

**Sygn. akt VI P 252/21**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 czerwca 2022 roku.

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

Przewodniczący sędzia Przemysław Chrzanowski

Protokolant protokolant sądowy Beata Ignaczak

po rozpoznaniu w dniu 22 czerwca 2022 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa W. Ż.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością W.

o odszkodowanie

I. zasądza od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością W. na rzecz W. Ż. kwotę 3.200 zł (trzy tysiące dwieście złotych) tytułem odszkodowania i oddala powództwo w pozostałej części,

II. znosi wzajemnie między stronami koszty procesu,

III. nakazuje pobrać od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością W. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 200 zł (dwieście złotych) tytułem kosztów sądowych,

IV. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt VI P 252/21

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 16 sierpnia 2021 roku, zmodyfikowanym w toku postępowania, W. Ż. wniósł o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę w kwocie 7.031,28 zł. Jako pozwaną wskazał (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością W.. W uzasadnieniu podał, że przyczyna jako niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych i utrata zaufania była bezzasadna.

**(pozew – k. 1-6)**

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu podała, że powód w sposób agresywny, podniesionym głosem odnosił się do członka zarządu pozwanego, nie chciał wykonywać obowiązków powierzonych przez pracodawcę na czas naprawy samochodu. Ponadto nieprawidłowo rozliczał kilometrówkę, nierzetelnie rozliczał się z wizyt u klientów. Przyczyny wypowiedzenia zostały podane w piśmie z karty 263.

**(odpowiedź na pozew – k. 23-29, pismo z k. 263)**

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Powód był zatrudniony u pozwanego od dnia 2 listopada 2018 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na  $\frac{3}{4}$  etatu na stanowisku kuriera referenta w dziale obsługi korespondencji. Od 1 marca 2021 roku jego wymiar czasu pracy uległ zwiększeniu do pełnego etatu, za wynagrodzeniem 3.200 zł miesięcznie.

#### ***(umowa o pracę – k. 8, aneks – k. 7)***

Pismem z dnia 27 lipca 2021 roku pozwana spółka złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2021 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazała naruszenie obowiązków pracowniczych oraz utratę zaufania. Wypowiedzenie zostało powodowi wręczone w trakcie spotkania, na którym był on oraz z ramienia pozwanej A. E..

#### ***(wypowiedzenie – k. 11, zeznania świadka A. E. k. 214-217)***

Do obowiązków powoda jako kierowcy kuriera należało odbieranie korespondencji od kontrahentów pozwanej. Powód miał za zadanie pojawić się o określonej godzinie w danym dniu zgodnie z grafikiem. Ostatnim klientem pozwanej obsługiwanym przez powoda danego dnia (wtorek – czwartek) był A. Bank, a w pozostałe dni (...). Powód kończył odbierać korespondencję około godziny 17.00, pracę rozpoczynając danego dnia o godzinie 9.00. Następnie z korespondencją odebraną od ostatniego klienta jechał do biura, gdzie następowało opracowanie korespondencji, co trwało około 45 minut, potem powód zawoził opracowaną korespondencję do Urzędu Pocztowego na ul. (...) w W.. Pracę kończył około godziny 21.00 lub po tej godzinie, gdy na polecenie pracodawcy zdał korespondencję.

#### ***(grafik – k. 36, zeznania świadka M. P. – k. 171-174, zeznania świadka M. L. (1) – k. 183-186)***

Powód przez pracowników i kontrahentów pozwanej był oceniany w sposób dobry. Pojawiał się o czasie odbierając korespondencję. Rzadkie opóźnienia w odbiorze korespondencji względem wcześniej ustalonej godziny wynikały z faktu korków lub problemu z samochodem, którym się poruszał. Wtedy kontrahent dzwonił i pytał, czy kurier będzie i był uprzedzany o ewentualnym opóźnieniu z powodu przyczyn niezależnych od kuriera.

#### ***(zeznania świadka M. L. (2) – k. 156-163, zeznania świadka M. P. – k. 171-174)***

Powód miał obowiązek rozliczać przejechane kilometry samochodem. Wobec tego zestawienie kilometrów przesyłał na dwa adresy mailowe pozwanej. Powód czasem opóźniał się ze wskazaniem kilometrów, ale było to na jego niekorzyść ponieważ na podstawie wykazanych kilometrów miał płacony dodatek.

#### ***(zeznania świadka M. P. – k. 171-174)***

Zdarzały się sytuacje, że powód nie odnotowywał braku jazdy po odbiorze korespondencji od danego kontrahenta, albo o niedogodzonych w godzinach pracy.

#### ***(zeznania M. D. – k. 209-211)***

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów złożonych przez strony procesu oraz zeznań świadków M. P., M. D., M. L. (2), którym Sąd dał wiarę. Zeznaniami świadka A. E. Sąd dał wiarę również, przede wszystkim w zakresie tego, że świadek wręczał powodowi wypowiedzenie, ale nie pamiętał szczegółów tej rozmowy. W swoich zeznaniach nie podał konkretnych powodów, jakie miałby przedstawić powodowi w rozmowie przy wręczeniu wypowiedzenia. Ograniczył się do ogólnego przywołania przyczyn zawartych w wypowiedzeniu. Ponadto Sąd podkreśla, że świadek w swoich pisemnych zeznaniach podał, że nie bardzo pamięta całą rozmowę, a jednocześnie podał, że przedstawił swoje odczucie (k. 216 a.s.). W zeznaniach tego świadka, który wręczał powodowi wypowiedzenie, nie znalazły się jakiegokolwiek szczegóły odnośnie tego jakie kwestie zostały omówione na spotkaniu, co powodowi przedstawiono, o jakich karach finansowych miała być mowa. Także były to tylko głośne twierdzenia świadka, ponieważ nie podawał on szczegółów swoich słów z tego spotkania. Nie podał na jakie pytania odpowiadał,

ani jakie motywy miał przedstawić powód w jego trackie. Nie potwierdziło się również innymi źródłami dowodowymi, że powód ostatniego dnia pracy nie odebrał listów z Urzędu Pocztowego.

Odnośnie zeznań powoda W. Ż. Sąd wskazuje, że dał im wiarę w całości.

Natomiast odnośnie zeznań stron pozwanej – prezesa zarządu R. K. – Sąd w znacznej mierze nie dał im wiary, co do zasadniczych kwestii. Nie było wiarygodne, że w przypadku zatrudnienia powoda miała miejsce sytuacja nieodebrania całej korespondencji dla A. Bank z Urzędu Pocztowego, mimo jej pokwitowania. W tym zakresie nie przedłożono żadnego potwierdzenia takiego faktu, nie wskazano ile korespondencji i jakiej powód miał nie odebrać. Dodatkowo nie zostały z nazwy wskazane inne firmy, które miały skarżyć się na nieodbieranie przez powoda korespondencji. Nie zostało wykazane jakimkolwiek dowodem, że powód nieprawidłowo wykonywał obowiązki wobec A. Bank. Nie został powołany przez stronę pozwaną w tym zakresie żaden świadek ze strony A. Banku lub Poczty Polskiej. Nie było wiarygodne również, że powód zawyżał tzw. kilometrówki. Prezes pozwanej tylko ogólnie powołał się na fakt, że powód zawyżał przejechane kilometry, bez podania kiedy i o jaką długość. Nie zostały przedłożone żadne dowody w formie dokumentów aby to wykazać. Prezesa zarządu R. K. nie był w stanie wskazać, ile razy takie kilometrówki zostały zakwestionowane. Strona pozwana również podawała, że spółka miała doznać szkód z powodu działania powoda. Jednak nie wykazano jakiego rozmiaru były to szkody, czy ktokolwiek takich szkód od spółki dochodził, zwracając się do niej formalnie o ich naprawę.

Odnośnie wniosku pełnomocnika pozwanej o ponowne przesłuchanie świadków (k. 252) Sąd stwierdził, że przesłuchanie świadków za pomocą zeznań na piśmie w żadnym zakresie nie naruszało procedury cywilnej i pełnomocnik strony pozwanej miała możliwość pełnego sformułowania do nich pytań. Brak jest podstaw do przyjęcia, że świadkowie mieli być instruowani co do sposobu składania zeznań.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Materialnoprawną podstawą roszczenia podwoda jest art. 45 § 1 k.p. 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. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47<sup>1</sup> k.p.)

Powód w tej sprawie twierdził, że wypowiedzenie jakie otrzymał od pracodawcy jest nieuzasadnione, a ponadto niezgodne z prawem.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. 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.

W efekcie Sąd zobligowany był poddać jednostronne oświadczenie woli pozwanego z dnia 27 lipca 2021 r. analizie pod kątem prawdziwości, konkretności i zasadności wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia bezterminowej umowy o pracę (art. art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p.). Sąd miał jednocześnie na uwadze, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi, ani nadzwyczajnej doniosłości, ponieważ wypowiedzenie umowy jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r. w sprawie I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

W orzecznictwie sądów powszechnych przyjęto zasadę, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy musi być rzeczywista, czyli prawdziwa i sformułowana w sposób konkretny. Sposób podania przyczyny powinien być na tyle jednoznaczny i szczegółowy, by pracownik dokładnie wiedział, jakie fakty i przesłanki spowodowały podjęcie przez pracodawcę decyzji odnośnie wypowiedzenia mu umowy o pracę. Konstrukcja taka ma na celu ochronę pracownika przed arbitralnym zachowaniem się pracodawcy oraz umożliwienie pracownikowi oceny słuszności wypowiedzenia i w tym

kontekście rozważenie celowości kwestionowania wypowiedzenia w postępowaniu sądowym. Dla pracodawcy ma to zaś takie znaczenie, że w razie zakwestionowania wypowiedzenia przed Sądem Pracy nie może on uzupełniać wskazanej przyczyny lub powoływać innych zarzutów, niż te które wskazał w uzasadnieniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny zwolnienia ma umożliwić mu dokonanie 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 – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 01.10.1997 r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427). Niedopuszczalne są więc między innymi przyczyny enigmatyczne, bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę podjętej decyzji. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy ogólnikowy zwrot (np. „utrata zaufania do pracownika”) lub powtórzenie wyrażenia ustawowych (np. „naruszenie obowiązków pracowniczych”), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają. Ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę. To, co w subiektywnej ocenie pracodawcy dawało podstawę do jej rozwiązania, w obiektywnej ocenie sądu może okazać się niewystarczające do uznania, że rozwiązanie stosunku pracy było uzasadnione. Do sądu należy ocena, czy w związku ze wskazaną przez stronę pozwaną przyczyną, wypowiedzenie było zasadne, a przyczyna ta była rzeczywista i konkretna.

Pracodawca w oświadczeniu z dnia 27 lipca 2021 roku wskazał, że przyczyną wypowiedzenia jest „naruszenie obowiązków pracowniczych” oraz „utrata zaufania”. W treści tego pisma strona pozwana nie wskazała co rozumie pod „naruszeniem obowiązków pracowniczych”, a także czym jest spowodowana „utrata zaufania”. W toku niniejszego postępowania w odpowiedzi na pozew pozwana wskazała, że przedstawiła powodowi szczegółowe przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na spotkaniu, które miało miejsce w dniu 27 lipca 2021 roku. Jednakże w toku postępowania strona pozwana nie zdołała udowodnić, że tak w istocie było. Świadek, który miał wręczyć powodowi wypowiedzenie, tj. A. E., w swoich zeznaniach na piśmie co prawda powoływał się na to, że przedstawił powodowi szczegółowe powody wypowiedzenia i motywy jakimi pracodawca kierował się składając wypowiedzenie, jednak nie podał konkretnych argumentów, sytuacji lub nawet kategorii sytuacji które mogłyby naruszyć obowiązki pracownicze i spowodować utratę zaufania. Ponadto żaden inny dowód przeprowadzony w tym postępowaniu nie wykazał faktu, że powodowi zostały przedstawione konkretne przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Niezależnie od powyższego powód nie miał możliwości domyślać się jakie kategorie obowiązków pracodawca zarzuca mu jako źle wykonywane. Ze względu na brak konkretności przyczyny wypowiedzenia nie miał możliwości jego kontroli i oceny na etapie przedsądowym. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy ogólnikowy zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażenia ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (Komentarz do art. 45 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.).

Tymczasem dopiero w toku tego postępowania, w odpowiedzi na pozew, a także w piśmie z karty 263 akt sprawy, pozwana wskazała szereg przyczyn uzasadniających wypowiedzenie, tj. że:

1. powód zgłosił wniosek o urlop na żądanie (choć wobec odmowy pracodawcy powód wskazał, że jednak przyjdzie do pracy),
2. powód swoim zachowaniem naraził pracodawcę na straty (choć strona nie podaje jakim konkretnie zachowaniem i na jakie konkretnie straty),

3. „powód wielokrotnie zachowywał się w sposób agresywny” (choć strona nie podaje w jakich dniach i w jaki sposób zachowanie było agresywne, i na czym polegało),
4. powód podważał kompetencje przełożonych,
5. powód zwlekał z podpisaniem i odesłaniem niezbędnej dokumentacji,
6. powód „odmówił wykonania innych czynności” (tak k. 262v-263),
7. „powód nieprawidłowo rozliczał również kilometrówkę”.

Kolejne przyczyny są podane na k. 263.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 08.01.2008 r., I PK 177/07, LEX nr 448827, wskazano, że już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu. Pracodawca nie ma możliwość konkretyzacji przyczyny na etapie postępowania sądowego. Wobec czego wszelkie zarzuty podnoszone wobec powoda W. Ż., co do jego pracy, utraty zaufania, które nie były mu zakomunikowane w trakcie spotkania przy wręczeniu wypowiedzenia pozostają bez znaczenia dla tej sprawy. Podnoszenie takich przyczyn nie może sanować braku konkretności przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu. Nie bada się więc tych przyczyn wskazanych w toku postępowania jako będących zdaniem pozwanej podstawą wypowiedzenia.

Niezależnie od powyższego Sąd wskazuje, że przyczyny które już post factum zostały skonkretyzowane na etapie postępowania sądowego jakimi miało być niewłaściwe odbieranie korespondencji z A. Bank, z urzędu pocztowego czy niewłaściwego rozliczania kilometrówki, to w toku postępowania strona pozwana nie przedłożyła wystarczających dowodów celem wykazania zarzucanych w odpowiedzi na pozew powodowi czynów i niewłaściwego wykonania obowiązków. Sąd stwierdza, że na podstawie zeznań świadków którzy współpracowali z powodem był on oceniany dobrze. Na okoliczność nieprawidłowości tzw. kilometrówek - poprzez niewypracowywanie kilometrów - nie przedłożono zestawienia lub dowodów kiedy powód miał to robić. Same zeznania strony pozwanej, tj. prezesa, nie były w tym zakresie wystarczające.

Reasumując Sąd stwierdził, że pracodawca naruszył przepis art. 30 § 4 k.p. składając powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, które zawierało niekonkretną, ogólną przyczynę.

Odnosnie wysokości odszkodowania Sąd zasądził je w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, ponieważ powód był zatrudniony od 2 listopada 2018 roku, a stosunek pracy ustał 31 sierpnia 2021 roku, czyli powód pracował dłużej niż 6 miesięcy, ale krócej niż 3 lata. Jego okres wypowiedzenia wynosił 1 miesiąc. Wynagrodzenie powoda wynosiło 3.200 zł brutto. W konsekwencji na podstawie przedstawionych powyżej przepisów Sąd zasądził od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością W. na rzecz W. Ż. kwotę 3.200 zł tytułem odszkodowania i oddalił powództwo w pozostałej części.

Zgodnie z art. 100 k.p.c. w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Jednakże omawiany przepis nie wymaga arytmetycznie ścisłego rozdzielenia kosztów procesu według stosunku części uwzględnionej do oddalonej w każdym przypadku; zasadniczym kryterium w kwestii określenia rozkładu kosztów między stronami powinna być bowiem zasada słuszności - por. orzeczenie SN z dnia 30 kwietnia 1952 r., C 290/52, OSNCK 1953, nr 4, poz. 99. Obie strony w zasadzie w równej części wygrały proces. Powód wygrał proces co do zasady, zaś samo wypowiedzenie okazało się niezgodne z prawem, ponadto Sąd zasądził od strony pozwanej kwotę 3.200 zł. Strona pozwana wygrała proces w pozostałej części. Należy też podnieść, że to zachowanie tej ostatniej strony, z powyższych względów, legło u podstaw wytoczenia powództwa w niniejszej sprawie. Zgodnie też z art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegranej tylko

część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Zdaniem Sądu w przedmiotowej sprawie zachodzi taki właśnie szczególny wypadek uzasadniający wzajemne zniesienie między stronami kosztów procesu.

Powód był zwolniony z mocy ustawy od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 35 ust. 1 zd. 2 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych). Opłata sądowa, od uiszczenia której powód był zwolniony, od zasądzonej kwoty wynosi 200 zł (art. 13 ust. 1 pkt. 3 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych). W konsekwencji Sąd na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazał pobrać od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością W. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 200 zł tytułem kosztów sądowych.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty niekwestionowanego jednomiesięcznego wynagrodzenia powodowego pracownika (3.200 zł).