

Sygn. akt IV P 115/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 czerwca 2019 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Staszekiewicz

Ławnicy: Janina Kowal, Alina Nykiel

Protokolant: Agnieszka Zamojska

po rozpoznaniu w dniu 26 czerwca 2019 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa W. W.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w M.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) Spółki z o.o. w M. na rzecz powódki W. W. kwotę 8.280 zł (osiem tysięcy dwieście osiemdziesiąt złotych), tytułem odszkodowania, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01 listopada 2018 r. do dnia zapłaty,

II. dalej idące powództwo oddala,

III. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.760 zł,

IV. zasądza od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze kwotę 414 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona,

V. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Janina Kowal SSR Anna Staszekiewicz Alina Nykiel

Sygn. akt IV P 115/18

UZASADNIENIE

Powódka W. W., reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, w pozwie złożonym przeciwko (...) Sp. z o.o. w M. domagała się zasądzenia na jej rzecz kwoty 8.100 zł wraz z ustawowymi odsetkami o dnia 19 lipca 2018 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że strony pozostają związane zawartą w dniu 01 sierpnia 2018 r. umową o pracę na czas nieokreślony. W dniu 18 lipca 2018 r. pracodawca wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z powodu „utrąty zaufania” do niej. Powódka podniosła, że wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna rozwiązania z nią umowy o pracę jest dla niej nieznaną i w związku z tym niezrozumiałą. Powódka nie uczyniła nic, co mogłoby narazić na szwank jej reputację jako pracownika w relacji do pracodawcy, ponadto nigdy nie usłyszała od pracodawcy, aby cokolwiek takiego uczyniła. Powódka wskazała, że przed wręczeniem jej oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę odbyła rozmowę z prokurentem

strony pozwanej W. D. (1) (który złożył powódce w imieniu pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę). Rozmowa ta zainicjowana była przez W. D. (1) i dotyczyła spłaty przez jego małżonkę na rzecz powódki kolejnych rat pożyczki. W rozmowie tej nie poruszano kwestii dotyczących sposobu świadczenia pracy przez powódkę. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem sądowym z mocy art. 30 § 4 kp na pracodawcy spoczywa obowiązek wskazania w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny rozwiązania. Przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna. Konieczne jest zatem precyzyjne określenie czynu pracownika. Istotny pozostaje bowiem przede wszystkim fakt - działanie lub zaniechanie pracownika - z którego pracodawca wywodzi skutki prawne. Niezależnie od powyższego powódka wskazała, że wypowiedzenie to jest nieuzasadnione, ponieważ zawiera nieprawdziwą przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Powódka nie dopuściła się żadnego czynu lub zaniechania, które mogłoby narazić ją na utratę zaufania pracodawcy, zatem przyczyna ta jest nierzeczywista.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Sp. z o.o. w M. wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu strona pozwana przyznała, że powódka była zatrudniona w spółce od dnia 01 sierpnia 2011 r. Była dotychczas delegowana z siedziby firmy w M. do sprzątanía obiektów hotelowych i gastronomicznych spółki w J. - J.. Do końca 2016 r. z obowiązków swoich wywiązywała się bez zastrzeżeń. W roku 2017 spółka zatrudniła szefa kuchni narodowości hinduskiej O. M. oraz kilka osób narodowości ukraińskiej. Od tego czasu powódka zaczęła się zaniedbywać w swoich obowiązkach, a jednocześnie w stosunku do osób obcej narodowości zachowywała się wrogo i ordynarnie, często w obecności gości. Sposób w jaki wielokrotnie odnosiła się do w/w osób nosi znamiona zachowań na tle rasistowskim. Wielokrotne rozmowy z powódką na ten temat nie przyniosły żadnych pozytywnych rezultatów. Ponadto ze strony powódki miały miejsce liczne przypadki niesubordynacji pracowniczej wobec zwierzchników. Wobec wyczerpania możliwości poprawy zachowania powódki w pracy, zarząd spółki podjął decyzję o wypowiedzeniu jej umowy o pracę ze wskazaniem na utratę zaufania, jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

Pismem z dnia 31 stycznia 2019 r. powódka, reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, zmieniła żądanie wnosząc o zasądzenie na jej rzecz kwoty 8.280 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 19 lipca 2018 r. do dnia zapłaty.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Jest bezsporne, że od dnia 01 lutego 2010 r. W. W. była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. w M., ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej 01 sierpnia 2011 r. na czas nieokreślony.

W. W. pracowała na stanowisku pracownika gospodarczego – brygadzysty. Pracę świadczyła w obiekcie gastronomiczno – hotelowym w J..

Dowód: kopia umowy o pracę z 01 sierpnia 2011 r. w części B akt osobowych,

zeznania świadka W. D. (2) k. 39v-40,

zeznania powódki W. W. k. 63v-64v;

Do obowiązków W. W. należało sprzątaníe pokoi w pensjonacie. Zdarzało się, że przy większej ilości gości W. W. była kierowana do pomocy w restauracji, znajdującej się w drugim budynku, gdzie pracowała na zmywaku. Od 2017 r. w pensjonacie byli zatrudnieni pracownicy z Ukrainy i Białorusi, a w restauracji został zatrudniony Egipcjanin na stanowisku szefa kuchni. W 2017 r. menadżerem obiektu został K. K..

Dowód: zeznania świadka A. G. k. 56v-57v,

zeznania świadka J. P. k. 57v-59,

zeznania świadka K. K. k. 59-61,

zeznania świadka M. O. k. 61v-62,

zeznania powódki W. W. k. 63v-64v,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej D. D. k. 64v-68;

Jest bezsporne, że w dniu 14 kwietnia 2015 r. W. W. pożyczyła D. D. kwotę 6.722,40 zł, której spłata miała nastąpić w ciągu czterech lat przy wysokości raty 457,17 zł.

W styczniu i lutym 2018 r. D. D. nie spłacała na rzecz W. W. rat pożyczki.

Dowód: zeznania powódki W. W. k. 63v-64v,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej D. D. k. 64v-68;

Od stycznia 2018 r. do 18 marca 2018 r. D. D. nie była obecna w pensjonacie i restauracji w J. z powodu choroby. Kiedy powróciła do pracy K. K. poinformował ją o tym, że W. W. zamierza odejść z pracy, bo boli ją kręgosłup oraz żąda spłaty całej kwoty pożyczki. Na początku kwietnia 2018 r. D. D. rozmawiała z W. W. na temat złej atmosfery w pracy, zamiaru odejścia przez nią z pracy oraz spłaty pożyczki. D. D. odmówiła spłaty całej kwoty pożyczki.

Dowód: zeznania przedstawiciela strony pozwanej D. D. k. 64v-68;

D. D. rozmawiała na temat tej pożyczki z mężem W. D. (1). Policzyli kwotę, która została spłacona i W. D. (2) miał porozmawiać z W. W..

Dowód: zeznania przedstawiciela strony pozwanej D. D. k. 64v-68;

Około połowy czerwca 2018 r., w biurze w M., W. D. (1) przeprowadził z W. W. rozmowę, na skutek której została przeniesiona do M. w celu wykonywania pracy.

Dowód: zeznania świadka W. D. (2) k. 39v-40,

zeznania powódki W. W. k. 63v-64v;

W dniu 18 lipca 2018 r. W. W. otrzymała od księgowej i pracownika ds. BHP pismo z dnia 18 lipca 2018 r., w którym rozwiązano z nią umowę o pracę z dnia 01 sierpnia 2011 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie 31 października 2018 r. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano utratę zaufania do W. W..

Dowód: kopia pisma z 18 lipca 2018 r. k. 7,

zeznania powódki W. W. k. 63v-64v;

Średnie miesięczne wynagrodzenie W. W. z ostatnich trzech miesięcy, liczone jak ekwiwalent za urlop, wynosiło 2.760 zł brutto.

Dowód: kopia zaświadczenia k. 17.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu, powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka dochodziła w niniejszym postępowaniu do strony pozwanej odszkodowania w związku z wypowiedzeniem jej umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

W myśl art. 45 § 1 kodeksu pracy, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu 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.

Z treści pisma z dnia 18 lipca 2018 r. rozwiązującego z powódką umowę o pracę wynika, że przyczyną wypowiedzenia tej umowy była utrata zaufania pracodawcy w stosunku do pracownika. Powódka zarzuciła, że wskazana przyczyna jest dla niej nieznana i niezrozumiała.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że brak zaufania do pracownika może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd orzekający w niniejszej sprawie podziela przy tym stanowisko wyrażone w tym orzecznictwie, a mianowicie, że „istotna jest nie sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, lecz przyczyny, które ją spowodowały. Utrata zaufania do pracownika sama w sobie nie może być przyczyną wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę. Utrata zaufania uzasadnia wypowiedzenie, jeżeli wynika z obiektywnych i racjonalnych przyczyn, które same w sobie usprawiedliwiają wypowiedzenie. Utrata zaufania musi z czegoś wynikać - np. z określonego zachowania pracownika, obiektywnie wadliwego. I to te przyczyny utraty zaufania uzasadniają w istocie wypowiedzenie. Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie” (patrz: uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 2009 r., sygn. akt II PK 251/08). Ponadto w uzasadnieniu wyroku z dnia 02 października 2012 r. (sygn. akt II PK 60/12) Sąd Najwyższy wskazał, że „utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może mieć szersze podstawy niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, jednakże w każdym przypadku istotna jest nie tyle sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. W orzecznictwie zawsze bowiem analizuje się w ten sposób zasadność powołania się pracodawcy na utratę zaufania jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę i wskazuje się okoliczności, które leżały u jej podstaw (por. wyroki z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005 Nr 19, poz. 303 oraz z dnia 31 marca 2009 r., II PK 251/08, LEX nr 707875 i orzeczenia w nich powołane). W przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy (por. wyrok z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723 i przywołane w nim orzecznictwo)”. Należy przy tym podzielić stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 stycznia 2005 r. (sygn. akt II PK 171/04), że sąd nie ocenia zasadności wypowiedzenia ze względu na dopuszczenie się przez pracownika poszczególnych zaniedbań, lecz ze względu na utratę zaufania do niego i może uwzględniać ogół okoliczności, w tym także fakty rzucające szersze światło na zbieg zdarzeń wskazujących, że pracownik wykazał nielojalność wobec pracodawcy, uzasadniająca utratę jego zaufania do niego. Dla przyjęcia, że wypowiedzenie było dokonane na podstawie przyczyn rzeczywistych i uzasadnionych wystarczy, by choć jedna ze wskazanych przez pracodawcę przesłanek utraty zaufania okazała się prawdziwa.

W ocenie Sądu, wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę została ujęta tak ogólnikowo, że właściwie uniemożliwia weryfikację podjętej przez stronę pozwaną decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę. Strona pozwana formalnie podała w wypowiedzeniu przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Nie wskazała jednak żadnych okoliczności, które leżały u podstaw utraty zaufania.

Nie ulega wątpliwości, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy powinna być prawdziwa i konkretna. Od jej podania ustawodawca uzależnia nie tylko ważność złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli, ale też zakres ewentualnego postępowania sądowego. Naruszeniem art. 30 § 4 kp jest zatem brak wskazania przyczyny rozwiązania umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej”. Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia, przy czym konkretność należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (patrz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 02.09.1998 r., I PKN 271/98 oraz z dnia 28.07.1999 r., I PKN 175/99). W przypadkach, w których opis czynu, a zwłaszcza jego kwalifikacja prawna jako „naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” może budzić wątpliwości, wymaga się, aby pracodawca co najmniej jednoznacznie wskazał, jakie konkretnie zachowanie pracownika uważa za naganne. Należy przy tym podkreślić, że pracownik,

z którym rozwiązano umowę o pracę w tym trybie, ma prawo do poznania przyczyny rozwiązania, tak by mógł zweryfikować, czy jest ona racjonalna, prawdziwa oraz czy istnieją przesłanki do skorzystania z instytucji odwołania do sądu pracy. Ponadto podkreślenia wymaga, że pracownik wówczas ma gwarancję, że ewentualne odwołanie będzie rozpatrywane w granicach wskazanej w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07.04.1999 r., I PKN 645/98, LEX 37745). Pracodawca nie będzie mógł wtedy stawiać innych zarzutów w procesie, aniżeli te wynikające z przyczyny określonej w wypowiedzeniu (rozwiązaniu bez wypowiedzenia).

W tym miejscu należy również wskazać, że w uchwale całej Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85, Lex 12880) - wytyczne dotyczące wykładni art. 45 k.p., teza XI - podkreślono, że wskazywana przyczyna nie może ograniczać się do powtórzenia wyrażen ustawowych lub zwrotów zbyt ogólnych, nie popartych wskazaniem konkretnych okoliczności. Za zbyt ogólne, a przez to naruszające art. 30 § 4 k.p. orzecznictwo Sądu Najwyższego uznaje wskazanie, jako przyczyny wypowiedzenia „niewłaściwego wykonywania obowiązków” (wyrok SN z dnia 01 października 1997 r., I PKN 315/97). Brak precyzyjnego, zrozumiałego i odpowiadającego prawu (art. 30 § 4 k.p.) wskazania pracownikowi (powodowi) przyczyny wypowiedzenia stanowi konstrukcyjną wadę wypowiedzenia umowy o pracę i prowadzi do usprawiedliwionego wniosku, że tak dokonane wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę (art. 30 § 4 w zw. z art. 45 § 1 k.p.) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2007 r. (I PK 116/07). W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 08 stycznia 2008 r. (I PK 177/07) wskazano zaś, że dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu. W tej sprawie za niedostatecznie konkretne Sąd Najwyższy uznał przyczyny sformułowane w następujący sposób: „wadliwe prowadzenie ewidencji miesięcznego zużycia paliwa i godzin pracy poszczególnych samochodów, wadliwe rozliczanie kart drogowych, wadliwe rozliczanie zużycia paliwa pojazdów służbowych, nieobciążanie kierowców za przepał paliwa, spowodowanie szkody w spółce przez niewłaściwe wykonywanie obowiązków związanych z prowadzeniem ewidencji miesięcznego zużycia paliwa, rozliczenia zużycia paliwa, nieobciążanie kierowców za przepał paliwa”. Sąd Najwyższy podniósł, że poprzez te przyczyny wskazano w nim jedynie, jakie obowiązki powódka naruszyła, bez wskazania na czym te naruszenia polegały i w jakich terminach lub okresach wystąpiły. W ocenie tego Sądu, taki sposób wskazania przyczyn wypowiedzenia nie umożliwił powódce uzyskania niebudzącej wątpliwości wiedzy, co do istoty stawianych jej zarzutów, a w efekcie uniemożliwił obronę przed nimi.

Na zakończenie powyższych rozważań prawnych należy również przytoczyć wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r. (I PKN 423/98), zgodnie z którym pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 30 § 4 w zw. z art. 52 § 1 pkt. 1 kp) po wniesieniu powództwa o przywrócenie do pracy i odszkodowanie.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie uznał, że oświadczenie z dnia 18 lipca 2018 r. zostało pozbawione konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, zaś ta uwidoczniła w oświadczeniu niewątpliwie jest nazbyt ogólnikowa. Mając na uwadze powyższe oraz fakt, że strona pozwana w toku postępowania sądowego zaczęła wyjaśniać i precyzować, jakie konkretnie uchybienia w pracy powódki występowały i doprowadziły do podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę, nie można uznać, że było to wyłącznie uzupełnienie przyczyny wskazanej w treści rozwiązania umowy o pracę. Strona pozwana nie zakwestionowała przy tym stanowiska powódki, że bezpośrednio przed wręczeniem jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nie przeprowadzono z nią żadnej rozmowy na temat ewentualnych uchybień w pracy. Z zeznań stron oraz świadka W. D. (1) wynika, że na początku kwietnia 2018 r. D. D. rozmawiała z W. W. na temat złej atmosfery w pracy, zamiaru odejścia przez nią z pracy oraz spłaty pożyczki. D. D. odmówiła spłaty całej kwoty pożyczki, zaś około połowy czerwca 2018 r., w biurze w M., W. D. (1) przeprowadził z W. W. rozmowę, na skutek której została przeniesiona do M. w celu wykonywania pracy. Strona pozwana nie sprecyzowała jednak, jakie konkretnie zarzuty były wówczas stawiane powódce i czy właśnie one stanowiły następnie podstawę rozwiązania umowy o pracę.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania Sąd nie dokonywał szczegółowej analizy i oceny zeznań świadków i stron postępowania w zakresie okoliczności związanych ze współpracą powódki z pracownikami narodowości ukraińskiej,

białoruskiej i Egipcjaninem oraz menadżerem K. K., choć z materiału dowodowego wynika, że pracodawca mógł mieć zastrzeżenia co do wypełniania przez powódkę obowiązków pracowniczych i jej relacji ze współpracownikami. Sąd ocenił jako wiarygodne dowody z dokumentów, albowiem ich autentyczność i prawdziwość nie była kwestionowana przez strony postępowania.

Z tych względów Sąd uwzględnił powództwo i zasądził w punkcie I wyroku od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 8.280 zł tytułem odszkodowania, odpowiadającej jej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu. Sąd zasądził przy tym odsetki ustawowe od tej kwoty od dnia 01 listopada 2018 r., oddalił natomiast żądanie powódki w zakresie zasądzenia ustawowych odsetek od dnia 19 lipca 2018 r.

Sąd nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.760 zł na podstawie art. 477² § 1 kpc, zgodnie z którym sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Sąd na podstawie art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych zasądził od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 414 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona. Kwota ta odpowiada 5 % wartości zasądzonej kwoty.

Wobec tego, że powódka była reprezentowana w niniejszym postępowaniu przez zawodowego pełnomocnika, stosownie do art. 98 § 1 i 3 kpc i § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, Sąd zasądził na jej rzecz od strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.