

*Sygn. akt IV P 256/15*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 14 września 2015r.*

**Sąd Rejonowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący:	<b><i>SSR Beata Bury</i></b>
Ławnicy:	<b><i>Zofia Pasternak</i></b> <b><i>Genowefa Puzio</i></b>
Protokolant:	<b><i>Katarzyna Jemiola</i></b>

po rozpoznaniu w dniu **14 września 2015r. w Rzeszowie**

sprawy z powództwa **R. W.**

przeciwko **T. K., prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą Ośrodek Szkolenia (...) 1 w L.**

**o odszkodowanie**

**I. zasądza od pozwanego T. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Ośrodek Szkolenia (...) 1 w L. na rzecz powoda R. W. kwotę:**

- 875,00 zł (osiemset siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, z ustawowymi odsetkami od dnia 6 czerwca 2015r. do dnia zapłaty,**

**II. w pozostałym zakresie powództwo oddala,**

**III. zasądza od pozwanego T. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Ośrodek Szkolenia (...) 1 w L. na rzecz powoda R. W. kwotę 60,00 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,**

**IV. kosztami opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy, obciąża pozwanego i z tego tytułu nakazuje ściągnąć od pozwanego T. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Ośrodek Szkolenia (...) 1 w L. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Rzeszowie kwotę 44,00 zł (czterdzieści cztery złote).-**

*Sygn. akt IV P 256/15*

## UZASADNIENIE

*wyroku z dnia 14 września 2015 roku*

Pozwem wniesionym w dniu 8 maja 2015 roku powód R. W. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego T. K., prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Ośrodek Szkolenia (...) 1 w L. kwoty 2 400,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i naruszające przepisy prawa pracy wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty.

Uzasadniając swoje roszczenie, powód wskazał, iż pozwany w ramach prowadzonej działalności zawarł z nim w dniu 1 sierpnia 2013 roku umowę o pracę na czas nieokreślony. R. W. zatrudniony został na stanowisku instruktora nauki jazdy w wymiarze 1/2 etatu. Powód wskazał, że zgodnie z postanowieniami umowy rozpoczął wykonywanie ciężących na nim obowiązków, a w dniu 30 kwietnia 2015 roku otrzymał wypowiedzenie. R. W. zaznaczył, że jako podstawę rozwiązania umowy o pracę podano „przyczyny ekonomiczne”, co w jego ocenie nie spełnia wymagań wynikających z zasad sporządzania tego typu dokumentów. Powód powołał się na poglądy doktryny i orzecznictwa sądowego sugerujące, że przyczyna wypowiedzenia musi być prawdziwa i konkretna, co w przedmiotowym przypadku nie zostało spełnione. Podany przez pracodawcę powód rozwiązania umowy o pracę nie jest bowiem konkretny, a zakres przedmiotowy pojęcia „przyczyny ekonomiczne” jest niezwykle szeroki. Zdaniem powoda brak jest również podstaw do uznania za prawdziwe okoliczności wskazanych przez pracodawcę jako uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę. T. K. nie wskazał bowiem charakteru przyczyn ekonomicznych jakie uzasadniałyby rozwiązanie umowy o pracę, wobec czego niejasna jest okoliczność czy powody te mają charakter negatywny czy też pozytywny dla prowadzonej przez pozwanego działalności gospodarczej.

W odpowiedzi na pozew pozwany T. K. prowadzący działalność Gospodarczą pod nazwą Ośrodek Szkolenia (...) 1 w L. wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Motywuując swoje stanowisko, pozwany wskazał, że począwszy od dnia 1 listopada 2012 roku zatrudnił powoda R. W. na stanowisku instruktora nauki jazdy, ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zawartej w dniu 1 sierpnia 2013 roku. T. K. wskazał, że R. W. jako pracownik pozwanego realizował usługi szkolenia kierowców zleczonych pozwanemu przez inny podmiot z branży, tj. Ośrodek Szkolenia (...) L. C.. Mając na względzie powyższe, pozwany podał, że w dniu 10 kwietnia 2015 roku L. C. przedstawił mu pismo, w którym ze względu na zastrzeżenia kursantów oraz innych osób dotyczące R. W., domagał się zmiany przez pozwanego tego instruktora na inną osobę. Pozwany zaznaczył, że wiodącym i głównym źródłem jego przychodów są środki pochodzące ze współpracy z Ośrodkiem Szkolenia (...) L. C., który zakomunikował mu brak woli dalszej współpracy z powodem jako instruktorem. Ponadto T. K. zaznaczył, że z uwagi na powyższe, jak również brak możliwości zapewnienia powodowi innej pracy, dokonał wypowiedzenia umowy o pracę z uwagi na ekonomiczne uwarunkowania działalności swojego przedsiębiorstwa. T. K. wskazał również, iż rozwiązanie umowy o pracę z powodem wpłynęło na generowanie niższych kosztów jego przedsiębiorstwa.

#### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Pozwany T. K. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą Ośrodek Szkolenia (...) w L.. W ramach prowadzonej działalności pozwany zatrudnił powoda R. W. na stanowisku instruktora nauki jazdy. Powód był zatrudniony u pozwanego począwszy od dnia 1 listopada 2012 roku, ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej pomiędzy stronami w dniu 1 sierpnia 2013 roku.

( **dowód** : akta osobowe powoda, wydruk z (...) k. 27; umowa o pracę z dnia 1 sierpnia 2013 roku - k. 8)

Powód zatrudniony był u pozwanego w wymiarze 1/2 czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym ustalonym w dacie zawarcia umowy o pracę w wysokości 800,00 zł, a okres wypowiedzenia umowy o pracę, uzależniony od okresu zatrudnienia powoda, wynosił 1 miesiąc.

( **dowód** : umowa o pracę z dnia 1 sierpnia 2013 roku - k. 8 oraz informacja o warunkach zatrudnienia z dnia 1 sierpnia 2013 roku - k. 9)

Pismem z dnia 10 kwietnia 2015 roku L. C. - kierownik Ośrodka Szkolenia (...) zwrócił się do współpracującego z nim pozwanego T. K. o zmianę w terminie niezwłocznym instruktora R. W. na inną osobę z uwagi na kierowane zastrzeżenia kursantów i innych osób. L. C. zaznaczył, że w przeciwnym przypadku będzie zmuszony do zakończenia współpracy z pozwanym.

( **dowód** : pismo L. C. z dnia 10 kwietnia 2015 roku - k. 28)

Oświadczeniem woli z dnia 30 kwietnia 2015 roku T. K. rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy pozwany wskazał „przyczyny ekonomiczne”.

( **dowód** : pismo z dnia 30 kwietnia 2015 roku – rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem - k. 10)

W okresie wypowiedzenia powód R. W. otrzymał wynagrodzenie w wysokości 875,00 zł (1/2 minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w 2015 roku).

( **dowód** : akta osobowe powoda, szczegółowa lista płac - k. 29)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powyżej powołanych dowodów, których wiarygodność nie budziła wątpliwości i nie była kwestionowana przez strony niniejszego postępowania.

W ocenie Sądu, zgromadzona w toku postępowania dokumentacja zawierała istotne informacje dla merytorycznego rozstrzygnięcia sprawy. Zarówno dokumenty przedstawione przez stronę powodową, jak i dostarczone przez pozwanego akta osobowe R. W. umożliwiły weryfikację zasadności podnoszonych przez strony twierdzeń i pozwoliły na odtworzenie istotnych dla sprawy okoliczności.

Sąd pominął dowód z przesłuchania L. C. zawnioskowany przez stronę pozwaną, albowiem dowód ten nie był przydatny dla rozstrzygnięcia sprawy.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 KP 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.

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 (por. K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, art. 34, LEX/el. 2015). Konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98). Naruszenie art. 30 § 4 KP może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną (por. wyrok SN z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99).

Ponadto według w dalszym ciągu aktualnej uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 KP) przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Ma to na celu nie tylko zaspokojenie „ciekawości” pracownika co do przyczyny zwolnienia go z pracy, lecz stworzenie mu gwarancji, że w ewentualnym sporze, ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę będzie rozważana tylko w granicach przyczyn ujętych w piśmie do niego skierowanym i nie będzie podlegać modyfikacji. Można bowiem założyć istnienie sytuacji, w której podana przyczyna sprowadza się do podania ogólnikowych zwrotów, a następnie – w zależności od zachowania pracownika i toku postępowania – podlega rozbudowaniu, zmianie itp. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma zatem na celu umożliwienie

dokonania racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści.

Niepodanie w piśmie rozwiązującym umowę o pracę za wypowiedzeniem przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 KP, zgodnie z którym, 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.

Powyżej przytoczony przepis przewiduje dwie przesłanki uwzględnienia żądania pracownika, tj. gdy wypowiedzenie jest nieuzasadnione lub gdy narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Podkreślenia wymaga, iż prawo do odszkodowania nie jest uwarunkowane poniesieniem przez pracownika jakiegokolwiek szkody. Wysokość odszkodowania określa natomiast art. 47<sup>1</sup> KP, wskazując, że przysługuje on w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Przenosząc całokształt powyższych rozważań prawnych na grunt przedmiotowej sprawy i poczynionych w jej toku ustaleń faktycznych, wskazać należy, iż żądanie pozwu zasługuje na uwzględnienie co do zasady - w całości, a co do wysokości - jedynie częściowo.

Rozważając zasadność powództwa R. W. Sąd doszedł do przekonania, że pismo rozwiązujące z nim umowę o pracę na czas nieokreślony datowane na dzień 30 kwietnia 2015 roku nie spełnia wymogu określonego w art. 30 § 4 KP zarówno co do konkretności, precyzyjności wskazanej przyczyny, jak i jej prawdziwości.

Pozwany T. K., podając jako przyczynę wypowiedzenia „przyczyny ekonomiczne”, uniemożliwił pracownikowi jego analizę z punktu widzenia zasadności. Rację należy przyznać powodowi, na co wskazywał on w uzasadnieniu pozwu, że w istocie zakres pojęcia „przyczyny ekonomiczne” jest na tyle szeroki, że nie sposób dojść do przekonania czy w grę wchodziły w tym przypadku przyczyny ekonomiczne pozytywne czy też negatywne. Ponadto zauważyć należy, abstrahując od powyższej argumentacji, iż w istocie wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powodem nie jest prawdziwa, o czym przekonuje nie tylko treść odpowiedzi na pozew złożonej przez T. K., lecz także dołączony do niego dowód w postaci pisma L. C. skierowanego do pozwanego, jak również twierdzenia pozwanego prezentowane podczas rozprawy. W gruncie rzeczy bowiem okolicznością, która spowodowała rozwiązanie stosunku pracy z powodem, było niewłaściwe wykonywanie przez niego powierzonych czynności pracowniczych, co zachwiało współpracą pomiędzy T. K. a L. C.. Powyższą okoliczność potwierdzają wprost tezy pozwanego zawarte w odpowiedzi na pozew. Tak więc nie sposób uznać, aby wskazanie w piśmie z dnia 30 kwietnia 2015 roku jako powodu rozwiązania umowy o pracę „przyczyn ekonomicznych” spełniało wymóg prawdziwości. Jakkolwiek można domniemywać, iż ewentualne zaprzestanie współpracy pozwanego z L. C. mogłoby negatywnie wpłynąć na sytuację ekonomiczną T. K., to nawet tak daleko idące wnioski nie usprawiedliwiają w żaden sposób braku precyzji i konkretności wypowiedzenia.

W związku z powyższym, dokonane wypowiedzenie jawi się jako nieuzasadnione.

Funkcją odszkodowania przewidzianego w art. 47<sup>1</sup> KP jest kompensata szkody, jaką pracownik poniósł w związku z brakiem możliwości uzyskiwania wynagrodzenia na skutek bezprawnego rozwiązania umowy o pracę. Trzeba jednak podkreślić, że poniesienie przez pracownika uszczerbku majątkowego nie jest konieczną przesłanką dochodzenia odszkodowania. Przysługuje zatem również wtedy, gdy podejmuje on bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy nowe zatrudnienie. Wówczas odszkodowanie jest pewnego rodzaju sankcją o charakterze zadośćuczynienia za naruszenie przez pracodawcę przepisów prawnych o wypowiedzaniu umów o pracę. Widelkowe określenie wysokości odszkodowania oznacza, że sąd może orzec o odszkodowaniu w granicach przewidzianych w komentowanym przepisie. Ustawodawca nie wyjaśnia, jakie kryteria powinny być brane przy tym pod uwagę. Należy więc uznać, iż chodzi o wszystkie okoliczności sprawy, w tym zwłaszcza rodzaj naruszenia przepisów o wypowiedzeniu umowy o

pracę, staż pracownika, wysokość jego wynagrodzenia czy nawet sytuację osobistą i rodzinną pracownika (por. K.W. Baran [red.], Kodeks pracy. Komentarz, art. 47<sup>1</sup> KP, LEX/el 2014).

Mając na względzie powyższe, Sąd orzekający przyjął, iż uprawnione jest żądanie pozwu jedynie na poziomie 1-miesięcznego wynagrodzenia pracownika, tj. adekwatne do długości okresu wypowiedzenia. Powód nie uzasadnił przy tym, dlaczego dochodzi odszkodowania na poziomie wyższym. Dodatkowo, naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę przez pozwanego nie było szczególnie rażące, a po stronie powoda nie zachodzą szczególnie kwalifikowane okoliczności związane z jego sytuacją osobistą i majątkową. W związku z powyższym, Sąd przyjął, iż zasądzenie na rzecz powoda R. W. minimalnej kwoty odszkodowania z tytułu naruszającego przepisy prawa pracy wypowiedzenia umowy o pracę jest wystarczające i adekwatne do całokształtu okoliczności ujawnionych w toku postępowania, mając na uwadze, że wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2015 roku wynosi 1 750,00 zł, a powód był zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Rozstrzygnięcie zawarte w pkt II wyroku dotyczy odszkodowania ponad wysokość 1-miesięcznego wynagrodzenia pracownika oraz odsetek i zostało oparte o art. 481 KC w zw. z art. 300 KP. Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 6 marca 2003 r. (III PZP 3/03), stwierdził, że ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania. Podzielając ten pogląd, należy przyjąć, że wymagalność roszczenia pracownika o odszkodowanie nie może następować już od dnia wniesienia pozwu. Powyższy pogląd pozostaje aktualny także przy rozwiązywaniu umów o pracę w drodze wypowiedzenia.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu oparto o treść § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 461), mając na uwadze treść uchwały SN z dnia 24 lutego 2011 r. (I PZP 6/10). Powód jest stroną wygrywającą spór, albowiem jego żądanie zostało przesądzone co do zasady, choć nie co do wysokości.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 13 ust. 1, art. 97 i art. 113 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.jedn.: Dz. U. z 2014 r., poz. 1025), zgodnie z zasadą stosunkowego rozdzielenia kosztów. Powód domagał się bowiem zapłaty kwoty 2.400,00 zł, z czego zasądzono kwotę 875,00 zł, co stanowi 36% kwoty dochodzonego roszczenia. Wobec powyższego, Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Rzeszowie kwotę 44,00 zł.