

Sygn. akt VI P 413/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 listopada 2022 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Małgorzata Kryńska – Mozolewska

po rozpoznaniu w dniu 24 listopada 2022 r. w Warszawie na posiedzeniu niejawnym w trybie art. 15zżs² ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020r., poz. 374, ze zm.)

sprawy z powództwa J. S.

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

o odszkodowanie za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, odprawę pieniężną, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

orzeka:

1. umarza postępowanie w części w zakresie roszczenia powoda J. S. o odprawę pieniężną i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy;
2. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powoda J. S. kwotę 7.020,00 zł (siedem tysięcy dwadzieścia złotych 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 kwietnia 2020 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania;
3. oddala powództwo w pozostałym zakresie;
4. zasądza od powoda J. S. na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 862,90 zł (osiemset sześćdziesiąt dwa złote 90/100) tytułem kosztów procesu;
5. nakazuje pobrać od pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 582,71 zł (pięćset osiemdziesiąt dwa złote 71/100) tytułem kosztów sądowych;
6. nadaje wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.340,00 zł (dwa tysiące trzysta czterdzieści złotych 00/100).

Sygn. akt VI P 413/20

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 15 października 2020 roku (data nadania w Urzędzie Pocztowym) J. S. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. kwoty 9.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wypowiedzenia do dnia zapłaty, zmiany przyczyny wypowiedzenia na leżącą po stronie pracodawcy oraz zasądzenie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy oraz odprawy i kosztów procesu. W uzasadnieniu argumentował, że nie zgadza się z przyczynami

wskazanymi w wypowiedzeniu, a przyczyny były fikcyjne i zmierzały do obejścia prawa i przepisów o wypłatach świadczeń należnych pracownikom.

(pozew – k. 1-2)

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o jego oddalenie i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu argumentowała, że powód był na długotrwałych zwolnieniach lekarskich, co powodowało, że dochodziło do dezorganizacji pracy pracodawcy, powierzone obowiązki wykonywał powoli, a także nie wykazywał się inicjatywą w wykonywaniu obowiązków.

(odpowiedź na pozew – k. 20-27)

Pismem z dnia 18 czerwca 2021 roku powód cofnął powództwo w zakresie roszczenia o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy i odprawę pieniężną.

(pismo – k. 94)

Stanowiska stron pozostały niezmiennie do zakończenia postępowania. Powód ostatecznie wnosił tylko o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej spółki odszkodowania.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód był zatrudniony u pozwanego pracodawcy na stanowisku kucharza od 9 czerwca 2014 roku na podstawie umów o pracę na czas określony, a od dnia 22 listopada 2018 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 2 września 2020 roku powód podpisał z pozwaną aneks do umowy o pracę w zakresie wymiaru czasu pracy do 3/5 etatu, za wynagrodzeniem 2.340 zł brutto.

(umowy o pracę – k. 68-69, 83-84 ; zaświadczenie – k. 90; świadectwo pracy – k. 87)

W dniu 18 kwietnia 2018 roku powód miał operację odbarczenia szczytowo-potylicznego kręgosłupa z plastyką opony twardej.

(karta informacyjna – k. 5-6)

Powód w okresie zatrudnienia u pozwanej był niezdolny do pracy w okresach:

- od 22 lutego 2016 roku do 25 lutego 2016 roku,
- od 16 września 2017 roku do 19 września 2017 roku,
- od 21 stycznia 2018 roku do 30 stycznia 2018 roku,
- od 16 kwietnia 2018 roku do 8 maja 2018 roku,
- od 9 maja 2018 roku do 21 września 2018 roku,
- od 4 stycznia 2019 roku do 26 stycznia 2019 roku,
- od 12 grudnia 2019 roku do 16 grudnia 2019 roku,
- od 13 lutego 2020 roku do 18 lutego 2020 roku,
- od 9 marca 2020 roku do 13 marca 2020 roku,
- od 16 marca 2020 roku do 6 kwietnia 2020 roku,

- od 7 kwietnia 2020 roku do 15 sierpnia 2020 roku,
- od 18 sierpnia 2020 roku do 30 sierpnia 2020 roku oraz
- od 8 grudnia 2020 roku do 31 grudnia 2020 roku.

W 2020 roku był niezdolny do pracy przez 204 dni.

Poza powodem na długotrwałych zwolnieniach lekarskich przebywali również inni pracownicy z jego działu np. U. C.. Pracodawca akceptował taki stan rzeczy.

(świadcstwo pracy – k. 87; zeznania świadka U. C. – k. 117v; zeznania świadka Z. J. – k. 118v)

Powód był oceniany przez współpracowników i bezpośrednich przełożonych jako osoba komunikatywna, służył pomocą. Jeśli został poproszony przez pracodawcę o pozostanie po godzinach lub przyjsie w dniu kiedy nie miał planowo dnia pracy, to wykonywał taką prośbę. Zdarzały się sytuacje, że powód pracował w godzinach nadliczbowych.

Swoją pracę w zakresie przygotowania potraw kuchni zimnej np. sałatek, przekąsek powód wykonywał dobrze. Nie dochodziło do opóźnień w serwowaniu i wydawaniu potraw, brak było zastrzeżeń do jakości świadczonej przez niego pracy i jakości dań które przygotowywał.

(zeznania świadka K. B. – k. 117-117v, zeznania świadka U. C. – k. 117v; zeznania świadka Z. J. – k. 118v)

W okresach w których J. S. przebywał na zwolnieniach lekarskich, pracownicy działu powoda organizowali sobie pracę w taki sposób, że rozdzielali między siebie obowiązki powoda. Nie dochodziło do dezorganizacji pracy w dziale. Jedynie okresowo wymagało to pozostania dłużej w pracy, ale pracownicy odbierali dni lub godziny wolne.

Po okresie zamknięcia restauracji z powodu pandemii Covid-19 doszło do ograniczenia menu oferowanego przez pozwaną. Spowodowane to było ogólnym zmniejszeniem ilości pracowników. Zmniejszeniu również uległa ilość osób na jakie były urządzone przyjęcia – z 1000 do około 200 osób.

(zeznają świadka K. K. – k. 118v-119, zeznania świadka D. P. (1) – k. 148-148v)

Pismem z dnia 26 września 2020 roku pozwana spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę ze skutkiem na 31 grudnia 2020 roku.

Jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę pozwana wskazała: brak dyspozycyjności pracownika związane z jego licznymi nieobecnościami w pracy, utrata zaufania, słabe wyniki w pracy, brak efektywności i słaba komunikatywność w zespole.

(wypowiedzenie umowy o pracę – k. 7)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów złożonych przez strony do akt postępowania. Sąd przy ustaleniach nie uwzględnił dokumentu w postaci referencji z karty 8 akt sprawy albowiem nie zostały one wystawione przez osoby upoważnione do działania w imieniu pozwanej czyli członków zarządu którzy mogą składać w jej imieniu oświadczenia i reprezentować ją w stosunku do pracowników lub byłych pracowników. Pozostałe dokumenty nie były kwestionowane jeśli chodzi o ich autentyczność.

W zakresie zeznań świadków Sąd dał wiarę w całości zeznaniom świadków K. K., K. B., U. C., Z. J. oraz D. P. (1) i powoda jako spójnym ze sobą i wzajemnie się uzupełniającym. Zeznania świadków zostały złożone przez przełożonych powoda, a także jego współpracowników i dawały w całości obraz wpływu nieobecności powoda na organizację pracy u pozwanej. W zakresie zeznań świadka Ł. N. Sąd dał mu wiarę w części. Nie było natomiast wiarygodne, że nieobecności powoda powodowały dezorganizację pracy w dziale w którym powód pracował. Świadek nie

podał żadnych przykładów które potwierdzające o powyższe, a wykonywanie obowiązków powoda przez innych pracowników nie świadczy o tym, że dochodziło do przeciążania obowiązkami. Świadkowie zeznawali, że nie odczuwali w sposób nadmierny nieobecności powoda, wręcz przeciwnie potrafili zorganizować sobie pracę. Dodatkowo należy wskazać, że poza powodem na długotrwałych zwolnieniach lekarskich przebywały również inne osoby w 2020 roku. Nie było również wiarygodnie zeznanie świadka, że zwolnienia powoda były „naciągane”. Stanowiło to dowolną ocenę świadka, nieopartą innymi dowodami. Zwolnienia lekarskie nie były podważane przez ZUS w żadnym zakresie. Prawdą jest natomiast to, że powód od 2018 roku leczył się na kręgosłup, miał operację i korzystał z rehabilitacji. Okresowe zaostrzenie dolegliwości powodowało, że musiał korzystać ze zwolnień lekarskich dokumentujących jego niezdolność do pracy.

Sąd nie dał wiary zeznaniom członka zarządu pozwanej – M. C. w zakresie w jakim zeznała, że zwolnienia lekarskie powoda były naciągane i wymuszone. Stanowiło to nieuprawnioną i dowolną ocenę świadka na temat niezdolności do pracy powoda. Argumentacja w tym zakresie została podana we wcześniejszym akapicie. Nie zostały w tym zakresie przedłożone żadne dowody o czym była mowa wyżej. Dodatkowo nie było wiarygodne, że dochodziło do dezorganizacji pracy z powodu nieobecności powoda. Jak zeznała M. C. była to jej opinia – stwierdziła w czasie zeznań – „ja uważam”. Nie była w stanie ponadto uzasadnić na czym miałyby polegać niska efektywność pracy powoda, która została wpisana jako jedna z przyczyn wypowiedzenia.

Strony nie wносиły o uzupełnienie materiału dowodowego w sprawie.

Sąd zważył, co następuje:

Powód cofnął powództwo w zakresie roszczenia o odprawę pieniężną pismem z dnia 18 czerwca 2021 roku. Wobec powyższego na podstawie art. 203 § 1 k.p.c. z zw. z art. 355 k.p.c. umorzył postępowanie w tym zakresie roszczenia o odprawę pieniężną. O powyższym orzeczono jak w punkcie 1 sentencji wyroku.

Powództwo podlegało uwzględnianiu co do zasady oraz w przeważającej części co do wysokości dochodzonego odszkodowania.

Materialnoprawną podstawą roszczenia powoda 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. Powód w niniejszej sprawie nie żądał przywrócenia do pracy, ale zasądzenia odszkodowania. W toku postępowania zarzucał, że przyczyny sformułowane w wypowiedzeniu nie są prawdziwe, ale także podważał ich konkretność.

W przypadku konkretności przyczyny należy wskazać, że powinna ona być na tyle jasno wskazana dla pracownika, żeby ten jeszcze na etapie przedprocesowym był w stanie ocenić czy zarzucane mu czyny lub zachowania są prawdziwe i skonfrontować to z ewentualnymi szansami w przypadku odwołania od wypowiedzenia. Nie jest natomiast wymagane skrupulatne wymienianie konkretnych zachowań w przypadku złożonych zagadnień. Tak też było w niniejszej sprawie, strona pozwana prawidłowo i dostatecznie konkretnie podała, że przyczynami zarzucanymi powodowi były jego nieobecności w pracy które miały dezorganizować pracę u pozwanego oraz związana z tym utrata zaufania oraz niska efektywność w pracy oraz brak komunikatywności w zespole. Zarzucane powodowi wyżej kwestie były na tyle konkretne, że powód był w stanie w sposób jasny ustosunkowywać się do nich.

W tym miejscu należy więc przejść do oceny zasadności każdej z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. Jako przyczyny wskazano:

1. brak dyspozycyjności pracownika związana z jego licznymi nieobecnościami w pracy,
2. utrata zaufania,

3. słabe wyniki w pracy,
4. brak efektywności i
5. słaba komunikatywność w zespole.

Oдноśnie konkretności przyczyn Sąd uznał, że były one na tyle konkretne i tym samym zrozumiałe dla powoda w takim zakresie, że mógł ocenić ich prawidłowość

Jak wynika z postępowania dowodowego przeprowadzonego w niniejszej sprawie utrata zaufania do powoda była związana z brakiem jego dyspozycyjności w związku z jego licznymi nieobecnościami w pracy. W orzecznictwie przyjmuje się, że częste lub długotrwałe nieobecności pracownika w pracy spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę, a przez to stanowią uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia tej umowy, ponieważ sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie może - z przyczyn zdrowotnych - wykonywać przyjętych na siebie obowiązków (por. wyroki Sądu Najwyższego z 29 września 1998 r., I PKN 335/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz. 648 oraz z 3 listopada 1997 r., I PKN 327/97, OSNAPiUS 1998, Nr 16, poz. 476). Nie mniej jednak aby mówić o tym, że liczne nieobecności w pracy pracownika wpływają na organizację pracy, na pracodawcy spoczywał ciężar wykazania nie tylko jego nieobecności, ale także negatywnego wpływu na organizację w pracy. W niniejszej sprawie Sąd stwierdził, że pozwany nie zdołał wykazać, że nieobecności powoda w pracy powodowały dezorganizację pracy. Należy wskazać, że powód w 2020 roku był niezdolny do pracy przez 204 dni. Nieobecności w pracy powoda wynikały ze zwolnień lekarskich które nie zostały zakwestionowane przez ani ZUS, ani pozwanego. Jak wynika z postępowania dowodowego nie tylko powód był osobą która przebywała na długotrwałych zwolnieniach lekarskich. Do innych osób które korzystały z przysługujących im uprawnień pracodawca nie miał zastrzeżeń, wiedział i godził się na taką sytuację. Dodatkowo trzeba wskazać, że nieobecności powoda przypadły głównie w okresie kiedy praca restauracji w której był zatrudniony przypadła na okres ograniczenia działalności gastronomii z powodu pandemii COVID-19, co przekładało się na zmniejszoną ilość pracy dla pracowników, w tym powoda. Pozostali pracownicy na których rozdzielano obowiązki i zadania jakie powód miał wykonywać jako kucharz wykonywali je w całości. Nie stanowiło to dla nich nadmiernego obciążania, nie wywoływało konieczności wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, czy w zwiększonym wymiarze czasu pracy. Jeśli zdarzały się takie sytuacje sporadycznie, to pracownik miał możliwość wykorzystania tego czasu jako czas wolny we określonym dniu. Po okresie zamknięcia restauracji z powodu pandemii Covid-19 doszło do ograniczenia menu oferowanego przez pozwaną. Zmniejszeniu również uległa ilość osób dla jakich były urządzone przyjęcia – z 1000 do około 200 osób. Pracodawca przystosował się do panujących realiów po zamknięciu gastronomii co spowodowało, że proporcjonalne obciążenie pracowników spadło. Nieobecności powoda nie stanowiły dla pracowników pozwanej obciążania. Również dla pracodawcy nie stanowiły one trudności poza ewentualną koniecznością rozdzielania pracy powoda na inne osoby, które jak już wskazano wyżej nie były nadmiernie obciążone.

Oдноśnie kolejnej przyczyny określonej jako słabe wyniki w pracy i brak efektywności to w ocenie Sądu nie zostało to wykazane przez stronę pozwaną. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego nie wynika, że powód w okresach kiedy był zdolny do pracy wykonywał swoje obowiązki w zakresie przygotowania kuchni zimnej w sposób wolny, opieszale, czy niedokładny. Potrawy przygotowywał na czas w adekwatnej i wymaganej przez pozwaną jakości. Nie było również skarg ze strony jego przełożonych.

Jeśli chodzi o zarzut słabej komunikatywności w zespole to również ten zarzut w toku postępowania dowodowego nie został udowodniony. Powód przez współpracowników i bezpośrednich przełożonych był oceniany jako osoba komunikatywna, służył pomocą. Jeśli został poproszony przez pracodawcę o pozostanie po godzinach lub przyjście w dniu kiedy nie miał planowo pracy, to wykonywał taką prośbę. Powód pracował w godzinach nadliczbowych i nie miał problemu z wykonaniem takiego polecenia pracodawcy. Nie wskazano w toku postępowania, że powód odnosił się do kogokolwiek bez szacunku, nie odpowiadał na pytania lub odnosił się w inny niewłaściwy sposób do przełożonych lub współpracowników.

Mając na względzie powyższe Sąd stwierdził, że wręczone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione i co do zasady uzasadnia roszczenie o odszkodowanie. Żadna z przyczyn przedstawionych powodowi w wypowiedzeniu nie potwierdziła się w toku postępowania. Odnosząc się do wysokości odszkodowania zgodnie z art. 47 k.p. powodowi przysługuje odszkodowanie równe wynagrodzeniu za cały okres wypowiedzenia. W przypadku powoda jego okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące. Jego wynagrodzenie za pracę zgodnie z niekwestionowanym przez niego zaświadczeniem i umową o pracę wynosiło 2.340 zł brutto. Dlatego maksymalne możliwe odszkodowanie dla powoda wynosi 7.020 zł (3 x 2.340 zł brutto). Taką kwotę Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda, w pozostałym zakresie oddalając powództwo powyżej tej kwoty. W zakresie odsetek ustawowych za opóźnienie Sąd zasądził je od dnia 1 kwietnia 2020 roku, albowiem 31 marca 2020 roku strona pozwana odebrała odpis pozwu. Był to moment kiedy pozwana dowiedziała się o roszczeniu powoda dotyczącym odszkodowania, więc pozostawała w zwłoce od dnia następnego.

W zakresie kosztów procesu Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. dokonując stosunkowego ich rozdzielenia. Powód wygrał: w zakresie roszczenia o odszkodowanie, natomiast przegrał w zakresie roszczenia o odprawę i ekwiwalent za urlop wypoczynkowy cofnął powództwo (z innych przyczyn niż zaspokojenie przez pozwaną). Łączna wartość dochodzonego roszczenia o odprawę i ekwiwalent wynosiła 27.000 zł. Stawka kosztów zastępstwa procesowego za roszczenie o odszkodowanie wynosiła 180 zł na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie. Stawka kosztów zastępstwa procesowego za roszczenia odprawę i ekwiwalent wynosiła 2 700 zł na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie. Dokonując stosunkowego rozdzielenia kosztów procesu zgodnie z art. 100 k.p.c., Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanego 862,90 zł mając na względzie, że powód przegrał w 80%.

O kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych mając na względzie, że powód wygrał niemalże w całości oraz, że był jako strona zwolniony z mocy ustawy od ponoszenia kosztów sądowych. Na koszty sądowe składają się – opłata od pozwu której powód nie miał obowiązku uiścić – 400 zł oraz koszty tymczasowo poniesione przez Skarb Państwa 182,71 zł.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda zgodnie z zaświadczeniem o wynagrodzeniu liczonym jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, którego powód nie kwestionował.

ZARZĄDZENIE

1. (...)