

Sygn. akt VII P 130/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 października 2017 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Piotr Pawlak
Ławnicy:	Monika Klimczewska, Maciej Szyłman
Protokolant:	St. sekr. sąd. Ewa Zimniak – Strusińska

po rozpoznaniu w dniu 19 października 2017 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa Ż. L.

przeciwko W. P.

o odszkodowanie

1. oddała powództwo;
2. kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

Monika Klimczewska SSR Piotr Pawlak Maciej Szyłman

Sygn. akt VII P 130/17

UZASADNIENIE

Ż. L. wniosła pozew W. P. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...) w Ż. domagając się odszkodowania w kwocie 1.000,00 zł brutto za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (k. 1, 6, 13).

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, iż powodem wypowiedzenia umowy o pracę jest brak kreatywności, brak orientacji w towarze, brak odpowiedniej rozpiski towaru, nie stosowanie się do obowiązków pracownika. Powódka wypowiedzenie umowy o pracę otrzymała od szefowej w dniu 17 lutego 2017 roku, jednocześnie informując iż wypowiedzenia nie podpisze, uznając je za błędnie sformułowane. Po konsultacji z prawnikiem, ponownie zwróciła się z prośbą do szefowej o podpisanie ww wypowiedzenia, ale usłyszała wówczas odmowę ponieważ wcześniej z własnej woli go nie podpisała, a okoliczność ta będzie odnotowane w aktach.

W odpowiedzi na pozew W. P. wskazał, iż powódka była pracownikiem hali handlowej na ul. (...) w Ż. od 01 września 2015 roku do 31 marca 2017 roku na 1/2 etatu na stanowisku kasjera sprzedawcy. Przez pierwszy rok pracy powódka dobrze wypełniała swoje obowiązki określone na liście obowiązków podpisanej w dniu zatrudnienia, z małymi niedociągnięciami organizacyjnymi. Sytuacja zmieniła się od września 2016 roku kiedy to powódka gwałtownie straciła zapał i ochotę do pracy, była ciągle zmęczona, rozkojarzona, apatyczna, nieobecna, ospała. Po pewnym czasie

okazało się, że powódka podjęła pracę jako konsultant i sprzedawca firmy kosmetycznej. W ocenie pozwanego stan powódki (zmęczenie i rozkojarzenie) był efektem pracy w firmie kosmetycznej. Pozwana zaczęła nie wypełniać swoich obowiązków określonej na liście obowiązków na stanowisku sprzedawcy co spowodowało, iż została jej wypowiedziana umowa o pracę. Według pozwanego, powódka skłamała pisząc w pozwie, iż nie otrzymała wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż z własnej woli go nie podpisała i nie odebrała, co zostało odnotowane na oświadczeniu o wypowiedzeniu w dniu 17 lutego 2017 roku. W wypowiedzeniu umowy o pracę nie ma słowa o tych powodach o jakich wspomina powódka tj. brak kreatywności, brak orientacji w towarze itp., jest natomiast wskazana lista z zakresem obowiązków na stanowisku sprzedawcy jakich powódka nie wypełniała. Powódka nigdy nie chciała odebrać i podpisać wypowiedzenia, jest więc kłamstwem jak pisze w pozwie, że nie dostała od pozwanego wypowiedzenia. Powódka otrzymała wszystkie świadczenia, miała opłacane składki na ubezpieczenia, otrzymywała wypłatę na czas, ekwiwalent za urlop. Wypłatę za ostatni miesiąc otrzymała w całości, pomimo tego, że przebywała niemalże cały miesiąc na zwolnieniu lekarskim, handlując jednocześnie nielegalnie kosmetykami (k. 20).

Sąd ustalił, co następuje:

Ż. L. była od dnia 01 września 2015 r. zatrudniona u W. P. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) w Ż., na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku pracy kasjer – sprzedawca w wymiarze 1/2 etatu.

Okoliczności bezsporne, a ponadto umowa o pracę k. 7.

W momencie podpisania umowy o pracę powódka „zakres obowiązków sprzedawcy” zgodnie z którym do jej obowiązków należało: obsługa kasy fiskalnej, dbanie i ład i porządek w miejscu pracy, obsługa klientów, nadzór nad zamawianiem towaru, kwitowanie odbioru towaru, zajmowanie się dokumentacją gwarancyjną, wydanie paragonów i faktur, zajmowanie się reklamacjami i zwrotami, sporządzanie raportów sprzedaży, pakowaniem zakupionych towarów, dbanie o odpowiednią ekspozycję w sklepie na półkach i wystawach, udzielanie informacji o towarach w sklepach a na prośbę klienta prezentowanie ich, pomoc klientom w rozwiązywaniu wątpliwości co do zakupów. Powódka miała świadomość co należy do jej obowiązków.

Dowód: zakres obowiązków sprzedawcy Ż. L. k. 21, zeznania powódki k. 37, zeznania pozwanego k. 41-42.

Powódka starała się wykonywać swoje obowiązki jak najlepiej i przez pierwszy rok pracy pracowała dobrze. Po przeniesieniu powódki na dział obuwi i firan, od listopada, grudnia 2016 roku jej nastawienie do pracy i sposób wykonywania obowiązków uległ zmianie. Zdarzało się że pozwany nie był z niej zadowolony, gdyż np. były źle ustawione buty i laczki, pościel nie była poukładana, firany źle powieszzone. Powódka nie potrafiła wyeksponować towaru na półkach, witrynach, pomimo instruktażu jak to ma wyglądać. Powódka nie potrafiła poprawnie spisywać brakującego towaru, nie potrafiła go właściwie zliczyć, oszacować braków. Zdarzało się, że pozwany jechał po towar i kupował niepotrzebne produkty, a nie kupował tych, które z kolei były potrzebne. Pozwany często zwracał powódce uwagę że źle wykonuje swoje obowiązki. Żona pozwanego zwracała powódce uwagę codziennie, krzyczała na nią. Pomimo to powódka nie poprawiła się przy wykonywanych obowiązkach.

Dowód: zeznania powódki k. 38, zeznania pozwanego k. 41-42.

W dniu 17 lutego 2017 roku pozwany złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, który upływał w dniu 31 marca 2017 roku, wskazując jako przyczynę nie wykonywanie powierzonych obowiązków z listy zakresu obowiązków na stanowisku sprzedawcy, podpisanych osobiście przez pozwaną w dniu podpisania umowy o pracę. Powódka przyjęła do wiadomości oświadczenie pozwanego, ale nie podpisała i nie odebrała przedmiotowego oświadczenia.

Dowód: bezsporne, a ponadto rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 17 lutego 2017 roku k. 22.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo nie jest zasadne i nie zasługuje na uwzględnienie.

Wydając rozstrzygnięcie Sąd oparł się na materiale dowodowym zebranym w toku sprawy, w tym na dokumentach znajdujących się w aktach sprawy, aktach osobowym powódki oraz dowodzie z przesłuchania stron. W ocenie Sądu przytoczone dowody były co do zasady wzajemnie spójne i jako takie zasługiwały na danie im wiary niemalże w całości. Sąd uznał za wiarygodne w całości dowody z dokumentów przeprowadzone na rozprawie, gdyż zostały one sporządzone przez uprawnioną do tego osobę w przepisanej prawem formie, a poza tym żadna ze stron nie kwestionowała ich wiarygodności.

Dowód z przesłuchania obu stron Sąd ocenił jako wiarygodny niemalże w całości, albowiem zeznania zarówno powoda, jak i pozwanego w większości były zgodne, jasne, konkretne, logiczne i wzajemne zgodne ze sobą. Sąd nie uznał za wiarygodne zeznań powódki co do momentu podpisania przez nią zakresu obowiązków sprzedawcy (k. 21), gdyż pozostaje to w rażącej sprzeczności z zasadami logiki i doświadczenia życiowego zgodnie z którymi to na początku zatrudnienia pracodawca informuje i szczegółowo wskazuje obowiązki jakie pracownik na wykonywać. Ponadto w ocenie Sądu przeczą temu również zeznania samej powódki, zgodnie z którymi wiedziała co należy do jej obowiązków, do momentu -jak twierdziła- kiedy zakres tych obowiązków podpisała, co według powódki miało mieć miejsce w dniu 17 stycznia 2017 roku. Gdyby przyjąć hipotetycznie wersje powódki, do czego brak podstaw - to skąd od momentu podjęcia zatrudnienia u pozwanego w dniu 01 września 2015 r. do dnia 17 stycznia, wiedziałaaby co należy do jej obowiązków? W ocenie Sądu powódka została zapoznana zakresem obowiązków na nią nałożonych i wraz z podpisaniem umowy o pracę, je podpisała. Zdaniem Sądu najistotniejsze były te zasadniczo zgodne zeznania stron które dotyczyły niewłaściwego wykonywania przez powódka powierzonych jej obowiązków. Sąd nie uznał za wiarygodne zeznań powódki w których opisując zakres wykonywanych przez nią czynności wskazywała jedynie: dbanie o ład i porządek w miejscu pracy, pakowanie produktów zakupionych przez klientów, dbanie o ekspozycję w sklepie, udzielanie informacji o towarach w sklepie i pomoc udziela klientom, gdyż pozostaje to w sprzeczności z pełnym zakresem obowiązków powódki szczegółowo określonych w dokumencie „zakres obowiązków sprzedawcy” (k. 21). Ponadto powódka zaprzeczyła aby do jej obowiązków należała obsługa kasy fiskalnej, co sprzeczne z zasadami logiki, gdyż w obecnych czasach sprzedaż towarów w jednostkach handlowych odbywa się za pomocą kas fiskalnych, a powódka jako sprzedawca w momencie zakupu towaru przez klientów była zobligowana do wystawienia paragonów. W zakresie oceny wykonywanych przez powódkę obowiązków, nie zaprzeczała ona, że wobec niej były kierowane uwagi będące wynikiem niezadowolenia pozwanego bądź jego żony z pracy powódki, codzienne, czasami nawet poparte krzykami. Pomimo tego powódka nie miała sobie nic do zarzucenia (k. 38). W ocenie Sądu świadczy to o niewywiązywaniu się przez powódkę w stopniu satysfakcjonującym pozwanego pracodawcę, z nałożonych na nią obowiązków.

Przechodząc do rozważań natury stricte prawnej należy wskazać, że strony prowadziły spór o to, czy wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i zgodne z prawem.

Przepis art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy określa zwyczajny sposób rozwiązania, istniejącego między pracodawcą a pracownikiem stosunku pracy. Zgodnie z treścią tego przepisu „umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem)”. Formę wypowiedzenia umowy reguluje natomiast art. 30 § 3 - 5 kodeksu pracy, w myśl którego oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu umowy powinno nastąpić na piśmie, a jeżeli pracodawca wypowiada umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony (tak jak w przypadku powódki), musi także podać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy. Ponadto w piśmie rozwiązującym umowę pracodawca jest obowiązany zamieścić pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do Sądu Pracy. W niniejszej sprawie oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia spełnia powyższe wymogi formalne.

Abstrahując od formalnych wymogów dotychczas omawianych należy wskazać, że z art. 45 § 1 kp stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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. Paragraf 2 tego artykułu stanowi natomiast, że sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

W kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 kp) a jej zasadnością (art. 45 § 1 kp). Sąd Najwyższy wyrażając taką opinię w wyroku z dnia 18 kwietnia 2001 r. (I PKN 370/2000; OSNPUS 2003, nr 3, poz. 65) zwrócił uwagę, że skuteczność wypowiedzenia zależy nie tylko od spełnienia formalnego warunku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 kp.

Konstrukcja wypowiedzenia nieuzasadnionego lub merytorycznej zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony została wszechstronnie omówiona w wielu orzeczeniach Sądu Najwyższego. Szczególne znaczenie należy przypisać uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11 poz. 164), w której ustalono wytyczne dotyczące stosowania art. 45 kp. W uchwale tej przyjęto między innymi, że: „przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna, a okoliczności uzasadniające wypowiedzenie powinny istnieć przed zawiadomieniem właściwego organu związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia (art. 38 § 1 kp), a gdy współdziałanie ze związkiem zawodowym nie jest wymagane lub możliwe - najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu”. Ostatnio w orzecznictwie poglądy na temat istniejącej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony ewoluują w kierunku zliberalizowania ochrony wynikającej z konieczności merytorycznego uzasadniania wypowiedzenia. Zasadność wypowiedzenia zaczyna być oceniana w tych przypadkach w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy.

Niezmienne jednak, stosownie do stanowiska Sądu Najwyższego, zajętego we wskazanych już wyżej wytycznych, podstawy (przyczyny) uzasadniające wypowiedzenie muszą być prawdziwe. Muszą być także konkretne, aby sąd mógł zbadać, czy w rzeczywistości zaistniała przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę ma być zatem skonkretyzowana formalnie. Ma być rzeczywista w przekonaniu pracodawcy i tylko ten fakt jest przedmiotem oceny wykonania obowiązku z art. 30 § 4 kp (wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie). Odnosząc się do merytorycznej zasadności przedmiotowego wypowiedzenia Sąd podkreśla przy tym, że choć wypowiedzenie stanowi zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być uzasadnione, to oczywiście nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę.

W niniejszej sprawie pozwany pracodawca powołał się w treści wypowiedzenia na nie wykonywanie powierzonych obowiązków z listy zakresu obowiązków na stanowisku sprzedawcy, podpisanych przez powódkę w dniu podpisania umowy o pracę. W ocenie Sądu część wskazanych okoliczności miała miejsce w rzeczywistości. Zgodnie z ustalonym stanem faktycznym, powódka źle ustawiała buty i laczki, pościel była źle poukładana, a więc nie dbała o odpowiednią ekspozycję w sklepie, pomimo udzielanego jej instruktarzu w tym zakresie. Powódka nie spisywała brakującego towaru, nie potrafiła tego zrobić poprawnie, a więc nie nadzorowała poprawnie zamawiania towaru, co z kolei skutkowało tym, że pozwany jechał dokonywać zakupów i kupował produkty nie potrzebne, a nie te których brakowało. Pomimo przeprowadzanych przez pozwanego z powódką rozmów, powódka nie poprawiała jakości świadczonej pracy.

Mając na względzie stanowisko prezentowane przez Sąd Najwyższy, zgodnie z którym wystarczającym jest, aby jedna z pośród wskazanych przyczyn w oświadczeniu o wypowiedzeniu była usprawiedliwiona, wypowiedzenie jest zasadne (wyrok SN z dnia 5 października 2010 r., sygn. akt I PK 61/05) na mocy art. 45 § 1 i 2 Kodeksu pracy, stosowanego a contrario Sąd oddalił powództwo.

Natomiast o kosztach sądowych orzeczono w punkcie 3 wyroku na podstawie art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r. Nr 90 poz. 594 tekst jedn. z późn. zm.) oraz stosowanego odpowiednio art. 113 ust.1 w zw. z art. 98 kpc. Powód jako pracownik był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia

kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach), natomiast powództwo zostało w całości oddalone, a zatem w tej sytuacji brak jest podstaw do obciążania którejkolwiek ze stron tymi kosztami, które musiał ponieść Skarb Państwa.

SSR Piotr Pawlak