

Sygn. akt IV P 7/17

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14/09/2017 r.

Sąd Rejonowy w Gorlicach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Ewa Pyrz
Sędziowie/Ławnicy:	Piotr Augustyn, Daniel Janeczek
Protokolant:	St. sekr. sąd. Małgorzata Przepióra

po rozpoznaniu w dniu 14 września 2017 r. w Gorlicach

sprawy z powództwa S. S.

przeciwko (...) sp. z o.o. S.

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę

I. Zasądza od strony pozwanej „W.-Woj.” Sp. z o.o. (...) na rzecz powódki S. S. kwotę 6 000 zł (sześć tysięcy złotych) brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 03.04.2017 r. do dnia zapłaty ,

II. Wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2000 zł.

Sygn. IV P 7/17

### **Uzasadnienie wyroku z dnia 14 września 2017r.**

W pozwie z dnia 21 marca 2017r. skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. powódka S. S. wniosła o zasądzenie odszkodowania w kwocie 6000 złotych odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu, z ustawowymi odsetkami od dnia zwłoki w zapłacie, z powodu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że w wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca wskazał jako przyczynę „utrata zaufania do pracownika”, jednak nie podał co kryje się za tym określeniem. Podniosła też, iż wskazanie takiego powodu wypowiedzenia umowy o pracę jest dla niej krzywdzące, albowiem nigdy nie było żadnej skargi w zakresie wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych, które zawsze starała się wykonywać bardzo sumiennie, nie naruszyła też żadnych norm prawnych w okresie zatrudnienia u strony pozwanej.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu strona pozwana podniosła, że powódka nie wykonywała wszystkich zaleceń kierownictwa i nie wywiązywała się ze swoich obowiązków sumiennie i rzetelnie. Mianowicie wbrew obowiązkowi, nie informowała

kierownika o zdarzeniach jakie zaistniały w miejscu pracy, namawiała pracowników, aby w razie problemów i zapytań nie kierowali ich do kierownika, tylko zwracali się do niej. Takie zachowania powódki spowodowały utratę zaufania pracodawcy do jej osoby, a przyczyna utraty zaufania była jej znana w chwili wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 2010r. na stanowisku sprzedawca- kasjer na Stacji Paliw (...) w B. na podstawie umów o pracę na czas określony. W dniu 25.07.2016r. zawarto z nią umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1.08.2016r. Zgodnie z umową powódka otrzymywała minimalne wynagrodzenie za pracę.

/dowód: umowa o pracę k. 4-5, zeznania powódki : protokół rozprawy z dnia 12.07.2017r. 00:43:39- 01:22:00 /

Powódka, poza kierownikiem, była pracownikiem o najdłuższym stażu pracy na Stacji Paliw (...) w B. i zdarzały się sytuacje, że mniej doświadczeni pracownicy dzwonili do niej z prośbą o pomoc, gdy nie umieli sobie poradzić ( np. awaria prądu), a kierownik był niedostępny. W czasie zatrudnienia powódki u strony pozwanej pracodawca nie zgłaszał uwag do pracy powódki, nie stosował wobec powódki żadnych kar porządkowych. Powódka nie była też upominana przez bezpośredniego przełożonego kierownika B. G.. Do miesiąca stycznia 2017r. powódka otrzymywała premie.

/dowód: zeznania powódki : protokół rozprawy z dnia 12.07.2017r. 00:43:39- 01:22:00 , zeznania pozwanego W. L. : protokół rozprawy z dnia 14.09.2017r. 00:00:59 – 00:30:53, zeznania świadka B. G. : protokół rozprawy z dnia 12.07.2017r. 00:04:02- 00:39:48 /

Pismem z dnia 28.02.2017r. wręczonym powódce w tym samym dniu, pozwana spółka rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, jako powód wskazując utratę zaufania do pracownika. Powódka zwolniona została z obowiązku świadczenia pracy. Pracodawca podczas wręczenia przedmiotowego pisma nie przedstawił powódce konkretnych przyczyn powodujących utratę zaufania, ogólnikowo wskazując, iż były jakieś pisma, skargi .

/dowód: pismo z dnia 28.02.2017r. k. 6, zeznania powódki : protokół rozprawy z dnia 12.07.2017r. 00:43:39- 01:22:00 /

Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy Sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy przez powódkę (których prawdziwość nie była kwestionowana przez stronę pozwaną) jak również na podstawie logicznych i spójnych zeznań powódki, które w ocenie sądu były szczerze, w pełni przekonywujące i nie zostały skutecznie zakwestionowane przez stronę pozwaną.

Podkreślenia wymaga, iż zeznania powódki w zakresie dotyczącym faktu otrzymywania premii do końca okresu zatrudnienia, czy też braku kary porządkowych, upomnień, skarg zasadniczo zostały potwierdzone przez stronę przeciwną. Pozwany przyznał, iż nikt nigdy nie zgłaszał na powódkę żadnych skarg, z wyjątkiem kierownika, który udzielał powódce ustnych upomnień. Jednak z zeznań B. G. złożonych w charakterze świadka wynika jedynie tyle, że ogólnie rozmawiał z powódką o sytuacji w miejscu pracy, negatywnych opiniach, jakie zaczęły napływać końcem 2016r. do (...), anonimach do pracodawcy, że mówił jej, iż w związku z tym będą zwolnienia. Rozmów tych nie można uznać za upominające powódkę, ponieważ pod jej adresem nie były wysuwane żadne konkretne zarzuty. W tej sytuacji za w pełni wiarygodne uznać należało zeznania powódki, iż do jej pracy nikt nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń, nie była upominana ani karana dyscyplinarnie.

Z zeznań świadka B. G. wynika nadto, iż powodem wypowiedzenia powódce umowy o pracę był bliżej nieokreślony konflikt pomiędzy dwoma grupami pracowników na Stacji Paliw w B. oraz podejrzenia, iż powódka może mieć związek z negatywnymi opiniami dot. funkcjonowania tej stacji, jakie zaczęły wpływać do (...) oraz anonimowymi donosami do pracodawcy. Z relacji tego świadka wynika również, iż uznał on, że nie ma innej możliwości uzdrowienia sytuacji w miejscu pracy, jak tylko zwolnienie wszystkich pracowników, którzy według niego byli w grupie osób

odpowiedzialnych za wpływające skargi i dlatego wystąpił z taką propozycją do pracodawcy. Świadek nie wskazał przy tym żadnych obiektywnych przesłanek którymi kierował się zaliczając powódkę do tej grupy osób, swoje stanowisko oparł na podejrzeniach, subiektywnych odczuciach, nie popartych żadnymi dowodami. Pomijając już całkowitą dowolność, arbitralność oceny powódki dokonanej przez jej bezpośredniego przełożonego, stwierdzić należy, iż zasadnicza przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powódce wskazana przez świadka jest zupełnie inna, aniżeli argumentacja dotycząca przyczyn utraty zaufania do powódki przedstawiona w odpowiedzi na pozew. Jeszcze inną argumentację wskazał podczas przesłuchania pozwany, podając, iż miał zastrzeżenia do powódki takie, że wchodziła w kompetencje kierownika, np zgłosiła swoją kandydaturę do Rady Pracowniczej, w sytuacji gdy kontrkandydatem był kierownik. Jako kolejny zarzut wskazał nie reagowanie na polecenia kierownika i nie stosowanie się do obowiązujących zasad poprzez wpuszczanie na teren stacji osób postronnych w godzinach nocnych. Dalej wskazał na nie wykonywanie przez powódkę takich czynności jak czyszczenie ekspresu, wycierania półek, nie dokładanie towaru. W trakcie wręczania wypowiedzenia o pracę powódce powiedział jej natomiast, że powodem decyzji jest nie reagowanie na dyscyplinujące rozmowy kierownika, brak kontaktu z nowo przyjętymi pracownikami, brak dbałości o to, aby kontakty między pracownikami na stacji były poprawne, nie stosowanie się do instrukcji w zakresie obowiązku zamykania budynku stacji w godzinach nocnych. Przytoczone wyżej relacje świadka i pozwanego pozwalają na przyjęcie, iż brak jest między nimi spójności, co do przyczyn mających uzasadniać utratę zaufania do powódki jako pracownika Stacji Paliw w B.. Większość przyczyn wskazana przez pracodawcę dotyczy raczej nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych, aniżeli utraty zaufania. Przyczyny wskazane w toku rozprawy nie są też spójne z tymi, które zostały wskazane w odpowiedzi na pozew. Z powyższych względów sąd uznał, iż relacja powódki w zakresie rozmowy z pracodawcą podczas wręczania jej pisma w dniu 28.02.2017r. nie została skutecznie zakwestionowana wynikami przeprowadzonego postępowania dowodowego i dlatego też przyjął ją za podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

#### **Sąd zważył, co następuje:**

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 „utrata zaufania do pracownika” ( uchwała SN z dnia 27.06.1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164 ).

Odnosząc powyższe rozważania do okoliczności niniejszej sprawy stwierdzić należy, że podana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna „utrata zaufania do pracownika” była zbyt ogólnikowe i niekonkretna i miała prawo budzić wątpliwości powódki co do tego, z jakim konkretnie jej zachowaniem należy ją łączyć.

W tym miejscu podkreślenia wymaga, 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, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538). Istotna jest nie sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, lecz przyczyny, które ją spowodowały. 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, przyczyna wypowiedzenia wskazana powódce jako „utrata zaufania do pracownika”, jest sformułowaniem zbyt ogólnym i nieprecyzyjnym, a nadto nierzeczywistym, ponieważ nie została udowodniona w niniejszej sprawie przez pozwanego zgodnie z regułą rozkładu ciężaru dowodu wynikającą z art. 6 kc. Pozwany pracodawca nie wskazał bowiem w wypowiedzeniu umowy o pracę żadnych zdarzeń ani zachowań pracownika, z którymi łączyłby się zarzut ewentualnej utraty zaufania, a w toku postępowania próbował wykazać, że wskazane w wypowiedzeniu przyczyny wynikały z okoliczności znanych już wcześniej pracownikowi, przy czym jego wersja, jak wykazano wyżej jest niespójna, nieprzekonywująca. Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie wskazuje, iż powódka jest ofiarą odpowiedzialności zbiorowej zastosowanej wobec grupy pracowników podejrzewanych o działania na szkodę wizerunku pracodawcy, bez wykazania że ma ona jakikolwiek związek z tymi działaniami, a wypowiedzenie jej umowy o pracę opierało się wyłącznie na subiektywnych odczuciach i podejrzaniach jej bezpośredniego przełożonego, nie popartych jakimikolwiek dowodami. Z tych też względów pracodawca w sposób ogólnikowy sformułował przyczynę wypowiedzenia zarówno na piśmie jak i w rozmowie z powódką, i dopiero w toku procesu starał się ją doprecyzować jakimiś konkretnymi zarzutami.

Podsumowując powyższe rozważania, stwierdzić należy, iż przyczyna rozwiązania umowy o pracę wskazana w oświadczeniu pracodawcy jest ujęta w sposób ogólnikowy, niekonkretna, a przez to niemożliwa do zweryfikowania. Wypowiedzenie umowy o pracę powódce nie znajduje oparcia w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej.

Przedstawione powyżej okoliczności świadczą o naruszeniu przez pozwanego pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę art. 30 § 4 kp w zw. z art. 45 kp, co uzasadniało uwzględnienie powództwa w całości. Powódka z dwóch alternatywnych roszczeń wybrała zasądzenie odszkodowania. Zgodnie z art. 47(1) odszkodowanie przysługuje w wysokości nie niższej od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Skoro zatem z powódką rozwiązano umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, również odszkodowanie przysługuje jej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Wysokość wynagrodzenia powódki była niesporna i wynosiła 2000 złotych miesięcznie brutto. Odsetki zasądzono od daty doręczenia pozwu stronie pozwanej.

Stosownie do treści art. 477(2)§ 1 kpc sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Z./

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi strony pozwanej

K.. 14 dni

G. dnia 9.10.2017r.

..

.