

Sygn. akt VI P 162/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lutego 2020 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Joanna Napiórkowska – Kasa

Ławnicy: Marek Kośny, Katarzyna Jagiełło

Protokolant: starszy protokolant sądowy Aleksandra Łaszuk

po rozpoznaniu w dniu 04 lutego 2020 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa G. B.

przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.

o odszkodowanie

1. zasądza na rzecz powoda G. B. od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem kwotę 11.188,80 zł (słownie: jedenaście tysięcy sto osiemdziesiąt osiem złotych 80/100) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi:

a. od kwoty 11.100,00 zł (słownie: jedenaście tysięcy sto złotych 00/100) od dnia 05 maja 2017 roku do dnia zapłaty,

b. od kwoty 88,80 zł (słownie: osiemdziesiąt osiem złotych 80/100) od dnia 05 lutego 2020 roku do dnia zapłaty;

2. zasądza na rzecz powoda G. B. od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 180,00 zł (słownie: sto osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

3. nakazuje pobrać od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 560,00 zł (słownie: pięćset sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem kosztów tymczasowo poniesionych w toku postępowania przez Skarb Państwa w postaci opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić;

4. nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w pkt 1 do kwoty 3.729,60 (słownie: trzy tysiące siedemset dwadzieścia dziewięć złotych 60/100).

Marek Kośny Joanna Napiórkowska – Kasa Katarzyna Jagiełło

Sygn. akt VI P 162/17

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 19 kwietnia 2017 roku (data na kopercie) powód G. B. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwoty 11.100,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że dnia 29 marca 2017 roku otrzymał oświadczenie pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Według powoda podane w wypowiedzeniu przyczyny są ogólnikowe i niekonkretne. Ponadto wskazał, że zawsze przestrzegał dyscypliny czasu pracy obowiązującego w pozwanej spółce, nigdy się nie spóźniał, ani nie kończył pracy przed upływem dnia roboczego, w ciągu całego okresu pracy w pozwanej nie miał nigdy żadnej nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, a jeżeli chodzi o usprawiedliwione nieobecności w pracy to wiązały się one wyłącznie ze stanem zdrowia powoda. Powód podniósł również, że miał wystarczające uprawnienia, aby pracować w pozwanej spółce, a także, że był dobrym, sumiennym pracownikiem, nienagannie wykonującym swoje obowiązki, o czym świadczy fakt, że nigdy nie otrzymał żadnej kary porządkowej.

(pozew – k. 1 – 8)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana podała, że pracownik doskonale znał i rozumiał przyczyny wypowiedzenia, bowiem zostały mu one szczegółowo wyjaśnione podczas wręczenia wypowiedzenia. Pozwana podniosła również, że powód miał najwyższą absencję w firmie, miał najniższe kwalifikacje spośród wszystkich zatrudnionych spawaczy oraz naruszał obowiązki pracownicze poprzez spanie w czasie godzin pracy i dwukrotne rozwiązywanie krzyżówek w godzinach pracy.

(odpowiedź na pozew – k. 105 - 106)

Pismem procesowym z dnia 7 stycznia 2020 roku powód rozszerzył powództwo wnosząc dodatkowo o zasądzenie na jego rzecz dalszej kwoty 88,80 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia doręczenia tego pisma pozwanej do dnia zapłaty.

(pismo procesowe z dnia 07.01.2020r. – k. 291 – 292)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód G. B. był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 6 maja 2013 roku na stanowisku spawacza. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3.729,60 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę – k. 24, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 114)

Dnia 29 marca 2017 roku pracodawca wręczył powodowi oświadczenie w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. W uzasadnieniu wypowiedzenia jako jego przyczyny pracodawca podał najwyższą absencję, najniższe kwalifikacje spawacza oraz niewłaściwy stosunek do pracy.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 26)

Powód w ciągu pracy w pozwanej spółce przebywał na zwolnieniach lekarskich w następujących okresach:

- od 17 września 2013 roku do 20 września 2013 roku – 4 dni robocze (4 dni kalendarzowe),
- od 2 grudnia 2013 roku do 31 grudnia 2013 roku – 20 dni roboczych (30 dni kalendarzowych),
- od 10 stycznia 2015 roku do 30 stycznia 2015 roku – 15 dni roboczych (21 dni kalendarzowych),
- od 14 lipca 2015 roku do 28 lipca 2015 roku – 11 dni roboczych (15 dni kalendarzowych),
- od 2 kwietnia 2016 roku do 22 kwietnia 2016 roku – 15 dni roboczych (21 dni kalendarzowych),
- od 27 czerwca 2016 roku do 30 listopada 2016 roku – 110 dni roboczych (157 dni kalendarzowych),
- od 8 marca 2017 roku do 21 marca 2017 roku - 10 dni roboczych (14 dni kalendarzowych).

W okresie pracy powoda od 6 maja 2013 roku do 5 kwietnia 2017 roku miał on najwięcej dni nieobecności w pracy spośród wszystkich pracowników pozwanej spółki.

Powód ma orzeczony lekki stopień niepełnosprawności, który datuje się od 12 października 2015 roku, ze względu na symbol (...) – epilepsja. Niepełnosprawność powoda istnieje od 41-go roku życia.

(dowód: zwolnienia lekarskie – k. 28, 30, 32, 34, 36, 38, 40, 42, 44, 46, 48, 50, 52, 54, orzeczenie o niepełnosprawności – k. 56 - 57, zestawienie nieobecności – k. 107)

Nieobecności powoda w pracy nie powodowały dezorganizacji pracy w pozwanej spółce. Pracę powoda wykonywali wówczas inni spawacze, nie zachodziła jednak konieczność ich pracy w nadgodzinach, aby wykonać pracę za powoda. W każdym miesiącu było parę dni takich, że zatrudnieni w pozwanej spółce spawacze nie mieli pracy do wykonania co wynikało z braku zamówień i braku zadań dla takiej ilości spawaczy.

(dowód: zeznania świadka R. F. – protokół rozprawy z dnia 08.02.2018r. od 00:12:58 do 00:32:47, zeznania świadka K. S. – protokół rozprawy z dnia 08.02.2018r. od 00:32:58 do 00:46:32, zeznania świadka M. W. – k. 287 – 289, zeznania świadka P. K. – protokół rozprawy z dnia 13.06.2019r. od 00:13:04 do 00:30:01, zeznania powoda G. B. – protokół rozprawy z dnia 13.06.2019r. od 00:32:06 do 00:57:14)

W pozwanej spółce najwyższe uprawnienia spawalnicze mieli dwaj najstarsi spawacze. Powód miał zaś najniższe uprawnienia spośród zatrudnionych spawaczy. Dwaj najlepsi spawacze mogli wykonywać spoiny czołowe, zaś powód i pozostali spawacze, którzy mieli niższe uprawnienia, mogli wykonywać spoiny pachwinowe. Spoiny czołowe stanowiły niecały 1% prac wykonywanych przez spawaczy w pozwanej spółce. W przypadku 99% prac wystarczyły uprawnienia takie jakie miał powód. Powód brał udział w egzaminach spawalniczych, na które został skierowany przez pracodawcę. Pracodawca decydował o tym, jakie uprawnienia spawalnicze były potrzebne w zakładzie i w zależności od tego kierował poszczególnych spawaczy na egzaminy. Wyboru potrzebnych szkoleń i egzaminów dokonywał najpierw konstruktor technolog, ale ostateczna decyzja, którego spawacza należy wysłać na kurs należała do prezesa pozwanej spółki i dyrektora produkcji. Powód miał też część uprawnień, których nie mieli dwaj najstarsi spawacze. Prawidłowo wykonywał zleconą mu pracę, sposób wykonania przez niego zadań spawalniczych nie odbiegał od pracy innych spawaczy.

(dowód: zeznania świadka R. F. – protokół rozprawy z dnia 08.02.2018r. od 00:12:58 do 00:32:47, zeznania świadka M. W. – k. 287 – 289, zeznania powoda G. B. – protokół rozprawy z dnia 13.06.2019r. od 00:32:06 do 00:57:14, zaświadczenie kwalifikacyjne – k. 77 – 78, zaświadczenia – k. 80 – 98, zestawienie kwalifikacji – k. 110)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody z dokumentów i ich kserokopii, które nie zostały skutecznie zakwestionowane przez strony w toku postępowania.

Sąd oparł się również na zeznaniach świadków i stron, różnie jednak oceniając ich wiarygodność.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadka R. F., który przyznał, że powód dobrze wykonywał swoją pracę, posiadał kwalifikacje odpowiednie do swoich zadań w firmie. Potwierdził, że w firmie co miesiąc zdarzało się kilka dni, w których nie było pracy dla spawaczy, zaś nieobecności powoda nie powodowały żadnej dezorganizacji w spółce. Sąd miał na uwadze, że świadek był przełożonym powoda, który oceniał jego pracę. Jednocześnie świadek nie był w stanie konkretnie podać jakie powód miał kwalifikacje, w tym zakresie więc Sąd oparł się na zeznaniach świadka M. W., który zajmował się pilnowaniem uprawnień spawalniczych posiadanych przez poszczególnych pracowników pozwanej spółki. Zeznania świadka M. W. również zostały uznane za wiarygodne w całości. W szczególności świadek ten zeznał, że uprawnienia powoda wystarczały do wykonania 99% prac spawalniczych prowadzonych w pozwanej

spółce. Jednocześnie potwierdził, że to pracodawca decydował na jakie kursy i egzaminy należy wysłać poszczególnych spawaczy i jakie kwalifikacje spawaczy są mu potrzebne.

Sąd uznał za wiarygodne w całości również zeznania świadka K. S., znajdują one bowiem potwierdzenie w zeznaniach wymienionych wyżej świadków. Jednocześnie Sąd miał na uwadze, że świadek nie ma dokładnej wiedzy co do pracy powoda, potwierdza on jednak, że to pracodawca kierował powoda na kursy i egzaminy spawalnicze, a także, że w trakcie nieobecności powoda nie było problemu z zachowaniem płynności pracy i realizacji zamówień. Nie było też konieczności, aby inni spawacze pracowali w nadgodzinach.

Zeznania świadka P. K. są dla Sądu wiarygodne w całości. Świadek ten potwierdza, że nieobecność powoda nie dezorganizowała pracy w pozwanej spółce, pozostali spawacze nie musieli pracować w nadgodzinach.

Odnosnie zeznań powoda G. B. Sąd uznał je za wiarygodne w całości, znajdują one bowiem potwierdzenie w zeznaniach wskazanych wyżej świadków. Powód potwierdza, że wykonywał wszystkie zlecone mu prace, a jego nieobecności w pracy nie powodowały konieczności pracy innych spawaczy w nadgodzinach, ani nie skutkowały dezorganizacją w pozwanej spółce.

Sąd nie dał wiary zeznaniom J. K. w zakresie, w jakim twierdzi on, że uprawnienia powoda dawały mu możliwość spawania jedynie 50% produktów w pozwanej spółce. Z zeznań pozostałych świadków, w tym w szczególności zeznań świadka M. W. wynika, że uprawnienia powoda wystarczały do wykonania 99% prac. Sąd miał jednocześnie na uwadze, że M. W. był osobą odpowiedzialną za właściwy i racjonalny dla spółki dobór uprawnień spawalniczych zatrudnionych spawaczy, więc był osobą najlepiej zorientowaną co do potrzeb pozwanej w zakresie tych uprawnień. Nie są też wiarygodne zeznania J. K. co do tego, że nieobecności powoda odbijały się na kliencie. Takie okoliczności nie wynikają z zeznań pozostałych świadków, którzy pracowali razem z powodem, ponadto w aktach sprawy brak jest jakiegokolwiek materiału dowodowego świadczącego przykładowo o jakichkolwiek opóźnieniach w realizowaniu zamówienia przez pozwaną, czy też o obniżeniu jakości wykonywanych prac.

Sąd nie uznał też za wiarygodne zeznania członka zarządu A. B. w zakresie, w jakim wskazała, że pan J. przy wręczeniu powodowi wypowiedzenia tłumaczył mu, na czym polega zarzut niewłaściwego stosunku do pracy. Przeczą temu zeznania samego powoda, jednocześnie w aktach sprawy brak jest zeznań pana J., które mogłyby potwierdzić tę okoliczność. Jednocześnie słuchany w charakterze strony aktualny prezes zarządu J. K. zeznał, że nie ma wiedzy na temat okoliczności dotyczącej niewłaściwego stosunku powoda do pracy.

Sąd nie oparł się na dowodach z k. 118 – 124 akt sprawy, dotyczą one bowiem absencji powoda po dniu wręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę. Przedmiotem niniejszego postępowania jest zaś analiza wypowiedzenia i wskazanych w nim przyczyn, a nie zdarzeń, które miały miejsce już po wręczeniu pracownikowi wypowiedzenia, które to zdarzenia nie mogą już tego wypowiedzenia uzasadniać. Sąd nie oparł się również na dowodach z dokumentów z k. 100 i k. 69 – 75 akt sprawy, stanowią one bowiem dokumenty sporządzone w języku obcym, bez przedłożenia ich tłumaczenia na język polski.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie odszkodowawcze powoda związane z nieuzasadnionym i niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę.

Podstawą materialnoprawną roszczenia jest regulacja 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. W niniejszej sprawie powód argumentował zarówno, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jak i że jest ono niezgodne z prawem, bowiem nie jest zachowany warunek z art. 30 § 4 KP.

W pierwszej kolejności Sąd zajął się analizą spełnienia przesłanki z art. 30 § 4 KP tj., czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, aby dopiero w drugiej kolejności przejść do analizy zasadności wskazanych w nim przyczyn. Zgodnie z 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. Przyczyna wypowiedzenia powinna być wskazana w sposób konkretny i jasny, aby pracownik wiedział jakie konkretnie zachowanie legło u podstaw decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. W niniejszej sprawie w treści wypowiedzenia pracodawca wskazał na trzy przyczyny: najwyższą absencję, najniższe kwalifikacje spawacza oraz niewłaściwy stosunek do pracy. Odnośnie przyczyny - najwyższej absencji oraz najniższych kwalifikacji to są one w ocenie Sądu podane wystarczająco konkretnie. Sąd w toku postępowania może bowiem zweryfikować, czy faktycznie powód miał najniższe kwalifikacje ze wszystkich zatrudnionych w pozwanej spółce spawaczy, czy też miał najwyższą spośród nich absencję w pracy. Odnośnie trzeciej przyczyny - niewłaściwy stosunek do pracy - należy wskazać, że nie jest ona podana wystarczająco konkretnie. Nie wiadomo bowiem na czym ten niewłaściwy stosunek do pracy miał polegać i czym się przejawiał. Nie zostały podane żadne zachowania powoda, które w ocenie pracodawcy miałyby świadczyć o takim niewłaściwym stosunku do pracy. Wobec tego ta przyczyna nie spełnia wymogu odpowiedniego skonkretyzowania. W związku z faktem, że dwie pozostałe przyczyny są podane w sposób wystarczająco konkretny Sąd uznał, że spełniona jest przesłanka z art. 30 § 4 KP, a wypowiedzenie zawiera dwie konkretne przyczyny. W tej sytuacji należy przejść do oceny prawdziwości i zasadności dwóch przyczyn w postaci najwyższej absencji oraz najniższych kwalifikacji spawacza.

Odnośnie przyczyny – najwyższej absencji - Sąd uznał, że jest ona prawdziwa. Z przedłożonego przez pozwaną zestawienia nieobecności w pracy, które nie było kwestionowane przez stronę powodową, a także z porównania tego zestawienia ze zwolnieniami lekarskimi powoda wynika, że faktycznie przebywał on na zwolnieniach lekarskich najdłużej ze wszystkich pracowników pozwanej spółki. Sąd miał na uwadze, że dość długa nieobecność powoda, trwająca nieprzerwanie przez 110 dni roboczych miała miejsce w okresie od 27 czerwca 2016 roku do 30 listopada 2016 roku, a więc na 4 miesiące przed wręczeniem powodowi wypowiedzenia. W 2017 roku powód miał również nieobecność w pracy zdecydowanie krótsze w okresie od 8 marca 2017 roku do 21 marca 2017 roku. Z ustaleń Sądu wynika, że nieobecności powoda powtarzały się i rodziły dla pracodawcy niebezpieczeństwo dalszego ich trwania i powtarzania się okresowo przez kolejne lata. Zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego uzasadniona przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony może wynikać także z okoliczności niezależnych od pracownika, np. z dezorganizującej pracę w zakładzie częstej lub długotrwałej usprawiedliwionej nieobecności pracownika z przyczyn zdrowotnych lub rodzinnych (wyrok SN z dnia 21 stycznia 2016 roku sygn. akt III PK 54/15). W niniejszej sprawie nieobecności powoda w pracy były dość częste w latach 2015 – 2017, w tym w 2016 roku miał on bardzo długi czas nieobecności z powodów zdrowotnych. Należy w tym miejscu zauważyć, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć charakteru ciężkiego i nie musi być zawiniona przez pracownika, stąd też nawet niezależne od niego komplikacje zdrowotne mogą skutkować wypowiedzeniem umowy o pracę. Wobec powyższego przyczyna w postaci najwyższej absencji jest prawdziwa. Jednak oprócz prawdziwości musi również zostać przez pracodawcę wykazane, że dana przyczyna faktycznie mogła uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. W przypadku nieobecności powoda w pracy można wskazać przykładowo na dezorganizujący charakter tych nieobecności, koszty ponoszone przez pracodawcę, czy trudności w utrzymaniu dyscypliny pracy wśród pozostałych pracowników. Jak jednak wynika z ustaleń Sądu nieobecności powoda w pozwanej spółce nie powodowały żadnej dezorganizacji pracy w zakładzie pozwanej spółki. Jak zgodnie zeznali świadkowie, którzy pracowali razem z powodem, nieobecności powoda nie powodowały konieczności zatrudnienia do pomocy innego spawacza, czy konieczności pracy pozostałych spawaczy w nadgodzinach, aby wykonywali to, czym miał się zająć powód. Nie doszło również do jakichkolwiek opóźnień w realizacji prac w pozwanej spółce. Nieobecność powoda nie była właściwie dla pozwanej odczuwalna jeśli chodzi o organizację pracy. Wobec powyższego Sąd uznał, że jakkolwiek faktycznie powód często był nieobecny, to jednak ta przyczyna, chociaż prawdziwa, nie może uzasadniać wypowiedzenia umowy o pracę. Przyczyna wypowiedzenia nie musi być ciężka, czy zawiniona przez pracownika, wypowiedzenie jest bowiem zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę. Jednocześnie jednak pracodawca musi wykazać, że faktycznie zachowanie zarzucone zwalnianemu pracownikowi uzasadniało decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę, że było na

tylko niekorzystne dla pracodawcy, że zasadną jest jego decyzja o zwolnieniu tego pracownika. W niniejszej sprawie jeśli chodzi o nieobecności powoda pracodawca nie udowodnił, aby faktycznie mogły one uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. Jak bowiem wyżej wskazano nie prowadziły do żadnej dezorganizacji pracy pozwanej spółki, nie generowały dla niej żadnych negatywnych konsekwencji. Pozwana nie wykazała również, aby te nieobecności wpływały w jakikolwiek dezorganizujący sposób na dyscyplinę pracy, czy podejście do swych obowiązków służbowych przez innych pracowników. Wobec tego, w ocenie Sądu, w tym konkretnym przypadku częste nieobecności powoda nie mogły stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Kolejną przyczyną jest posiadanie przez powoda najniższych kwalifikacji spawacza. Z ustaleń Sądu wynika, że powód miał faktycznie najniższe kwalifikacje, w tym wyraźnie niższe niż dwaj najstarsi stażem spawacze. Jednocześnie jednak Sąd ustalił, opierając się głównie na zeznaniach świadka M. W., że kwalifikacje powoda pozwalały na wykonanie 99% prac prowadzonych przez pozwaną spółkę. Brak jest więc wykazania, że najniższe kwalifikacje powoda mogły uzasadniać rozwiązanie z nim umowy o pracę. Pracodawca bowiem nie wymagał wyższych kwalifikacji do prowadzenia prac spawalniczych i nie były one potrzebne. Wyższe kwalifikacje do przeprowadzenia spoin czołowych były wykorzystywane bardzo rzadko w mniej niż 1% prowadzonych prac. Wobec tego nie zostało udowodnione, aby pracodawca faktycznie dążył do tego, żeby powód miał wyższe kwalifikacje, że faktycznie były one pracodawcy do czegokolwiek potrzebne. Niższe kwalifikacje powoda pozwalały mu i tak na wykonanie zdecydowanej większości prac i nie powodowały żadnych problemów w organizacji pracy w pozwanej spółce. Nie mogą więc one stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia. Ponadto Sąd miał na uwadze, że to dyrektor pozwanej oraz jej prezes zarządu, a więc sam pracodawca, decydowali o skierowaniu danego pracownika na odnowienie lub uzyskanie określonych uprawnień spawalniczych. Skoro więc pracodawca sam nie skierował powoda na szkolenie, czy egzamin to nie może potem skutecznie wymagać, aby powód miał kwalifikacje uzyskiwane po zdaniu takiego egzaminu. Jednocześnie pracodawca nie może skutecznie powołać się w takiej sytuacji na brak uprawnień powoda jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Brak tych uprawnień nie był bowiem zależny od samego powoda, ale zależał od decyzji pracodawcy. Pracodawca w niniejszej sprawie nie udowodnił zaś, aby nie kierował powoda na dodatkowy egzamin w związku z jego oporem przed takim egzaminem, brakiem zgody, czy też długotrwałą nieobecnością w pracy. Z ustaleń Sądu wynika bowiem, że powód nie był kierowany na dodatkowe egzaminy i szkolenia z przyczyn praktycznych, gdyż takie wyższe kwalifikacje nie były mu potrzebne, aby wykonywać 99% prac spawalniczych, zaś pracami wymagającymi wyższych kwalifikacji zajmowali się dwaj najstarsi spawacze, wytypowani do tego celu przez pracodawcę. Wobec powyższego Sąd uznał, że również przyczyna w postaci najniższych kwalifikacji nie może uzasadniać wypowiedzenia umowy o pracę.

Reasumując, w niniejszej sprawie pracodawca podał w treści wypowiedzenia trzy przyczyny, z których jedna jest zbyt ogólna i niekonkretna, a pozostałe dwie, jakkolwiek są prawdziwe, nie mogą jednak uzasadniać – w świetle ustalonego stanu faktycznego sprawy - rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie za wypowiedzeniem. Wobec tego spełniona jest przesłanka roszczenia odszkodowawczego z art. 45 § 1 KP, gdyż wypowiedzenie jest nieuzasadnione.

Zgodnie z art. 47¹ KP odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W niniejszej sprawie okres wypowiedzenia powoda wynosił 3 miesiące, wobec czego należne mu odszkodowanie wyniesie 11.188,80 zł (3 x 3.729,60 zł).

Odnośnie odsetek Sąd miał na uwadze, że powód wnosil o przyznanie mu odsetek ustawowych za opóźnienie od kwoty 11.100,00 zł od dnia doręczenia odpisu pozwu pozwanemu, a od kwoty 88,80 zł od dnia doręczenia odpisu pisma rozszerzającego pozew pozwanemu. Należy jednak wskazać, że odsetek można żądać za czas opóźnienia, jeśli dłużnik jest w zwłoce. Oznacza to, że odsetki mogą być przyznane dopiero od dnia następnego po dniu, na który przypada termin płatności. Wobec powyższego Sąd uznał, że powodowi należą się odsetki od dnia następnego po dniu doręczeniu odpisu pozwu i po dniu doręczenia odpisu pisma rozszerzającego powództwo. Odpis pozwu został doręczony pozwanej spółce dnia 4 maja 2017 roku, wobec czego odsetki od kwoty 11.100,00 zł będą liczone od dnia

5 maja 2017 roku do dnia zapłaty. Z kolei pismo rozszerzające powództwo zostało doręczone pozwanej dnia 4 lutego 2020 roku, wobec czego odsetki od kwoty 88,80 zł będą liczone od dnia 5 lutego 2020 roku do dnia zapłaty.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 KPC oraz §9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r., poz. 1800, ze zm.), zasądzając na rzecz powoda od pozwanej kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał również pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 560,00 zł tytułem poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa kosztów opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić, będąc z niej zwolnionym z mocy ustawy.

Sąd nadał również wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.729,60 zł, stanowiącej jednomiesięczne wynagrodzenie powoda, zgodnie z art. 477² § 1 KPC.