

Sygn. akt VI P 124/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 marca 2022 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Joanna Napiórkowska – Kasa

Protokolant: starszy protokolant sądowy Aleksandra Łaszuk

po rozpoznaniu w dniu 03 marca 2022 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. T.

przeciwko (...) z siedzibą w G.

o odszkodowanie

I. Zasądza od pozwanej (...) z siedzibą w G. na rzecz powódki M. T. kwotę 7.590,00 zł (siedem tysięcy pięćset dziewięćdziesiąt złotych 00/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 20 maja 2020 roku do dnia zapłaty.

II. Nakazuje pobrać od pozwanej (...) z siedzibą w G. na rzecz Skarbu Państwa - kasa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 379,50 zł (trzysta siedemdziesiąt dziewięć złotych 50/100) tytułem opłaty sądowej od pozwu od ponoszenia obowiązku której ustawowo zwolniona była powódka M. T..

III. Wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.960,00 zł (dwa tysiące dziewięćset sześćdziesiąt złotych 00/100).

Sygn. akt VI P 124/20

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 3 kwietnia 2020 roku (data na kopercie) M. T. wniosła o zasądzenie od (...) w G. odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w kwocie 7590 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. W uzasadnieniu podała, że pracodawca nie wskazał jej konkretnych faktów które legły u podstawy stwierdzenia utraty zaufania do niej jako do pracownika.

(pozew – k. 1-5)

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu podała, że powódka w wykonywaniu swoich obowiązków pracowniczych wysługiwała się innymi osobami, obrażała współpracowników, zwracała się do nich agresywnie arogancko. Jej współpracownicy nie chcieli z nią pracować. Powody wypowiedzenia zostały powódce wyjaśnione przy wręczeniu wypowiedzenia.

(odpowiedź na pozew – k. 40-44)

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka została zatrudniona w pozwanej na podstawie umowy o pracę od 1 czerwca 2016 roku, od 31 maja 2019 roku na czas nieokreślony. Pracowała na pełen etat jako pracownik gospodarczy za wynagrodzeniem miesięcznym łącznie 2.960 zł brutto. W ramach umowy o pracę zajmowała się czynnościami serwisowymi odzieży roboczej w pralni, pakowaniem worków odzieży i wnoszeniu ich z pralni do drugiego budynku pozwanej.

(umowa o pracę z aneksami – k. 13-20, zeznania powódki M. T. – k. 115v-116v)

W okresie od 1 do 14 marca 2020 roku na powódkę została nałożona obowiązkowa kwarantanna w związku z COVID-19.

(decyzja – k. 22)

Pismem z dnia 23 marca 2020 roku pozwana złożyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia podała utratę zaufania.

W oświadczeniu zawarto pouczenie, że powódka może odwołać się w ciągu 7 dni do Sądu Okręgowego Warszawa Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

Wypowiedzenie które powódka otrzymała zostało jej wręczone na spotkaniu przez jej przełożoną N. B.. Ta poinformowała ją ustnie, że przyczyną wypowiedzenia jest niewłaściwe wykonywanie obowiązków przez powódkę oraz konfliktowość wobec innych pracowników. Nie wręczała powódce żadnego pisma, tylko ogólnie powiedziała o powodach wypowiedzenia.

(wypowiedzenie – k. 21, zeznania pozwanego Z. K. (2) – k. 116v, zeznania świadka N. B. – k. 116v-117)

Powódka urodziła się w dniu (...). W dniu wypowiedzenia umowy o pracę miała ukończone 63 lata.

(zeznania powódki M. T. – k. 116v)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów złożonych przez strony postępowania oraz na podstawie zeznań świadka N. B., którym dał wiarę w całości. Zeznaniami powódki M. T. oraz za pozwaną Z. K. (2) Sąd dał wiarę w jedynie w części. Sąd nie dał wiary powódce, że N. B. która wręczała jej dokument wypowiedzenia nie powiedziała jej jakie są przyczyny wypowiedzenia. Z ustaleń Sądu na podstawie jej zeznań i zbieżnych w tym zakresie zeznań Z. K. (2), że świadek wręczając powódce wypowiedzenia udzieliła jej informacji, że pracodawca wypowiada jej umowę o pracę ponieważ jest osobą konfliktową i nie wywiązuje się dobrze ze swoich obowiązków jak pracownik. Natomiast zeznaniom Z. K. (2) Sąd nie dał wiary w zakresie tego, że powódka była pracownikiem konfliktowym, że dwójka pracowników nie chciała współpracować z powódką. Nie podano konkretnie którzy to pracownicy, dat takich zdarzeń i na czym miałyby polegać niewłaściwe postępowanie powódki.

Sąd pominął dowód z przesłuchania świadków wskazanych w odpowiedzi na pozew ponieważ przyczyny wskazane w wypowiedzeniu powódce umowy o pracę były ogólne. Zeznania świadków były nieprzydatne do wykazania braku ogólności przyczyny wypowiedzenia, ponieważ na tę okoliczność wystarczającym było przesłuchanie stron i świadka wręczającego powódce wypowiedzenie.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się zasadne, albowiem wypowiedzenie z dnia 23 marca 2020 roku naruszało przepisy prawa.

Materialnoprawną podstawą powództwa M. T. jest art. 45 § 1 K.P. zgodnie z którym 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. Wysokość odszkodowania określa art. 47¹ K.P., który stanowi, że odszkodowanie, o którym mowa

w art. 45 K.P., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Na wstępie należy wskazać, że powódka była zatrudniona u pozwanego pracodawcy od 1 czerwca 2016 roku do 30 czerwca 2020 roku, czyli okres jej wypowiedzenia wynosił 3 miesiące, co nie było kwestią sporu. Wobec czego ewentualnie zasądzone na jej rzecz odszkodowanie powinno wynosić tyle co wynagrodzenie za 3 miesięczny okres wypowiedzenia.

Wobec powyższego Sąd przeszedł do stwierdzenia, że wypowiedzenia naruszało przepis art. 30 § 4 K.P., w zakresie o którym mowa niżej.

Zgodnie z art. 30 § 4 K.P. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. W doktrynie przyjmuje się, że zakresem art. 30 § 4 K.P. objęte jest dochowanie przez pracodawcę formalnego wymogu wskazania przyczyny wypowiedzenia, która (w jego przekonaniu) wypowiedzenie to uzasadnia. W judykaturze Sądu Najwyższego ugruntowany jest natomiast pogląd, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 K.P. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 K.P. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazana przyczyna jest niedostatecznie jasna, niekonkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i przez to niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem. O ile wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 K.P., to wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za bezzasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 K.P. Bezzasadne rozwiązanie stosunku pracy w opisanym trybie ma miejsce wówczas, gdy przytoczone w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy fakty nie zostały udowodnione i wskazana przyczyna okazała się nieprawdziwa, a także wtedy, gdy podane okoliczności znalazły wprawdzie potwierdzenie w materiale dowodowym, ale w ocenie sądu nie mogły być podstawą wypowiedzenia umowy o pracę.

Naruszenie art. 30 § 4 K.P. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20.01.2015r. I PK 140/14). Nie wystarczy ogólnikowy zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażen ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (cyt. za P. Wąż, Komentarz do art. 45 k.p. pod red. K. Muszalskiego, publ. Lex, por. XI teza uchw. SN z 27.6.1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985, Nr 11, poz. 164).

Sąd podziela pogląd Sądu Najwyższego, iż utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (wyr. SN z 25.11.1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998, Nr 18, poz. 538, podobnie wyr. SN z 7.9.1999 r., I PKN 257/99, OSNAPiUS 2001, Nr 1, poz. 14). Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały (zob. post. SN z 23.12.2004 r., III PK 68/04, L.). Uzasadniony brak zaufania do pracownika może istnieć także wtedy, gdy wprawdzie winy pracownikowi przypisać nie można - bądź też nie da się jej udowodnić - jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych.

Utrata zaufania jest to kategorią bardzo pojemną, mogącą obejmować zróżnicowane stany faktyczne, a zarazem stwarzająca ryzyko nadużyć. W uzasadnieniu wyroku z 4.2.2011 r. (II PK 199/10, OSNP 2012, Nr 7-8, poz. 90) Sąd Najwyższy stwierdził, że: "w dużym uproszczeniu zaufanie jest to stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, czyli inaczej stan poczucia pewności. Jest to zatem stan z pogranicza sfery racjonalnej (intelektualnej) i psychicznej (emocjonalnej). Nie ulega jednak wątpliwości, że zaufanie stwarza szczególną więź między pracodawcą i pracownikiem, który cechuje wspomniany stan pewności (...). Utrata zaufania ze strony pracodawcy może wynikać z różnych przejawów nagannego zachowania się pracownika, ale niekoniecznie musi

przesądzać o jego winie. W zależności bowiem od zajmowanego stanowiska, charakteru wykonywanej pracy czy specyfiki działalności prowadzonej przez pracodawcę na zarzut ten może narazić się pracownik, któremu trudno będzie przypisać zawinione działanie, ale jednocześnie z uwagi na określone okoliczności, nie można oczekiwać od pracodawcy, że będzie go dalej zatrudniać. (...) Nielojalność pracownika, a utrata do niego zaufania są często zwrotami używanymi zamiennie". Poruszana problematyka jest przedmiotem obszernego orzecznictwa. Tytułem przykładu można wskazać, że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, ile przyczyny, które ją spowodowały (zob. post. SN z 23.12.2004 r., III PK 68/04, L.). Utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może wynikać z ogółu okoliczności i mieć szersze podstawy niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę (zob. wyr. SN z 25.1.2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005, Nr 19, poz. 303). Jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie. Utrata zaufania pracodawcy do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę nawet wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy w określonym zachowaniu, jednakże obiektywnie nosi ono cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 KP). Powołanie się przez pracodawcę na utratę zaufania i wskazanie okoliczności, które legły u jej podstaw, spełnia wymagania co do formy wypowiedzenia w zakresie określonym w art. 30 § 4 KP, a to, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały utratę zaufania, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45 § 1 KP. W przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów w pierwszej kolejności należy ocenić, czy mogły one uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie – pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii – czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy (zob. wyr. SN z 2.10.2012 r., II PK 60/12, L.). Jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, mogą uzasadniać wypowiedzenie (zob. post. SN z 19.1.2012 r., I PK 121/11, Legalis, oraz wyr. SN z 14.4.2015 r., II PK 140/14, MoPr 2015, Nr 10, s. 541; szerzej zob. A. Leszczyńska, Utrata zaufania do pracownika, s. 333 i n.).

Jak wynika z powyżej zaprezentowanych poglądów nie wystarczy dla pracodawcy powołanie się w wypowiedzeniu tylko i wyłącznie na podanie, że utracił do pracownika zaufanie, ale aby wypowiedzenie było zgodne z prawem musi on skonkretyzować dlaczego utracił do pracownika zaufanie. Dodatkowo nie wystarczy ogólne powołanie się na nieprawidłowe wykonywanie obowiązków przez pracownika do którego utracono zaufanie, ale należy mu podać jakie konkretnie obowiązki i kiedy źle wykonywał. W niniejszej sprawie Sąd stwierdził, że pracodawca - wręczając powódce oświadczenie o wypowiedzeniu i następnie przy wręczaniu go przez pracownika ogólnie informując, że wypowiedzenie jest motywowane złym wykonywaniem obowiązków i konfliktowością - przyczynę formułuje w sposób ogólny. Pracodawca powinien przy wypowiedzeniu wskazać powódce o jakie konkretnie sytuacje chodzi kiedy to źle wykonywała pracę oraz w czym miała się objawiać się jej konfliktowość. Powódka miałaby możliwość ocenienia na etapie przedsądowym, czy wypowiedzenie jest uzasadnione, czy też nie. Kiedy pracodawca podał tylko ogólnie, że utracił do niej zaufanie z powodu niewłaściwego wykonywania obowiązków – bez wskazania o jakie obowiązki chodzi, oraz z powodu konfliktowości – bez podania o jakie sytuacje konfliktowe chodzi, to pracodawca dokonał niezgodnego z prawem wypowiedzenia.

Wymóg wskazania przyczyny konkretnej i rzeczywistej przez pracodawcę nie może prowadzić do sytuacji, w której pracownik będzie zmuszony domyślać się w oparciu o okoliczności towarzyszące ustaniu stosunku pracy, czy też istniejące w ostatnim okresie zatrudnienia, czy to właśnie one - lub które z nich – stały się przyczyną zwolnienia go z pracy lub czy przyczyn tych winien szukać gdzie indziej. Nawet jeśli w okresie zatrudnienia, szczególnie – jak w przypadku powódki – kilkuletniego - pracodawca kierował do pracownika różne uwagi, nie zwalnia to zdaniem Sądu pracodawcy ze wskazania, które z tych zastrzeżeń stały się przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Stanowisko powódki, która zeznała, że nie rozumiała przyczyn zwolnienia jej z pracy, Sąd uznał za w pełni wiarygodne. Przyczyny wypowiedzenia zostały – jak wskazano wyżej – sformułowane w sposób bardzo ogólny, nieprecyzyjny, pozostawiający otwarte pole do interpretacji. Powódce mimo tego, że podano ogólnie czym jest spowodowana utrata zaufania to nie miała możliwości powiązania tego z konkretnymi sytuacjami, tak więc nie wiedziała jakie konkretne jej

zachowania zostały uznane przez pracodawcę jako powodujące utratę zaufania. Wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg ten może być spełniony przez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. Jednakże nawet to w niniejszej sprawie nie zostało spełnione ponieważ takich kategorii zdarzeń, czy okoliczności powódce nie przedstawiono przy składaniu jej oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Ponadto wskazanie jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania do pracownika wystarczająco konkretyzuje tę przyczynę w kontekście znanych pracownikowi zarzutów, postawionych mu wcześniej przez pracodawcę (Wyrok SN z 26.03.1998 r., I PKN 565/97, OSNP 1999/5, poz. 165.). Pozwany nie wykazał, że powódce stawił już wcześniej jakiegokolwiek zarzuty które mogłyby powiązać z utratą zaufania. Reasumując wypowiedzenie umowy o pracę jest niezgodne z prawem ponieważ narusza przepis art. 30 § 4 K.P. Powódce przysługuje odszkodowanie równe wynagrodzeniu za 3 miesięczny okres wypowiedzenia. Niekwestionowane miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2.960 zł miesięcznie. Oznacza to, że powódka mogła żądać kwoty 8 880 zł (3 x 2.960 zł). Żądała kwoty niższej czyli 7.590 zł i taką kwotę Sąd zasądził. W przedmiocie odsetek ustawowych za opóźnienie Sąd zasądził je od 20 maja 2020 roku mając na względzie, że pozwany pozew odebrał w dniu 20 maja 2020 roku, czyli był to pierwszy dzień kiedy dowiedział się o istnieniu roszczenia.

Z uwagi na fakt, że powódka była zwolniona z mocy ustawy od opłaty od pozwu, Sąd nakazał jej pobranie od pozwanego na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. do wysokości miesięcznego wynagrodzenia powódki.