

Sygn. akt IV P 239/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 listopada 2016 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR B. G.

Ławnicy: J. J., K. P.

Protokolant: Wiesława Rudzka

po rozpoznaniu w dniu 03 listopada 2016 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. O.

przeciwko A. S. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) A. S. w B.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1. zasądza od pozwanego A. S. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) A. S. w B. na rzecz powoda M. O. kwotę 2.775,00 zł (dwa tysiące siedemset siedemdziesiąt pięć złotych 00/100), tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;

2. oddala powództwo w pozostałej części;

3. zasądza od pozwanego A. S. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) A. S. w B. na rzecz powoda M. O. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

4. nakazuje pobrać od pozwanego A. S. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) A. S. w B.

na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Belchatowie kwotę 139,00 zł (sto trzydzieści dziewięć złotych 00/100) tytułem opłaty od uwzględnionej części powództwa;

5. wyrokowi w punkcie 1. (pierwszym) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt IV P 239/15

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 17 czerwca 2015 roku, skierowanym przeciwko A. S., prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą P.H.U. (...) w B., M. O. wniósł

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, w razie upływu okresu wypowiedzenia o zasądzenie odszkodowania za czas pozostawania bez pracy w wysokości 2775,00 zł miesięcznie, ewentualnie o zasądzenie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za 3 miesiące, tj. w kwocie 8325,00 zł. Powód wniósł także o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest sformułowana w sposób ogólnikowy, nie została skonkretyzowana przez pozwanego, co oznacza, że ma charakter pozorny. Odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego podnosił, że podanie w wypowiedzeniu zarzutu niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków nie jest wystarczającym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które – zdaniem pracodawcy- uzasadniają wypowiedzenie.

W odpowiedzi na pozew z dnia 9 lipca 2015 roku pozwany A. S. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazał, że powód poznał rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia w chwili, kiedy zostało mu wręczone wypowiedzenie umowy o pracę, wówczas ta przyczyna została skonkretyzowana. Dalej pozwany podnosił, że konkretyzacja może wynikać także ze znanych pracownikowi okoliczności wiążących się w sposób nie budzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną. Bezpośredni przełożony powoda przed dokonaniem wypowiedzenia informował powoda o niewykonywaniu przez niego obowiązków służbowych. W dacie wypowiedzenia umowy o pracę powodowi były znane te okoliczności.

Na rozprawie w dniu 12 listopada 2015 roku pełnomocnik powoda, z uwagi na upływ okresu wypowiedzenia wniósł o przywrócenie powoda do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Pozwany wnosił o oddalenie powództwa.

Na rozprawie w dniu 3 listopada 2016 roku powód M. O. w miejsce przywrócenia do pracy wniósł o zasądzenie odszkodowania, zgodnie z pozwem.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy ustalił następujący stan faktyczny:

M. O. został zatrudniony przez pozwanego A. S., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą P.H.U. (...) w B. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 kwietnia 2015 roku na stanowisku tokarza w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 2775 zł. Wcześniej przez okres około roku pracował u pozwanego bez żadnej umowy. Pracę świadczył w zakładzie w S.. Powód pracował przy maszynie tokarskiej, zajmował się obróbką odlewów.

(dowód: umowa o pracę – k. 33; zeznania powoda M. O. - k. 82-83 w zw. z k. 153, k. 153-154; zeznania świadka K. B. – k. 146v-149v)

Bezpośrednim przełożonym powoda była K. B.. Pozwany A. S. przyjeżdżał do zakładu średnio raz w miesiącu. Praca na terenie zakładu wykonywana była na dwie zmiany. Godziny pracy nie były dokładnie określone. O tym kiedy i w jakich godzinach powód będzie wykonywał powierzone czynności informowany był często telefonicznie przez K. B.. M. O. nie był zadowolony z takiego sposobu planowania pracy, o czym mówił przełożonej. Czasami zgłaszał niemożność przyjscia do pracy we wskazanych godzinach. Powierzoną pracę powód wykonywał bardzo dobrze, a pozwany pracodawca nie zgłaszał uwag do pracy M. O., nie stosował wobec niego kar porządkowych. Dwa lub trzy razy powód odmówił wykonania pracy z uwagi na brak narzędzi. Odmówił także wykonania dodatkowych prac w postaci poprawek produktów wykonanych przez innych pracowników. M. O. nie zgadzał się z zasadami wynagradzania za nadgodziny i opóźnieniem w wypłacie wynagrodzenia. Swoje niezadowolenie z tego powodu zgłaszał pracodawcy.

(dowód: zeznania powoda M. O. - k. 82-83 w zw. z k. 153, k. 153-154; zeznania świadków: J. G. – k. 86-87, S. T. – k. 87-88, J. Ś. – 88-89, częściowe zeznania świadka K. B. – k. 146v-149v; wiadomości sms – k. 13-17)

Przełożona powoda K. B. sporządziła na piśmie uwagi do pracy i zachowania powoda. Uwagi te zostały sporządzone po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, już w toku postępowania przed Sądem Pracy.

(dowód: uwagi – k. 73-80; zeznania świadków: S. T. – k. 87-88, J. Ś. – 88-89)

W dniu 10 czerwca 2015 roku K. B. wręczyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upływał dnia 27 czerwca 2015 roku. Oświadczenie opatrzone było datą 8 czerwca 2015 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę pracodawca wskazał niewykonywanie poleceń służbowych. Jednocześnie pracodawca zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. W dniach 8 i 9 czerwca 2015 roku powód przebywał na urlopie wypoczynkowym. Wcześniej, w dniu 7 czerwca 2015 roku, przed formalnym wręczeniem oświadczenia, które nastąpiło w dniu 10 czerwca, K. B. udostępniła powodowi treść oświadczenia. M. O. zapytał ją o przyczynę wypowiedzenia umowy. Odpowiedziała, że wypowiedzenie jest „za spóźnianie”. Ani w dniu 7 czerwca, ani w dniu 10 czerwca K. B. nie wyjaśniła powodowi, jakich poleceń miał nie wykonać.

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy – k. 32, zeznania powoda M. O. - k. 82-83 w zw. z k. 153, k. 153-154; częściowe zeznania świadka K. B. – k. 146v-149v)

Ustalenia faktyczne w niniejszej sprawie poczyniono w oparciu o zeznania powoda M. O., świadków J. G., S. T., J. Ś. i K. B., a także w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy.

Dokonując oceny materiału dowodowego Sąd uznał za wiarygodne zeznania powoda M. O.. Zeznania te są konsekwentne, spójne i korespondują z treścią zeznań świadków J. G., S. T., J. Ś..

Za niewiarygodne Sąd uznał zeznania świadka K. B. w tej części, kiedy podaje, że ustnie przedstawiła M. O. przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Zeznania świadka pozostają w sprzeczności z zeznaniami powoda w tym zakresie, które Sąd uznał za wiarygodne. Nadto w zeznaniach K. B. nie wskazała, jakie konkretnie przyczyny podała powodowi, ograniczyła się wyłącznie do stwierdzenia, że je przedstawiła.

Jako niewiarygodne Sąd ocenił również zeznania tego świadka w części, w której podaje, że uwagi do pracy powoda spisywała na bieżąco. Podkreślić trzeba, że uwagi te nie były przedstawiane powodowi, zostały podpisane przez współpracowników - S. T. i J. Ś. już po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę. Jednocześnie, część uwag dotyczy okresu od 18 do 21 maja, jedna dotyczy dnia wręczenia wypowiedzenia (kiedy to powód wcześniej znał jego treść), a pozostałe w ogóle nie zawierają żadnych dat ewentualnych przewinień ze strony powoda. Okoliczności te przeczą zeznaniom K. B. i świadczą o tym, że uwagi zostały przez nią sporządzone później, na użytek procesu. Gdyby istotnie zostały sporządzone przez świadka w czasie zatrudnienia powoda, to wtedy S. T. i J. Ś. otrzymaliby je do podpisu, a powód zostałby o nich poinformowany i miałby możliwość odniesienia się do nich.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy zważył co następuje:

Stosownie do postanowień art. 44 kp pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę. Odwołanie wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę (art. 264 § 1 kp).

W myśl przepisu art. 45 § 1 kp 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 lub o przywróceniu do pracy (gdy umowa uległa już rozwiązaniu). Wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jeżeli nie opiera się na ważnych i rzeczywistych przyczynach.

Przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę na czas nie określony mogą leżeć zarówno po stronie pracownika, jak i po stronie pracodawcy, albo też po obu stronach łącznie. Gdy chodzi o pracownika mogą być

przez niego zawinione, albo niezawinione. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 § 1 kp powinna być dokonana nie tylko z uwzględnieniem interesów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, ale także z uwzględnieniem słusznego interesu zakładu pracy, który należy oceniać w powiązaniu z istotą i celem stosunku pracy.

W myśl art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wymóg ten oznacza, że wymieniona w oświadczeniu przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. (por. uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSNC z 1985 roku, z. 11, poz. 164).

Wymaganie z art. 30 § 4 kp nie jest spełnione, jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólnie ujęta przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę budzi wątpliwości, co do tego, z jakimi okolicznościami należy ją łączyć, jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 marca 2001 roku, I PKN 311/00, OSNP 2002, nr 24, poz. 595; z dnia 10 maja 2000 roku, I PKN 641/99, OSNP 2001, nr 20, poz. 618).

Równocześnie ocena zasadności wypowiedzenia powinna być dokonywana przez sąd w ramach przyczyn podanych przez pracodawcę. Sąd Najwyższy wskazał w wyroku z dnia 10 listopada 1998 roku w sprawie sygn. akt I PKN 423/98, że pracodawca nie może uzupełniać braku wskazania konkretnej przyczyny po wniesieniu powództwa (OSNP 1999, nr 24, poz. 789), zaś w sytuacji kwestionowania przyczyn wypowiedzenia przez pracownika, zgodnie z art. 6 kc w zw. z art. 300 kp, ciężar dowodu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia spoczywa na pracodawcy.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że wskazana przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie spełnia wymogu konkretności. Sformułowanie „niewykonywanie poleceń służbowych” jest nieprecyzyjne i uniemożliwia jakąkolwiek jego weryfikację. Poza ogólnym sformułowaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w oświadczeniu, powodowi nie zostały przedstawione żadne konkretne okoliczności – zdarzenia, wskazujące na niewykonanie przez powoda określonych poleceń. Okoliczności te nie zostały mu przedstawione podczas wręczania wypowiedzenia, ani też podczas wcześniejszego udostępnienia treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Wynika to z wiarygodnych zeznań powoda.

Podkreślenia wymaga okoliczność, że powód M. O. już w pozwie podnosił, że przyczyna wypowiedzenia ma charakter ogólny, nie jest konkretna, a przez to zupełnie dla niego niezrozumiała.

W wyroku z dnia 20 stycznia 2015 roku, wydanym w sprawie I PK 140/14 (LEX nr 1653739) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że „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. (...) Spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę”.

Nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę

w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny.

Reasumując, w ocenie Sądu wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie spełnia wymogów określonych w art. 30 § 4 kp. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę wskazana w oświadczeniu pracodawcy jest ujęta w sposób ogólnikowy, jest niekonkretna, a przez to niemożliwa do zweryfikowania. Przyczyna ta nie została skonkretyzowana w chwili wręczenia wypowiedzenia. Powodowi nie zostały przedstawione żadne konkretne okoliczności – zdarzenia, wskazujące na niewykonanie przez powoda określonych poleceń.

Powyższe okoliczności świadczą o tym, że podstawą rozwiązania umowy o pracę z powodem mogły być inne przyczyny (nie wskazane w wypowiedzeniu), których pracodawca nie podał w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę w celu uniknięcia możliwości ich kontroli. Pracodawca próbował uzupełniać brak wskazania konkretnej przyczyny już po wniesieniu powództwa przez M. O..

Przedstawione powyżej okoliczności świadczą o naruszeniu przez pozwanego pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę.

Powód z dwóch alternatywnych roszczeń wybrał odszkodowanie

i wnosił o zasądzenie kwoty odpowiadającej 3-miesięcznemu wynagrodzeniu. Zgodnie z art. 47¹ kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 kp, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W wyroku z dnia 18 marca 2015 roku (I PK 190/14, opubl.: LEX) Sąd Najwyższy wskazał, że „ustawodawca w treści art. 47¹ k.p. nie nadał jakiegoś szczególnego, wyjątkowego charakteru możliwości określenia przez sąd kwoty świadczenia na poziomie wyższym od odpowiadającego wynagrodzeniu za przysługujący pracownikowi okres wypowiedzenia umowy o pracę. Fakt ustanowienia górnej granicy odszkodowania, ograniczający funkcję kompensacyjną świadczenia i uniemożliwiający nawet pracownikom o bardzo długim zakładowym stażu pracy uzyskania pełnego naprawienia poniesionej szkody, przemawia jednak przeciwko tezie, że w każdym przypadku wadliwego rozwiązania stosunku pracy w tym trybie sąd powinien zasądzić odszkodowanie w jego maksymalnej ustawowej wysokości. Wysokość świadczenia powinna być wypadkową wszystkich okoliczności sprawy, rozważonych przez sąd przy uwzględnieniu wspomnianych funkcji spornego odszkodowania, a także tych kryteriów, jakie zastosował sam ustawodawca różnicując wysokość świadczenia z uwagi na długość zakładowego stażu pracy pracownika (determinującego długość okresu wypowiedzenia)

i wysokość wynagrodzenia za pracę. Wadliwe rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy jest bowiem szczególnie dotkliwe dla pracownika od wielu lat związanego z zakładem pracy, zwłaszcza gdy dokonane zostało z poważnym naruszeniem obowiązujących przepisów, stąd przyznane odszkodowanie powinno pełnić w tym przypadku nie tylko funkcję kompensacyjną, równoważąc utracone przez pracownika zarobki, ale także represyjną, stanowiąc zadośćuczynienie za doznaną krzywdę”.

Powołany przepis określając dolną i górną granicę wysokości odszkodowania, nie precyzuje żadnych kryteriów kształtowania przez sąd pracy kwoty świadczenia ponad wynagrodzenie za okres wypowiedzenia.

W doktrynie postuluje się uwzględnianie w tym zakresie wszystkich okoliczności sprawy, mając na uwadze funkcje przedmiotowego odszkodowania. Wysokość świadczenia powinna być wypadkową wszystkich okoliczności sprawy, rozważonych przez sąd przy uwzględnieniu wspomnianych funkcji spornego odszkodowania, a także tych kryteriów, jakie zastosował sam ustawodawca różnicując wysokość świadczenia z uwagi na długość zakładowego stażu pracy pracownika (determinującego długość okresu wypowiedzenia) i wysokość wynagrodzenia za pracę.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę powodowi wynosił 2 tygodnie.

W przedmiotowej sprawie powód domagając się odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za maksymalny okres trzech miesięcy, nie wskazał na żadne okoliczności uzasadniające jego żądanie w takim zakresie. Przede wszystkim nie udokumentował głównej przesłanki orzekania o rozmiarach odszkodowania, związanej z kompensacyjną funkcją tego świadczenia, tj. wielkości szkody majątkowej, doznanej na skutek wypowiedzenia przez pozwaną umowy o pracę.

W ocenie Sądu okoliczności sprawy uzasadniały zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania wykraczającego poza wynagrodzenie za dwutygodniowy okres wypowiedzenia. Powód przed formalnym nawiązaniem stosunku pracy pracował na rzecz pozwanego bez umowy przez okres około roku. Sposób rozwiązania stosunku pracy, zachowanie strony pozwanej polegające na tworzeniu dokumentów uzasadniających przyczynę wypowiedzenia już w toku procesu, usprawiedliwiają zasądzenie odszkodowania w wysokości miesięcznego wynagrodzenia. Odszkodowanie w tej kwocie nie jest wysokie i jednocześnie spełni funkcję kompensacyjną i represyjną.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd na podstawie art. 45 § 1 kp w zw. z art. 47¹ kp zasądził na rzecz powoda kwotę 2.775,00 zł, odpowiadającą wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia i oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Powód co do zasady wygrał proces, dlatego o kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc, wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2013.461 j.t. ze zm.).

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (Dz.U.2014.1025 j.t. ze zm.) w zw. z art. 98 kpc Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 139,00 złotych tytułem opłaty od uwzględnionej części powództwa.

Na podstawie art. 477² § 1 kpc Sąd nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności.