

Sygn. akt IV P 99/18

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2018 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Galkowska

Ławnicy: Dorota Salasa, Wiesław Sowa

Protokolant st. sekr. sądowy Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 16 listopada 2018 r. w Puławach

sprawy z powództwa K. J.

przeciwko Spółdzielni (...)

o przywrócenie do pracy

I. Oddała powództwo;

Nie obciąża powoda kosztami procesu

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 16 maja 2018. Powód K. J. wnosił o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy dokonanego jemu przez Spółdzielnię (...) w R. za bezskuteczne.

Na rozprawie w dniu 28 sierpnia 2018r. pełnomocnik powoda, wobec upływu okresu wypowiedzenia, zmodyfikował powództwo w ten sposób, że domagał się przywrócenia powoda do pracy w pozwanej Spółdzielni (...) w R..

Pozwana Spółdzielnia (...) w R. powództwa nie uznawała i wносиła o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. J. zatrudniony był w pozwanej Spółdzielni (...) w R. od 13 czerwca 2016r. na stanowisku pomocnika mleczarskiego, początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a od 13 września 2016r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (k.6, bezsporne). W obu tych umowach jako miejsce wykonywania przez powoda pracy wpisano SM (...) -serownia.

Pomocnicy mleczarscy zatrudnieni w pozwanej Spółdzielni wykonują pracę na działach produkcyjnych: odbiór mleka, solownia, pakowanie sera świeżego, wędzarnia, dojrzewalnia, konfekcja i pomocnicy mleczarscy wykonujący pracę na działach: pakowanie sera świeżego, dojrzewalnia, konfekcja i wędzarnia kierowani są na różne stanowiska pracy według aktualnych potrzeb (informacja Głównego Serowara A. G. k.32, zeznania świadków: A. G. k.56v-57, J. G. k.55v-56v, D. O. k.61-62v).

Powód faktycznie od dnia zatrudnienia tj. od dnia 13 czerwca 2016r. bez żadnej rotacji, aż do marca 2017r. pracował na pakowni przy pakowaniu serów gotowych (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc k.63, zeznania świadków: A. G. , J. G., D. O., T. K. k.57-57v). Wtedy, w każdym miesiącu powód otrzymywał wynagrodzenie miesięczne składające się z wynagrodzenia zasadniczego i premii uznaniowej w różnych wysokościach (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W tamtym czasie jego przełożoną była D. O. i nie zwracała ona nigdy powodowi uwagi na nieprawidłowo wykonywaną przez niego pracę, niewłaściwe podejście do pracy ani też nikt ze współpracowników nie miał żadnych zastrzeżeń do współpracy z powodem (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: D. O., T. K., M. K. k.57v-58).

W marcu 2017r. powód został skierowany do wykonywania pracy na stanowisku pomocnika mleczarskiego w dziale zgrzewania, gdzie pakowane są sery świeże i do obowiązków powoda na tym stanowisku należało mycie linii produkcyjnej środkami chemicznymi, obsługiwanie maszyny wyjmującej ser świeży z solanki (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka D. O.). Po kilku dniach wykonywania pracy polegającej na kontakcie z serem świeżym, powód zaczął odczuwać dolegliwości skórne dłoni tj. pojawiły się pęknięcia skóry, swędzenie, zaczerwienienie i powód udał się do lekarza dermatologa, otrzymał leki, po których stan skóry z czasem się poprawił (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Powód, w związku ze zgłoszonymi dolegliwościami, został skierowany w dniu 28 marca 2017r. przez pracodawcę na badania lekarskie kontrolne na stanowisko pomocnika mleczarskiego pakowni sera świeżego i powód otrzymał od lekarza medycyny pracy orzeczenie lekarskie z dnia 28 marca 2017r., z którego wynikało, że powód jest zdolny do pracy na stanowisku pomocnika mleczarskiego pakowni sera świeżego - całkowity zakaz pracy w kontakcie z solanką - k.27, 28. Powód złożył to zaświadczenie u pracodawcy i niezwłocznie został przesunięty na stanowisko pracy w pakowni tj. wrócił na miejsce pracy, w którym pracował od początku zatrudnienia do marca 2017r., wykonywał takie same czynności jak te które wykonywał w okresie od zatrudnienia do dnia przesunięcia go do pracy na dział zgrzewania, z tym że nie wykonywał już, decyzją przełożonych, pracy związanej z kontaktem z serem bez opakowania np. nie mógł przepakowywać prób sera świeżego (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka D. O.).

W dniu 20 maja 2017r. powód przeszedł kolejne badania kontrolne i znowu w orzeczeniu lekarskim zapisano - całkowity zakaz pracy w kontakcie z solanką -k.29. Powód złożył to zaświadczenie u pracodawcy (bezsporne).

Od miesiąca czerwca 2017r. powód przestał otrzymywał premię uznaniową, jego wynagrodzenie składało się tylko z wynagrodzenia zasadniczego i w dniu 18 grudnia 2017r. powód zwrócił się do tut. sądu z pozwem w sprawie IVP 246/17 o odszkodowanie z tytułu naruszenia przez pozwaną Spółdzielnię zasady równego traktowania w zatrudnieniu i tut. sąd wyrokiem dnia 26 lipca 2018r. zasądził od pozwanej Spółdzielni na rzecz powoda K. J. kwotę odszkodowania, a wyrok jest obecnie prawomocny (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, bezsporne).

Pismem z dnia 30 kwietnia 2018r. (k.4-5) pozwany pracodawca oświadczył, że wypowiada powodowi umowę o pracę, z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 maja 2018r., a jako przyczynę wskazał: niespełnienie oczekiwań pracodawcy w związku z zajmowanym stanowiskiem „pomocnika mleczarskiego”, a konkretnie fakt, że w związku z przedłożonymi przez powoda zaświadczeniami o zakazie pracy w kontakcie z solanką nie może on wykonywać zadań służbowych związanych z bezpośrednią stycznością z serem świeżym niezapakowanym, to jedynymi stanowiskami pracy w dziale serowni odpowiadającymi umiejętnościom powoda oraz doświadczeniu, na które pracodawca mógł dopuścić powoda, są tylko dwa stanowiska tj. przy plastrowaniu sera na końcu linii produkcyjnej, polegające na umieszczeniu zapakowanych plastrów sera w pudełkach i na stanowisku związanym z układaniem zapakowanych serów na maszynie do etykietowania i to z zastrzeżeniem, że w sytuacji konieczności rozpakowania sera, w przypadku wadliwego zaetykietowania, czynność tę musi wykonać za powoda inny pracownik, a tym ten pracownik nie wykonuje w tym czasie swoich obowiązków związanych z zajmowanym stanowiskiem. Powyższe ograniczenia powodują dezorganizację pracy w dziale serowni, przejawiającą się koniecznością dostosowania pracy całej zmiany do ograniczeń związanych ze stanowiskami, na których powód może wykonywać swoje obowiązki.

Dalej w treści wypowiedzenia wpisano, że pracodawca zatrudniając powoda na stanowisko pomocnika mleczarskiego oczekiwał od niego pełnej dyspozycyjności na wszystkich stanowiskach pracy (odpowiadających umiejętnościom powoda oraz doświadczeniu) znajdujących się w dziale serownia, co jest związane z obowiązującą u pracodawcy zasadą rotacyjnego obsadzania stanowisk i w razie konieczności możliwością zastąpienia jednego pracownika każdym innym, co w przypadku powoda jest niemożliwe. Także jako przyczynę tej decyzji podjętej wobec powoda, pozwany pracodawca wskazywał brak zaangażowania powoda w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, co przejawiało się w szczególności brakiem chęci rozwoju i uczestnictwa w szkoleniach, których odbycie umożliwiłoby powodowi pracę na innych stanowiskach pracy w Spółdzielni, na których nie występowałby kontakt z solanką. Także pozwany pracodawca w treści tego pisma podał, że wręczając to wypowiedzenie kierował się przede wszystkim kryterium dyspozycyjności powoda do pracy na stanowiskach pracy znajdujących się w dziale serownia w porównaniu do innych pracowników i w wyniku porównania wykazano, że dyspozycyjność powoda jest jedynie ograniczona do dwóch stanowisk, podczas gdy z pozostałych pracowników pracodawca może korzystać w pełnym zakresie.

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się w dniu 31 maja 2018r. (bezsporne).

Wynagrodzenie powoda stanowiło kwotę 2.360,93 zł (k.25).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o wymienione wyżej dokumenty, wykaz i informacje oraz wyliczenia złożone przez strony, których prawdziwość nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Także sąd oparł swoje ustalenia na zeznaniach świadków: A. G., J. G., D. O., jako że zeznania te zgodne są ze sobą oraz z dokumentami i informacjami złożonymi do akt sprawy. Także zeznania świadka T. K. i M. K. zasługują na obdarzenie ich wiarą, bo nie są kwestionowane przez żadną ze stron, a sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu z tymi świadkami uznał, że są one szczerze. Także i zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc nie są sprzeczne z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Zatem zeznania te sąd obdarzył wiarą w całości.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie podnieść należy, iż wypowiedzenie umowy o pracę jest jednym ze sposobów zakończenia trwania stosunku pracy, w sytuacji, gdy jedna ze stron nie chce kontynuować tego stosunku pracy. Jednakże takie wypowiedzenie w sytuacji, gdy strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony, musi być uzasadnione, czyli pracodawca podejmując decyzję o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę musi mieć ku temu uzasadnione powody. Wypowiedzenie umowy o pracę jako że stanowi zwykły sposób jej rozwiązania, to w związku z tym, przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 KP) powinna być oceniana na płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego w sprawie I PRN 69/96). W szczególności, wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za uzasadnione, jeżeli jest podyktowane faktem, że pracownik nie wykonuje wszystkich czynności przypisanych danemu stanowisku pracy.

W piśmie wypowiedzającym powodowi umowę o pracę, a także w trakcie procesu, pozwany pracodawca podnosił, iż zasadniczą przyczyną podjęcia wobec powoda- zatrudnionego na stanowisku pomocnika mleczarskiego w dziale serownia, decyzji o wypowiedzeniu jemu umowy o pracę był fakt, że powód – po złożeniu przez niego dwóch kolejnych zaświadczeń lekarskich z 28 marca 2017r. i z 20 maja 2017r. o zakazie pracy w kontakcie z solanką, nie mógł wykonywać tej pracy na wszystkich stanowiskach pracy, na których pracę wykonują pomocnicy mleczarscy, co dezorganizowało pracę w dziale serowni, przejawiającą się koniecznością dostosowania pracy całej zmiany do ograniczeń związanych ze stanowiskami, na których powód może wykonywać swoje obowiązki, a zatrudniając powoda na stanowisko pomocnika mleczarskiego, pracodawca oczekiwał od niego pełnej dyspozycyjności na wszystkich stanowiskach pracy (odpowiadających umiejętnościom powoda oraz doświadczeniu) znajdujących się w dziale serownia, co jest związane z obowiązującą u pracodawcy zasadą rotacyjnego obsadzania stanowisk i w razie konieczności, możliwością zastąpienia jednego pracownika każdym innym, co w przypadku powoda było niemożliwe. Według pozwanego to ograniczenie dyspozycyjności powoda do pracy na stanowiskach pracy znajdujących się w dziale

serownia tylko do dwóch stanowisk pracy w porównaniu do innych pracowników, którzy mogli pracować na każdym z tych stanowisk pracy pomocników mleczarskich, było zasadniczą przyczyną podjęcia tej decyzji wobec powoda.

W tym miejscu wskazać należy, że w świetle art. 229 § 4 kp pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, przeciwwskazanie lekarskie do wykonywania choćby jednego obowiązku należącego do zakresu czynności na zajmowanym stanowisku pracy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę a zasadność wypowiedzenia nie jest uzależniona od uprzedniego zaoferowania pracownikowi przez pracodawcę innej odpowiedniej pracy, którą dysponuje (np. wyrok SN z 16 grudnia 1999 r., I PKN 469/99, wyrok z 12 stycznia 1998 r. w sprawie I PKN 466/97).

Jak wynika ze zgodnych zeznań świadków: A. G., J. G. i D. O., powód w związku ze swoimi ograniczeniami zdrowotnymi tj. całkowitym zakazem pracy w kontakcie z solanką, nie mógł wykonywać pracy pomocnika mleczarskiego na wszystkich stanowiskach, na który w dziale serownia pracują pomocnicy mleczarscy. Według w/w świadków, powód mając takie ograniczenia zdrowotne nie mógł wykonywać zadań służbowych związanych z bezpośrednią stycznością z serem świeżym niezapakowanym, bo na tym serze jest solanka, a w dziale serownia są tylko dwa stanowiska pracy, na których nie ma kontaktu z serem świeżym tj. jedno - przy plastrowaniu sera na końcu linii produkcyjnej, polegające na umieszczeniu zapakowanych plastrów sera w pudełkach i drugie - na stanowisku związanym z układaniem zapakowanych serów na maszynie do etykietowania i to z zastrzeżeniem, że w sytuacji konieczności rozpakowania sera, w przypadku wadliwego zaetykietowania, czynność tę musi wykonać za powoda inny pracownik, a tym ten pracownik nie wykonuje w tym czasie swoich obowiązków związanych z zajmowanym stanowiskiem.

Bezspornym w sprawie jest, że powód – po złożeniu przez niego zaświadczenia lekarskiego z 28 marca 2017r. został skierowany przez swoich przełożonych do pracy na pakownię na stanowisko związane z układaniem zapakowanych już serów na maszynie do etykietowania, tak aby powód nie miał kontaktu z serem świeżym, a więc z zastrzeżeniem, że w sytuacji konieczności rozpakowania sera, w przypadku wadliwego zaetykietowania, czynność tę musi wykonać za powoda inny pracownik. Poza sporem też jest że tak faktycznie było i powód w tym okresie wykonywał wyłącznie pracę na pakowni na stanowisku związanym z układaniem zapakowanych już serów na maszynie do etykietowania. Natomiast jak zgodnie zeznali świadkowie: A. G., J. G. i D. O., w dziale serownia obowiązuje zasada rotacyjnego obsadzania stanowisk pomocników mleczarskich, która polega na tym, że razie konieczności tj. potrzeb zakładu związanych z bieżącą produkcją, istnieje możliwość zastąpienia jednego pracownika każdym innym, tak aby praca całego działu mogła przebiegać sprawnie. Jak zgodnie zeznali w/w świadkowie, faktycznie wszyscy pomocnicy mleczarscy mogli pracować na każdym z istniejących w tym dziale stanowisk pracy pomocników mleczarskich; w przypadku powoda było to jednak niemożliwe, bo dyspozycyjność powoda do pracy na stanowiskach pracy znajdujących się w dziale serownia ograniczona była tylko do dwóch stanowisk pracy. Taka sytuacja, jak zeznali w/w świadkowie, którzy organizowali pracę tego działu, stanowiła organizacyjny problem, dezorganizowała pracę w tym dziale poprzez konieczność dostosowania pracy całej zmiany do ograniczeń związanych ze stanowiskami pracy, na których powód pracy nie mógł wykonywać. Także, co podnosiła w swoich zeznaniach D. O., w sytuacji gdy nie było zamówień na zapakowane bloki sera dojrzałego, przełożeni nie byli w stanie zapewnić powodowi żadnej pracy poza pakownią.

Zatem faktycznie występujące u powoda ograniczenia zdrowotne uniemożliwiły jemu wykonywanie pracy jako pomocnik mleczarski w serowni w pełnym wymiarze zadań przypisanych temu stanowisku pracy. Istotnym jest to, że stanowisko pomocnika mleczarskiego funkcjonuje w wielu miejscach w tym dziale i – jak wynika z zeznań świadków: A. G., J. G. i D. O., obecnie każda z osób pracujących na stanowisku pomocnika mleczarskiego może wykonywać pracę w miejscu pracy na którym istnieje w danej chwili potrzeba związana z organizacją produkcji. Powód zaś – jak wyżej podniesiono, z uwagi na swoje ograniczenia zdrowotne, nie mógł pracować na żadnym stanowisku pracy na którym jest kontakt z serem świeżym, a taka sytuacja zdrowotna powoda spowodowała, że - jak wyżej podniesiono, możliwości wykorzystania powoda jako pomocnika mleczarskiego w tym dziale były ograniczone - w stosunku do innych pracowników zatrudnionych na takim samym stanowisku pracy. Tak więc stwierdzić należy, że

rację na pozwanego pracodawcę twierdząc, że zatrudniając powoda na stanowisku pomocnika mleczarskiego w serowni miał prawo oczekiwać, że powód będzie wykonywał wszystkie obowiązki przypisane temu stanowisku pracy, a w trakcie zatrudnienia powoda okazało się to jednak niemożliwe. Faktem jest, że powód złożył to zaświadczenie lekarskie w dniu 28 marca 2017r. i wtedy został przesunięty do pracy na stanowisko pracy w pakowni i pracę tę wykonywał przez rok, a więc pracodawca wtedy organizował mu pracę, a dopiero pod koniec kwietnia 2018. zdecydował że ze względu na te ograniczenia dyspozycyjności powoda w pracy, wypowie mu umowę o pracę. Jednakże wypowiedzenie umowy o pracę - w przeciwieństwie do rozwiązania niezwłocznego - nie jest ograniczone terminem, a zatem możliwość złożenia skutecznego oświadczenia woli trwa tak długo, jak długo nie straciła aktualności przyczyna przyjęta przez pracodawcę. Fakt zaś, że w związku z przedłożonymi przez powoda zaświadczeniami lekarskimi o zakazie pracy w kontakcie z solanką nie może on wykonywać zadań służbowych związanych z bezpośrednią stycznością z serem świeżym niezapakowanym a jedynymi stanowiskami pracy w dziale serowni odpowiadającymi umiejętnościom powoda oraz doświadczeniu, na które pracodawca mógł dopuścić powoda, są tylko dwa stanowiska, istniał aż do momentu rozwiązania stosunku pracy, nic się nie zmieniło w stanie zdrowia powoda. Pracodawca zaś organizując po 28 marca 2017r. pracę powoda i całej zmiany uznał właśnie, że te ograniczenia powoda powodują dezorganizację pracy w dziale serowni, przejawiającą się koniecznością dostosowania pracy całej zmiany do ograniczeń związanych ze stanowiskami, na których powód może wykonywać swoje obowiązki.

Pamiętać należy, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 kp powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. W sprawie o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę (przywrócenie do pracy) istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy ma zasadność wypowiedzenia rozumiana jako istnienie ważnych przyczyn do podjęcia przez pracodawcę decyzji prowadzącej do rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca zatrudnia bowiem pracownika po to, by świadczył on pracę na konkretnym stanowisku pracy, na którym istnieją konkretne obowiązki przypisane temu stanowisku, zaś niewypełnianie przez pracownika tego obowiązku nawet z przyczyn od niego niezależnych np. zdrowotnych, stanowi wystarczającą podstawę do oceny, że dokonane w tych warunkach wypowiedzenie umowy o pracę jest zasadne. Pracodawca może bowiem zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiąganie lepszych rezultatów pracy. Wypowiedzenie umowy o pracę należy uznać za skuteczne, jeżeli jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji stojących przed nim zadań (wyrok z dnia 28 września 1976 r. w sprawie I PRN 59/76) .

Zatem, w ocenie sądu, pozwany pracodawca mając na uwadze dobro i słusze interesy Spółdzielni, w sytuacji, gdy nie ma nadmiaru pracowników zatrudnionych na tym podstawowym w Spółdzielni stanowisku pracy – pomocnik mleczarski, to miał prawo zdecydować, iż rozwiąże jednak z powodem umowę o pracę, bo okazało się w trakcie zatrudnienia, że powód- z przyczyn od siebie niezależnych, bo zdrowotnych, nie może pracować tak samo jak inne osoby zatrudnione w Spółdzielni na tych stanowiskach, przez co jego dyspozycyjność jest istotnie ograniczona. P. należy, co już wyżej podniesiono, że zasadność wypowiedzenia z powodu przeciwwskazań lekarskich do wykonywania przez danego pracownika obowiązków należących do zakresu czynności na zajmowanym stanowisku nie jest uzależniona od uprzedniego zaoferowania pracownikowi przez pracodawcę innej odpowiedniej pracy, którą dysponuje.

Także jako przyczynę tej decyzji podjętej wobec powoda, pozwany pracodawca wskazywał brak zaangażowania powoda w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, co przejawiało się w szczególności brakiem chęci rozwoju i uczestnictwa w szkoleniach, których odbycie umożliwiłoby powodowi pracę na innych stanowiskach pracy w Spółdzielni, na których nie występowałby kontakt z solanką. Jednakże z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, iżby było tak faktycznie. Przesłuchana w charakterze świadka bezpośrednio przełożona powoda D. O. podała, że mówiąc o małym zaangażowaniu powoda, to miała na myśli słowa które wypowiadał wcześniej do niej powód typu „ że chce więcej zarabiać ale nie jest zainteresowany żadnymi wyzwaniem, bo jest za stary”. Ta sytuacja jednak nie świadczy o tym że powód nie wykazywał chęci rozwoju i uczestnictwa w szkoleniach. Zarzut ten się więc nie potwierdził.

Natomiast, jak już wyżej podniesiono, decyzji pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę z zasadniczej przyczyny- niespełnienie oczekiwań pracodawcy w związku z zajmowanym stanowiskiem „pomocnika mleczarskiego”, a konkretnie fakt, że w związku z przedłożonymi przez powoda zaświadczeniami o zakazie pracy w kontakcie z solanką nie może on wykonywać zadań służbowych związanych z bezpośrednią stycznością z serem świeżym niezapakowanym, a te ograniczenia powodują dezorganizację pracy w dziale serowni, przejawiającą się koniecznością dostosowania pracy całej zmiany do ograniczeń związanych ze stanowiskami, na których powód może wykonywać swoje obowiązki, nie można uznać za nieuzasadnioną, niezgodną z prawem czy zasadami współżycia społecznego. Zatem żądanie powoda przywrócenia go do pracy w pozwanej Spółdzielni jest niezasadne.

Wobec tego i na podstawie art. 45§1 kp sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach procesu sąd orzekł w oparciu o art. 102 kpc, który to przepis stanowi, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może nie obciążać w ogóle strony przegrywającej kosztami procesu. Zdaniem sądu, taka sytuacja tu właśnie zaistniała. Powód utracił pracę w pozwanej Spółdzielni, a decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej niewątpliwie był subiektywnie przekonany o zasadności swojego roszczenia. Zatem obciążanie go kosztami procesu nie jest zasadne.