

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 września 2019 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący: SSR Magdalena Piątkowska

Ławnicy: Janina Czech, Stanisława Gawlik

Protokolant: Martyna Wójcik

po rozpoznaniu w dniu 18 września 2019 roku w Świdnicy na rozprawie sprawy

z powództwa M. K. (1)

przeciwko (...) Sp. z o. o. w C.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o. o. w C. na rzecz powoda M. K. (1) kwotę 6750 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;

II. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o. o. w C. na rzecz powoda M. K. (1) kwotę 390 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego;

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2250 zł;

IV. nakazuje stronie pozwanej (...) Sp. z o. o. w C., aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa- Sądu Rejonowego w (...) kwotę 338 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu, od ponoszenia której powód był ustawowo zwolniony.

UZASADNIENIE

Powód M. K. (1) wniósł pozew przeciwko (...) sp. z o.o. w C. -ostatecznie o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. W uzasadnieniu wskazał, iż przyczyna rozwiązania umowy - brak zaangażowania i nie spełnienie oczekiwań pracodawcy- jest dla niego niezrozumiała. Powód był przekonany, że pracodawca jest z niego zadowolony, wykonywał kilkanaście lat te same obowiązki, nigdy nie słyszał do swojej pracy zastrzeżeń, nie dostawał upomnień, był wykwalifikowanym i doświadczonym pracownikiem, zaś pozwana zatrudniła na stanowisko powoda niedoświadczonych pracowników ukraińskich.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Przytoczono okoliczności związane z zatrudnieniem powoda, charakteru wykonywanych przez niego czynności. Jak wskazano w ostatnich miesiącach jakość pracy powoda pogorszyła się, swoim niestaranym i opieszałym wykonywaniem pracy spowalniał produkcję. Skarżyli się na niego pracownicy, którym utrudniał przez to pracę. Skargi stały się częste, pracownicy stali się poirytowani i grozili, że odejdą, jeśli nie zostanie to zmienione. Wobec trudności ze znalezieniem pracowników na rynku pracy strona pozwana nie mogła pozwolić sobie na odejście pracowników produkcyjnych, wobec czego powodowi powierzono inne czynności, a na jego miejsce zatrudniono nowego pracownika, który po przyuczeniu wykonywał pracę w taki sposób, że nie było już skarg. Na nowym stanowisku powód również spowalniał pracę, również

były na niego skargi, a po powrocie ze zwolnienia lekarskiego oświadczył pracodawcy, iż nie będzie wykonywał nowych obowiązków oraz miał pretensję, że kto inny zajął jego stanowisko. Wobec takiej postawy powoda, po ponownej konsultacji z pracownikami produkcji i sztygarem mechanicznym strona pozwana zdecydowała się rozwiązać z powodem umowę o pracę. Jak podniesiono powoda poinformowano ustnie, dlaczego został zwolniony.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód zatrudniony był u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony nieprzerwanie od 17 lipca 2006 roku. W praktyce powód wykonywał czynności związane z odbiorem produktów granitowych i półproduktów.

Od 25.02.2019r. do 4.03.2019r. oraz od 5.03.2019r. do 10.03.2019r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Po powrocie został przeniesiony od dotychczas wykonywanych czynności do czynności związanych z załadunkiem pasów granitowych trafiających następnie na produkcję. Na dotychczasowe stanowisko powoda został przyjęty nowy pracownik, który w praktyce charakteryzował się większą niż powód dyspozycyjnością w zakresie nadgodzin i pracy w soboty.

- Dowód:
- akta osobowe powoda w załączeniu
- zeznania świadka D. D. e-protokół k. 38
- zeznania powoda e-protokół k. 38

Zalutując sprawę w biurze powód został poproszony do prezes M. K., która rozpytała powoda o okoliczności jakoby odmawiał pracy. W rozmowie z prezes zarządu M. K. (3) powód wskazał, iż maszyna, na której pracuje jest niebezpieczna, gdyż ma niesprawny układ hamulcowy, jednakże nie odmówił świadczenia pracy, wyraził chęć powrotu na stanowisko, które zajmował przez lata. Rozmowa zakończyła się tym, że prezes miała się zastanowić nad tym, co powiedział powód i zająć stanowisko.

Dowód:

- zeznania świadka L. S. e-protokół k. 38
- zeznania stron e-protokół k.38

Na żadnym ze stanowisk nie było określonej normy wykonania. Pracodawca nigdy żadnymi kryteriami nie określał oczekiwań co do pracy powoda.

Dowód: zeznania stron e-protokół k.38

Dnia 11 marca 2019r. wręczono powodowi oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. Jako przyczynę wskazano brak zaangażowania, stosunek i wykonywana praca na stanowisku nie spełnia oczekiwań pracodawcy. Nie dokonano przy tym wyjaśnienia, czy omówienia wskazanych w piśmie przyczyn.

Dowód:

- rozwiązanie umowy o pracę akta osobowe w załączeniu
- zeznania stron e-protokół k. 38

Ustaleniu stanu faktycznego sąd dokonał w oparciu o powołane wyżej dowody. Należy w ich świetle uznać, że pozwana nie udowodniła pogorszenia jakości pracy powoda i skarg na niego ze strony pracowników. Nie został bowiem powołany na świadka żaden z nich, poza jednym- P. D., który zastrzeżeń do pracy powoda nie miał i nie słyszał,

aby takie zastrzeżenia formułowali pozostali pracownicy produkcji. Przesłuchani pozostali świadkowie tj. L. S. oraz D. D. (2), a także pozwana operowali ogólnikami, nie podając konkretnie kto, kiedy, w jakich okolicznościach rzekome skargi na powoda składał. Z materiału dowodowego wynika natomiast, iż powód został przesunięty do innych czynności gdyż na jego miejsce zatrudniono innego pracownika, który był chętniejszy od powoda do pracy w nadgodzinach oraz w soboty. Powoda zaś przesunięto do prac na niesprawnym sprzęcie.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym sąd zważył:

Powództwo podlegało uwzględnieniu.

Zgodnie z art. 45 § 1 kp 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 o pracę uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem jest przysługującym każdej ze stron uprawnieniem i stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r. I PKN 715/2000 Prawo Pracy (...) str. 34, wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSN 1998/20/598). Nie oznacza to jednak przyzwolenia na dowolne i nieuzasadnione wypowiedzanie umów przez pracodawcę.

W świetle utrwalonych poglądów orzecznictwa i doktryny nie budzi wątpliwości, że niepodanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia lub podanie jej w sposób ogólnikowy i niekonkretny stanowi formalną wadę wypowiedzenia, powodującą jego sprzeczność z prawem i w takim przypadku nie ma potrzeby badania merytorycznej zasadności wypowiedzenia. 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 pracownikowi 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 wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2012 r., II PK 315/11, LEX nr 1164441). Wskazać należy, iż w świetle powołanego przepisu dopuszczalne są różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy; konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zachowania w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub poprzez sformułowanie w sposób uogólniony, jeżeli wynika ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy (wyrok z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007 nr 5, str. 27). Ponadto pracodawca nie może też powoływać w postępowaniu sądowym nowych, wcześniej w ogóle niewskazanych w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn, okoliczności lub uzasadnienia kwestionowanego wypowiedzenia.

W wyroku z dnia 2 października 2002 r. (I PKN 586/01, LEX nr 577447) Sąd Najwyższy wyraził stanowisko, iż obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę jest rozumiany w orzecznictwie jako powinność podania przyczyny skonkretyzowanej, nie ograniczającej się do powtórzenia wyrażen ustawowych lub przytoczenia ogólnikowych zwrotów (tak w szczególności uzasadnienie tezy III uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77, OSNCP 1978 z. 8 poz. 127). Niewskazanie konkretnej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy lub podanie jej w sposób niezrozumiały albo mało konkretny stanowi naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów. Pracownik musi bowiem wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę (zob. wyroki SN: z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99; z 21 marca 2001 r., I PKN 311/00).

Przenosząc powyższe rozważania na realia niniejszej sprawy stwierdzić należało, iż pozwany pracodawca wskazał przyczynę rozwiązania w sposób niekonkretny i niezrozumiały dla pracownika. Nie wykazano przy tym, aby wręczając powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna została ustnie rozszerzona czy omówiona, a powód temu zaprzeczył.

Czyni to wypowiedzenie niezgodnym z prawem pod względem formalnym i jako takie zrodziło odpowiedzialność odszkodowawczą strony pozwanej, a sąd właściwie zwolniony był z merytorycznego badania przesłanek wypowiedzenia. Pozwana bowiem rozwinęła je dopiero w odpowiedzi na pozew formułując wnioski dowodowe w tym zakresie jeszcze później, bo dopiero na rozprawie. Powołane dowody nie wykazały przy tym prawdziwości twierdzeń pozwu, o czym była mowa powyżej.

Konkludując uznać należy, iż w przedmiotowej sprawie ocena sądu dotyczyła oświadczenia niekonkretnego, niezrozumiałego dla pracownika i właściwie nieprawdziwego w zakresie przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Analizując materiał dowodowy zgromadzony w sprawie Sąd uznał, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem narusza powołane przepisy, w związku z czym orzekł o odszkodowaniu w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda, co wynikało z okresu jego zatrudnienia.

Na zasadzie art. 477² § 1 kpc wyrokowi w punkcie I nadano rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98kpc w związku z parą 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia MINISTRA SPRAWIEDLIWOŚCI z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z dnia 5 listopada 2015 r.) kierując się uchwałą 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (OSNP 2011, nr 21-22, poz. 268, LEX nr 707475), mającą moc zasady prawnej, iż podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokackie w sprawie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa (art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p.) stanowi stawka minimalna określona w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia, która wynosi obecnie 180 zł. do tego dodano koszt dojazdu pełnomocnika na dwie rozprawy według dołączonego dnia 18.09.19r. spisu kosztów.

Ponadto na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity DZU z 2018r. poz. 300), zgodnie z którym kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Takim kosztem, od poniesienia którego pracownik był zwolniony, była opłata od pozwu. Wobec przegrania przez stronę pozwaną sprawy opłatę tę zasądzono od pozwanego w wysokości 5% wps. (pkt IV)