spółka z o.o. w Ś. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powód J. Z. wniósł pozew przeciwko pracodawcy (...) sp. z o.o. w Ś. domagając się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu przedstawił okoliczności związane z zatrudnieniem i wskazał, że w dniu 4.12.2018r. otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem ze wskazaniem jako przyczyny częstych okresów absencji powoda w pracy i zaniechanie przez powoda zwiększania swojej wiedzy i zgłaszania się do egzaminów organizowanych przez pracodawcę. Powód podniósł, iż jest osobą niepełnosprawną, o czym pozwany wiedział od dawna, a niepełnosprawność była wynikiem warunków pracy u pozwanego. Prawdziwej przyczyny zwolnienia powód upatrywał w tejże niepełnosprawności i swoim wieku bliskim wiekowi emerytalnemu. Powód wskazał, iż pracodawca nigdy nie sygnalizował mu potrzeby zdobycia dodatkowego wykształcenia, a powód miał uprawnienia konieczne do wykonywania pracy. Wskazał przy tym, iż program „płaca za wiedzę” nie powoduje podniesienia kwalifikacji. Zdaniem powoda wskazane przez niego okoliczności świadczą o nadużyciu prawa przez powoda i naruszeniu zasad współżycia społecznego.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. Potwierdzono okoliczności związane z zatrudnieniem powoda i złożeniem mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Wskazano, iż złożone wypowiedzenie spełnia warunki formalne, a wskazana przyczyna jest rzeczywista, prawdziwa i uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Podkreślono, iż niepełnosprawność powoda nie ma żadnego związku z pracą wykonywaną u strony pozwanej i twierdzenie takie, zdaniem strony pozwanej, jest całkowicie bezpodstawne i stanowi nadużycie. Co do orzeczenia o niepełnosprawności wskazano, iż powód złożył je pracodawcy dopiero 1.09.2017r. W dalszej części na pozew wywiedziono okoliczności przeczące, zdaniem pozwanej, o nabyciu niepełnosprawności w pracy w (...) sp. z o.o. w Ś.. Wskazano również, iż powód nie jest jedyną zatrudnioną osobą z ustaloną niepełnosprawnością. Odnosząc się do przyczyn wypowiedzenia wskazano, iż wysoka absencja powoda utrzymuje się od lat i od 2015r. kilkakrotnie przewyższa średni poziom absencji

występujący w grupie pracowniczej operatorów. Połączone to było u powoda z całkowitym brakiem chęci do uczenia się, rozwijania zdolności, umiejętności, podejmowania pracy na nowych liniach produkcyjnych, co, biorąc pod uwagę rozwój działalności pozwanej i dostosowywanie jej produkcji do wymagań klientów, jest podstawowym wymogiem stawianym wszystkim zatrudnionym pracownikom i powoduje działania strony pozwanej zmierzające do podnoszenia kwalifikacji swojej załogi. Opisano rozpoczęty w marcu 2017r. w zakładzie pracy pozwanej program „Płaca za wiedzę” stanowiący system motywacyjny dla pracowników, zapewniający stronie pozwanej wykwalifikowaną kadrę i niską absencję chorobową, prowadzącą do rentowności firmy na dzisiejszym rynku pracy. Opisano szeroko korzyści dla pracodawcy i pracowników płynące z wprowadzenia tego programu. Podniesiono, iż powód przystąpił do egzaminów z niemal półtorarocznym opóźnieniem i osiągnął poziom niższy od tego, jaki w tym czasie osiągali pracownicy w podobnym do powoda wieku. Wskazano, iż projekty pozwanego są coraz bardziej zaawansowane technologicznie, na bardziej zaawansowanych maszynach, wymagających odpowiedniego poziomu wiedzy i umiejętności. Powód odmawiał takiej pracy bądź od razu, bądź po kilku dniach na danym stanowisku. Zostało też zautomatyzowane stanowisko, na który powód pracował ręcznie. Konkludując wskazano, iż strona pozwana nie mogła liczyć na powoda z powodu jego niskich kwalifikacji i nieobecności przewyższającej normę w zakładzie pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. Z. zatrudniony był u strony pozwanej (...) sp. z o.o. w Ś. od dnia 1 grudnia 2010r. na stanowisku operatora produkcji, od dnia 1 grudnia 2011r. na podstawie umowy na czas nieokreślony. Dnia 16 lipca 2010r. powód z własnej inicjatywy ukończył kurs operatora maszyn do obróbki skrawaniem (...). Dnia 7 stycznia 2010r. ukończył kurs kierowca wózków jezdniowych z napędem silnikowym z wynikiem pozytywnym.

Dowód: akta osobowe powoda(w załączeniu)

Od dnia 14 listopada 2016r. powód posiadał orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności z symbolu 05-R. W zakładzie pracy w okresie zatrudnienia powoda zatrudnionych było 6 osób niepełnosprawnych, po zwolnieniu powoda zatrudniono jeszcze 3 osoby, ogółem od 2010r. zatrudniono 13 osób niepełnosprawnych.

Dowód: zestawienie k. 157

W marcu 2017r. u strony pozwanej wszedł w życie regulamin programu „Płaca za wiedzę”. W programie tym weryfikowana jest wiedza pracowników, następuje motywacyjne uzyskiwanie przez pracowników wyższej stawki zaszeregowania, co wiąże się z wyższym wynagrodzeniem za wiedzę i niską absencję chorobową. (...) obejmował przede wszystkim procedurę egzaminów praktycznych i teoretycznych. Miał na celu zapewnienie pracodawcy wykwalifikowanych, a przez to bardziej elastycznych pracowników o niskiej absencji chorobowej, przez co łatwiej planować produkcję.

Do pierwszego obowiązkowego egzaminu przystąpili wszyscy pracownicy za wyjątkiem powoda. Byli wśród nich pracownicy w wieku zbliżonym do wieku powoda i osiągnęli satysfakcjonujące wyniki. Powód do egzaminu przystąpił dopiero w lipcu 2018r. osiągnął poziom M2, przy czym w tym okresie pozostali pracownicy, w tym starsi od powoda, zdawali już kolejne egzaminy, osiągnęli poziomy M3, M4.

Dowód: regulamin systemu „Płaca za wiedzę” k.82-88

zestawienie pracowników k.90

testy k.92-113

zeznania świadka R. D., J. W., Ł. C., W. A., M. G. e-protokół k. 147

W 2014r. absencja chorobowa powoda wyniosła 13 dni roboczych, w 2015r. 30 dni roboczych, w 2016r. 27 dni roboczych, 17 dni roboczych w 2017r. W okresie od 24 września do 20 października 2018r. powód był nieobecny w pracy z powodu rehabilitacji leczniczej w ramach prewencji rentowej ZUS, co dało nieobecność 20 dni roboczych.

Było to znacznie powyżej średniego poziomu nieobecności w grupie operatorów. Nieobecności powoda stwarzały konieczność przeszkolenia innego pracownika do wykonania części obowiązków powoda, wyznaczanie zastępstw poprzez organizowanie pracy innych pracowników w nadgodzinach, co z kolei wymagało zapłaty dodatku do wynagrodzenia za pracę. Dochodziło do zmian w urloпах zaplanowanych przez innych pracowników i działało negatywnie na zespół.

Dowód:

informacja k. 10

zestawienie absencji chorobowej k. 89

zeznania świadka J. W., M. G. e-protokół k. 147

Powód pracował na stanowisku operatora na projekcie A.. Projekt ten ulegał wygaszaniu, w związku z czym powodowi powierzano inne prace związane z obróbką, a jeśli takich nie było- z montażem. Prace montażowe są mniej autonomiczne, wymagają pracy zespołu, a w nim powód wypadł najsłabiej, był najwolniejszy i inni pracownicy nadrabiali to, czego nie zrobił powód. Przeniesiono zatem powoda do ręcznego malowania detali. Stanowisko to obecnie również zostało zautomatyzowane.

Dowód: zeznania świadka R. D., J. W., J. K. e-protokół k. 147

W dniu 30 listopada 2018r. odbyło się spotkanie, na którym przedstawiono powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Powód odmówił złożenia podpisu, co uczynił i przyjął wypowiedzenie w dniu 4 grudnia 2018r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano dezorganizację pracy w (...) sp. z o.o. spowodowaną częstymi okresami absencji chorobowej powoda oraz małą elastycznością i powolnym uczeniem się nowych czynności związanych z pracą na różnych maszynach. Wskazano, iż przy wielu próbach skierowania powoda do pracy na innych obszarach nie wyrażał chęci do nauki nowych czynności i obsługi nowych maszyn, co skutkowało cofnięciem powoda na pierwotny obszar. Jak powołano dalej w uzasadnieniu w związku z długim stażem pracy w (...) wymagano od powoda większej elastyczności i większej umiejętności pracy na różnych projektach. Po wprowadzeniu w firmie programu „płaca za wiedzę” w czerwcu 2017r. nie wykazywał powód zainteresowania zwiększeniem swojej wiedzy, zdobyciem nowych umiejętności i zwiększeniem wynagrodzenia. W dalszej części uzasadnienia przyczyny wypowiedzenia przedstawiono okresy absencji powoda w pracy od 2014r. do 20.10.2018r. ze wskazaniem, iż w 2014r. powoda nie było 13 dni roboczych, w 2015r. 30 dni roboczych, w 2016r. 27 dni roboczych, 17 dni roboczych w 2017r. i 20 dni roboczych w 2018r. opisano w jaki sposób dezorganizowało to pracę, jaki wpływ miało na innych pracowników i finanse spółki.

Dowód: akta osobowe powoda (w załączeniu)

Ustalen stan faktyczny sąd dokonał w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powoda i inne dołączone przez strony co do okoliczności z tych dokumentów wynikające. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków słuchanych na rozprawie w dniu 12 czerwca 2019r. albowiem korelowały one ze sobą, były spójne i logiczne. Niewiele wniosły do sprawy zeznania świadka S. B. (e-protokół k. 165) jako nie zatrudnionej w zakładzie pracy zaś wskazane przez tego świadka okoliczności związane z ewentualną rozmową zasłyszana przez świadka przez telefon, o ile rzeczywiście miały miejsce, łączą się nie z wypowiedzeniem umowy o pracę a propozycją rozwiązania umowy za porozumieniem stron, do którego nie doszło, a wypowiedzi kadrowej, o ile taka padła, trudno nadać charakter formalnego oświadczenia pracodawcy. Niewiele wniosły również zeznania B. L.(e-protokół k. 165) , który wskazał, iż zmienił projekt, zaprzestał pracy z powodem i nie ma wiedzy , aby oceniać pracę powoda. Za nieudowodnione przy tym przez powoda sąd uznał okoliczności jakoby niepełnosprawność była skutkiem czynników występujących w pracy u strony pozwanej i aby powód zabiegał o przystąpienie do programu „ Płaca za wiedzę” i dążył do jak najszybszego zdawania egzaminów. Zeznania powoda w tym zakresie nie znalazły potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, z którego wnioski były wręcz przeciwne. Ponadto zeznania powoda sprowadzały się właściwie

do jego subiektywnego stanowiska co do tego, iż jego wykształcenie i umiejętności były wystarczające, a przyczyna rozwiązania umowy inna, niż wskazana.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym sąd zważył:

Powództwo podlegało oddaleniu.

Zgodnie z art. 45 § 1 k. p. 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 pierwszej kolejności wskazać należy, iż rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem jest przysługującym każdej ze stron uprawnieniem i stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r. I PKN 715/2000 Prawo Pracy (...) str. 34, wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSN 1998/20/598). Nie oznacza to oczywiście przyzwolenia na dowolne i nieuzasadnione wypowiedzanie umów przez pracodawcę. Musi być ono bowiem oczywiście merytorycznie zasadne, tyle tylko, że ocena zasadności wypowiedzenia - w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy - powinna być dokonywana przy wyraźnym uwzględnieniu słusznego interesu pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych z pracą. Okoliczności przemawiające za ochroną pracownika uwzględnia się w stosunku do pracowników sumiennie i starannie wykonujących obowiązki pracownicze i przestrzegających dyscypliny pracy, oraz stosujących się do poleceń przełożonych.

Jednakże nawet w takim przypadku w postępowaniu sądowym badanie przyczyny wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojaki charakter: sąd poddaje ją analizie w aspekcie zgodności czynności pracodawcy z prawem i w aspekcie jej zasadności. W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy albo odszkodowania.

W płaszczyźnie zgodności z prawem przyczyna powinna być skonkretyzowana i należy ją podać pracownikowi w formie pisemnej, w taki sposób, by miał możliwość obrony przed stawianymi mu zarzutami. W niniejszej sprawie pracodawca nie naruszył pod tym względem prawa. Wskazane powodowi przyczyny zostały opisane w sposób szczegółowy z odniesieniem do konkretów i ich skutków dla pracodawcy.

W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę i aby była prawdziwa. Zdaniem sądu strona pozwana wykazała zarówno zasadność zwolnienia pracownika, który nie dąży do podnoszenia kwalifikacji w zakładzie pracy, który na ten aspekt stawia bardzo duży nacisk, organizuje w tym celu specjalne programy i finansowe gratyfikacje mające zmotywować pracowników do poszerzania wiedzy, a co za tym idzie zwiększania przydatności dla pracodawcy oraz który - choć nie z własnej winy - w sposób zauważalny odbiega absencją chorobową od reszty pracowników na takim samym stanowisku, czym ich demotywuje i utrudnia organizację pracy. Powód nie dowiódł przy tym, aby faktyczną przyczyną jego zwolnienia był jego wiek, czy niepełnosprawność, skoro postępowanie dowodowe wykazuje, że o ile pracownik jest chętny podnosić swe kwalifikacje i się rozwijać, przystosowywać do nowych wyzwań stawianych w branży motoryzacji, to jego wiek ani niepełnosprawność nie stanowią dla pracodawcy kryterium dyskwalifikującym takiego pracownika z zespołu.

Mając powyższe na względzie, przy poparciu uzasadnienia prawnego wskazanego w odpowiedzi na pozew, powództwo oddalono.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego (punkt II wyroku) znajduje oparcie w art. 98 k.p.c w zw. z § 11 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.