

Sygn. akt IV P 187/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 listopada 2018 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Lucyna Gurbin
Sędziowie/Ławnicy:	Małgorzata Kaniecka; Andrzej Balicki
Protokolant:	stażysta Dominika Janta-Lipińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 listopada 2018 roku

sprawy z powództwa **P. M.**

przeciwko (...) **S.A. w G.**

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

ORZECZ:

1. Oddalić powództwo.
2. Opłatą od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony, obciążyć Skarb Państwa.
3. Nie obciążać powoda kosztami zastępstwa procesowego.

Sygn. akt. IVP 187/18

UZASADNIENIE

Powód P. M. wniósł pozew przeciwko (...) SA w G. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, a w wypadku upływu okresu wypowiedzenia przed końcem postępowania o przywrócenie do pracy oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu. Powód wniósł również o zwolnienie powoda od opłaty od pozwu w całości. W uzasadnieniu powód podnosił, że został zatrudniony u pozwanego w dniu 25 maja 2017 r. na czas nieokreślony na stanowisku Zastępcy Głównego specjalisty ds. Odlewniczych. Powód podawał, że wynagrodzenie zgodnie z umową strony ustaliły w wysokości - wynagrodzenie zasadnicze 5.385 zł oraz premia uznaniowa.

Powód wskazał iż w dniu 20 czerwca 2018 r. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę. Podawał, że obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę dotyczy umów zawartych na czas nieokreślony. Należy podać ją pracownikowi najpóźniej w dniu wypowiedzenia umowy. Powinna być ona prawdziwa, konkretna i zrozumiała dla niego. Podanie przyczyny pozornej jest równoznaczne z brakiem jej wskazania (wyrok SN z 13 października 1999 r., I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001/4/118).

Powód podnosił, iż przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę są nieprawdziwe. Zaprzeczał wszystkim wskazanym w piśmie twierdzeniom odnośnie naruszenia przez niego powierzonych mu obowiązków. Powód powołał się na treść wyroku Sądu Najwyższego z 21 lutego 2017 r. (I PK 71/16) ,że przyczyna wypowiedzenia o pracę powinna być precyzyjna i konkretna. Według powoda podane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny były bardzo ogólne, nie wskazywały na żadne konkretne sytuacje mogące wpłynąć na utratę zaufania pracodawcy.

Powód wskazywał, że od początku zatrudnienia stosował się do poleceń pracodawcy, wykonywał swoje obowiązki służbowe prawidłowo, nie podważał poleceń pracodawcy. Jeśli występowały braki w produkcji podejmował działania zmierzające do poprawy procesu technologicznego, prowadził wymagane analizy. Zawsze wykonywał polecenia służbowe przełożonego. Przełożony nie wydawał mu polecenia wystawienia kart niezgodności.

Powód wnosił o zwolnienie od opłaty od pozwu w całości i uzasadniał, iż ma na utrzymaniu żonę i dziecko oraz, że jest jedynym żywicielem rodziny. Wynagrodzenie powoda w całości było przeznaczone na zapłatę rachunków, zakup żywienia.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa powoda w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych lub według zestawienia, które pełnomocnik pozwanego złoży na rozprawie

W uzasadnieniu pozwany podnosił, że żądanie powoda jest pozbawione podstaw faktycznych i prawnych i wskazywał, że powód został zatrudniony w pozwanej spółce w miesiącu wrześniu 2014 roku na stanowisku referenta ds. technicznych, od lutego 2015 roku na stanowisku (...) Technologa Konstruktora a od kwietniu 2017 r. objął stanowisko Zastępcy Głównego Specjalisty ds. Odlewniczych. Objęcie ostatniego stanowiska miało związek z przewidywanym mianowaniem powoda na stanowisko Głównego Specjalisty Ds. Odlewniczych od 1 stycznia 2018 roku (stanowisko po odchodzącym na emeryturę pracowniku). Poziom wdrażania powoda do objęcia samodzielnej kierowniczej funkcji, był na tyle niepewny, że ostatecznie powód nie otrzymał od 1 stycznia 2018 roku angażu na nieobsadzone do tej pory stanowisko Głównego Specjalisty ds. Odlewniczych, a jedynie był osobą pełniącą obowiązek Głównego Specjalisty ds. Odlewniczych. Pozwany podnosił, że powód dostawał jednocześnie kilkakrotnie, w okresie wdrażania się w nowe obowiązki w 2017 roku jak i na początku 2018 roku zapewnienie, że jeśli wykaże aktywność i przedstawi jakie działania zostały podjęte w celu usprawnienia pracy Zakładu (...), a co za tym idzie w celu obniżenia poziomu braków, kosztów produkcji i organizacji pracy, obejmie stanowisko, do którego był przygotowywany. Rozmowy przeprowadzane były kilkakrotnie przez Dyrektora ds. Produkcji, który przed złożeniem wypowiedzenia nie uzyskał od powoda żadnego wniosku i zestawienia w tej sprawie.

Pozwany wskazywał na to, iż poziom brakowości w odlewniach jest podstawowym parametrem obok wielkości produkcji, który definiuje możliwość generowania zysków przez taki zakład. Pozwany podał, że w okresie pełnienia przez powoda obowiązków Głównego Specjalisty ds. Odlewniczych, poziom braków sięgnął nieakceptowalnego i nigdy wcześniej nie spotykanego poziomu ok. 20%.

Pozwany wskazał, że na przełomie roku 2017/2018 doszło do zmiany na stanowisku Kierownika Zakładu (...). Nowy Kierownik Zakładu (...) wskazywał na bierność powoda w podejmowaniu „działań zmierzających do obniżenia poziomu braków, także na brak wymaganych analiz i dokumentacji z tym związanej tj. kart niezgodności.”

Mając na względzie powyższe okoliczności dniu 20 czerwca 2018 roku pozwany wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, wskazując następujące przyczyny:

1. brak skuteczności w wykonywaniu powierzonych zadań, co przejawia się w utrzymaniu wysokiego poziomu braków i mimo tego nie wdrażanie skutecznych rozwiązań technologicznych mających na celu obniżenie brakowości
2. niesprostanie obowiązkom na powierzonym stanowisku oraz bierność wobec postawionych zadań polegającą na braku prowadzenia bieżących technologicznych analiz w zakresie przyczyn brakowości i poszukiwania sposobów

utrzymania wymaganego poziomu jakości, a także na braku wystawiania kart niezgodności mimo wydanych kilku poleceń przełożonego w tym zakresie.

Pozwany nadmieniał, że załączony przez powoda do pozwu „Arkusz oceny pracownika” po pierwsze dotyczy II i III kwartału 2017 roku; nie został on ponadto zatwierdzony przez ówczesnego Kierownika Zakładu (...), ani Dyrektora ds. Produkcji. Po drugie - ocena nie została także przekazana do działu kadr, najprawdopodobniej znajdowała się w biurze technologicznym, zarządzanym przez powoda. Po trzecie, pozwany podważał rzetelność przedstawionego przez powoda „Arkusza oceny pracownika”. Na nierzetelność oceny wskazywała wysoka ocena za znajomość przez powoda programu S. W. (zapis w pkt 4 „Umiejętności unikatowe” - „Posiada umiejętności projektowania w programie S. W.” i przyznana ocena na poziomie 4,0). Do stwierdzenia takiego upoważnia okoliczność, że na początku 2018 roku Kierownik Zakładu (...) wraz z powodem pełniącym obowiązki Głównego Technologa ds. Odlewniczych, zgłosili zapotrzebowanie na kurs projektowania w programie S. W., stanowiący szkolenie dedykowane dla początkujących użytkowników oprogramowania (...). W takiej sytuacji przyznana powodowi ocena na poziomie 4.0 musiała budzić uzasadnione wątpliwości pozwanego.

Pozwany stwierdził, że pozwany pracodawca był uprawniony do rozwiązania z powodem umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, powołując się na przyczyny wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę złożonego powodowi była konkretna, rzeczywista i prawdziwa. Z oświadczenia pozwanego wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego powodowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. W związku z powyższym treść złożonego powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę spełniała wymagania określone w art.30 § 4 k.p.

Pozwany twierdził, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania, stąd też przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. W okolicznościach przedmiotowej sprawy stawiane powodowi zarzuty mogły stanowić wystarczającą przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Pozwany pracodawca działał w ramach przysługującej mu swobody w kształtowaniu struktury organizacyjnej zakładu pracy, a wypowiedzenie powodowi umowy o pracę stanowiło element prowadzenia racjonalnej polityki zatrudnienia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód podjął pracę u pozwanego na podstawie umowy o pracę z dnia 13.10.2014r. na czas określony do dnia 31.05.2015r. z zatrudnieniem na stanowisku referenta do spraw technicznych w zakładzie odlewniczym w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód otrzymał kartę pracy zawierającą obowiązki na zajmowanym stanowisku. Następnie umową o pracę z dnia 26.05.2015r. powód został zatrudniony na czas określony do 31.05.2017r. na stanowisku samodzielnego technologa/konstruktora w zakładzie odlewniczym, w pełnym wymiarze czasu pracy. Umową o pracę z dnia 25.05.2017r. strony zawarły umowę na czas nieokreślony z ustaleniem, że powód zajmuje stanowisko zastępcy głównego specjalisty do spraw odlewniczych w zakładzie odlewniczym w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód otrzymał także kartę pracy dotyczącą podległości służbowej i obowiązków powoda. Bezpośredni nadzór nad pracą powoda sprawował główny specjalista do spraw odlewniczych, a po rozwiązaniu umowy o pracę, powód podlegał bezpośrednio B. T. i pośrednio powód podlegał dyrektorowi do spraw produkcji - S. W. (1). Pismem z dnia 20.06.2018r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę.

Sąd zważył, co następuje :

Stan faktyczny sprawy Sąd ustalił na podstawie akt osobowych powoda , arkusza oceny pracownika (k. 9-10), maila z dnia 17.04.2018r. (k. 44), zestawienia poziomu braków w zakładzie odlewniczym (k. 52) oraz zeznań świadków: J. M., B. T., S. W. (1) i zeznań powoda.

Sąd uznał za w pełni wiarygodne dokumenty przedłożone przez pozwanego, powód nie zakwestionował ich wiarygodności. Sąd także dał wiarę zeznaniom świadków J. M., B. T., S. W. (1)- były one ze sobą spójne i logiczne oraz

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda, przy czym odmówił wiarygodności zeznaniom powoda w części w której twierdził, że nie miał obowiązku kontrolowania procesu produkcji oraz że nie odpowiadał za wielkość braków.

Na wstępie rozważań należy podać, że pozwany w piśmie rozwiązującym z powodem umowę o pracę z dnia 20 czerwca 2018r. jako przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, pozwany wskazał: „ brak skuteczności w wykonywaniu powierzonych zadań, co przejawia się w utrzymaniu wysokiego poziomu braków i mimo tego nie wdrażanie skutecznych rozwiązań technologicznych mających na celu obniżenie brakowości oraz niesprostanie obowiązkom na powierzonym stanowisku oraz bierność wobec postawionych zadań polegającą na braku prowadzenia bieżących technologicznych analiz w zakresie przyczyn brakowości i poszukiwania sposobów utrzymania wymaganego poziomu jakości, a także na braku wystawiania kart niezgodności mimo wydanych kilku poleceń przełożonego w tym zakresie”.

Przepis art. 45 k.p. wymaga by wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana rzeczywista i konkretna przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie.

W ocenie sądu pracodawca nie naruszył przepisów formalnych dotyczących trybu wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 2, 3, 4 i 5 k.p.), złożył oświadczenie w formie pisemnej, zachował wymagany okres wypowiedzenia, podał konkretne przyczyny wypowiedzenia i pouczył o prawie odwołania do sądu pracy.

Wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z podaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. Wymaganie konkretności może być spełnione poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakiegokolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika (działania lub zaniechania) przyczyna ta jest odnoszona. Jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości (w szczególności, gdy nie mogło budzić wątpliwości u pracownika) co do tego, z jakimi zdarzeniami, które następują w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 KP (wyrok SN - Izba Pracy z dnia 30-09-2014 , III PK 18/14). W niniejszym stanie faktycznym świadkowie w zeznaniach zgodnie potwierdzali, że rozmawiali z powodem na tematy, które potem stały się przyczynami wypowiedzenia powodowi umowy o pracę tj. występowanie wysokiego procentu braków w procesie produkcji, brak działań z strony powoda zmierzających do ich zmniejszenia. Powód potwierdził, że wiedział o dużym stopniu brakowości.

Ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia obciąża pracodawcę, a pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyr. SN z 8.9.1977 r., I PRN 17/77).

Przechodząc do rozważań oceniających stan faktyczny, należy w pierwszej kolejności wskazać, że powód otrzymał obowiązujący go zakres obowiązków, tzw. kartę pracy. W ocenie Sądu z zakresu obowiązków przewidzianych na stanowisko zastępcy głównego specjalisty do spraw odlewniczych, wynikało jednoznacznie, że do powoda należał nadzór technologiczny nad bieżącą produkcją odlewów i przestrzegania procesów technologicznych we wszystkich fazach produkcji odlewów oraz wypracowywanie wniosków pokontrolnych. Również zakres obowiązków wskazywał na analizowanie i podejmowanie działań zmierzających do wyeliminowania ewentualnych nieprawidłowości. Oznacza to, w ocenie Sądu, że do obowiązków powoda należał nadzór nad produkcją odlewów, w tym również inicjowanie procesów technologicznych, mających na celu wyeliminowanie ewentualnych braków w procesie odlewniczym. Ponadto w pkt. 8 zakresu obowiązków został sformułowany obowiązek wnioskowania i przygotowania kart zmian konstrukcyjnych i technologicznych a ponadto w pkt. 18 zapisano współudział w opracowaniu normatywów technologicznie uzasadnionych braków. Zdaniem Sądu oznacza to konieczność reagowania na braki, które powstawały

w procesie produkcji, jak również także prowadzenia kart a przynajmniej ich opiniowania w zakresie braków. Ponadto świadek S. W. podnosił, że mobilizował powoda do aktywności, a w ocenie świadka aktywność powoda była słaba. W ocenie świadka nie było żadnych praktycznych działań po stronie powoda, zmierzających do usunięcia błędów.

Na potwierdzenie słuszności swoich twierdzeń, pozwany w odpowiedzi na pozew przedstawił zestawienie wysokości braków występujących w produkcji, począwszy od roku 2013. W roku 2013 wysokość braków wynosiła 12,99 % , natomiast począwszy od roku 2016 – wzrastała i tak : w 2016r. wynosiła 15,31%, w 2017r. – 17,28% i od stycznia do maja 2018r. – 19,82%. Świadek B. T., który objął stanowisko kierownika zakładu odlewniczego od 2018r. potwierdził, że zwracano uwagę powodowi na wysoki procent braków produkcji. Świadek nakazywał powodowi kontrolowanie wykonywania przez pracowników zleconych zadań prawidłowo. Świadek negatywnie oceniał inicjatywy powoda zmierzające do obniżenia braków produkcji. Wskazywał na opieszałość i przewlekłość w postępowaniu powoda. Podobnie oceniał pracę powoda świadek S. W. (1), który także negatywnie oceniał wyniki w zakresie braków produkcji. Dla świadka wskaźniki były złe i przekładało się to na konkretne straty dla zakładu. Ponadto świadek bardzo negatywnie oceniał to, że braki powtarzały się i powód jako technolog nie podejmował żadnych działań aby poprawić zaistniałe błędy. Podobnie świadkowie potwierdzali, że powód nie wypełniał kart niezgodności wskazując, że należało to do obowiązków powoda. Świadek S. W. (1) wprost wskazywał, że karta niezgodności inicjuje proces naprawy. Z kolei świadek J. M., który był zatrudniony w latach 2014-2017 jako kierownik zakładu odlewniczego, wskazywał że za braki odpowiedzialny jest kierownik zakładu odlewniczego. Co do kart niezgodności świadek potwierdzał, że technolog opiniował kartę niezgodności. Z kolei ocena pracy powoda dotyczyła II i III kwartału 2017r. i została przez pozwanego to należy stwierdzić , że nie dotyczy okresu będącego przedmiotem niniejszego postępowania.

Wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, stąd nie jest wymagane, by przyczyna wypowiedzenia miała szczególną wagę, była nadzwyczaj doniosła czy powodowała szkody po stronie pracodawcy. Nie jest też konieczne udowodnienie zawinionego działania pracownika (wyrok SN z dnia 23 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96).

Sąd podziela pogląd Sądu Najwyższego, iż utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (wyr. SN z 25.11.1997 r., I PKN 385/97). Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały (postanowienie SN z 23.12.2004 r., III PK 68/04). Uzasadniony brak zaufania do pracownika może istnieć także wtedy, gdy wprawdzie winy pracownikowi przypisać nie można - bądź też nie da się jej udowodnić - jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych.

Zauważyć należy, iż pracodawca ma prawo do takiego doboru pracowników do pracy, który zapewni najlepsze wykonywanie realizowanych zadań. (wyrok SN z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, że przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę Sąd winien uwzględniać słuszne interesy zakładu pracy oraz przynależne interesy pracownika związane ze stosunkiem pracy a okoliczności przemawiające za ochroną pracownika przed wypowiedzeniem uwzględnia się w stosunku do pracowników sumiennie i starannie wykonujących obowiązki pracownicze i przestrzegających dyscypliny pracy (uchwała Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r. III PZP 10/85).

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, iż wypowiedzenie powodowi umowy pracę jest uzasadnione w rozumieniu przepisu art. 45 § 1 k.p. i na podstawie tego przepisu a contrario oddalił powództwo.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. mając na uwadze, iż powód stracił zatrudnienie, ma na utrzymaniu dziecko i w tych okolicznościach nie powinien ponosić kosztów procesu.