

Sygn. akt IV P 44/20

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 maja 2021 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Halina Kowalczyk, Ewa Krakowiak

Protokolant st.sekr.sąd. Katarzyna Jankowska

po rozpoznaniu w dniu 6 maja 2021 r. w Puławach

sprawy z powództwa B. W.

przeciwko M. B.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę i wynagrodzenie za okres wypowiedzenia

1.Zasądza od pozwanego M. B. na rzecz powoda B. W. kwotę 8.970,00 zł ( osiem tysięcy dziewięćset siedemdziesiąt złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;

2.Umarza postępowanie w pozostałym zakresie;

3.Wyrokowi w pkt 1 do kwoty 3.789,93 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

4. Zasądza od pozwanego M. B. na rzecz powoda B. W. kwotę 540 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

## UZASADNIENIE

***W pozwie z dnia 14 kwietnia 2020r. w sprawie IVP 44/20 powód B. W. wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego M. B. kwoty 8.970,00 zł netto tytułem wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, kwoty 8.970,00 zł netto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie jemu umowy o pracę i kwoty 9.660, 00 zł netto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za okres od 1.01.2017 do 30.06. 2020.***

***Zarządzeniem z dnia 22 kwietnia 2020r. z tej sprawy do oddzielnego rozpoznania i wyrokowania wyłączono zostało roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kwoty 9.660,zł netto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za okres od 1.01.2017 do 30.06. 2020 i sprawa ta została zarejestrowana pod sygn. IVP 47/20.***

***Na rozprawie w dniu 7 sierpnia 2020r. powód oświadczył, że podtrzymuje roszczenie o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego M. B. kwoty 8.970,00 zł netto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie jemu umowy o pracę; cofa zaś żądanie zasądzenia na jego rzecz od pozwanego kwoty 8.970,00 zł netto tytułem wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.***

***Pozwany M. B. powództwa w zakresie odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie uznawał i wnosił o jego oddalenie; wyraził zaś zgodę na cofnięcie powództwa w części wskazanej przez powoda.***

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwany M. B. prowadzi firmę (...) w P. (bezsporne).

W dniu 1 stycznia 2016r. powód i pozwany zawarli umowę o pracę, najpierw na okres próbny, potem na czas określony i w ramach tych umów, powód pracował jako diagnosta samochodowy, w wymiarze pełnego etatu (k.11-12, akta osobowe). Od dnia 1 stycznia 2017r. strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony, powód pracował dalej jako diagnosta samochodowy, w wymiarze pełnego etatu (k.13, 14-15, akta osobowe). Kolejnymi aneksami do umowy o pracę zmieniana była wysokość wynagrodzenia i od 1 stycznia 2020r. wynagrodzenie miesięczne powoda ustalono na kwotę 3.789,93 zł ( akta osobowe,).

Powód w okresie zatrudnienia u pozwanego równolegle pracował od sierpnia 2010r. u innego pracodawcy ( bezsporne).

Powód otrzymał zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności ( akta osobowe). Do jego obowiązków należało przede wszystkim zajmowanie się przeglądami rejestracyjnymi, wykonywanie drobnych czynności związanych z mechaniką pojazdów i ustawianie geometrii kół ( zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc 00:01:07 nagrania protokołu rozprawy z dnia 6.05.21).

Od początku zatrudnienia powoda w firmie u pozwanego strony ustaliły, że powód będzie pracował jako diagnosta przez jeden tydzień codziennie, a kolejny tydzień będzie dla niego wolnym od pracy u pozwanego, a wtedy będzie pracował na takich samych zasadach drugi diagnosta Ł. Z. i tak naprzemiennie ( zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka Ł. Z. złożone piśmie k.89-91). ).

Prace z zakresu branży IT w okresie zatrudnienia powoda na tej stacji wykonywał K. K., były to działania na konkretne wezwanie klienta w postaci pojedynczych zleceń ( zeznania świadka K. K. złożone na piśmie k.98-110). W trakcie wykonywania swojej pracy powód niejednokrotnie zgłaszał pozwanemu problemy techniczne co do pracy urządzenia na którym ustawiana jest geometria kół ( zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc ). Pozwany, który nie jest z wykształcenia diagnostą samochodowym, wtedy przychodził i kilkakrotnie wkładał i wyjmował wtyczkę USB doprowadzając to urządzenie do sprawności, ale powód uważał, że jest to niedopuszczalne ( zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). ). Drugiemu diagnoście pracującemu na stacji także zdarzały się awarie tego urządzenia i radzi sobie z tym problemem wkładając i wyjmując wtyczkę USB kilka razy ( zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Powód w czasie pracy dysponował, za wiedza pozwanego ze swojego prywatnego laptopa i telefony komórkowego ( zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc ).

Na stację kontroli pojazdów prowadzoną przez pozwanego przyjeżdżają właściciele komisów samochodowych, regularnie przyjeżdżało też dwóch klientów M. S. i K. O., którzy wykonywali przeglądy techniczne samochodów sprowadzanych z zagranicy, zdarzały się wtedy sytuacje, że powód odmawiał im podbijania badań rejestracyjnych, bo samochody były niesprawne technicznie, w tym i w zakresie tarcz hamulcowych ( zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). Powód mówił pozwanemu, że klienci ci przyjeżdżają samochodami z niesprawnymi klockami hamulcowymi, mają spękane opony ( zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc ).

Na początku 2020r., w jedną z sobót, była sytuacja, że powód próbował na urządzeniu którym na skp dysponował ustawić geometrię kół, a ponieważ mu się to przez kilka godzin nie udawało, to poprosił klienta aby ten próbował dokonać pomiaru wstępnego geometrii kół na innym urządzeniu na innej stacji kontroli pojazdów; pozwany był przy tym obecny ( zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc ).

W piśmie z dnia 24 marca 2020r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2020r., zwalniając go z obowiązku świadczenia pracy, uzasadniając swoją decyzję tym, że powód nie wywiązuje się z powierzonych mu obowiązków min. wprowadza klientów błąd odnośnie jakości urządzeń służących naprawie, wykonuje w godzinach pracy czynności nie zlecone przez pracodawcę, wykorzystuje w znacznej mierze czas pracy na prywatne rozmowy telefoniczne, przedstawia fałszywy wizerunek firmy pozwanego poprzez nazywanie usług wykonywanych jako złe i kierowanie klientów do konkurencyjnych zakładów (akta osobowe). Pismo to zostało wręczone powodowi tego dnia, po przepracowaniu przez niego dnia pracy (bezsporne).

Następnie pozwany uznając, że okres wypowiedzenia winien wynosić nie 1 miesiąc, a 3 miesiące, wypłacił powodowi wynagrodzenie za skrócony okres wypowiedzenia (bezsporne).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o akta osobowe powoda i dokumenty złożone do akt sprawy. Zeznania świadków: Ł. Z., K. K., M. S. i K. O. sąd uznał za wiarygodne i wziął je pod uwagę przy ustalaniu stanu faktycznego, lecz nie mają one istotnego znaczenia dla meritum sprawy.

Zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc co do jego twierdzeń, iż powód wprowadzał klientów błąd odnośnie jakości urządzeń służących naprawie, wykonywał w godzinach pracy czynności nie zlecone przez pracodawcę, wykorzystywał w znacznej mierze czas pracy na prywatne rozmowy telefoniczne i przedstawiał fałszywy wizerunek firmy pozwanego poprzez nazywanie usług wykonywanych jako złe i kierował klientów do konkurencyjnych zakładów, pozostają tylko jego gołosłownymi twierdzeniami, nie popartymi żadnymi dowodami. Powód zaś zaprzecza iżby, poza jednym przypadkiem związanym z samochodem V., aby kierował on klientów do innych stacji kontroli pojazdów oraz zaprzecza aby kiedykolwiek miały miejsce sytuacje pozwalające pozwanemu na postawienie jemu pozostałych zarzutów zawartych w treści pisma wypowiadającego stosunek pracy. Zeznania pozwanego w tym zakresie są bardzo ogólnikowe, pozwany nie wskazuje konkretnych przypadków pozwalających zindywidualizować sytuację, a więc te zeznania nie zasługują na obdarzenie ich wiarą. Pamiętać należy, że zgodnie z utrwalanym już orzecnictwem Sądu Najwyższego, ciężar udowodnienia przed sądem istnienia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę podanej w treści pisma wypowiadającego stosunek pracy spoczywa na pracodawcy. Zatem gołosłowne i ogólnikowe zeznania pozwanego w tym zakresie nie zasługują na obdarzenie ich wiarą. Zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc sąd zaś obdarzył wiarą, bo powód logicznie i rzeczowo przedstawiał stan faktyczny, udzielając przekonujących argumentów w zakresie uzasadnienia swojego zachowania jako diagnosty; natomiast pozwany jak już wyżej podniesiono, nie przedstawił dowodów na poparcie swoich twierdzeń co do nagannych zachowań powoda prezentowanych przez niego w trakcie wykonywania pracy na rzecz pozwanego.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz od pozwanego odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie jemu umowy o pracę, zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 30 § 4kp, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana uzasadniona przyczyna wypowiedzenia i ma to być przyczyna prawdziwa, zrozumiała dla pracownika, jasna i konkretna. Przepis ten dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny; jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Powód wypowiedzenia musi być określony w taki sposób, aby pracownik w pełni świadomy, dlaczego pracodawca zdecydował się rozwiązać z nim umowę. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które - zdaniem pracodawcy - uzasadniają wypowiedzenie. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Pracodawca musi prawidłowo podać powód wypowiedzenia, ponieważ wskazane przyczyny są dla niego wiążące. W przeciwnym razie podczas ewentualnego sporu sądowego nie będzie mógł argumentować zasadności rozwiązania umowy z pracownikiem na podstawie innych okoliczności niż powoływane w treści wypowiedzenia ( np. wyrok Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 2010 r., w sprawie sygn. akt II PK 306/09). Postępowanie dowodowe przed

sądem pracy, w zakresie istnienia przyczyny wypowiedzenia oraz jej zasadności, ogranicza się w zasadzie do tego, że pracodawca jest obowiązany wykazać (udowodnić) istnienie właśnie tej przyczyny, którą podał pracownikowi (np. wyrok SN z 21 listopada 2000 r. w sprawie I PKN 99/00.). Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (wyrok SN z 1 października 1998 r. w sprawie I PKN 315/97).

Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej odpowiedniego skonkretyzowania (a także podanie przyczyny nieprawdziwej, nierzeczywistej) uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, ściślej - z art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem rzeczywistej przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. 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, albo gdy podaje przyczynę pozorną, nieprawdziwą, nierzeczywistą.

Sąd rozpoznający przedmiotową sprawę w całości podziela przedstawione wyżej stanowisko Sądu Najwyższego i przenosząc je na realia przedmiotowej sprawy, to stwierdzić należy, że pozwany pracodawca przyczyny wskazane w piśmie wypowiadającym powodowi umowę o pracę określił w sposób ogólnikowy, nie konkretny i niezrozumiały dla powoda. Pozwany pracodawca bowiem w piśmie wypowiadającym powodowi stosunek pracy jako przyczynę swojej decyzji o wypowiedzeniu jemu stosunku pracy wskazał ogólnie, że powód nie wywiązuje się z powierzonych mu obowiązków w ten sposób, że 1/ wprowadza klientów błąd odnośnie jakości urządzeń służących naprawie, 2/ wykonuje w godzinach pracy czynności nie zlecone przez pracodawcę, 3/ wykorzystuje w znacznej mierze czas pracy na prywatne rozmowy telefoniczne i 4/ przedstawia fałszywy wizerunek firmy pozwanego poprzez nazywanie usług wykonywanych jako złe i kierowanie klientów do konkurencyjnych zakładów. Jak już wyżej podniesiono, wskazanie konkretnej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Tak sformułowane przez pozwanego oświadczenie woli zawiera, według sądu, ogólnikowo, nieprecyzyjnie sformułowane zarzuty wobec powoda, co uniemożliwia powodowi ustosunkowanie się i obronę przed tymi zarzutami pracodawcy, a sądowi ocenę zasadności sformułowania tych zarzutów. Jak wyżej wskazano, przyczyna wypowiedzenia musi być określona w taki sposób, aby pracownik był w pełni świadomy, dlaczego pracodawca zdecydował się rozwiązać z nim umowę. Powód zeznając w charakterze strony podał, że czytając sformułowane przez pracodawcę zarzuty, to rozumie on, że pracodawcy chodzi o jednorazową sytuację, przy której zresztą pozwany był obecny, mającą miejsce kilka tygodni przed wypowiedzeniem, gdy powód pracując w jedną z sobót, przez kilka godzin próbował na urządzeniu którym na skp dysponował ustawić geometrię kół pojazdu V., a ponieważ mu się to przez kilka godzin nie udawało, to poprosił klienta, aby ten spróbował dokonać pomiaru wstępnego geometrii kół na innym urządzeniu na innej stacji kontroli pojazdów. Tak więc powód przyznał, że wtedy faktycznie skierował tego klienta na inną, czyli konkurencyjną stację kontroli pojazdów, bo nie był zadowolony ze swojej pracy ustawiania geometrii kół w tym pojeździe na urządzeniu znajdującym się na stacji pozwanego. Natomiast powód zaprzecza, a pozwany nie wskazał konkretnych przypadków i dowodów na zaistnienie tych przypadków, aby powód odsyłał klientów do innych konkurencyjnych stacji kontroli pojazdów mówiąc, że stan techniczny urządzeń na stacji pozwanego jest zły. Natomiast ta jednorazowa sytuacja, gdy powód nie wykonał swojej pracy czyli ustawienia geometrii kół i wprost zalecił klientowi wizytę na innej stacji kontroli pojazdów w celu dokonania pomiaru wstępnego geometrii kół na innym urządzeniu, nie może stanowić uznania, iż powód swoim zachowaniem przedstawia fałszywy wizerunek firmy pozwanego poprzez nazywanie usług wykonywanych jako złe. Zatem ten zarzut postawiony został powodowi absolutnie niezasadnie.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika też, aby zaistniały sytuacje konkretne, gdy powód wprowadzał klientów w błąd odnośnie jakości urządzeń służących naprawie. Tak więc jest to tylko gołosłowny zarzut sformułowany przez pozwanego. Warto wskazać, iż przesłuchani w sprawie świadkowie będący stałymi klientami stacji należącej do pozwanego: M. S. i K. O. w swoich zeznaniach nie potwierdzili faktu, że powód mówił im, iż urządzenia na stacji kontroli pojazdów prowadzonej przez pozwanego są złe i byli oni odsyłani przez powoda na inne

stacje kontroli pojazdów; świadkowie ci tylko zgodnie zeznali, iż powód był raczej niemiły dla klientów, „chciał być mądrzejszy niż musiał” i oni woleli aby drugi diagnosta zatrudniony na tej stacji dokonywał oceny stanu technicznego ich samochodów. Jednakże jak wyżej podniesiono, okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed sądem na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy.

Także zarzut sformułowany w piśmie wypowiadającym umowę o pracę, iż powód wykonuje w godzinach pracy czynności nie zleczone mu przez pracodawcę, to są to tylko ogólniki, z treści pisma nie wynika o co chodzi. Twierdzenia zaś pozwanego podnoszone przed sądem, iż powód w godzinach pracy wykonywał inne prace niezwiązane z pracą skp należącej do pozwanego, wykonywał w tym czasie pracę rzeczoznawcy, sporządzał dokumenty na prywatnym laptopie i jak to zeznał „przynosił jakieś części i coś sobie w warsztacie robił co związane było z jego prywatną działalnością związaną z renowacją samochodów i rowerów”. Powód zaprzeczył zdecydowanie, aby w czasie godzin pracy, którą wykonywał w ramach stosunku pracy łączącego go z pozwanym, wykonywał on inne prace prywatne. Pozwany zaś absolutnie nie wykazał, iżby tak było, jego zeznania w tym zakresie są więc gołosłowne. Przede wszystkim zarzut ten postawiony powodowi jest ogólnikowy, nie wskazuje konkretnej sytuacji, która wskazywała by, że taka sytuacja miała miejsce.

Także zarzut postawiony powodowi, iż wykorzystuje on w znacznej mierze czas pracy na prywatne rozmowy telefoniczne, to są to znowu tylko gołosłowne twierdzenia pozwanego, nie poparte żadnymi dowodami, a wyciągnięcie przez pozwanego wniosków, że gdy powód odbierał telefonu stacjonarnego służbowego, to rozmawiał prywatnie, jest niczym nieuprawnionym wnioskiem pozwanego.

Reasumując więc, mając na uwadze, że postępowanie dowodowe przed sądem w zakresie istnienia przyczyny wypowiedzenia oraz jej zasadności, ogranicza się do tego, że pracodawca jest obowiązany wykazać (udowodnić) istnienie właśnie tej przyczyny, którą podał w treści wypowiedzenia, a przyczyna ta musi być podana konkretnie, to stwierdzić należy, że pracodawca, przede wszystkim formułując treść pisma wypowiadającego powodowi umowę o pracę naruszył §4 art. 30 kp, bo zarzuty wskazane przez niego są na tyle ogólnikowe, że uniemożliwiają zarówno powodowi, jak i sądowi odniesienie się do ich zasadności, zaś jedyne konkretnie przyznane przez powoda jego zachowanie, które mogłoby spełniać osnowę zarzutu „przedstawia fałszywy wizerunek firmy pozwanego poprzez nazywanie usług wykonywanych jako złe i kierowanie klientów do konkurencyjnych zakładów”, nie może być, w ocenie sądu, uznane za zachowanie naganne, które by przestawiało fałszywy wizerunek firmy pozwanego. Powód bowiem tylko raz - jak wykazał zebrany w sprawie materiał dowodowy, poprosił klienta, gdy bezskutecznie próbował ustawić geometrię kół, aby ten pojechał na inną stację kontroli pojazdów, ale to zachowanie, o czym była mowa wyżej, nie można ocenić jako naganne, a już na pewno uzasadniające rozwiązanie z nim umowy o pracę, bo przecież powód miał wtedy wolę, jako pracownik pozwanego, wykonania pracy tak, aby klient był zadowolony, a nadto zdarzenie to było jednorazowe.

Wobec tego stwierdzić należy, iż wypowiedzenie dokonane powodowi narusza przepis art 30§4 kp, jak też jest nieuzasadnione. Sąd więc, na podstawie art. 45§1 kp, mając na uwadze treść art. 321 kpc, orzekł jak w pkt 1 wyroku.

Umorzenie postępowania co do pierwotnie zgłoszonego żądania zasądzenia wynagrodzenia za okres wypowiedzenia uzasadnia przepis art. 355 w zw z art. 203§1 i 4 oraz art. 469 kpc.

Nadanie wyrokowi rygору natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia uzasadnia przepis art. 477<sup>2</sup> §1 kpc.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 98 kpc przy uwzględnieniu §9 ust 1 pkt 1 i § 15 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r w sprawie opłat za czynności adwokackie ( Dz.U. z 2016r, poz. 1800 ze zm.).