

Sygn. akt VI P 599/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 listopada 2019 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Beata Piórek
Ławnicy:	Grażyna Barczewska Krystyna Narożańska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Monika Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 15 listopada 2019 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa T. C.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G.

o odszkodowanie

I. Zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. na rzecz powoda T. C. kwotę 2200 zł /dwa tysiące dwieście złotych/ tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa pracy wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 6 lutego 2019 roku do dnia zapłaty.

II. W pozostałym zakresie powództwo oddala.

III. Wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2200 zł /dwa tysiące dwieście złotych/.

IV. Nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Gdańsk – Południe w Gdańsku kwotę 110 zł /sto dziesięć złotych/ tytułem opłaty od pozwu od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony w mocy ustawy.

Sygn. akt VI P 599/18

UZASADNIENIE

Powód T. C. pozwem z dnia 4 grudnia 2018 r. wniósł przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w G. o zasądzenie na jego rzecz kwoty 6600 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zwrotu kosztów postępowania według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że w dniu 14 listopada 2018 r. pozwany wypowiedział mu umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony bez podania przyczyny wypowiedzenia. W ocenie powoda brak podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pozwanego czyni, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło niezgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Ponadto powód podał, że w związku z nagłym otrzymaniem wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony nie był w żaden sposób przygotowany do poszukiwań nowego zatrudnienia, a rzeczony oświadczenie woli pracodawcy wpłynęło na zaburzenie jego stabilizacji finansowej. Dodatkowo powód podniósł, że jest osobą niepełnosprawną po amputacji obu kończyn dolnych, a brak stałego zatrudnienia spowodował również destabilizację psychiczną, gdyż zdaje sobie sprawę, że w jego przypadku oznacza to wydłużony okres poszukiwań nowego miejsca pracy, a tym samym znacznie ogranicza możliwość szybkiego zatrudnienia. Powód dodatkowo wskazał, że pozwany zaproponował mu powrót do pracy na zasadzie przekazania obowiązków oraz przeszkolenia nowego pracownika na stanowisku zajmowanym przez niego. Powód podał, że po konsultacji z PIP ma obawę, iż wyrażenie zgody na proponowaną przez pozwanego ugodę nie przyniosłoby zadowalających rezultatów. (pozew- k. 3-4, 10)

Pozwany (...) sp. z o.o. z siedzibą w G. w odpowiedzi na pozew wskazał, że zakończenie stosunku pracy pomiędzy stronami odbyło się z zachowaniem przepisów prawa, a w szczególności było w pełni uzasadnione. (odpowiedź na pozew-k. 20, 26)

Na rozprawie w dniu 15 listopada 2019 r. powód podtrzymał powództwo w całości. Natomiast prezes pozwanego wniósł o oddalenie powództwa w całości wskazując, że podał przyczyny wypowiedzenia ustnie. Gdyby Sąd zadecydował o uwzględnieniu powództwa to wniósł o zmniejszenie kwoty, gdyż powód był zatrudniony w pozwanej spółce tylko około 5 miesięcy i spółka wydała dużo pieniędzy na jego zatrudnienie. (k. 111-112)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód T. C. był zatrudniony u pozwanego (...) sp. z o.o. z siedzibą w G. na podstawie umowy o pracę poczynawszy od dnia 18 czerwca 2018 r., na czas nieokreślony. Przed zawarciem umowy o pracę z pozwanym powód odbywał staż w kancelarii i nie był zatrudniony na podstawie umowy o pracę, powodowi zależało na zawarciu umowy o pracę na czas nieokreślony, gdyż jako osoba niepełnosprawna ubiegał się o dofinansowanie na protezy nóg i konieczne było przedstawienie informacji o zatrudnieniu, na co pozwany przystał od razu.

W oparciu o zawartą umowę o pracę z 18 06 2018r. powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży oraz najmu nieruchomości, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 2200 zł brutto.

Powód jest osobą niepełnosprawną, po amputacji obu kończyn.

Powód nie posiadał zakresu obowiązków na piśmie, na początku zatrudnienia zajmował się wyszukiwaniem nieruchomości na sprzedaż, w trakcie zatrudnienia pracodawca zmienił zakres obowiązków powoda związany na czynności związane z najmem nieruchomości.

Następnie, oświadczeniem z dnia 14 listopada 2018 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę, z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Pracodawca nie wskazał przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę.

Przed wręczeniem wypowiedzenia prezes zarządu pozwanej wskazał powodowi, że jest niezadowolony z efektów jego pracy.

(Dowód : (Dowód : umowa o pracę- k. 1 akt osobowych powoda cz. B; zeznania powoda, k. 107-109 (nagranie czas: 00:17:03-00:41:07), rozwiązanie umowy o pracę z 14 11 2018r., akta osobowe powoda nienumerowane; płyta DVD-R, k. 75; świadectwo pracy, akta osobowe powoda nienumerowane; wezwanie do wydania haseł, k. 38; korespondencja

e-mail, k. 46, 48-55, 65-66; zeznania powoda, k. 107-109 (nagranie czas: 00:17:03-00:41:07); zeznania za pozwanego D. B., k. 109-114 (nagranie czas: 00:41:08-01:07:07))

Przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy, Sąd oparł się na treści załączonych do akt sprawy i zgromadzonych w aktach osobowych powoda dokumentów oraz częściowo o nagraniu DVD-R (k. 75) w zakresie wnioskowanym o dowód, których wiarygodności i treści żadna ze stron nie kwestionowała.

Sąd nie oparł się i pominął przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy zaświadczenie o zarobkach k. 74, albowiem nie zostało ono sporządzone zgodnie z przepisami z dnia 29 maja 1996 r. **w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy § 2 ust. Pkt 2 – obowiązują zasady obliczania wynagrodzenia jak ekwiwalentu za urlop, wobec czego sąd przyjął kwotę wynagrodzenia wynikającą z umowy o pracę powoda.**

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 kpc, zgodnie z którym dokument prywatny sporządzony w formie pisemnej albo elektronicznej stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie, treści dokumentów strony postępowania nie kwestionowały. Sąd z urzędu nie znalazł podstaw do zakwestionowania ich wiarygodności poza zaświadczeniem o wynagrodzeniu powoda.

Sąd przy ustalaniu stanu faktycznego oparł się także na zeznaniach przesłuchanych w charakterze stron powoda T. C. oraz za pozwanego D. B., którym dał wiarę w zakresie bądź zgodnym ze sobą, bądź uzupełniającym się i zgodnym z treścią załączonych dokumentów i nagraniem, w jakim tworzyły one logiczną całość z pozostałymi dowodami z dokumentów w formie papierowej bądź elektronicznej.

Powód wskazywał na okoliczności związane z wypowiedzeniem umowy o pracę, z przyczyną wypowiedzenia, niedochowaniem warunków wypowiedzenia oraz miarkowania odszkodowania. Powód zarzucił, iż pozwany nie wskazał przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, co jest okolicznością niesporną oraz że przed wręczeniem wypowiedzenia pozwany wskazał, że jest niezadowolony z pracy powoda. Zeznania za pozwanego D. B. sąd uznał za wiarygodne w zakresie, w jakim były one logiczne i konsekwentne, zgodne z lub uzupełniające się tym co zeznał powód, jak również z dowodami z dokumentów. D. B. wskazywał, że nie był zadowolony z pracy powoda i mówił o tym, że nie ma efektów. W ocenie Sądu okoliczności podane w zeznaniach na temat wielokrotnych rozmów na temat zarzutów do pracy powoda nie zostały w sposób dostateczny wykazane przez stronę pozwaną odpowiednimi dowodami w niniejszym postępowaniu. Z materiału zgromadzonego w niniejszym postępowaniu nie wynika również w sposób jednoznaczny, iż pozwany wskazał na konkretną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Co więcej przyczyna ta bezsprzecznie nie została podana na piśmie, co stoi w sprzeczności z przepisami prawa o wypowiedzaniu umów zawartych na czas nieokreślony. Natomiast zeznania stron są zgodne w zakresie tego, że to powodowi zależało na zatrudnieniu na czas nieokreślony, na co strona pozwana przystała oraz, że powód przed zatrudnieniem u strony pozwanej nie miał stałej pracy a odbywał staż.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo T. C. co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszym postępowaniu powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 6600 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zwrotu kosztów postępowania według norm prawem przepisanych, a więc w wysokości maksymalnej, zgodnie z treścią art. 47¹ kodeksu pracy.

Oświadczeniem z dnia 14 listopada 2018 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę, z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Pracodawca nie wskazał przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na piśmie, co jest okolicznością niesporną.

W ocenie Sądu powództwo zasługiwało co do zasady na uwzględnienie, bowiem rozwiązanie przez pozwaną spółkę umowy o pracę za wypowiedzeniem było niezgodne z przepisami prawa pracy.

Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia wymienia art. 30 § 3, 4, 5 k.p. Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia i zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998r., I PKN 434/98). Wymóg "konkretności" wypowiedzenia był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji.

Innymi słowy, z art. 30 § 4 k.p. wynika obowiązek pracodawcy wskazania pracownikowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie.

Wypowiedzenie umowy o pracę jako czynność prawna pracodawcy powinno spełniać pewne wymagania formalne, aby mogło zostać uznane za zgodne z prawem (zgodne z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę - art. 45 § 1 KP), w szczególności powinno być złożone na piśmie (art. 30 § 3 KP) oraz wskazywać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie (art. 30 § 4 KP). Te wymagania formalne muszą być spełnione w chwili składania oświadczenia woli o wypowiedzeniu, w przeciwnym razie wypowiedzenie jest wadliwe, narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę przez pracodawcę, co może pociągać za sobą uznanie przez sąd pracy bezskuteczności wypowiedzenia, przywrócenie pracownika do pracy lub zasądzenie na jego rzecz odszkodowania. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2000 r., I PKN 99/00)

Zgodnie zaś 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 do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ k.p.).

Sąd uwzględnił powództwo z uwagi na brak podania przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Nagranie DVD-R (k. 75), które zostało dołączone do akt niniejszej sprawy przez stronę pozwaną, w sposób jednoznaczny i konkretny nie wskazuje na przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę, które zgodnie ze stanowiskiem strony pozwanej miały być podane powodowi ustnie, niemniej jednak sąd orzekający stoi na stanowisku, że i tak podanie przyczyny wypowiedzenia ustnie nie spełnia wymogu art. 30 § 4 kodeksu pracy i stanowi o dokonaniu wypowiedzenia z naruszeniem prawa.

Mając na uwadze powyższe Sąd, na podstawie art. 45 § 1 k.p. i art. 47¹ k.p., zasądził od pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. na rzecz powoda T. C. kwotę 2200 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa pracy wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 6 lutego 2019 roku do dnia zapłaty.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę powoda był dwutygodniowy. Natomiast Sąd przyznał odszkodowanie za niezgodne z przepisami prawa pracy wypowiedzenie umowy o pracę za jeden miesiąc, z uwagi na sytuację zdrowotną powoda. Sąd nie zasądził na rzecz powoda odszkodowania w kwocie maksymalnej, albowiem powód nie wykazał w żaden sposób okoliczności przemawiających za powyższym. Dodać należy, że pozwany zawarł z powodem od razu umowę na czas nieokreślony na prośbę powoda, a nie na okres próbny, czy czas określony. To powodowi zależało

na podpisaniu umowy na czas nieokreślony. Powód ubiegał się o nowe protezy , na które otrzymał dofinansowanie w kwocie 20 tys zł.

Ustawodawca w treści art. 47¹ k.p. nie nadał jakiegoś szczególnego, wyjątkowego charakteru możliwości określenia przez sąd kwoty świadczenia na poziomie wyższym od odpowiadającego wynagrodzeniu za przysługujący pracownikowi okres wypowiedzenia umowy o pracę. Fakt ustanowienia górnej granicy odszkodowania, ograniczający funkcję kompensacyjną świadczenia i uniemożliwiający nawet pracownikom o bardzo długim zakładowym stażu pracy uzyskania pełnego naprawienia poniesionej szkody, przemawia jednak przeciwko tezie, że w każdym przypadku wadliwego rozwiązania stosunku pracy w tym trybie sąd powinien zasądzić odszkodowanie w jego maksymalnej ustawowej wysokości. Wysokość świadczenia powinna być wypadkową wszystkich okoliczności sprawy, rozważonych przez sąd przy uwzględnieniu wspomnianych funkcji spornego odszkodowania, a także tych kryteriów, jakie zastosował sam ustawodawca różnicując wysokość świadczenia z uwagi na długość zakładowego stażu pracy pracownika (determinującego długość okresu wypowiedzenia) i wysokość wynagrodzenia za pracę. Wadliwe rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy jest bowiem szczególnie dotkliwe dla pracownika od wielu lat związanego z zakładem pracy, zwłaszcza gdy dokonane zostało z poważnym naruszeniem obowiązujących przepisów, stąd przyznane odszkodowanie powinno pełnić w tym przypadku nie tylko funkcję kompensacyjną, równoważąc utracone przez pracownika zarobki, ale także represyjną, stanowiąc zadośćuczynienie za doznaną krzywdę. Jednak w stosunku do tych właśnie pracowników ustawodawca ustanawiając górną granicę odszkodowania na poziomie wynagrodzenia za okres trzech miesięcy, praktycznie wyłączył możliwość sędziowskiego orzekania o odszkodowaniu wyższym niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2015 r., I PK 190/14)

Sąd miał na uwadze , iż powód był zatrudniony u pozwanego tylko około 5 miesięcy , a strona pozwana od razu zatrudniła powoda na podstawie umowy o prace zawartej na czas nieokreślony na prośbę powoda , aby powód mógł ubiegać się o dofinansowanie protez oraz , że pozwany nie był zadowolony ze współpracy z powodem , co zakomunikował co najmniej przed rozwiązaniem umowy z powodem i co potwierdził powód. Wypowiedzenie zaś jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy .

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 kc. w zw. z art. 300 k.p od dnia doręczenia pozwu stronie pozwanej , należą się odsetki ustawowe za opóźnienie .

O powyższym orzeczono w punkcie I wyroku.

W punkcie II wyroku Sąd w pozostałej części powództwo oddalił, jako niezasadne – brak podstaw do miarkowania odszkodowania w kwocie wyższej , powód nie był ani wyróżniającym się pracownikiem , był u strony pozwanej krótko zatrudniony, a pozwany przy zatrudnieniu powoda wykazał dobrą wolę i od razu zatrudnił powoda na czas nieokreślony , zgodnie z prośbą powoda .

Na podstawie art. 477² § 1 kpc Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda. O powyższym orzeczono w punkcie III wyroku.

W myśl art. 113 ust. 1 kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Mając na uwadze fakt, iż strona pozwana przegrała proces w zakresie roszczeń objętych punktem I wyroku, Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Gdańsk – Południe w Gdańsku kwotę 110 zł tytułem opłaty od pozwu od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony w mocy ustawy, w części w jakiej pozwany przegrał proces w związku z art. 98 kpc .

O powyższym orzeczono w punkcie IV wyroku.