

Sygn. akt VII P 1259/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 stycznia 2016 roku

Sąd Rejonowy Katowice – Zachód w Katowicach Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – Wydział VII w składzie:

Przewodniczący: SSR Katarzyna Klaja

Ławnicy: Stanisława Kaźmierska, Barbara Kwol

Protokolant: Monika Saternus

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 stycznia 2016 roku w K.

sprawy z powództwa: M. P.

przeciwko: (...) Spółce Jawnej w S.

o odszkodowanie

1. zasądza od pozwanego (...) Spółki Jawnej w S. na rzecz powoda M. P. kwotę 5250 złotych brutto (pięć tysięcy dwieście pięćdziesiąt), tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;
2. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Prezes Sądu Rejonowego Katowice – Zachód w Katowicach) kwotę 263,00 złotych (dwieście sześćdziesiąt trzy) tytułem opłaty od pozwu, od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy;
3. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1750 złotych (jeden tysiąc siedemset pięćdziesiąt).

Sygn. akt VII P 1259/15

UZASADNIENIE

Powód **M. P.** domagał się zasądzenia od (...) spółki jawnej w S. kwoty 5.250 zł stanowiącej równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia tytułem odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi od dnia uprawomocnienia wyroku.

W uzasadnieniu pozwu podał, że został zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracodawca wypowiedział mu stosunek pracy jako przyczynę wskazując „wypowiedzenie pracodawcy art. 30 par. 1 pkt 2”.

Pozwany **(...) spółka jawna w S.** w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwany wyjaśnił, że powód był u niego zatrudniony na stanowisku pracownika fizycznego. Z uwagi na recesję w branży pozwany był zmuszony do redukcji zatrudnienia. Wypowiedział więc powodowi umowę o pracę wobec braku pracy, zwalniając go jednocześnie z obowiązku świadczenia pracy. Już wcześniej pozwany zagroził powodowi rozwiązaniem umowy ze względu na brak jego zaangażowania w wykonywanie obowiązków. Powód jednak nie zmienił swojego nastawienia do obowiązków pracowniczych pozwany zwolnił

więc pracownika najmniej wydajnego. Pozwany wskazał, iż to na prośbę powoda nie wpisał w oświadczeniu o wypowiedzeniu jego negatywnej oceny jako pracownika.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. P. był zatrudniony w (...) spółce jawnej w S. na podstawie umowy o pracę z dnia 1 grudnia 2006r. zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika fizycznego.

(dowód: umowa o pracę z dnia 1.12.2006r. k. 5)

W dniu 13 października 2015r. pozwany złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Pozwany wskazał w piśmie, iż okres wypowiedzenia upływa w dniu 16 stycznia 2016r. oraz że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest „wypowiedzenie pracodawcy art. 30 par. 1 pkt 2”.

Pozwany zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 13.10.2015r. k. 34)

Jednomiesięczne wynagrodzenie powoda, obliczone według zasad obowiązujących przy wyliczaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wynosiło kwotę 1.750 zł brutto.

(dowód: oświadczenie pozwanego z dnia 21.12.2015r. k. 23)

Sąd zważył, co następuje:

Żądanie powoda zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd stwierdził, że powód dochował 7-dniowego terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, o którym mowa w art. 264 § 1 k.p. albowiem pozew w niniejszej sprawie został przez niego nadany w placówce pocztowej w dniu 14 października 2015r. zaś pismo wypowiadające umowę o pracę zostało mu doręczone w dniu 13 października 2015r.

Zgodnie z 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.

Oświadczenie pozwanego z dnia 13 października 2015r. podlegało w pierwszej kolejności ocenie z punktu widzenia dochowania przez pozwanego wymogów formalnych przewidzianych przez ustawodawcę dla rozwiązywania stosunków pracy w tym trybie.

I tak, oświadczenie to nastąpiło na piśmie (art. 30 § 3 k.p.), pozwany zawarł w nim również pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.).

Natomiast zgodnie z art. 30 § 4 k.p. 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.

W świetle utrwalonych poglądów orzecznictwa i doktryny nie budzi wątpliwości, że niepodanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia lub podanie jej w sposób ogólnikowy i niekonkretny stanowi formalną wadę wypowiedzenia, powodującą jego sprzeczność z prawem i w takim przypadku nie ma potrzeby badania merytorycznej zasadności wypowiedzenia.

Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2012r., II PK 315/11, LEX nr 1164441).

Wskazać należy, iż w świetle powołanego przepisu dopuszczalne są różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne bowiem jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy; konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zachowania w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub poprzez sformułowanie w sposób uogólniony, jeżeli wynika ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy (wyrok z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007 nr 5, str. 27).

Pracodawca nie może również powoływać w postępowaniu sądowym nowych, wcześniej w ogóle niewskazanych w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn, okoliczności lub uzasadnienia kwestionowanego wypowiedzenia.

W wyroku z dnia 2 października 2002r. (I PKN 586/01, LEX nr 577447) Sąd Najwyższy wyraził stanowisko, iż obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę jest rozumiany w orzecznictwie jako powinność podania przyczyny skonkretyzowanej, nie ograniczającej się do powtórzenia wyrażen ustawowych lub przytoczenia ogólnikowych zwrotów (tak w szczególności uzasadnienie tezy III uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77, OSNCP 1978 z. 8 poz. 127). Zaznaczył, że wprawdzie w judykaturze przyjmuje się także, iż badanie konkretności wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę podlega ocenie z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę ale nie uzasadnia to kreowania przez pracodawcę nowych zarzutów przeciwko pracownikowi dopiero w postępowaniu sądowym.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt stanu faktycznego badanej sprawy stwierdzić należało, iż pozwany pracodawca w oświadczeniu z dnia 13 października 2015r. o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę w ogóle nie wskazał przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy w rozumieniu art. 30 § 4 k.p.

Pozwany posłużył się wyłącznie sformułowaniem „wypowiedzenie pracodawcy art. 30 par. 1 pkt 2” co stanowi jedynie wskazanie podstawy prawnej wypowiedzenia, w żadnej mierze nie wyczerpuje jednak wymogu podania konkretnej przyczyny i prawdziwej przyczyny wypowiedzenia, która w świetle przedmiotowego przepisu oznacza powód, który zdaniem pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie (por. wyrok SN z dnia 1 kwietnia 2014r., I PK 244/13, LEX nr 1498580).

Jakkolwiek więc pozwany wskazał w odpowiedzi na pozew, iż u podstaw jego decyzji o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę leżała z jednej strony konieczność redukcji zatrudnienia a z drugiej negatywna ocena jakości pracy świadczonej przez powoda, to jednakże bez wątpienia pozwany był obowiązany powołać te okoliczności już w złożonym powodowi oświadczeniu o wypowiedzeniu nie zaś dopiero w toku postępowania sądowego.

Mając powyższe na uwadze, wobec ustalenia, iż pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony za wypowiedzeniem bez podania przyczyny je uzasadniającej stwierdzić należało, iż zostało dokonane ono z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę tj. art. 30 § 4 k.p. W tym stanie rzeczy nie zachodziła potrzeba badania wypowiedzenia w kontekście jego zasadności.

Niezależnie od powyższego zaznaczyć należy, iż trafnie podniósł powód, że błędnie pozwany wskazał w oświadczeniu datę rozwiązania stosunku pracy po upływie okresu wypowiedzenia. Zgodnie z bowiem z art. 30 § 2¹ k.p. okres ten upływał w przypadku z dniem 31 stycznia 2016r. nie zaś w dniu 16 stycznia 2016r., jak podał pozwany. Odnosząc się w tym miejscu do oświadczenia pełnomocnika strony pozwanej, iż powyższe było wynikiem omyłki pisarskiej (k. 49) godzi się podkreślić, iż na pracodawcy spoczywa obowiązek sformułowania oświadczenia o wypowiedzeniu w sposób jasny, konkretny i precyzyjny a z jego treści ma dla pracownika wynikać w sposób nie budzący wątpliwości tryb jak i przyczyna rozwiązania stosunku pracy, nie powinno ono również wprowadzać pracownika w błąd odnośnie terminu ustania stosunku pracy.

Reasumując, Sąd uznał wypowiedzenie powodowi umowy o pracę za naruszające przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie i stosownie do żądania powoda zasądził na jego rzecz odszkodowanie, o czym orzekł w punkcie 1 wyroku.

Sąd oddalił wniosek pozwanego o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków mając na względzie, iż mieli oni zeznawać na okoliczność sposobu i przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powodem. Tymczasem, jak już wyżej wskazano w związku ze stwierdzeniem niezgodności wypowiedzenia z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę, nie podlegało ono już badaniu w kontekście zasadności tegoż wypowiedzenia.

Zgodnie zaś z art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie.

Na zasadzie art. 47¹ k.p. Sąd ustalił wysokość odszkodowania na kwotę wynagrodzenia za okres trzech miesięcy tyle bowiem wynosił okres wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Kwota jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda obliczonego według zasad dotyczących obliczania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (§ 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia i innych należności przewidzianych w kodeksie pracy - Dz.U. z 1996r, Nr 62, poz. 289 z późn. zm.) wyniosła 1.750 zł, stąd kwotę odszkodowania Sąd ustalił na 5.250 zł.

O kosztach sądowych orzeczono na mocy art. 98 § 1 k.p.c. w związku z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. 2014.1025 t. jedn. z późn. zm.) i art. 13 tej ustawy nakazując pobranie od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa 5% opłaty sądowej obliczonej od wartości zasądzzonego świadczenia, której powód nie miał obowiązku uiścić.

Na zasadzie art. 477² § 1 k.p. wyrokowi nadano rygor natychmiastowej wykonalności.