

Sygn. akt IV P 67/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 09-07-2015 r.

Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Aleksandra Dąbrowska

Ławnicy: Halina Zalewska, Krystyna Jaworska

Protokolant: st. sekr. sąd. Marlena Młynarkiewicz

po rozpoznaniu w dniu 09-07-2015 r. w Ostródzie

sprawy z powództwa K. D. (PESEL: (...))

przeciwko Zakładowi (...) Sp. z o.o. w O. (KRS: (...))

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę

1. zasądza od pozwanego Zakładu (...) Sp. z o.o. w O. na rzecz powoda K. D. kwotę 9.000 (dziewięć tysięcy) złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 06 maja 2015 roku do dnia zapłaty;
2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3000 (trzech tysięcy) złotych.

UZASADNIENIE

Powód K. D. złożył pozew przeciwko Zakładowi (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w O. o zasądzenie kwoty 9.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwu pozwanemu do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu argumentował, iż w dniu 24 kwietnia 2015 roku otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, w uzasadnieniu którego pozwany wskazał powody, z którymi powód się nie zgadza, ponieważ wykonywał polecenia przełożonych i pracował wydajnie. W ocenie powoda przedstawione w wypowiedzeniu przyczyny zostały wytworzone jedynie w celu utworzenia uzasadnienia do wypowiedzenia umowy o pracę.

Pozwany Zakład (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w O. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany wywodził, iż wielokrotnie zwracał powodowi uwagę na to w jaki sposób wykonuje swoje obowiązki, w szczególności zaniedbania powoda uwidoczniły się w lekceważeniu zamówień firmy (...) sp. z o.o. , co spowodowało odejście klienta do konkurencji. Ponadto powód nie przestrzegał czasu pracy oraz prowadził nierzetelne rozliczenie materiałów produkcji. Powyższe okoliczności spowodowały utratę zaufania do powoda i rozwiązanie umowy o pracę.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. D. zatrudniony był w Zakładzie (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w O. (zwanym dalej (...)) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku mistrza w dziale produkcji, za wynagrodzeniem 3.000 zł.

(dowód: umowa o pracę – k. 5, porozumienie k. 119 - część B akta osobowe, zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 15)

W dniu 24 kwietnia 2015 r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływa w dniu 31 lipca 2015 r. Jednocześnie pozwany zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy.

Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwany wskazał: niestosowanie się do poleceń przełożonych, a tym samym utrata zaufania; brak umiejętności transferowania zadań wyznaczanych przez kierownictwo na operacje w produkcji, co się przekłada na niską wydajność pracy; brak należytego nadzoru i organizacji pracy na stanowiskami podległych pracowników.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę z dnia 24 kwietnia 2015 r. – k. 5 część C akt osobowych)

Do zakresu czynności powoda należały następujące zadania:

- organizowanie pracy pracownikom całego wydziału konstrukcji metalowych,
- nadzorowanie realizacji zadań produkcyjnych zgodnie z ustalonymi planami, harmonogramami i bieżącymi zamówieniami,
- bieżąca kontrola wykonywanej pracy pracowników wydziału, zapewniająca wysoką jakość wyrobów,
- nadzór nad prawidłową i zgodną z przeznaczeniem obsługą i eksploatacją maszyn i urządzeń,
- nadzór nad prawidłowością stosowania procesów technologicznych,
- kontrolowanie dyscypliny pracy oraz nadzór nad właściwym i pełnym wykorzystaniem czasu pracy podległych pracowników,
- czuwanie nad terminowym przygotowaniem i regularnym zaopatrzeniem w niezbędne materiały i narzędzia,
- dbałość o prawidłowe wykorzystanie materiałów produkcyjnych i należyte zagospodarowanie odpadów,
- bieżące prowadzenie ewidencji zużycia materiałów produkcyjnych,
- instruowanie pracowników w zakresie racjonalnego wykonywani czynności i operacji oraz prawidłowej obsługi maszyn i urządzeń,
- wykonywanie innych zadań wyznaczonych przez przełożonych, wynikających z funkcji komórki lub niezbędnej dla prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstwa,
- prowadzenie i rozliczenie zleceń produkcyjnych całego wydziału konstrukcji metalowych.

(okoliczności bezsporne, dowód: zakres czynności k. 92-92v część B akt osobowych)

Z ww. zakresu czynności powód wywiązywał się w sposób należyty.

(dowód: zeznania świadka J. D. płyta dvd k. 56, zapis 00:06:52, 00:09:58, 00:11:36, 00:14:33, 00:17:38; świadka S. G. płyta dvd k. 56, zapis 00:38:41, 00:44:54, 00:52:48; świadka B. J. płyta dvd k. 56, zapis 00:54:13, 00:59:21, 01:00:53, 01:03:43)

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Na wstępie zaznaczyć należy, że sąd ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, które nie wzbudziły wątpliwości Sądu w zakresie swej wiarygodności. Dowody znajdujące się w aktach sprawy (w tym aktach osobowych) w pełni korespondują ze sobą i składają się na ustalony w sprawie stan faktyczny. Nie były one kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły również żadne wątpliwości, co do ich formy bądź treści.

Nadto, sąd dał wiarę zeznaniom świadków J. D., S. G., B. J., W. Ś., ponieważ zeznania te polegały na prawdzie. Są jasne, logiczne, pozbawione wewnętrznych sprzeczności i tworzą z pozostałym, uznanym za wiarygodny materiałem dowodowym, spójną całość. Wszyscy świadkowie zeznali, że powód był sumiennym pracownikiem, a brak terminowości w realizowaniu zamówień był spowodowany różnymi względami, w szczególności nieterminowym dostarczaniem materiałów.

Odnosząc się do zeznań świadka A. G., wskazać należy, że Sąd nie dał wiary twierdzeniom świadka, w zakresie jakim twierdził, że powód nieprawidłowo wykonywał obowiązki. Przeczą temu zeznania świadków J. D., S. G., B. J. oraz W. Ś.. Niewiarygodnie i nielogicznie w świetle zeznań ww. świadków jawią się w szczególności depozycje świadka A. G., że winę za opóźnienie w realizacji zamówień ponosi wyłącznie powód.

Spór w przedmiotowej sprawie koncentrował się na zasadności podanej w wypowiedzeniu jego przyczyny. Powód podnosił, iż wypowiedzenie jest niezasadne i niecelowe. Pozwana spółka oponowała powyższemu.

Zgodnie z art. 30 § 4 kp wypowiedzenie umowy o pracę powinno zawierać przyczynę uzasadniającą to wypowiedzenie. Jak wskazuje orzecznictwo sądowe, przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna. Sprecyzowanie przyczyny wypowiedzenia powinno umożliwić pracownikowi racjonalną ocenę, czy ta przyczyna rzeczywiście istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności pracodawcy jest celowe. Wskazanie przyczyny pełni też wobec pracownika funkcję gwarancyjną, gdyż tylko w granicach wskazanych przyczyn toczyć się może proces, w którym kontroli podlega prawidłowość postępowania pracodawcy (tak wskazuje m.in. uzasadnienie wyroku SN z dnia 7.04.1999, I PKN 645/98, OSNAP 2000/11/420). Uniemożliwiać ma to stawianie pracownikowi w trakcie procesu innych zarzutów niż te, które rzeczywiście były powodem wypowiedzenia umowy. Dlatego też, jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uchwale całej Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27.06.1985 r. (OSNC 1985/11/164) - wytyczne dotyczące wykładni art. 45 k.p., teza XI - wskazywana przyczyna nie może ograniczać się do powtórzenia wyrażen ustawowych lub zwrotów zbyt ogólnych, nie popartych wskazaniem konkretnych okoliczności. Za zbyt ogólne, a przez to naruszające art. 30§4 kp orzecznictwo Sądu Najwyższego uznaje wskazanie jako przyczyny wypowiedzenia „niewłaściwego wykonywania obowiązków” (tak. np. wyrok SN z dnia 1.10.1997 r., I PKN 315/97, OSNAP 1998/14/427), lub „utruty zaufania do pracownika” (uchwała SN z dnia 27.06.1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164).

Przyjmuje się również, że 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.

Odnosząc powyższe do okoliczności niniejszej sprawy uznać należy, że podane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny były zbyt ogólnikowe i niekonkretne i miały prawo budzić wątpliwości powoda co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć.

W tym miejscu Sąd pragnie podkreślić, że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej, a ponadto nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (wyrok Sądu Najwyższego z 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAP i US 1998 nr 18, poz. 538). Istotna jest nie sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, lecz przyczyny, które ją spowodowały. Zaufanie pracodawcy ma szczególne znaczenie w przypadku pracowników zatrudnionych

na stanowiskach kierowniczych. Dlatego utrata zaufania pracodawcy do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę także wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy, jednakże obiektywnie nosi ono cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy - art. 100 § 2 pkt 4 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNAPiUS 2002 nr 5, poz. 112). Utrata zaufania do pracownika sama w sobie nie może być przyczyną wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę. Jak już wyżej wspomniano, utrata zaufania uzasadnia wypowiedzenie, jeżeli wynika z obiektywnych i racjonalnych przyczyn, które same w sobie usprawiedliwiają wypowiedzenie. Utrata zaufania musi z czegoś wynikać - np. z określonego zachowania pracownika, obiektywnie wadliwego. I to te przyczyny utraty zaufania uzasadniają w istocie wypowiedzenie. Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie.

W świetle powyższego nie może uzasadniać utraty zaufania sformułowanie zawarte w wypowiedzeniu jako „nie stosowanie się do poleceń przełożonych”, albowiem jest to sformułowanie ogólne i nieprecyzyjne, a nadto nierzeczywiste, ponieważ nie zostało udowodnione w niniejszej sprawie przez pozwanego zgodnie z regułą rozkładu ciężaru dowodu wynikająca z art. 6 kc.

Pozwany pracodawca powołał się również ogólnikowo na: brak umiejętności transferowania zadań wyznaczanych przez kierownictwo na operacje w produkcji co się przekłada na niską wydajność pracy oraz brak należytego nadzoru i organizacji pracy nad stanowiskami podległych pracowników. Nie opisał przy tym konkretnych zdarzeń (albo konkretnych zachowań pracownika), z którymi łączyłyby się powyższe zarzuty, jedynie w toku postępowania próbował wykazać, że wskazane w wypowiedzeniu przyczyny wynikały z okoliczności znanych już wcześniej pracownikowi.

Podsumowując stwierdzić zatem należy, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu nie uzasadniały rozwiązania umowy o pracę.

Uwzględniając wszystkie powołane okoliczności, jak również upływ okresu wypowiedzenia, sąd uwzględnił roszczenie powoda i zasądził na jego rzecz odszkodowanie w kwocie 9.000 zł (punkt 1 wyroku).

Stosownie do art. 477² § 1 k.p.c. wyrokowi w punkcie I nadano rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, czyli kwoty 3000 zł (punkt 3).

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. Zgodnie z regułą wynikającą z tego przepisu strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Pozwany przegrał sprawę w całości, a zatem zobowiązany był zwrócić koszty procesu powodowi, na które składały się koszty zastępstwa procesowego (900 zł - ustalone zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6pkt 4 w zw. z § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu).