

Sygn. akt VII Pa 6/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 marca 2016 r.

Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Jacek Chaciński

Sędziowie: SO Teresa Ogrodnik (spr.)

SO Maria Kaczmarek

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu w dniu 9 marca 2016 r. w Lublinie

sprawy z powództwa A. G.

przeciwko K. S.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 12 października 2015 r., sygn. akt VII P 162/15

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanego K. S. na rzecz powoda A. G. kwotę 90 (dziewięćdziesiąt) złotych powiększoną o obowiązującą stawkę vat tytułem wynagrodzenia pełnomocnika powoda za pomoc prawną udzieloną z urzędu.

Sygn. akt VII Pa 6/16

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 12 października 2015 r. Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie zasądził od pozwanego K. S. na rzecz powoda A. G. kwotę 5100 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 17 kwietnia do dnia zapłaty (pkt. I); oddalił powództwo w pozostałej części (pkt. II); zasądził od pozwanego na rzecz powoda 60 zł powiększoną o obowiązującą stawkę VAT tytułem wynagrodzenia pełnomocnika powoda za pomoc prawną wykonywaną z urzędu (pkt. III); nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 255 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu (pkt. IV); wyrokowi w pkt. I-wszym nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2480,77 zł (pkt. V).

W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy ustalił, że powód A. G. został zatrudniony u pozwanego K. S. od dnia 1 lutego 2012 r., początkowo w oparciu o umowę o pracę na okres próbny, następnie na czas określony a od dnia 1 lipca 2012 r. na czas nieokreślony, na stanowisku informatyka-grafika komputerowego w pełnym wymiarze czasu pracy (akta osobowe powoda- umowa o pracę k. B1, B15, B16, B22).

Pozwany prowadzi sprzedaż internetową za pośrednictwem portalu (...) i do obowiązków powoda należało wykonanie zdjęć produktów, umieszczenie ich na stronie oraz właściwe opisanie (bezsporne).

Powoda obowiązywał podstawowy system czasu pracy i 8 godzinna norma czasu pracy (informacja k. B7 akt osobowych).

W momencie zatrudnienia powód przedłożył pracodawcy orzeczenie o niepełnosprawności i wskazał, że wynika ona z choroby nowotworowej. A. G. cierpi na dysgrafię i dysortografię ale o tych problemach nie informował pracodawcy (zeznania pozwanego K. S. k. 118-119).

W trakcie wykonywanej pracy A. G. popełniał dużo pomyłek w opisach produktów na stronie internetowej. Pozwany pracodawca zwracał mu uwagi na bieżąco, prosząc o poprawienie błędów. Pod koniec roku 2014 pozwany zamontował w swojej firmie system komputerowy do monitorowania pracy pracowników. Z jego zapisów wynikało, że A. G. ma wydajność na poziomie 15-30 %, w sytuacji gdy u innych pracowników wynosiła ona 90% (zeznania świadków K. T. k. 121, zeznania pozwanego K. S. k. 118-119).

W lutym 2015 r. nieformalny przełożony powoda S. C. poprosił pozwanego A. G. o rozmowę na temat pracy powoda. Powiedział, że albo będzie pracował on albo powód. Pozwany wezwał A. G. na rozmowę, w czasie której mówił o niewłaściwym wykorzystywaniu przez niego czasu pracy. Udzielił mu wówczas 3 dni urlopu i powiedział, aby powód zastanowił się czy chce dalej pracować i żeby przemyślał sobie „sens pracy”. Po 3 dniach urlopu A. G. powrócił do pracy i wówczas księgowy M. G. wręczył mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, którego okres upływał w dniu 31 maja 2015 r. Jako przyczynę w dokumencie pracodawca wskazał nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych. Nikt nie rozmawiał z powodem tego dnia na temat przyczyn zwolnienia i nie tłumaczył mu jakie konkretnie obowiązki naruszył pracownik. Powód przeczytał wypowiedzenie i nie wiedział za co konkretnie został zwolniony (zeznania powoda A. G. k. 118v.-119, k. 122, częściowo zeznania pozwanego K. S. k. 118-119, 122v., wypowiedzenie k. 13).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dowody. Sąd obdarzył wiarą dowody z dokumentów, gdyż ich treść nie była kwestionowana przez strony, poza spornymi zapisami z monitoringu czasu pracy. Sąd oddalił wnioski dowodowe zmierzające do zbadania poprawności pracy tego systemu gdyż przeprowadzenie dowodów w sprawie uznał za zbędne. Sąd obdarzył wiarą zeznania świadka K. T. w całości. Zeznania te potwierdzają uchybienia w pracy powoda, zwłaszcza co do omyłek językowych w opisie produktów pozwanego, zamieszczanych na stronie (...). W tym zakresie Sąd dał wiarę zeznaniom pozwanego K. S., gdyż znalazły potwierdzenie w relacji świadka.

Sąd częściowo dał wiarę zeznaniom stron - powodowi co do twierdzeń, że pozwany nie wiedział jakie dokładnie obowiązki pracownicze naruszył, które skutkowałyby wypowiedzeniem mu umowy o pracę. Twierdzenia powoda A. G. są stanowcze a pozwany nie zaoferował Sądowi żadnych dowodów, które potwierdziłyby, że precyzował pracownikowi przyczyny wypowiedzenia. Z drugiej strony Sąd nie podzielił twierdzeń powoda, że swoją pracę wykonywał bezbłędnie, gdyż jego relacja jest sprzeczna z treścią zeznań K. T..

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo wytoczone przez A. G. zasługuje, co do zasady na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 32 § 1 pkt. 3 kodeksu pracy każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia (art. 32 § 2 kp).

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 kp). Stosownie do treści art. 45 § 1 kodeksu pracy 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 do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna, aktualna i prawdziwa (zob. teza XI, XII i XIII uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. III PZP 10/85 publ. OSNC 1985 z. 11 poz. 164 - wytyczne dotyczące wykładni art.45 kodeksu pracy).

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie przyczyna wypowiedzenia, wskazana przez pozwanego pracodawcę w wypowiedzeniu jest niekonkretna a więc narusza art. 30§4 kodeksu pracy. Pozwany nie wskazał bowiem jakie konkretnie obowiązki naruszył A. G., ograniczając się do ogólnikowego stwierdzenia, że nastąpiło to z powodu nienależytego wykonywania obowiązków.

Takie określenie przyczyny jest zbyt ogólnikowe. Pracownik ma prawo wiedzieć w chwili wypowiedzenia, jakie konkretnie zarzuty stawia mu pracodawca, co wiąże się jego decyzją o wniesieniu odwołania do sądu pracy. Zdaniem Sądu, powód nie został poinformowany czy jest zwolniony za niewłaściwe wykorzystanie czasu pracy czy za pomyłki i błędy na stronach internetowych pozwanego pracodawcy, ewentualnie z innych przyczyn.

Sąd miał w tym zakresie na uwadze stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r. I PKN 271/98 (publ.OSNAP 1999z. 18 poz. 577): „konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 KP) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę” a także w wyroku z dnia 19 maja 2004 r. I PK 485/03 (publ. Monitor Prawa Pracy nr 7 z 2004 r.): „w trakcie procesu o przywrócenie do pracy można informację o przyczynie zwolnienia z pracy uzupełnić o dodatkową argumentację”.

W stanie faktycznym sprawy nie można przyjąć, że rozmowy dyscyplinujące pozwanego z powodem skutkowały tym, że wiedział on jakie zastrzeżenia ma do niego pracodawca. Sama rozmowa nie oznacza bowiem jeszcze, że z tego powodu nastąpi rozwiązanie umowy o pracę. Skonkretyzowanie przyczyn przez pozwanego w odpowiedzi na pozew jest spóźnione, bo nie stanowi rozwinięcia przytoczonego zarzutu (zaniedbania) lecz dopiero powołanie go na etapie postępowania sądowego.

Mając to na uwadze Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda odszkodowanie dochodzone pozwem na podstawie art. 45§1 k.p., gdyż nie przekracza ono kwoty wskazanej w art. 47¹ k.p. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu na podstawie art. 45§1 k.c. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Roszczenie o odszkodowanie staje się bowiem wymagalne dopiero z chwilą wezwania dłużnika do spełnienia świadczenia, co w tej sprawie nastąpiło poprzez doręczenie pozwu. Dlatego w nieznaczej części (co do odsetek od dnia wniesienia do doręczenia pozwu) powództwo należało oddalić.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu Sąd oparł na treści art. 100 zd. 2 k.p.c. Na zasądzoną z tego tytułu od pozwanego na rzecz powoda kwotę 60 zł składa się wynagrodzenie pełnomocnika powoda wg stawki określonej w paragrafie 11 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. 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 2002 r. nr 163 poz.1349)./ Zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2011 roku (II PZ 5/11, LEX nr 852552) podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia 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. Nr 163, poz.1348 ze zm.). Podobna stawka obowiązuje, gdy pełnomocnikiem jest radca prawny. Rozstrzygnięcie w przedmiocie ściągnięcia od pozwanego należnej opłaty od pozwu Sąd oparł na treści art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2005 r. nr 167 poz. 1398). Sąd nadał z urzędu wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości nie przekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki na podstawie art.477² § 1 k.p.c.

Z tych względów i na podstawie powołanych przepisów Sąd orzekł jak

w wyroku.

Apelację od wyroku złożyła strona pozwana zaskarżając wyrok w części w zakresie pkt. I, III, IV i V.

Strona skarżąca zarzucała:

1. naruszenie prawa materialnego, a to art. 30 § 4 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że wielokrotne przeprowadzanie rozmów dyscyplinujących pracodawcy z pracownikiem, w których pozwany wskazywał powodowi poszczególne uchybienia, jakich powód dopuszczał się w ramach świadczenia pracy, a także uprzedzał go o możliwości zakończenia współpracy w przypadku dalszego niewywiązywania się z obowiązków pracowniczych, nie stanowi o sprecyzowaniu pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, podczas gdy K. S. wielokrotnie zwracał uwagę A. G., wskazując jednocześnie na konieczność podwyższenia jakości pracy świadczonej przez powoda;
2. sprzeczność ustaleń faktycznych, przyjętych za podstawę orzeczenia, z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającą na wskazaniu, że K. S. nie precyzował A. G. przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, tym samym powzięcie ustalenia, że pozwany nie zaoferował Sądowi żadnych dowodów negujących powyższe twierdzenie, podczas gdy z zeznań świadka K. T., które zostały uznane przez Sąd za wiarygodne, wynika, że powód był wielokrotnie upominany zarówno przez pozwanego, handlowców jak i samego świadka za uchybienia, których się dopuszczał, a to popełnianie licznych błędów ortograficznych i technicznych, które to upomnienia nie przyniosły oczekiwanego skutku w postaci podwyższenia jakości świadczonej pracy przez A. G., powyższe zaś świadczy o tym, że powód znał przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, która w rzeczywistości była konkretna, bowiem uprzednio wielokrotnie przedstawiana pracownikowi w trakcie rozmów z pozwanym, który to uprzedzał powoda o tym, że zakończy z nim współpracę, jeżeli ten nie będzie w należyty sposób wywiązywać się z obowiązków pracowniczych;
3. naruszenie przepisów postępowania cywilnego mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c. polegające na dowolnym przyjęciu, że powód nie miał wiedzy za co konkretnie został zwolniony, a tym samym ustalenie, że przyczyna wypowiedzenia wskazana w jego treści nie była dla powoda zrozumiała, podczas gdy już lektura pozwu i zgłoszone w nim wnioski dowodowe wskazują na zorientowanie powoda co do przyczyn wypowiedzenia i wolę podjęcia polemiki z realnością przyczyny wypowiedzenia, nie zaś z jej konkretnością.

Podnosząc powyższe zarzuty skarżąca wносиła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, w złożonej odpowiedzi na apelację powód wnosił o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, jednocześnie oświadczając, że nie została ona opłacona w całości ani w części.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie jest uzasadniona i podlega oddaleniu.

Sąd Okręgowy podzielił zarówno ustalenia faktyczne jak i ocenę prawną dokonaną przez Sąd I instancji w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku, dlatego nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania.

Odnosząc się do zarzutów apelacji, należało uznać, że nie są one trafne.

Na wstępie należy wskazać, że § 4 art. 30 k.p. określa jeden z istotnych warunków formalnych, jakim musi odpowiadać pismo zawierające oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia. Tym warunkiem formalnym jest wskazanie skonkretyzowanej przyczyny wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę. Warunku podania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta, mimo iż nie została wskazana, była pracownikowi znana (wyrok SN z 5 maja 1999 r. I PKN 670/98 OSNAPiUS 2000, nr 13 poz. 510). Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest również brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób ogólnikowy.

W rozpoznawanej sprawie przyczyna wypowiedzenia została wskazana zbyt ogólnikowo. Wskazania jako przyczyny wypowiedzenia „nienależytego wykonywania obowiązków” nie można uznać za przyczynę skonkretyzowaną.

Sąd Okręgowy podziela pogląd Sądu Najwyższego, wyrażony w wyżej cytowanym orzeczeniu, że warunkiem podania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta mimo, że nie została wskazana była pracownikowi znana. Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy jest zatem dowodzenie przed sądem, że z powodu przeprowadzone były rozmowy na temat jego pracy i był on informowany o niezadowoleniu pracodawcy z jego pracy, skoro pismo wypowiadające umowę nie zawierało konkretnych zarzutów a więc sporządzone zostało z naruszeniem art. 30 § 4 k.p.

Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić pracownikowi dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może przynieść pracownikowi określone korzyści (wyrok SN z dnia 1 października 1998r. I PKN 315/97 – OSNAPiUS 1998, Nr 4 poz. 427).

Obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia był zawsze w orzecznictwie rozumiany jako powinność podania przyczyny skonkretyzowanej, nie ograniczającej się do powtórzenia wyrażeń ustawowych lub przytoczenia ogólnikowych zwrotów. Powód skonkretyzował swoje żądania i domagał się odszkodowania, które zasadnie zostało uwzględnione przez Sąd I instancji. Podstawą rozstrzygnięcia było stwierdzenie naruszenia przepisów o wypowiadaniu umów (art. 30 § 4 kp w zw. z art. 45 § 1 k.p.).

Zarzuty apelacji odnoszące się do ustaleń w zakresie wykazania, że powód znał przyczyny rzeczywiste wypowiedzenia umowy o pracę nie dotyczą istoty sprawy, skoro podstawą przyznania odszkodowania było naruszenie przepisów o wypowiadaniu umów o pracę przez zbyt ogólne wskazania przyczyny wypowiedzenia w piśmie wypowiadającym umowę. Podnoszone zarzuty miałyby znaczenie tylko wówczas, gdyby zachodziła podstawa do badania przez sąd zasadności dokonanego wypowiedzenia, a więc wówczas, gdyby powód podtrzymywał żądanie przywrócenia do pracy. Nie zachodzi zatem potrzeba odnoszenia się do poszczególnych zarzutów apelacji.

Nie znajdując podstaw do uwzględnienia apelacji, Sąd Okręgowy na mocy art. 385 k.p.c. i 98 k.p.c. orzekł jak w wyroku.