

Sygn. akt VII P 27/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 września 2020 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodnicząca:	Sędzia Katarzyna Błażejowska
Ławnicy:	Ewa Orcholska, Małgorzata Wiśniewska
Protokolant:	starszy sekretarz sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 21 września 2020 r. w Bydgoszczy na rozprawie

sprawy z powództwa N. L.

przeciwko (...) im. Z. (...) w L.

o odszkodowanie

- zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 9.450,00 (dziewięć tysięcy czterysta pięćdziesiąt) złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 18 lutego 2020 r. do dnia zapłaty;
- zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 180,00 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawnomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;
- nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy – kwotę 500,00 (pięćset) złotych tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której zwolniona była powódka;
- wyrokwowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.150,00 (trzy tysiące sto pięćdziesiąt) złotych.

Ewa Orcholska Sędzia Katarzyna Błażejowska Małgorzata Wiśniewska

Sygn. akt VII P 27/20

UZASADNIENIE

Powódka N. L. pozwem wniesionym do tutejszego Sądu domagała się zasądzenia od pozwanego pracodawcy S. (...) im. Z. C. w L. kwoty 9450 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu powódka podała, że pracownikiem pozwanego była od dnia 23 listopada 2010 r. W dniu 30 grudnia 2019 r. otrzymała od bezpośredniego przełożonego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Powodem miała być negatywna opinia kierownika oddziału dotycząca oceny wykonywania przez powódkę obowiązków służbowych. W ocenie powódki przyczyny wypowiedzenia nie były rzeczywiste, a wskazywane przykłady zachowań nie miały z jej strony miejsca. Ponadto była pracownikiem, co do którego nie było zastrzeżeń w przeszłości.

W odpowiedzi na powyższe pozwany pracodawca wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwany przyznał, że w dniu 30 grudnia 2019 r. złożono powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z zastosowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Powodem wypowiedzenia była negatywna ocena powódki, jako pracownika dotycząca wykonywania przez powódkę obowiązków służbowych wynikająca z kwestionowania i braku wykonywania poleceń służbowych bezpośredniej przełożonej powódki. Pracodawca na prośbę powódki wskazał jej w wiadomości e-mail z dnia 2 stycznia 2020 r. przykłady naruszeń obowiązków pracowniczych dokonanych przez powódkę, które uzasadniały wypowiedzenie. Pozwany wskazał, że powódka w dniu 25 listopada 2019 r. otrzymała drogą elektroniczną polecenie wykonania pięciu telefonów z ofertą świąteczną do klientów oddziału pozwanej. Z polecenia tego się nie wywiązała, a nadto wskazywała, że tego rodzaju działanie jest nękaniami klientów. Zdaniem pozwanego pracodawcy powódka swoim zachowaniem naruszała podstawowe obowiązki pracownika, czyli obowiązek sumiennego i starannego wykonywania pracy i stosowania się do poleceń przełożonych.

Sąd ustalił, co następuje:

N. L. w okresie od 1 listopada 2018 r. do 31 marca 2020 r. zatrudniona była w (...) - (...) oddziale (...) z siedzibą w L., na stanowisku ostatnio zajmowanym specjalisty ds. sprzedaży usług finansowych kasjer w pełnym wymiarze czasu pracy i wynagrodzeniem miesięcznym liczoną jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w wysokości 3150 zł brutto.

Okoliczności bezsporne

W dniu 30 grudnia 2019 r. bezpośrednia przełożona powódki – A. M. wręczyła jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę uzasadniającą wskazano negatywną opinię przełożonego dotyczącą oceny wykonywania przez powódkę obowiązków służbowych. Negatywna opinia polegała na kwestionowaniu, a nawet odmowie wykonywania poleceń służbowych przekazywanych przez bezpośrednią przełożoną.

Powódka w związku z wypowiedzeniem dnia 30 grudnia 2019 r. napisała e-maila do członka zarządu B. P. o wskazanie konkretnych przykładów niewykonania przez nią polecenia służbowego, na co w odpowiedzi dostała informację, że w grudniu 2019 r. kwestionowała polecenie służbowe polegające na przekazywaniu klientom oferty świątecznej produktów finansowych (...), czego nie wykonała i twierdziła, że jest to „nękanie klientów”.

Dowód: oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę – akta osobowe powódki, korespondencja e-mail 31.12.2019r. i z 2.01.2020 r. – k. 17-18, przesłuchanie powódki (protokół skrócony) – k. 73-74.

W dniu 25 listopada 2019 r. A. M., będąca bezpośrednią przełożoną powódki wydała polecenie wykonywania przez każdą osobę pracującą w oddziale pięciu telefonów z zaproszeniem do skorzystania z oferty. W wiadomości e-mail nie wskazano szczegółowo, że miało chodzić o wykonywanie pięciu telefonów dziennie, więc pracownicy oddziału, w którym pracowała powódka potraktowali to jako obowiązek wykonania pięciu telefonów w wymiarze tygodniowym. Stwierdzenie, że wykonywanie pięciu telefonów dziennie będzie nękaniami klientów padły podczas rozmowy telefonicznej przełożonej z inną pracownicą oddziału (...) – M. Ż.. Do powódki natomiast nie było zastrzeżeń w zakresie wykonywanej przez niej pracy i osobiście nie kwestionowała żadnego polecenia.

Dowód: zestawienie wykonanych rozmów telefonicznych – k. 9-14, korespondencja e#mail z 25.11.2019 r. – k. 15, przesłuchanie świadków (protokół skrócony): A. D. – k. 69-70, A. M. – k. 72-73, przesłuchanie powódki (protokół skrócony) – k. 73-74.

Sąd zważył, co następuje:

Wydając rozstrzygnięcie Sąd oparł się na materiale dowodowym zebranym w toku sprawy, w tym na dokumentach znajdujących się w aktach sprawy, aktach osobowych powódki oraz zeznaniach świadków: A. D. i A. M., które w ocenie Sądu były wiarygodne. Zeznania świadków były jasne, logiczne, wolne od niekonsekwencji, a nadto były wzajemnie spójne i korelowały z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd przeprowadził także dowód z przesłuchania stron, który na zasadzie art. 302 k.p.c. ograniczył od przesłuchania powódki, któremu z wyżej wskazanych powodów również dał wiarę w całości.

Oceniając materiał dowodowy Sąd kierował się zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczeniem życiowym.

Przechodząc do rozważań natury prawnej należy wskazać, że strony prowadziły spór o to, czy wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i zgodne z prawem. Wobec tego w pierwszej kolejności wskazać należy na art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, który 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 zaś art. 30 § 3-5 k.p., 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. Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego pracodawca wypowiadający umowę o pracę nie narusza przepisu art. 30 § 4 k.p. jeżeli pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów dochodzi do jego zwolnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2015 r., III PK 109/14). Zgodnie z tą linią orzecniczą istotne jest jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007 nr 5, s. 27, czy z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 177/07). Tak więc pracodawca nie ma obowiązku sformułowania przyczyny wypowiedzenia w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę zawartą na czas nieokreślony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 82/08).

Abstrahując od formalnych wymogów dotychczas omawianych należy wskazać, że z art. 45 § 1 k.p. stanowi, iż 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. 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 k.p.) a jej zasadnością (art. 45 § 1 k.p.). 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 k.p.

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 k.p. 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 k.p.), 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.

Nieziemiennie 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 k.p. (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 negatywną opinię bezpośredniego przełożonego dotyczącą oceny wykonywania przez powódkę obowiązków służbowych. Negatywna opinia miała polegać na kwestionowaniu, a nawet odmowie wykonywania poleceń służbowych przekazywanych powódce przez bezpośrednią przełożoną.

W ocenie Sądu wskazana przyczyna, z pewnością nie spełnia kryteriów prawdziwości, a nadto nie można uznać jej za przyczynę rzeczywistą. Trudno także było mówić o jej konkretności, skoro szczegółowo o braku wykonywania poleceń powódka dowiedziała się dopiero z e-maila z dnia 2 stycznia 2020 r.

Zgodnie z przepisami prawa oraz orzecznictwem brak podania przyczyny wypowiedzenia przez pracodawcę umowy na czas nieokreślony lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia odszkodowania (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 9 stycznia 2004 r., III APa 139/03, Pr. Pracy 2004, Nr 5, poz. 46; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 9/99, Legalis nr 46834). Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest zarówno brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, jak i ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy lub też podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę (wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000, Nr 11, poz. 420; z dnia 13 października 1999 r., I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001, Nr 4, poz. 118).

Postępowanie dowodowe wykazało ponadto, że z powódką dobrze się współpracowało, co potwierdzali świadkowie, w tym jej bezpośrednia przełożona – A. M.. O ile prawdą było to, że pracownicy oddziału wyrażały swoje uwagi na temat postępowania pracodawcy w zakresie wykonywania przez nie telefonów do klientów w okresie przedświadczeniowym, to nie można było także przypisać powódce kwestionowania poleceń. Telefon do przełożonej, w którym padło stwierdzenie „o nękanii klientów” był wykonany przez innego pracownika – M. Ż.. Ponadto z treści e-maila z dnia 25 listopada 2019 r. nie można było wprost odczytać, że pracownicy zobowiązani byli do wykonania pięciu telefonów dziennie z przedstawieniem klientom oferty. W tej sytuacji błędne, nieprecyzyjne było przekazanie polecenia służbowego pracownikom, a w konsekwencji nie można przerzucać odpowiedzialności za jego błędne zinterpretowanie i wykonanie na szeregowego pracownika.

W konsekwencji, mając powyższe na uwadze, zdaniem Sądu wobec powódki zostało zastosowane nieskonkretyzowane, nieprawdziwe i nierzeczywiste kryterium wypowiedzenia umowy o pracę, a więc doszło do naruszenia art. 30 § 4 k.p.

Wobec powyższego warto ponownie podkreślić, że zgodnie z art. 45 § 1 k.p. 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. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ k.p.). W przedmiotowej sprawie powódka miała zawartą umowę na czas nieokreślony, a okres zatrudnienia u pozwanego wynosił powyżej 3 lat (od 18 października 2010 r.), co uprawniało do przyznania odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Mając to na uwadze Sąd uwzględnił żądanie powództwo w całości zasądzając na rzecz powódki kwotę 9450 zł, przyjmując za podstawę obliczenia niekwestionowaną przez strony wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia liczonego jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy (pismo pozwanego z dnia 21 lutego 2020 roku – akta osobowe).

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą pozwany przegrał w całości. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniosła powódka składa się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie profesjonalnego pełnomocnika i z tego tytułu zasądzono na jej rzecz od pozwanego kwotę 180 zł. Wysokość przyznanych kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.).

Natomiast o kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 97 i 113 ust. 1 i art.13 ust.1 pkt 5 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. Powódka była z mocy prawa zwolniona od ponoszenia kosztów sądowych, w związku, z czym zaistniała konieczność orzeczenia o nich w wyroku. Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Taka sytuacja zaistniała właśnie w niniejszej sprawie, stąd nakazano pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy kwotę 500 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu, z której zwolniona była powódka.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art.477² § 1 kpc.

Sędzia Katarzyna Błażejowska