

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 09.09.2013 r.

Sąd Okręgowy w Świdnicy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący- Sędzia: Monika Kiwiorska- Pająk (spr.)

Sędziowie: SO Jolanta Czarnik, SO Krystian Nowocień

Protokolant: sekretarz sądowy Dorota Kaźmierczak-Binder

przy udziale ----

po rozpoznaniu w dniu 09.09.2013 r. w Świdnicy

sprawy z powództwa M. C.(1)

przeciwko (...) S.A. w S.

o odszkodowanie i inne

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Świdnicy

z dnia 10.04.2013 r. sygn. akt IV P 146/12

I. zmienia zaskarżony wyrok w pkt. I i II w ten sposób, że zasądza od strony pozwanej (...) S.A w S. na rzecz powoda M. C.(1) kwotę 6 446,22 zł (słownie: sześć tysięcy czterysta czterdzieści sześć złotych i 22/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;

II. dalej idącą apelację oddala;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 30 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 10.04.2013r. Sąd Rejonowy w Świdnicy oddalił powództwo M. C.(1) przeciwko (...) S.A. w S. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i wyrównanie wynagrodzenia za czerwiec 2012r. i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Rozstrzygnięcie Sąd oparł na następujących ustaleniach :

Powód pracował u strony pozwanej od 25.06.2004 jako ślusarz-spawacz, suwnicowy umowy były przedłużane. Ostatnia umowa zawarta z pozwanym datowana była na dzień 29.12.2005 r. i była to umowa na czas nieokreślony. Powód pracował jako pomocnik spawacza na dziale montażu, był powolny w pracy i w 2012 został przeniesiony

na dział krajalni, a na jego miejsce przyjęto nowego spawacza. Powód nie należał do najlepszych pracowników, brygadziści skarżyli się że jest powolny, opieszawy, popełnia błędy w pracy zostały mu zlecane prace pomocnicze typu koszenie, sprzątanie. Z krajalni został zwolniony powód i jeszcze jeden pracownik, a na ich miejsce przyjęto 3 nowych pracowników.

Powód był nieobecny w pracy z powodu choroby 73 dni w 2010 roku oraz 84 dni w 2011 roku. W okresie wypowiedzenia również przebywał na zwolnieniu lekarskim.

W 2012 roku strona pozwana wprowadzała nowy zbiorowy układ pracy regulujący odmiennie sposób naliczania wynagrodzeń. Dnia 07.03.2012 układ zbiorowy został wpisany do rejestru układów. W dniu 10 lipca 2012 wręczono powodowi porozumienie zmieniające warunki płacy ale powód odmówił jego przyjęcia i podpisania. Powodowi nie wręczono wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy lecz w dniu 12.07.2012 wręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie wskazując, iż rozpoznając powództwo z przepisu art. 45 §1 k.p. Sąd w pierwszej kolejności bada, czy wypowiedzenie dokonane zostało zgodne z prawem, tj. czy pracodawca wypowiadając pracownikowi umowę o pracę spełnił wymogi formalne. Dopiero wówczas, gdy Sąd stwierdzi, że wypowiedzenie było poprawne od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione. W niniejszej sprawie Sąd stwierdził, że wymogi formalne wypowiedzenia umowy o pracę M. C.(1) zostały spełnione.

Przesłuchany w charakterze świadka K. P. (1) zeznał, że z powodem w dziale montażu pracował tylko przez pół roku, ponieważ potem powód przeniesiony został na krajalnię gdzie pracował jako pomoc spawacza, powód został tam przeniesiony ze względu na to, że na oddziale był potrzebny spawacz o wysokich kwalifikacjach, których powód nie posiadał, a z uwagi na wiek powód był trochę wolniejszy w pracy od pozostałych członków zespołu. Fakt wolniejszego wykonywania pracy przez powoda wpływał – jak zeznał ten świadek – na wynik brygady czyli de facto na zarobki całej brygady. Kolejny świadek T. C., zatrudniony u pozwanego jako szef produkcji zeznał, że to on wytypował powoda do zwolnienia opierając się na opiniach mistrzów i brygadzystów, w tym głównie mistrza krajalni, który skarżył mu się, że powód jest opieszawy, źle wykonuje poszczególne elementy. Także brygadziści na montażu skarżyli się świadkowi, że powód nie ma „smykałki do spawania” i z powodu częstych zwolnień lekarskich dezorganizował pracę na wydziale montażu. Świadek ten zeznał, że powód nie był zaangażowany w pracę i twierdził, że zawsze „zdąży”. Taka wydajność powoda wpływała na wydajność całego zespołu, ponieważ pula wypracowanych pieniędzy dzielona była na wszystkich członków zespołu/brygady.

Słuchany za stronę pozwaną H. R. zeznał, że powód nie wykazywał woli doksztalcenia się czy też uaktualnienia nieważnych już uprawnień oraz, że wszystkie posiadane przez powoda kwalifikacje były nieważne.

Sąd dał wiarę zeznaniom wyżej wymienionych świadków i pozwanego uznając je za spójne i logiczne. Pozostali świadkowie przesłuchani w toku postępowania w tym m. in. M. S., D. S., Ł. S., K. P. (2), P. B. nie wnieśli żadnych istotnych okoliczności do sprawy, są to koledzy powoda pracujący w tym samym lub innym dziale i nie mieli oni wiedzy na temat efektów pracy powoda.

W orzecznictwie podkreśla się, że „ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30§4 k.p.)” (SN w wyroku z dnia 10 listopada 1998 roku, sygn. I PKN 434/98, OSNAP 1999, nr 21, poz. 688) i w takich też granicach Sąd sprawę rozpatrzył skupiając się na przyczynach podanych przez pozwanego w piśmie z dnia 12 lipca 2012 roku.

Pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (por. wyrok SN z dnia 05 października 2005 roku, sygn. akt I PK 61/05, OSNP 2006, nr 17-18, poz. 265; wyrok SN z dnia 05 października 2005 roku, sygn. akt I PK 65/05, LEX nr 375675).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 04 grudnia 1997 roku, sygn. akt I PKN 419/97 (OSNP 1998, nr 20, poz. 598) wyraził pogląd, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę” (por. też wyrok SN z dnia 03 sierpnia 2007 roku, sygn. akt I PK 79/07, M. P. Pr. 2007, nr 12, poz. 651).

W ocenie Sądu Rejonowego bezsporna jest również znaczna absencja chorobowa powoda w roku 2011, 2011 a nawet w okresie wypowiedzenia powód przebywała na zwolnieniu lekarskim. Bezspornym jest i znanym z doświadczenia życiowego , iż długotrwała absencja pracownika dezorganizuje pracę, może wpływać na wyniki pracy zespołu. Pracodawca funkcjonując bierze pod uwagę różne okoliczności, dobro pracowników, ale musi również dbać o swoje interesy. Ma prawo zatrudniać pracowników którzy w jego ocenie są sprawni, kompetentni i dyspozycyjni. Nie można żądać od pracodawcy zatrudniania pracownika , którego częste i długotrwałe absencje dezorganizują prace i wpływają na prace i wynik pozostałych pracowników. Stąd też zwolnienie pracownika w normalnym trybie, który korzysta z długoterminowych zwolnień lekarskich jest jak najbardziej usprawiedliwione .

Odnośnie roszczenia powoda wartego w pozwie a dotyczącego wypłacenia wyrównania za miesiąc czerwiec 2012 roku oraz zachowania wysokości wynagrodzenia do dnia 31.10.2012r. czyli wypłaty wyrównania .Sad uznał, że brak jest podstaw do uwzględnienia tego żądania . W 2012 roku strona pozwana wprowadzała nowy zbiorowy układ pracy regulujący odmiennie sposób naliczania wynagrodzeń. Dnia 07.03.2012 układ zbiorowy został wpisany do rejestru układów i stał się dokumentem obowiązującym. W dniu 10 lipcu 2012 wręczono powodowi porozumienie zmieniające warunki płacy ale powód odmówił jego przyjęcia i podpisania. Powodowi nie wręczono wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy lecz w dniu 12.07.2012 wręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę. Zgodnie z § 24 układu w przypadku nie przyjęcia przez pracownika porozumienia zmieniającego pracodawca powinien dokonać wypowiedzenia dotychczasowych warunków płacy. , proponując na piśmie nowe warunki płacy. Strona pozwana tego nie uczyniła wręczając powodowi wypowiedzenie umowy o pracę .Nie ma to jednak znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy albowiem powód nie zgodził się na proponowane stawki wynagrodzenia i po wręczeniu mu wypowiedzenia zmieniającego zgodnie z art. 42 kp umowa i tak uległaby rozwiązaniu, nie ma zatem podstaw do uwzględnienia roszczenia o wypłatę wyrównania wynagrodzenia. Strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o prace z innych przyczyn , które uznano za prawdziwe i usprawiedliwione.

Apelację od wyroku wniósł powód zaskarżając wyrok w całości i zarzucając, iż:

- 1) nie zgadza się z opinią na temat przebiegu pracy, która stała się bezpośrednią przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę,
- 2) nie uwzględniono roszczenia o wypłatę wyrównania wynagrodzenia od czerwca do 31.10.2012r. na podstawie dotychczas obowiązującego angażu,
- 3) nie uwzględniono zeznań świadków zawnioskowanych przez powoda, a dano wiarę jedynie świadkom strony przeciwnej,
- 4) nie uwzględniono zeznań J. W., byłej księgowej , na temat sporządzanych notatek służbowych,
- 5) nie zgadza się z zarzutem, że jego absencja chorobowa , wynikająca z choroby, a nie lekceważącego podejścia do pracy przyczyniła się do dezorganizacji pracy i wpłynęła na wynagrodzenie pracowników.

Wskazując na powyższe zarzuty powód wniósł o zmianę wyroku i zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył :

apelacja zasługiwała na uwzględnienie w części dotyczącej żądania zasądzenia odszkodowania w związku z niezasadnym wypowiedzeniem umowy o pracę, aczkolwiek należy mieć na uwadze , iż nie zawierała zarzutów dotyczących żądania zasądzenia wyrównania wynagrodzenia, które Sąd I instancji również oddalił.

Sąd I instancji przeprowadził w niniejszej sprawie wyczerpujące postępowanie dowodowe, ale nie można zgodzić się wyciągniętymi wnioskami, a w konsekwencji z treścią rozstrzygnięcia. Zgodnie z przepisem 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 uległa już rozwiązaniu o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Jak z powyższego wynika warunkiem uznania przez sąd pracy bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest to by wypowiedzenie było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów.

Należy mieć na uwadze, iż wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy w oświadczeniu o wypowiedzeniu składanym przez pracodawcę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach, co oznacza, że pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy . Choć wymóg zasadności wypowiedzenia jest istotnym elementem ochrony trwałości stosunku pracy, to jednak oceniając, czy przyczyna wypowiedzenia jest zasadna, Sąd bierze pod uwagę nie tylko interes pracownika, ale również zasługujący na ochronę interes pracodawcy. Sąd Najwyższy dał wyraz temu pogładowi w uchwale z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85) stwierdzając, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy.

Sąd I instancji uznał, że dokonane przez stronę pozwaną wypowiedzenie było uzasadnione merytorycznie, gdyż powód pracę wykonywał wolniej niż inni pracownicy, a to wpływało z kolei na wynik całej brygady i zarobki pozostałych pracowników. Ponadto korzystał z częstych zwolnień lekarskich, co dezorganizowało pracę. W świetle dowodów zgromadzonych w sprawie z poglądem tym nie można się zgodzić, co trafnie zostało wykazane w apelacji.

Wskazać należy, iż wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę , a jego przyczyna nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Jednakże w ocenie Sądu strona pozwana w trakcie procesu nie wykazała, że taka sytuacja w ogóle miała miejsce. Sąd I instancji prowadząc postępowanie dowodowe przesłuchał wielu świadków , zarówno wskazanych przez stronę pozwaną, jak i przez powoda. Analizując treść tych zeznań w kontekście wskazanych przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie można przyjąć , iż w sposób jednoznaczny potwierdzają one okoliczności wskazane przez zakład pracy.

Oddalając powództwo Sąd I instancji wskazał na zeznania świadków : K. P. (1), T. C. , a w ustaleniach powołał się również na zeznania świadków J. D. i M. C. (2). Świadek K. P. (1), który u strony pozwanej pełni funkcję brygadzysty w dziale montażu wskazał, że powód pracował w jego dziale pół roku, a później został przeniesiony na dział krajalni, gdyż nie było obłożenia na montażu. Świadek zeznał również, iż powód wykonywał pracę solidnie i świadek nie miał do niego zastrzeżeń, ale potrzebował do działu wykwalifikowanych spawaczy z innymi uprawnieniami. Świadek wskazał również , że z uwagi na wiek powód był trochę powolniejszy od innych, tak samo zresztą jak sam świadek, co wpływało na wynik brygady. Dlatego kierownik dążył do tego , aby cała brygada składała się z młodszych pracowników.

Z kolei świadek T. C. zeznał, iż wytypował powoda do zwolnienia , gdyż skarżył się na niego mistrz i brygadziści, którzy nie chcieli go w brygadzie. Zdarzały mu się uchybienia takie jak innym pracownikom. Świadek ten wskazał również , iż niska wydajność pracy powoda wpływała na wynik całej brygady. Znamienne jest to , że strona pozwana nie złożyła wniosków dowodowych o przesłuchanie w charakterze świadków osób , o których mówił T. C., a żaden z pozostałych świadków tych okoliczności nie potwierdził.

Również świadek J. D. zeznał, iż powód nie był w pracy najlepszy, ale nie było z nim kłopotów , a do niego nikt się na powoda nie skarżył.

Z kolei świadek M. C. (2), który u strony pozwanej pełnił funkcję mistrza działu obróbki skrawania, a obecnie nie jest już zatrudniony zeznał, iż nikt go nie pytał, czy powód może pracować w jego dziale , ale nie mógłby , gdyż nie posiadał odpowiednich kwalifikacji. Sytuacje dotyczące przesuwania powoda do innych prac miały miejsce i w takim samym zakresie dotyczyły innych pracowników.

Okoliczności wskazanych przez stronę pozwaną w piśmie wypowiedającym umowę o pracę nie potwierdzili świadkowie będący członkami brygad, w których pracował powód. Świadek J. W. zeznała, iż powód był przesuwany do innych prac, gdy nie było pracy w dziale montażu.

Jeśli chodzi o drugą przyczynę wypowiedzenia , a mianowicie nieobecności w pracy spowodowane chorobą , to mogłyby być uznane za uzasadnioną przyczynę w sytuacji wykazania, czy i w jaki sposób dezorganizowały pracę u strony pozwanej. Ze zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie to nie wynika, a świadek J. P., pełniący funkcję brygadzysty w dziale montażu wprost zeznał, iż powód pracował jak wszyscy. Świadek zeznał również , iż nie przeszkadzały mu nieobecności powoda w związku z chorobą.

Zeznania bezpośrednich przełożonych i współpracowników powoda są o tyle istotne, że to właśnie na nich powołała się strona pozwana w piśmie z dnia 12.07.2012r. , jako tych, którzy nie chcą mieć powoda w swoich zespołach , gdyż jego mało wydajna praca wpływa na obniżenie wynagrodzenia całego zespołu.

Pracodawca , który jest przedsiębiorcą powinien organizować działalność gospodarczą , biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników , spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami. Natomiast wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów tym bardziej, że w sprawie chodzi o pracownika długoletniego, do którego pracy dotychczas nie było zastrzeżeń.

Biorąc pod uwagę wszystkie opisane wyżej okoliczności Sąd zmienił zaskarżony wyrok zasądzając na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę , którego wysokość Sąd obliczył w oparciu o zaświadczenie strony pozwanej z dnia 27.11.2012r. / art. 386§1k.p.c./ , zasądzając od strony pozwanej na rzecz powoda zwrot kosztów procesu z tytułu poniesionej opłaty za apelację / art.100k.p.c./.

Sąd oddalił apelację w pozostałej części uznając , że powód nie wykazał, iż przysługiwało mu wynagrodzenie w kwocie wyższej, niż to wynikało z wycień strony pozwanej / art.385k.p.c./.