

Sygn. akt IV P 219/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 czerwca 2016 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR B. G.

Ławnicy: M. K., H. W.

Protokolant: Wiesława Rudzka

po rozpoznaniu w dniu 21 czerwca 2016 roku w Belchatowie na rozprawie

sprawy z powództwa U. W.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1. zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa (...)

z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na rzecz powódki U. W. kwotę 9.744,00 zł (dziewięć tysięcy siedemset czterdzieści cztery złote 00/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 21 czerwca 2016 roku do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;

2. zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa (...)

z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na rzecz powódki U. W. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

3. nakazuje pobrać od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. – Sądu Rejonowego

w B. kwotę 488,00 zł (czteryście osiemdziesiąt osiem złotych 00/100) tytułem opłaty od pozwu;

4. wyrokowi w punkcie 1. (pierwszym) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.248,00 zł (trzy tysiące dwieście czterdzieści osiem złotych 00/100).

Sygn. akt IV P 219/15

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 16 kwietnia 2015 roku, skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B., powódka U. W., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, dokonanego przez pozwanego w dniu 31 marca 2015 roku. Powódka wnosila także o zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwu ponosiła, że przyczyny wypowiedzenia nie są konkretne, bowiem pozwany nie wskazał konkretnych przykładów, na podstawie których w stosunku do powódki wyciągnięto konsekwencje w postaci rozwiązania umowy. Jednocześnie w chwili wręczenia wypowiedzenia pozwany nie uzasadnił powodów swojej decyzji, przy czym nigdy nie miał zastrzeżeń do pracy powódki. Dalej powódka wskazała,

iż występowała o pomoc z uwagi na zbyt duży zakres powierzonej pracy. Nie otrzymała jednak oczekiwanej pomocy, przeciwnie powierzono jej jeszcze zastępstwo innych osób.

Strona powodowa podnosiła, iż przyczyny wypowiedzenia są na tyle nieprecyzyjne, że nie wiadomo, czy dotyczą zarzutów do pracy powódki jako specjalisty ds. techniczno-administracyjnych w dziale (...), czyli za okres od 17.02.2015 roku do 31.03.2015 roku, czy też dotyczą okresu wcześniejszego. Ponieważ powódka nigdy nie została zapoznana z ustaleniami komisji kontrolującej działu DUR i (...), a po wyjaśnieniach zostały powódce powierzone nowe obowiązki, to nie sposób uznać, że wyniki ustaleń mogły być niekorzystne dla powódki.

Odnosząc się do zarzutów wymienionych w pkt 1 wypowiedzenia powódka wskazywała, że od drugiej połowy 2014 roku to zarząd ustalał, akceptował i ingerował w istniejący plan robót. Nadto podnosiła, że nie może ponosić odpowiedzialności za absencje pracowników i politykę kadrową.

W zakresie zarzutu z pkt 2 powódka podała, że rozliczenie prac wykonywała osobiście, na życzenie zarządu, a dopiero, kiedy przestała pełnić obowiązki kierownika dowiedziała się, że przedmiotowe rozliczenia powinni robić mistrzowie.

W pozwie pełnomocnik powódki wniósł także o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania wskazując, że od 2 kwietnia 2015 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, gdyż wypowiedzenie umowy było dla niej takim zaskoczeniem, że musiała skorzystać z pomocy lekarza.

W odpowiedzi na pozew z dnia 5 maja 2015 roku pozwany pracodawca Przedsiębiorstwo (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. wniósł o oddalenie powództwa, jako spóźnionego z uwagi na upływ terminu do złożenia odwołania, a w razie nieuwzględnienia tego wniosku, z ostrożności procesowej, o oddalenie powództwa, jako bezzasadnego oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwany podnosił między innymi, że powódka jako przyczynę uchybienia terminowi wskazała chorobę i załączyła dwa zwolnienia lekarskie, łącznie za okres od 2 kwietnia do 7 maja 2015 roku. Samo przedłożenie zaświadczenia lekarskiego nie uprawdopodabnia okoliczności braku winy w uchybieniu terminu do złożenia odwołania, a powódka nie wskazała, że jej stan zdrowia uniemożliwił dochowanie terminu.

Odnosząc się do przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powódce, pełnomocnik pozwanego wskazał, że są one wynikiem kontroli przeprowadzonej w D. Usług (...) (DUR) i D. Zaplecza (...)Materiałowego (...), która wykazała szereg nieprawidłowości

i uchybień, w szczególności wykazała nieprawidłowości w nadzorze kadry kierowniczej nad podległymi działami. Nadto pozwany podnosił, że nieprawdą jest, że nie reagował na wnioski powódki w zakresie kadr pracowniczych w podległym dziale, przeciwnie, wszystkie wnioski powódki o oddelegowanie i zatrudnienie pracowników były akceptowane.

Na rozprawie w dniu 12 stycznia 2016 roku, w związku z upływem okresu wypowiedzenia, pełnomocnik powódki zmodyfikował żądanie pozwu

i wniósł o zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania w kwocie 8.100 zł,

a na rozprawie w dniu 1 marca 2016 roku rozszerzył żądanie do kwoty 9.744 zł. Żądanie to popierał na rozprawie w dniu 21 czerwca 2016 roku, wnosząc ponadto o zasądzenie odsetek.

Pełnomocnik pozwanego konsekwentnie wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy ustalił następujący stan faktyczny:

U. W. została zatrudniona w Administracji (...) Spółce z o.o. w B. (dalej (...)) od dnia 26 stycznia 2010 roku na stanowisku Kierownika D. (...) w pełnym wymiarze czasu pracy. Początkowo pracowała na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 1 sierpnia 2010 roku na czas nieokreślony.

W związku z połączeniem spółek i przejęciem pracowników (...) sp. z o.o.

w B. przez pozwane Przedsiębiorstwo (...) sp. z o. o. w B., powódce powierzono stanowisko samodzielnego specjalisty ds. techniczno-administracyjnych. W okresie od 13 września 2013 roku do 12 grudnia 2013 roku pełniła obowiązki Kierownika D. Usług (...). Od 13 grudnia 2013 roku powódka została zatrudniona na stanowisku p.o. Kierownika D. Usług (...).

(dowód: umowy o pracę, aneksy, pismo dot. czasowego powierzenia obowiązków – w aktach osobowych powódki, część B, k. 2, 16, 32, 33, 35)

Zakres obowiązków U. W. nie został sprecyzowany na piśmie. Początkowo na stanowisku samodzielnego specjalisty zajmowała się sprawami administracyjnymi i technicznymi nieruchomości, które przeszły z (...). Na stanowisku Kierownika D. Usług (...) (dalej DUR) powódka kontynuowała czynności, które były do tej pory wykonywane w dziale. O tym, co ma robić mówili powódce dyrektor ds. technicznych oraz prezesi Zarządu. O zakresie działalności podległego działu zorientowała się z treści Regulaminu Organizacyjnego. Według regulaminu zakres działania DUR obejmował całokształt spraw związanych z zapewnieniem technicznej sprawności majątku w celu bieżącego świadczenia usług, a w szczególności do zakresu prac DUR należały:

- realizacja robót budowlanych i instalacyjnych zgodnie z zleceniem, dokumentacją techniczną i zasadami sztuki budowlanej,
- zabezpieczenie wyposażenia przed kradzieżą, zniszczeniem lub pożarem,
- dokonywanie analiz kosztów prowadzonych robót,
- sporządzanie zamówień materiałów i sprzętu,
- prawidłowe i terminowe rozliczanie z pobranych i wbudowanych materiałów, urządzeń oraz paliw i smarów,
- bieżące kontrolowanie efektywności pracy,
- zabezpieczenie pogotowia technicznego, przyjmowanie zgłoszeń o zaistniałych awariach i niezwłoczne ich usuwanie,
- sporządzanie obmiarów powykonawczych wykonanych robót,
- uzyskiwanie potwierdzenia realizowanych robót,
- udział w komisjach odbioru realizowanych robót zewnętrznych,
- zabezpieczenie obsługi technicznej budynków administrowanych przez Spółkę w zakresie wykonywania napraw bieżących i konserwacji budynków, instalacji i urządzeń,
- realizacja zadań w zakresie utrzymania w odpowiednim stanie technicznym, zgodnie z przepisami prawa budowlanego budynków i terenów będących w administracji Spółki,
- analizowanie kosztów i sporządzanie umów na roboty realizowane przez Spółkę,
- realizacja usług zewnętrznych, oświetleniowych, innych właściwych,
- prowadzenie odbioru robót realizowanych przez dział.

(dowód: zeznania powódki U. W. – k. 173-179 w zw. z k. 317, k. 317-319; Regulamin Organizacyjny – k. 89-105, 118-134)

Pracując na stanowisku Kierownika DUR powódce podlegało łącznie około 50 pracowników w trzech brygadach: hydraulicznej, elektrycznej

i ogólnobudowlanej, wykonujących pracę na rzecz wspólnot mieszkaniowych i podmiotów zewnętrznych. Brygadami kierowali mistrzowie. Powódka nadzorowała pracę brygad, kontrolowała przebieg prac i wykonywała ich harmonogramy, uczestniczyła w odbiorach prac. Zajmowała się korespondencją dotyczącą podległego działu oraz wykazywaniem nadgodzin pracowników, godzin pracy w trudnych warunkach. Kiedy pozwany otrzymywał zlecenia, U. W. planowała, kiedy będą one możliwe do wykonania.

(dowód: zeznania powódki U. W. – k. 173-179 w zw. z k. 317, k. 317-319; zeznania świadka A. H. (1) – k. 231-233)

Powódka próbowała radzić sobie z powierzonymi obowiązkami. Jednakże w dziale były braki kadrowe, a powódka nie miała wpływu na obsadę pracowniczą. Nadto zarząd ingerował w prace powierzonego jej działu, prace były odgórnie przydzielane, często zmieniana była kolejność zadań. O przyjęciu przez Spółkę niektórych zleceń na rzecz podmiotów zewnętrznych powódka dowiadywała się po fakcie, zlecenia otrzymywała od Zarządu, np. w sprawie montażu nowych wodomierzy. Nie były sprawdzane możliwości Spółki w zakresie wykonania robót przed złożeniem oferty. U. W. informowała Zarząd o brakach kadrowych oraz zwracała się o przesunięcie pracowników do DUR, zmiany zakresu obowiązków. Występował o to także przełożony powódki Dyrektor ds. (...) K. M. (1). Prośby te zostały uwzględnione tylko częściowo.

(dowód: zeznania powódki U. W. – k. 173-179 w zw. z k. 317, k. 317-319; zeznania świadka A. H. (1) – k. 231-233; zeznania świadka K. M. (1) – k. 269-270; pisma powódki – k. 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73)

Pracodawca nie zgłaszał uwag do pracy powódki, nie stosował wobec niej kar porządkowych. Zarząd otrzymywał z DUR wnioskowane dokumenty, w tym zestawienia wykonywanych prac. Każda praca była poprzedzona kosztorysem inwestorskim wykonywanym przez D. (...)Materiałowej (...)). W DUR natomiast były sporządzane rozliczenia prac, które następnie były przedmiotem comiesięcznych posiedzeń rady nadzorczej. Rozliczenia robót powinni wykonywać majstrowie, ale na polecenie członka Zarządu J. J., powódka wykonywała te rozliczenia osobiście.

(dowód: zeznania powódki U. W. – k. 173-179 w zw. z k. 317, k. 317-319; zeznania świadka A. H. (1) – k. 231-233; zeznania świadka K. M. (1) – k. 269-270; pisma powódki – k. 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73)

W okresie od maja do lipca 2014 roku U. W. chorowała. W tym czasie wykonano bardzo mało obowiązkowych przeglądów gazu i wentylacji. Zakres tych prac został zwiększony po powrocie powódki w okresie od września 2014 roku. Jednak przeglądy te nie zostały wykonane w całości w przewidzianym terminie, o czym powódka informowała przełożonych.

(dowód: zeznania powódki U. W. – k. 173-179 w zw. z k. 317, k. 317-319, wykazy przeglądów – k. 306 -312)

Po spotkaniu ze związkami zawodowymi oraz w związku z dyskusją na temat organizacji pracy w DUR Prezes Zarządu pozwanej Spółki – (...) zlecił w dniu 22 grudnia 2014 roku dokonanie kompleksowej kontroli D. Usług (...). Polecenie to zostało przesłane poszczególnym osobom, członkom komisji, także powódce, drogą elektroniczną. Zakres kontroli obejmował stany magazynowe, prawidłowość przeprowadzonej ewidencji wydanych materiałów, towarów i sprzętu, zgodność faktur z ewidencją materiałów, gospodarkę materiałową, tj. inwentaryzację sprzętu, narzędzi znajdujących się na stanie (...), rozliczenie robót wykonywanych przez DUR, rozliczenie czasu pracy i nadgodzin, gospodarkę samochodową i rozliczenie paliw oraz naprawy sprzętu, zabezpieczenie mienia znajdującego się na ewidencji firmy. Termin kontroli ustalono na okres od 2 do 30 stycznia 2015 roku. W toku kontroli U. W. udzielała pisemnych i ustnych wyjaśnień, odpowiadając na pytania postawione przez komisję przeprowadzającą kontrolę.

(dowód: polecenie kontroli – k. 280; zeznania powódki U. W. – k. 173-179 w zw. z k. 317, k. 317-319; pismo komisji do powódki – k. 59, wyjaśnienia – k. 60, protokół ze spotkania – k. 61-63)

W grudniu 2014 roku na zwolnienie lekarskie udał się mistrz do spraw ogólnobudowlanych – T. M., który wcześniej bez wiedzy przełożonych zabrał do domu szlifierkę, która uległa zepsuciu. Następnie w styczniu 2015 roku z powodu choroby przestali świadczyć pracę i korzystali

z długotrwałych zwolnień lekarskich - Dyrektor ds. (...) K. M. (1) – przełożony powódki oraz Kierownik (...) W. K.. U. W. częściowo zastępowała nieobecne osoby. Otrzymała wówczas od Prezesa Zarządu polecenie uczestnictwa w posiedzeniach Zarządu.

(dowód: zeznania powódki U. W. – k. 173-179 w zw. z k. 317, k. 317-319; częściowe zeznania pozwanego – k. 319-321)

Po wyborach samorządowych powódka udała się do nowego Prezesa Zarządu D. M. i opisała trudną sytuację kadrową, poprosiła o przydzielenie osoby na stanowisko mistrza ds. ogólnobudowlanych oraz osoby do pomocy. Taką prośbę powódka zgłosiła również na posiedzeniu Zarządu. Po pewnym czasie Prezes Zarządu poinformował powódkę, że nie przydzieli jej żadnej osoby, a w dniu 12 lutego 2015 roku oznajmił, że na jej miejsce przychodzi do pracy jego kolega – K. P.. Powódka miała zastanowić się nad objęciem stanowiska majstra do spraw ogólnobudowlanych. U. W. nie przyjęła tej propozycji i od dnia 17 lutego 2015 roku wróciła na swoje poprzednie stanowisko pracy – samodzielnego specjalisty ds. techniczno-administracyjnych z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2300 zł.

(dowód: zeznania powódki U. W. – k. 173-179 w zw. z k. 317, k. 317-319; aneks do umowy o pracę – akta osobowe powódki, część B, k. 48)

W dniu 10 marca 2015 roku został sporządzony protokół z przeprowadzonej kontroli. Komisja kontrolująca w podsumowaniu, w części dotyczącej działania DUR, odnośnie przygotowania i realizacji robót remontowych i konserwacyjnych stwierdziła:

1. Brak racjonalnego planowania wykonawstwa robót remontowych i konserwacyjnych wewnętrznych i przyjmowanych z zewnątrz, bez właściwej oceny możliwości ich realizacji:

- oceny kadry pracowniczej pod kątem przygotowania zawodowego i umiejętności wykonawczych,

- oceny posiadanych mocy przerobowych,

2. Brak rozliczeń wykonywanych robót wewnętrznych i zewnętrznych i ich rentowności,

3. Niezgodne ze stanem faktycznym, kwalifikowanie kosztów przepracowanych roboczogodzin (roboczogodziny normatywne

i ponadnormatywne przepracowane w styczniu 2014 roku na rzecz zlecenia ze spółki (...) zostały zaewidencjonowane jako prace porządkowe i nie obciążły tego zlecenia),

4. Brak należytego nadzoru nad wykonywanymi pracami.

U. W. nie została zapoznana z treścią protokołu z przeprowadzonej kontroli.

(dowód: zeznania powódki U. W. – k. 173-179 w zw. z k. 317, k. 317-319; protokół wraz z załącznikami – k. 42-63)

Po zakończeniu pracy komisji pracodawca zdecydował o wypowiedzeniu umów o pracę pięciu pracownikom. Część z nich zgodziła się na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

W dniu 31 marca 2015 roku pozwana Spółka rozwiązała z powódką U. W. umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 czerwca 2015 roku. Wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca powtórzył uwagi

z podsumowania kontroli, zawarte w protokole. Pracodawca podał, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest:

1. Brak racjonalnego planowania wykonawstwa robót remontowych i konserwacyjnych wewnętrznych i przyjmowanych z zewnątrz, bez właściwej oceny możliwości ich realizacji:

- oceny kadry pracowniczej pod kątem przygotowania zawodowego i umiejętności wykonawczych,
- oceny posiadanych mocy przerobowych,

2. Brak rozliczeń wykonywanych robót zewnętrznych i ich rentowności,

3. Brak należytego nadzoru nad wykonywanymi pracami.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę wręczył powódce D. M. w obecności Z. K.. Powódka zapoznała się z treścią wypowiedzenia, podpisała je i wysłała. O nic nie pytała, ponieważ bardzo się zdenerwowała. W czasie wręczenia oświadczenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie zostały uszczegółowione, ani też nie zapoznano powódki z protokołem z kontroli.

(dowód: zeznania powódki U. W. – k. 173-179 w zw. z k. 317, k. 317-319; zeznania pozwanego D. M. – k. 319-321; oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – w aktach osobowych powódki, część C, k. 5; informacja wraz z dokumentami dot. rozwiązania umów o pracę – k. 203- 215)

Na skutek wręczenia wypowiedzenia i perspektywy utraty pracy, powódka bardzo się zdenerwowała, ponieważ sama wychowuje dwoje dzieci. Rozwiązanie umowy o pracę było dla niej dużym zaskoczeniem, gdyż wcześniej pracodawca nie zgłaszał uwag do jej pracy. Po nieprzespanej nocy nie była w stanie pójść do pracy. W dniu 2 kwietnia 2015 roku udała się do lekarza ogólnego, który wystawił jej zaświadczenie o niezdolności do pracy. Następnie od 8 kwietnia 2015 roku do końca września 2015 roku pozostawała pod opieką lekarza psychiatry. Po wypowiedzeniu umowy o pracę wykonywała codzienne czynności, opiekowała się dziećmi, a kiedy wychodziły do szkoły, z powrotem kładła się spać. Nie była w stanie samodzielnie napisać pozwu. Telefonicznie skontaktowała się z adwokatem, któremu w dniu 9 kwietnia 2015 roku udzieliła pełnomocnictwa i który, po uzyskaniu niezbędnych informacji od powódki, sporządził pozew. Pozew ten został nadany na pocztę w dniu 14 kwietnia 2015 roku.

(dowód: zeznania powódki U. W. – k. 173-179 w zw. z k. 317, zaświadczenia lekarskie – k. 21-22, 85)

Wynagrodzenie U. W. obliczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy stanowi kwotę 3248,00 zł.

(dowód: zaświadczenie – k. 187)

Ustalenia faktyczne w niniejszej sprawie poczyniono w oparciu o zeznania stron oraz świadków, jak i dokumentację pracowniczą powódki, której żadna ze stron nie kwestionowała, a także na podstawie dokumentów złożonych do akt sprawy.

Dokonując oceny materiału dowodowego Sąd uznał za wiarygodne zeznania powódki U. W.. Zeznania te są konsekwentne, spójne i korespondują z zeznaniami świadków A. H. (1) K. M. (1). Świadczenie potwierdzają, że zakres obowiązków powódki był bardzo szeroki, ale powódka próbowała radzić sobie z powierzonymi czynnościami, jednakże Zarząd Spółki ingerował w harmonogram prac. U. W. nie mogła samodzielnie podejmować decyzji, zadania były odgórnie przydzielane, zmieniana była kolejność zadań. W czasie, kiedy Prezesem Zarządu był K. G. przed złożeniem oferty nikt nie sprawdzał, czy DUR jest w stanie wykonać dane prace. Decyzje w przedmiocie zatrudnienia również należały do Zarządu, a powódka nie mogła samodzielnie podejmować decyzji w przedmiocie zatrudnienia pracowników, nie miała możliwości doboru kadry do podległego działu, choć jednocześnie wnioskowała o zatrudnienie lub przesunięcie pracowników. Świadek A. H. (1) zeznał, że były wykonywane rozliczenia prac, sam takie rozliczenia wykonywał. Były one przekazywane dyrektorowi K. M..

Zeznania świadka A. H. korespondują z zeznaniami K. M. (1), który podał, że rozliczenia robót były wykonywane i przedstawiane radzie nadzorczej. Potwierdził również, że występowały braki kadrowe w DUR i zarówno powódka, jak i on sam zwracali się do Zarządu

z wnioskami w tym zakresie, ale nie znalazły one akceptacji. Z zeznań tego świadka wynika również, że Zarząd ingerował w bieżącą pracę DUR i były takie sytuacje, że polecenia powódce wydawał Prezes Zarządu, z pominięciem jego, jako przełożonego powódki.

Także świadek J. B. potwierdził, że jemu i innym pracownikom często zmieniano zadania. W pozostałym zakresie zeznania tego świadka odnoszą się głównie do przebiegu i ustaleń kontroli, podobnie jak zeznania świadka J. R.. Obaj świadkowie podają, że powódka brała udział w czynnościach kontrolnych, tzn. udzielała wyjaśnień i przedstawiała dokumenty. W tym zakresie zeznania znajdują potwierdzenie w treści protokołu z kontroli.

Natomiast zeznania świadka K. G., byłego Prezesa Zarządu, niewiele wnoszą do sprawy, bowiem świadek przedstawiał sytuację w sposób ogólny, nie podawał konkretów, udzielał wymijających odpowiedzi.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy zważył co następuje:

Zgodnie z art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu 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. 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 (§ 2).

Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedającego umowę o pracę (art. 264 § 1 k.p.). Powołany przepis ustanawia pracownikowi terminy dla dochodzenia na drodze sądowej roszczeń związanych z kwestionowaniem ustania stosunku pracy.

Po upływie terminu z art. 264 § 1 k.p. wygasa w zasadzie możliwość dochodzenia określonych w tym przepisie roszczeń na drodze sądowej. Niedochowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy skutkującej rozwiązaniem umowy o pracę, o którym mowa w art. 264 k.p., zawsze prowadzi do oddalenia powództwa, bez względu na to, czy rozwiązanie umowy o pracę było (w rzeczywistości) zgodne z prawem lub uzasadnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2011 r. w sprawie II PK 21/11, opubl. w systemie informatycznym Lex pod nr (...)).

Przepis art. 265 § 1 k.p. stanowi jednak, że sąd pracy przywróci pracownikowi na jego wniosek termin do zgłoszenia roszczenia, przekroczonego

z przyczyn przez niego niezawinionych. Wspomniany wniosek musi być - zgodnie z art. 265 § 2 k.p. - wniesiony w nieprzekraczalnym oraz nieprzywracalnym terminie 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminu i zawierać uprawdopodobnienie okoliczności uzasadniających żądanie wniosku, przy czym uprawdopodobnienie niezawinionego uchybienia terminu do dochodzenia przywrócenia do pracy powinno nastąpić nie później niż we wniosku o przywrócenie terminu lub w pozwie, jeżeli taki wniosek został w nim zawarty (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2002 r., I PKN 896/00, niepubl.).

Upływ terminu zobowiązuje sąd do rozpoznania sprawy i stwierdzenia niedopuszczalności uwzględnienia powództwa, a więc jego oddalenia. Przepis art. 265 k.p. nie zobowiązuje sądu do wydania odrębnego orzeczenia w przedmiocie przywrócenia terminu do wniesienia pozwu. Dlatego też sąd rozstrzyga sprawę merytorycznie, po rozważeniu, czy termin do wniesienia pozwu został zachowany.

W myśl hipotezy zawartej w normie przepisu art. 265 § 1 k.p. przywrócenie uchybionego terminu jest możliwe przy spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Przy czym może to być zarówno postać winy umyślnej, jak i nieumyślnej. Przepis nie reguluje bowiem tej materii, stanowiąc tylko o braku winy. O istnieniu winy lub jej braku należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy,

w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należącej do dbającej o swoje interesy. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, OSNP 2003, nr 20, poz. 487).

W przedmiotowej sprawie powódka U. W. wniosła o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania wraz z wytoczeniem powództwa.

Sąd Rejonowy, orzekający w niniejszej sprawie uznał, że istnieją podstawy do przyjęcia, że po stronie powódki przez cały okres czasu od momentu wręczenia wypowiedzenia dnia wniesienia pozwu wystąpiły szczególne okoliczności, które usprawiedliwiłyby opóźnienie w wytoczeniu powództwa. Bezpośrednio po wręczeniu wypowiedzenia powódka bardzo się zdenerwowała. Rozwiązanie umowy o pracę było dla niej dużym zaskoczeniem, gdyż wcześniej pracodawca nie zgłaszał uwag do jej pracy. Zdenerwowanie tym większe, że sama wychowuje dwoje dzieci. W kolejnych dniach nie była w stanie pójść do pracy. W dniu 2 kwietnia 2015 roku udała się do lekarza ogólnego, który wystawił jej zaświadczenie o niezdolności do pracy. Następnie od 8 kwietnia 2015 roku do końca września 2015 roku pozostawała pod opieką psychiatry. Wprawdzie wykonywała codzienne czynności, opiekowała się dziećmi, ale przecież nie było nikogo innego, kto te czynności, by za nią wykonał. Powódka podała, że nie była w stanie samodzielnie napisać pozwu. Telefonicznie skontaktowała się z adwokatem, któremu w dniu 9 kwietnia 2015 roku udzieliła pełnomocnictwa i który po uzyskaniu niezbędnych informacji od powódki sporządził pozew. Pozew ten został nadany na pocztę w dniu 14 kwietnia 2015 roku.

Jak wynika z okoliczności sprawy powódka miała problemy z samodzielnym wystąpieniem z pozwem przeciwko byłemu pracodawcy. Jej stan psychiczny utrudniał wykonanie tej czynności. Nie pozostała jednak bierna, bowiem skontaktowała się z pełnomocnikiem.

Brak winy pracownika w przekroczeniu terminu z art. 264 § 2 k.p. należy analizować w płaszczyźnie jego subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia i posiadanej wiedzy prawniczej oraz doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej należącej do dbającej o swoje interesy.

Odnosząc te wymagania do stanu faktycznego sprawy wskazać należy, że powódka była zorientowana w swojej sytuacji, jednakże z uwagi na stan zdrowia czynności zmierzające do ochrony swoich praw podjęła z opóźnieniem. Z uwagi na stan zdrowia powódki, uzasadniony okolicznościami sprawy, w kontekście jej sytuacji rodzinnej Sąd uznał, że U. W. nie można przypisać winy w przekroczeniu terminu, tym bardziej, że przekroczenie to nie jest znaczne (7 dni). Dlatego też postanowił o przywróceniu powódce uchybionego terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, co umożliwi merytoryczne rozpoznanie powództwa.

W myśl przepisu art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia lub o przywróceniu do pracy (gdy umowa uległa już rozwiązaniu). Wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jeżeli nie opiera się na ważnych i rzeczywistych przyczynach.

Przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę na czas nie określony mogą leżeć zarówno po stronie pracownika, jak i po stronie pracodawcy, albo też po obu stronach łącznie. Gdy chodzi o pracownika mogą być przez niego zawinione, albo niezawinione. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 § 1 kp powinna być dokonana nie tylko z uwzględnieniem interesów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, ale także z uwzględnieniem słusznego interesu zakładu pracy, który należy oceniać w powiązaniu z istotą i celem stosunku pracy.

W myśl art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wymóg ten oznacza, że wymieniona w oświadczeniu przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny wymaga jej

sprecyzowania. (por. uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSNC z 1985 roku, z. 11, poz. 164).

Badanie rzeczywistości przyczyn wypowiedzenia odbywa się jedynie w odniesieniu do okoliczności, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu (art. 30 § 4 k.p.). Jeżeli pracodawca wskazał kilka przyczyn wypowiedzenia, dla oddalenia powództwa pracownika wystarczającym jest, aby choćby jedna z nich okazała się uzasadniona (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 roku, sygn. akt I PK 61/05 opubl. w OSNP nr 17 – 18 z 2006 roku pod poz. 265).

Równocześnie ocena zasadności wypowiedzenia powinna być dokonywana przez sąd w ramach przyczyn podanych przez pracodawcę. Sąd Najwyższy wskazał w wyroku z dnia 10 listopada 1998 roku w sprawie sygn. akt I PKN 423/98, że pracodawca nie może uzupełniać braku wskazania konkretnej przyczyny po wniesieniu powództwa (OSNP 1999, nr 24, poz. 789), zaś w sytuacji kwestionowania przyczyn wypowiedzenia przez pracownika, zgodnie z art. 6 kc w zw. z art. 300 kp, ciężar dowodu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia spoczywa na pracodawcy.

W przedmiotowej sprawie pracodawca jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powódce wskazał:

1. Brak racjonalnego planowania wykonawstwa robót remontowych i konserwacyjnych wewnętrznych i przyjmowanych z zewnątrz, bez właściwej oceny możliwości ich realizacji:

- oceny kadry pracowniczej pod kątem przygotowania zawodowego i umiejętności wykonawczych,

- oceny posiadanych mocy przerobowych,

2. Brak rozliczeń wykonywanych robót zewnętrznych i ich rentowności,

3. Brak należytego nadzoru nad wykonywanymi pracami.

Przyczyny sformułowane w oświadczeniu stanowią powtórzenie uwag z podsumowania kontroli przeprowadzonej w pozwanej Spółce. Jednakże w treści oświadczenia pracodawca nie odwołał się ani do wyników kontroli, ani też do treści protokołu.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że wskazane przyczyny nie spełniają wymogu konkretności. Sformułowanie przyczyn jest nieprecyzyjne i uniemożliwia jakąkolwiek ich weryfikację. Przede wszystkim pracodawca nie wskazał żadnych konkretnych przykładów, na podstawie których wyciągnął w stosunku do powódki konsekwencje w postaci rozwiązania umowy.

Jak wynika z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wymaganie z art. 30 § 4 kp nie jest spełnione, jeżeli przyczyna wypowiedzenia jest ujęta w sposób ogólnikowy. W wyroku z dnia 20 stycznia 2015 roku, wydanym w sprawie I PK 140/14 (LEX nr 1653739) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że „naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. (...) Spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny,

czy wypowiedzenie było uzasadnione. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę”.

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.

W przedmiotowej sprawie, poza ogólnym sformułowaniem przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę w oświadczeniu, U. W. nie zostały przedstawione żadne okoliczności uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy. Z treści pisma nie wynika, o jakie konkretnie sprawy i zdarzenia chodzi. Nie odwołuje się ono także do wyników kontroli. Bezspornym jest, że okoliczności te nie zostały powódce przedstawione podczas wręczania wypowiedzenia oraz nie zapoznano jej z wynikami kontroli.

Wskazać należy, iż zarzuty, jakie postawił powódce pracodawca można przypisać każdej osobie na stanowisku kierowniczym, w szczególności zarzut braku należytego nadzoru nad wykonywanymi pracami, kiedy nie zostaje on doprecyzowany, o jakie konkretnie prace chodzi.

W toku procesu pozwany pracodawca próbował uszczegółwić przyczyny wypowiedzenia o konkretne przypadki, które były przedmiotem kontroli i znalazły odzwierciedlenie w protokole z tej kontroli, z którym powódka zapoznała się dopiero po doręczeniu odpowiedzi na pozew. Fakt uczestniczenia w kontroli poprzez składanie wyjaśnień przez powódkę nie oznacza, że znane jej były ustalenia kontroli w zakresie nieprawidłowości, a tym samym zarzuty ze strony pozwanej Spółki. Jak już wcześniej wskazano, pracodawca nie może konkretyzować przyczyn wypowiedzenia po wytoczeniu powództwa, badanie rzeczywistości przyczyn wypowiedzenia może odbywać się jedynie w odniesieniu do okoliczności, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu. Dlatego też Sąd nie oceniał poszczególnych przypadków dotyczących ewentualnych nieprawidłowości w dziale kierowanym przez powódkę, a wskazanych w protokole z kontroli.

Odnosząc się do przyczyn wymienionych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę należy wskazać, że z materiału dowodowego wynika, iż powódce nie sposób postawić zarzutu braku racjonalnego planowania wykonawstwa robót remontowych i konserwacyjnych wewnętrznych i przyjmowanych z zewnątrz, braku właściwej oceny możliwości ich realizacji, braku oceny kadry pracowniczej pod kątem przygotowania zawodowego i umiejętności wykonawczych, czy braku oceny posiadanych mocy przerobowych. Podobnie też nie można jej postawić zarzutu braku rozliczeń wykonywanych robót zewnętrznych i ich rentowności.

Z zeznań świadków A. H. (1), K. M. (1)

i częściowo J. B. wynika, że Zarząd Spółki ingerował

w harmonogram prac, w bieżącą pracę DUR, a powódka nie mogła samodzielnie podejmować decyzji, zadania były odgórnie przydzielane, zmieniana była kolejność zadań. Przed złożeniem oferty nikt też nie sprawdzał, czy DUR, którym kierowała powódka, jest w stanie wykonać dane prace. W dziale występowały braki kadrowe, ale decyzje w przedmiocie zatrudnienia należały do Zarządu, a powódka nie mogła samodzielnie zatrudniać pracowników, nie miała możliwości doboru kadry do podległego działu. Jednocześnie z materiału dowodowego wynika, że U. W., mając świadomość braku kadry, wnioskowała

o zatrudnienie lub przesunięcie pracowników. Wnioskował o to również jej przełożony K. M. (1), ale wnioski te nie znalazły akceptacji Zarządu.

Nadto, z zeznań świadków A. H. (1) i K. M. (1) wynika, że były wykonywane rozliczenia prac, A. H. sam takie rozliczenia wykonywał. Były one przekazywane dyrektorowi K. M. i stanowiły przedmiot comiesięcznych posiedzeń rady nadzorczej.

Reasumując, w ocenie Sądu wypowiedzenie umowy o pracę powódce jest nieuzasadnione. Po pierwsze przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie spełniają wymogu konkretności, a oceniając je w formie wskazanej w oświadczeniu należy podkreślić, że nie znajdują oparcia w obiektywnej ocenie pracy powódki. Nie można bowiem pomijać faktu, że powódce nie przedstawiono zakresu czynności. Z kolei zakres zadań DUR był szeroki. U. W. podlegało około 50 pracowników, przy czym nie miała ona możliwości samodzielnego podejmowania decyzji, ani w przedmiocie zleconych prac, ani w zakresie kształtowania kadry pracowniczej. Równocześnie powódka zastępowała innych nieobecnych pracowników. Pracodawca nakładając na U. W. nadmierną ilość obowiązków, równocześnie nie stworzył jej warunków do prawidłowej ich realizacji, a próbował obciążyć powódkę skutkami niewłaściwej organizacji zakładu.

Przedstawione powyżej okoliczności świadczą o naruszeniu przez pozwanego pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę i niezasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Dlatego też powództwo podlegało uwzględnieniu.

U. W. z dwóch alternatywnych roszczeń wybrała odszkodowanie. Zgodnie z art. 47¹ kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 kp, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę powódce i wynosił 3 miesiące, zatem odszkodowanie stanowi kwotę 9.744,00 zł (3.248,00 zł x 3).

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd na podstawie art. 45 § 1 kp w zw. z art. 47¹ kp zasądził na rzecz powódki ww. kwotę.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 i 2 kc, przyjmując, że należą się one od dnia zgłoszenia tego żądania.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc, wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2013.461 j.t. ze zm.).

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (Dz.U.2014.1025 j.t. ze zm.) w zw. z art. 98 kpc Sąd nakazał pobrać od pozwanej Spółki na rzecz Skarbu Państwa kwotę 448,00 złotych tytułem opłaty od pozwu.

Na podstawie art. 477² § 1 kpc Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nieprzekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.