

Sygn. akt VP 403/15 upr

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 grudnia 2016 r.

Sąd Rejonowy / Okręgowy w R. V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: Andrzej Karwot, Jan Niklewicz

Protokolant: st. sekr. sądowy Aldona Fojcik

po rozpoznaniu w dniu 9 grudnia 2016 r. w Rybniku

sprawy z powództwa A. S. (1)

przeciwko Zakładom (...) Sp. z o.o. w Ż.

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę i sprostowanie świadectwa pracy

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 900,00 zł (dziewięćset złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

SSR Wiesław Jakubiec

Andrzej Karwot Jan Niklewicz

Sygn. akt V P 403/15 upr

UZASADNIENIE

Dnia 4 września 2015 roku powód A. S. (1) wniósł przeciwko pozwanej Zakładom (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ż. pozew o zapłatę kwoty 7158,34 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu, sprostowanie świadectwa pracy poprzez doprecyzowanie przyczyny rozwiązania umowy jako nie dotyczącej pracownika, a także o zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu podał, iż był zatrudniony w pozwanej na stanowisku referenta na podstawie umowy na czas nieokreślony. W dniu 31 sierpnia 2015 roku pozwana wypowiedziała jego umowę zarzucając naruszenie obowiązków pracowniczych i dyscypliny pracy poprzez liczne uchybienia w pracy będące następstwem braku zaangażowania i niedbalstwa ze strony pracownika potwierdzone negatywnymi ocenami pracy bezpośrednich przełożonych. Powód zaprzeczał aby zostały mu przedstawione zarzuty dotyczące braku zaangażowania bądź niedbalstwa. Podnosił także, iż zarzuty wskazane w wypowiedzeniu są nieprecyzyjne, a sama przyczyna rozwiązania umowy fikcyjna. Rzeczywistą

przyczynę wypowiedzenia miała stanowić likwidacja jego stanowiska pracy. (vide k.16-17 verte, 66 verte, 73-74, 98 verte)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa, a także o zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Zarzuciła niewykazanie zasadności roszczenia oraz jego przedawnienie.

Uzasadniając odpowiedź przyznała okoliczność zatrudnienia powoda oraz rozwiązania umowy. Podniosła przy tym, iż z biegiem czasu powód stał się pracownikiem obojętnym, a jego zaangażowanie malało. Popępiał uchybienia oraz niedbale wykonywał swoje obowiązki i był z tego powodu negatywnie oceniany przez przełożonych. Zintensyfikowanie oraz powtarzalność zachowania powoda doprowadziły do wypowiedzenia jego umowy. Jednocześnie, powód był świadomy swoich zachowań, bowiem za każdym razem zwracano mu uwagę na niewłaściwą postawę, lecz ignorował te uwagi. Uchybienia w pracy zostały potwierdzone w aktach osobowych powoda stosownymi notatkami służbowymi. (vide k.48-49 verte)

Sąd ustalił, co następuje:

Dnia 1 lutego 2012 roku pozwana Zakłady (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ż. zawarła z powodem A. S. (1) umowę o pracę na czas określony do dnia 30 kwietnia 2012 roku, na mocy której powód został zatrudniony w pozwanej na stanowisku pracownika biurowego. Następnie, strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 30 kwietnia 2013 roku. Z dniem 1 maja 2013 roku powód został zatrudniony w pozwanej na stanowisku referenta na czas nieokreślony.

Powód był wcześniej zatrudniony w pozwanej w okresach: od 1 kwietnia do 30 września 2004 roku na stanowisku pomocy technicznej, od 2 stycznia 2006 roku do 31 marca 2007 roku na stanowisku rzemieślnika i mistrza, od 1 maja 2007 roku do 20 sierpnia 2011 roku na stanowisku mistrza. Nadto, wykonywał na rzecz pozwanej umowy zlecenia w okresach: od 2 do 30 kwietnia 2007 roku oraz od 22 sierpnia 2011 roku do 31 stycznia 2012 roku.

Dowód: umowy o pracę, porozumienie stron, wypowiedzenie warunków umowy o pracę, świadectwa pracy, pismo powoda z 12 stycznia 2012 roku – akta osobowe powoda k.A1, A3-5, B6, B7, B10, B12, B14, C1 oraz akta sądowe k.18-19 verte

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2510,92 zł brutto.

Dowód: wyliczenie k.58

Pismem z dnia 31 sierpnia 2015 roku pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem 3#miesięcznego okresu wypowiedzenia, którego koniec upływał w dniu 30 listopada 2015 roku. Jako przyczynę rozwiązania umowy pozwana wskazała liczne uchybienia w pracy będące następstwem braku zaangażowania oraz niedbalstwa ze strony powoda potwierdzone negatywnymi ocenami pracy przez bezpośrednich przełożonych. Jednocześnie, pozwana pouczyła powoda o prawie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Dowód: wypowiedzenie umowy – akta osobowe powoda k.C3 oraz akta sądowe k.20

Jeszcze tego samego dnia powód zwracał się do pozwanej o wyjaśnienie w terminie 14 dni jakie uchybienia stanowiły podstawę wypowiedzenia umowy. Pozwana nie udzieliła odpowiedzi na to zapytanie.

Dowód: pismo powoda z 31 sierpnia 2015 roku k.21; przesłuchanie stron – powoda k.85-85 verte, 98

W dniu 30 listopada 2015 roku pozwana wydała powodowi świadectwo pracy, w którym wskazała, iż stosunek pracy powoda został rozwiązany w wyniku rozwiązania umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem na podstawie art. 30 § pkt 2 k.p. Świadectwo pracy zostało doręczone powodowi w dniu 7 grudnia 2015 roku

Dowód: świadectwo pracy wraz z potwierdzeniem odbioru – akta osobowe powoda k.C4-5

Powód nie miał dobrej opinii u swoich przełożonych. Uważali, iż nie jest najlepszym pracownikiem i wykonuje swoje obowiązki w sposób opieszwały, niedokładny i niechlujny. Obowiązki powoda musiał czasami wykonać inny pracownik. Zachowanie powoda powodowało irytację jego przełożonych.

W aktach osobowych powoda znajdują się dwie notatki służbowe z dnia 28 oraz 31 sierpnia 2015 roku sporządzone odpowiednio przez dyrektora technicznego J. L. oraz kierownika (...) A. Z.. W treści notatek przełożeni powoda wskazywali na brak możliwości dalszej współpracy z uwagi na dużą niestaranność i opieszłość powoda w wykonywaniu obowiązków służbowych na przestrzeni lat, a także niewykonywanie części zadań w ogóle. Zastrzeżenia dotyczyły wykonywania dokumentacji programu M., rozliczeń godzin pracy pracowników, protokołów odbioru oraz braku możliwości powierzenia powodowi funkcji dozoru pracowników.

Przed sporządzeniem ww. notatek J. L. oraz A. Z. przeprowadzali z powodem osobiste rozmowy, których przedmiotem było niedopełnianie obowiązków przez powoda wraz z zobowiązaniem do zmiany postępowania. Przełożeni nie stosowali wobec niego innych środków licząc na poprawę jego zachowania. W trakcie rozmów powód wskazywał, iż nie angażuje się w pracy z powodu niskich zarobków. Powód nie był przy tym nadmiernie obciążony obowiązkami. Nadto, odmawiał wykonywania poleceń od A. S. (2), która nie była jego przełożoną, nawet jeżeli wskazywała, iż jest to polecenie od prezesa zarządu pozwanej. W miejsce powoda zatrudniony został P. K..

Dowód: notatki służbowe z 28 i 31 sierpnia 2015 roku – akta osobowe powoda k.C3; zeznania świadka J. L. k.83-83 verte; zeznania świadka A. S. (3) k.84; zeznania świadka A. Z. k.84 verte-85; przesłuchanie stron – za pozwaną prezesa zarządu O. Z. k.97-98; przesłuchanie stron – powoda k.85-85 verte, 98

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci ww. dokumentów, które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków i co do zasady przesłuchania stron, które wraz z dowodami z dokumentów tworzą spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy.

Sąd nie dał wiary przesłuchaniu powoda w zakresie, w jakim zaprzeczał otrzymywaniu upomnień od przełożonych, a także wskazywał, iż wykonywał swoją pracę w sposób prawidłowy i terminowy. Okoliczności podnoszone przez powoda stały bowiem w sprzeczności z pozostałymi dowodami przeprowadzonymi w sprawie, a w szczególności zeznaniami świadków J. L., A. Z. oraz słuchanego za pozwaną prezesa zarządu O. Z..

Mimo formalnego dopuszczenia, podstawą ustalenia stanu faktycznego sprawy nie stał się w ostateczności protokół zdawczo-odbiorczy służbowego telefonu komórkowego oraz karty SIM (vide k.23), bowiem nie stwierdzał faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 227 k.p.c.)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Jak stanowi przepis art. 45 § 1 k.p. 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. Z mocy art. 47¹ k.p. 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. Na podstawie art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Jednocześnie, zgodnie z art. 30 § 3 k.p., oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Nadto, na mocy § 4 w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, a zgodnie z § 5 w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Z mocy art. 38 § 1 k.p. o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia dopiero po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie (§ 5).

Wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zachodzi zarówno wówczas, gdy zostało dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy wypowiedzenie było nieuzasadnione.

Z naruszeniem przepisów mamy do czynienia w szczególności w przypadku: niezachowania formy pisemnej, pominięcia w wypowiedzeniu uzasadnienia tego oświadczenia, niezachowania trybu postępowania przeznaczonego na konsultację zamiaru wypowiedzenia z właściwymi podmiotami, podania krótszego od wymaganego okresu wypowiedzenia, niepoinformowania pracownika w sposób prawidłowy o przysługujących mu środkach odwoławczych od wypowiedzenia, a także w przypadku złamania zakazu wypowiedzania umowy o pracę osobom, którym służy tzw. wzmożona ochrona.

Pozwana dochowała od strony formalnej trybu wypowiedzenia umowy o pracę określonego przepisami Kodeksu pracy, bowiem dokonała tych czynności na piśmie, zastosowała właściwy okres wypowiedzenia, wskazała przyczynę oraz pouczyła powoda o prawie i sposobie odwołania do sądu pracy. Pozwana nie przeprowadził co prawda konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy z organizacją związkową reprezentującą pracownika, jednakże powód nie podnosił, iż była objęta taką ochroną. Równocześnie, ustalony stan faktyczny nie wskazuje, iż w chwili złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy powód znajdował się w okresie ochronnym przed rozwiązaniem stosunku pracy.

W niniejszej sprawie wypowiedzenie spełnia zatem wszystkie wymogi formalne, wobec czego zasadne stało się jego zbadanie pod względem merytorycznym, tj. ustalenie jego zasadności.

Ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, iż ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSN 1999/21/688). Pracodawca nie może w trakcie procesu przed sądem wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w wypowiedzeniu umowy o pracę (por. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSN 2000/7/266 oraz podobnie wyr. Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 r., I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118).

Według utrwalonego już stanowiska judykatury przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana pracownikowi musi być konkretna i rzeczywista (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNP 2000/23/858; wyr. Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Podkreślić należy, iż wystarczające jest ustalenie, że chociaż jedna z kilku wskazanych przyczyn jest prawdziwa (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2008 r., III PK 88/07, LEX nr 469173).

Mimo podniesionego w treści pozwu zarzutu, konkretność przyczyn wypowiedzenia uznać należy za bezsporną między stronami. Zaznaczyć należy, iż 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 (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r., I PK 140/14, LEX nr 1653739).

Powód zarzucał, iż przyczyny wskazane w wypowiedzeniu są nieprecyzyjne. Z takim stanowiskiem nie można się zgodzić. Pozwana wskazała, iż przyczyną wypowiedzenia są liczne uchybienia w pracy będące następstwem braku zaangażowania oraz niedbalstwa ze strony powoda potwierdzone negatywnymi ocenami pracy przez bezpośrednich przełożonych. Jednocześnie, jeszcze przed wręczeniem wypowiedzenia przełożeni powoda przeprowadzali z nim osobiste rozmowy, których przedmiotem było niedopełnianie obowiązków i zwracali się do niego o zmianę postępowania. Tym samym uznać należy, iż powód posiadał wiedzę na temat negatywnej oceny jego postawy pracowniczej oraz powodów takiej opinii.

Odnosząc się do rzeczywistości przyczyn wypowiedzenia, Sąd wskazuje, iż znalazły one całkowite potwierdzenie. W toku przeprowadzonego postępowania dowodowego pozwana wykazała, iż powód nie miał dobrej opinii u swoich przełożonych, którzy uważali, iż nie jest on najlepszym pracownikiem, a powierzone obowiązki wykonuje w sposób opieszwały, niedokładny i niechlujny. Przełożeni nie byli zadowoleni co do jakości świadczonych przez powoda na przestrzeni lat pracy w zakresie wykonywania dokumentacji programu M., rozliczeń godzin pracy pracowników, protokołów odbioru oraz braku możliwości powierzenia powodowi funkcji dozoru pracowników.

Okoliczności te stanowią uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Zgodnie bowiem z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za uzasadnione, jeżeli jest podyktowane niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 października 2015 r., II PK 265/14, opubl. MoPr 2016/3/114).

Pracodawca ma prawo doboru pracowników z którymi chce realizować swoje zadania. Jest uprawniony do oceny ich postępowania i w przypadku stwierdzenia, że postawa pracownika i jego podejście do realizacji nałożonych obowiązków jest niewłaściwe, a nadto pracownik ma brak wymaganych kompetencji (i nic w tym zakresie nie zmienia) to w pełni zasadnym będzie wypowiedzenie takiemu pracownikowi umowy. Przeprowadzone postępowanie dowiodło, że powód nie wykonywał starannie i z właściwym zaangażowaniem swoich obowiązków oraz posiadał ograniczone kompetencje do zajmowania przydzielonego mu stanowiska. Wykonywane przez niego zadania nie tylko z powodu niedokładności i niechlujstwa wymagały dogłębnej kontroli przez przełożonych (tj. wykonanie drugi raz tej samej pracy), ale konieczne to było przede wszystkim z powodu tego, że nie posiadał on odpowiedniej wiedzy i doświadczenia. Powód nie wykazał aby starał się rozwijać zawodowo, poszerzać swoją wiedzę; aby składał w tym zakresie pracodawcy propozycję podjęcia szkoleń. Pracodawca przyznał, że polecił tuż przed rozwiązaniem z powodem umowy sporządzić m.in. jego bezpośredniemu przełożonemu- A. Z. notatkę na temat oceny wykonywanej pracy przez powoda. Okoliczności sporządzenia notatki -jaką wskazał prezes pozwanej spółki- przekonuje Sąd, jak również to, że nie została A. Z. narzucona treść tej notatki. Dokonany w niniejszej sprawie opis tej sytuacji przez A. Z. (że został zmuszony do jej sporządzenia; że wskazano mu treść jaką ma zawierać) – zdaniem Sądu- jest dokonywany już przez pryzmat aktualnego stosunku tego świadka do pozwanej spółki, żalu jaki ta osoba ma do pozwanej. Ten świadek bowiem w swoim zeznaniu kilka zdań później wskazuje, że on sam miał wiele zastrzeżenia do pracy powoda. Podał jako przykład, że m.in. z uwagi na jego opieszałość musiał pomagać mu w zadaniach; że powód pracował falowo; że nie potrafił współpracować z innymi ludźmi itp. To właśnie ten świadek opisał sytuację, że gdy kiedyś zwrócił mu uwagę na to że niedbale wykonuje obowiązki i nie angażuje się w pracę, to argumentem powoda miało być to, że „za mało zarabia”. Powyższe potwierdza zatem prawdziwość treści notatki jaką sporządził. W tym miejscu przypomnieć należy, iż wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w znacznej odległości czasowej od zachowania pracownika stanowiącego jego przyczynę może być uznane za nieuzasadnione (por. wyrok SN z 4 listopada 2008 r., II PK 82/2008, LexPolonica nr 1960545).

Z relacji świadków wynika, że pozwana spółka do czasu objęcia funkcji prezesa przez O. Z. funkcjonowała w znacznym zakresie na zasadach panujących w poprzednim systemie politycznym. Nowy prezes przeprowadził reorganizację spółki. Z powodem nie została rozwiązana umowa w ramach zwolnień grupowych jakie miały miejsce na przełomie roku 2014/2015 ale pracodawca obserwował powoda. Co jest znamienne- prezes pozwanej spółki wskazał, że powód

był jedyną osobą w stosunku do której wypowiedział umowę, z powodu zastrzeżeń co do jego pracy. Przekonującym jest fakt, że skoro bezpośredni przełożeni nie chcieli współpracować z powodem, to ukaranie powoda tylko karą porządkową byłoby niecelowe.

W ocenie Sądu nie obronił się zarzut powoda, że tak naprawdę przyczyną rozwiązania z nim umowy była likwidacja jego stanowiska pracy. Pozwana wskazała, że zatrudniła na jego miejsce (wraz z upływem okresu wypowiedzenia) innego pracownika, który przejął zakres jego obowiązków. Przypuszczenie powoda (bowiem nie został to przez niego wykazane), że ta nowa osoba została zatrudniona na stanowisku specjalisty a on był na stanowisku referenta, w ocenie Sądu pozostaje bez znaczenia w kontekście tego, że osoba ta przejęła jego obowiązki (czego powód nie kwestionował).

Żądanie sprostowania świadectwa pracy jest nieuzasadnione. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, iż wystawione przez pozwaną świadectwo pracy zawiera prawidłowe stwierdzenia co do trybu rozwiązania stosunku pracy powoda.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne, na podstawie przywołanych przepisów, Sąd oddalił powództwo.

O kosztach procesu orzeczono na mocy art. 98 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy i na podstawie § 6 pkt 4 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013 r. poz. 490 j.t. ze zm.), w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania. Powód przegrał spór z pozwaną, wobec czego winien zwrócić na jej rzecz koszty zastępstwa procesowego w kwocie 900 zł.