

Sygn. akt IV P 146/12

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 kwietnia 2013 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Małgorzata Habaj

Ławnicy: J. C. (1), J. C. (2)

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2013 roku w Ś.

sprawy z powództwa **M. C. (1)**

przeciwko (...) S.A. w S.

o odszkodowanie i inne

I. powództwo oddała;

II. zasądza od powoda M. C. (1) na rzecz strony pozwanej (...) S.A. w S. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym w dniu 19 listopada 2012 roku do tutejszego Sądu przeciwko (...) S.A. w S. powód M. C. (1) wniósł o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w kwocie 8.778,00 zł, zwrot kosztów postępowania i wypłacenie wyrównania wynagrodzenia za czerwiec 2012 r. oraz zachowanie wysokości wynagrodzenia do czasu upływu okresu wypowiedzenia tj. do dnia 31 października 2012 roku.

W uzasadnieniu powód podniósł, iż był pracownikiem spółki (...) od 8 lat i w tym okresie nie był karany za naruszenie obowiązków pracowniczych, dlatego też uzasadnienie wręzonego wypowiedzenia, w którym pracodawca zarzuca mu niską efektywność i powolność przy wykonywaniu pracy uważa za krzywdzące.

Przyznał, że przebywała na zwolnieniach lekarskich w okresach wskazanych w oświadczeniu ale w tym czasie był chory i lekarz stwierdzał niezdolność do pracy oraz opiekował się chora matką .

Wniósł ponadto o wypłatę wyrównania wynagrodzenia za miesiąc czerwiec 2012 oraz wyrównania wynagrodzenia za okres wypowiedzenia do 31.10.2012.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Jednocześnie jednak mając na względzie wolę pozwanego polubownego zakończenia postępowania zaproponował zawarcie ugody, na mocy której pozwany wypłaciłby powodowi kwotę 4400,00 tytułem odszkodowania oraz zaproponował, by koszty postępowania zniosły się wzajemnie.

W uzasadnieniu pozwany zaprzeczył wszystkim twierdzeniom powoda za wyjątkiem wyraźnie przyznanych i stwierdził, że powód od dłuższego już czasu nie przykładał się należycie do wypełniania swoich obowiązków pracowniczych wykonując je niestaranie i bardzo mało efektywnie, co było bezpośrednią przyczyną rozwiązania umowy o pracę zaś absencje chorobowe dezorganizowały prace.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód pracował u strony pozwanej od 25.06.2004 jako ślusarz-spawacz, suwnicowy umowy były przedłużane. Ostatnia umowa zawarta z pozwanym datowana była na dzień 29.12.2005 r. i była to umowa na czas nieokreślony.

bezsporne

Powód pracował jako pomocnik spawacza na dziale montażu, był powolny w pracy i w 2012 powód został przeniesiony na dział krajalni, a na jego miejsce przyjęto nowego spawacz. Powód nie należał do najlepszych pracowników , brygadziści skarżyli się że jest powolny, opieszale , popełnia błędy w pracy zostały mu zlecane prace pomocnicze typu koszenie, sprzątanie. Z krajalni został zwolniony powód i jeszcze jeden pracownik a na ich miejsce przyjęto 3 nowych pracowników.

dowód: zeznania świadków; T. C. k 159

J. D. k. 105

M. C. (2) k.105

K. P. (1) k. 153

przesłuchanie pozwanego k.160

notatki służbowe z dnia 5.07.2012 i 9.07.2012 – w aktach osobowych

Powód był nieobecny w pracy z powodu choroby 73 dni w 2010 roku oraz 84 dni w 2011 roku. W okresie wypowiedzenia również przebywał na zwolnieniu lekarskim .

bezsporne.

W 2012 roku strona pozwana wprowadzała nowy zbiorowy układ pracy regulujący odmiennie sposób naliczania wynagrodzeń. Dnia 07.03.2012 układ zbiorowy został wpisany do rejestru układów. W dniu 10 lipcu 2012 wręczono powodowi porozumienie zmieniające warunki płacy ale powód odmówił jego przyjęcia i podpisania. Powodowi nie wręczono wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy lecz w dniu 12.07.2012 wręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę.

dowód; przesłuchanie powoda k.159-160

przesłuchanie pozwanego k.160

układ zbiorowy pracy k. 118 plik

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo należało oddalić.

Przepis art. 45§1 k.p. stanowi, że 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. Na wstępie podkreślenia wymaga, że stosunek pracy jest z

natury swej rozwiązywalny a wypowiedzenie jest normalnym i – przy spełnieniu rygorów ustawowych – w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem zwolnienia pracownika.

Rozpoznając powództwo z przepisu art. 45 §1 k.p. Sąd w pierwszej kolejności bada, czy wypowiedzenie dokonane zostało zgodne z prawem, tj. czy pracodawca wypowiadając pracownikowi umowę o pracę spełnił wymogi formalne. Dopiero wówczas, gdy Sąd stwierdzi, że wypowiedzenie było poprawne od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione.

Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia wymienia przepis art. 30§ 3-5 k.p. Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę wypowiedzenia -konkretną, prawdziwą i rzeczywistą- oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

W niniejszej sprawie Sąd stwierdził, że wymogi formalne wypowiedzenia umowy o pracę M. C. (1) zostały spełnione.

Przesłuchany w charakterze świadka K. P. (1) zeznał, że z powodem w dziale montażu pracował tylko przez pół roku, ponieważ potem powód przeniesiony został na krajalnię gdzie pracował jako pomoc spawacza, powód został tam przeniesiony ze względu na to, że na oddziale był potrzebny spawacz o wysokich kwalifikacjach, których powód nie posiadał, a z uwagi na wiek powód był trochę wolniejszy w pracy od pozostałych członków zespołu. Fakt wolniejszego wykonywania pracy przez powoda wpływał – jak zeznał ten świadek – na wynik brygady czyli de facto na zarobki całej brygady. Kolejny świadek T. C., zatrudniony u pozwanego jako szef produkcji zeznał, że to on wytypował powoda do zwolnienia opierając się na opiniach mistrzów i brygadzystów, w tym głównie mistrza krajalni, który skarżył mu się, że powód jest opieszalszy, źle wykonuje poszczególne elementy. Także brygadziści na montażu skarżyli się świadkowi, że powód nie ma „smykałki do spawania” i z powodu częstych zwolnień lekarskich dezorganizował pracę na wydziale montażu. Świadek ten zeznał, że powód nie był zaangażowany w pracę i twierdził, że zawsze „zdąży”. Taka wydajność powoda wpływała na wydajność całego zespołu, ponieważ pula wypracowanych pieniędzy dzielona była na wszystkich członków zespołu/brygady.

Słuchany za stronę pozwaną H. R. zeznał, że powód nie wykazywał woli doksztalcenia się czy też uaktualnienia nieważnych już uprawnień oraz, że wszystkie posiadane przez powoda kwalifikacje były nieważne.

Sąd dał wiarę zeznaniom wyżej wymienionych świadków i pozwanego i uznając je za spójne i logiczne . Pozostali świadkowie przesłuchani w toku postępowania w tym m. in. M. S., D. S., Ł. S., K. P. (2), P. B. nie wnieśli żadnych istotnych okoliczności do sprawy, są to koledzy powoda pracujący w tym samym lub innym dziale i nie mieli oni wiedzy na temat efektów pracy powoda..

W orzecznictwie podkreśla się, że „ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30§4 k.p.)” ( SN w wyroku z dnia 10 listopada 1998 roku, sygn. I PKN 434/98, OSNAP 1999, nr 21, poz. 688) i w takich też granicach Sąd sprawę rozpatrzył skupiając się na przyczynach podanych przez pozwanego w piśmie z dnia 12 lipca 2012 roku.

Pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (por. wyrok SN z dnia 05 października 2005 roku, sygn. akt I PK 61/05, OSNP 2006, nr 17-18, poz. 265; wyrok SN z dnia 05 października 2005 roku, sygn. akt I PK 65/05, LEX nr 375675).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 04 grudnia 1997 roku, sygn. akt I PKN 419/97 (OSNP 1998, nr 20, poz. 598) wyraził pogląd, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę” (por. też wyrok SN z dnia 03 sierpnia 2007 roku, sygn. akt I PK 79/07, M. P. Pr. 2007, nr 12, poz. 651).

Bezsporne jest również znaczna absencja chorobowa powoda w roku 2011, 2011 a nawet w okresie wypowiedzenia powód przebywała na zwolnieniu lekarskim. Bezspornym jest i znanym z doświadczenia życiowego , iż długotrwała absencja pracownika dezorganizuje pracę, może wpływać na wyniki pracy zespołu. Pracodawca funkcjonując bierze pod uwagę różne okoliczności, dobro pracowników ale musi również dbać o swoje interesy. Ma prawo zatrudniać pracowników którzy w jego ocenie są sprawni, kompetentni i dyspozycyjni. Nie można żądać od pracodawcy zatrudniania pracownika , którego częste i długotrwałe absencje dezorganizują prace i wpływają na prace i wynik pozostałych pracowników. Stąd też zwolnienie pracownika w normalnym trybie, który korzysta z długoterminowych zwolnień lekarskich jest jak najbardziej usprawiedliwione .

Odnośnie roszczenia powoda wartego w pozwie a dotyczącego wypłacenia wyrównania za miesiąc czerwiec 2012 roku oraz zachowania wysokości wynagrodzenia do dnia 31.10.2012 r. czyli wypłaty wyrównania .Sad uznał, że brak jest podstaw do uwzględnienia tego żądania . W 2012 roku strona pozwana wprowadzała nowy zbiorowy układ pracy regulujący odmiennie sposób naliczania wynagrodzeń. Dnia 07.03.2012 układ zbiorowy został wpisany do rejestru układów i stał się dokumentem obowiązującym. W dniu 10 lipcu 2012 wręczono powodowi porozumienie zmieniające warunki płacy ale powód odmówił jego przyjęcia i podpisania. Powodowi nie wręczono wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy lecz w dniu 12.07.2012 wręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę. Zgodnie z § 24 układu w przypadku nie przyjęcia przez pracownika porozumienia zmieniającego pracodawca powinien dokonać wypowiedzenia dotychczasowych warunków płacy. , proponując na piśmie nowe warunki płacy. Strona pozwana tego nie uczyniła wręczając powodowi wypowiedzenie umowy o pracę .Nie ma to jednak znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy albowiem powód nie zgodził się na proponowane stawki wynagrodzenia i po wręczeniu mu wypowiedzenia zmieniającego zgodnie z art. 42 kp umowa i tak uległaby rozwiązaniu, nie ma zatem podstaw do uwzględnienia roszczenia o wypłatę wyrównania wynagrodzenia. Strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o prace z innych przyczyn , które uznano za prawdziwe i usprawiedliwione.

Sąd biorąc pod uwagę powyższe okoliczności powództwo jako niezasadne oddalono.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego znajduje oparcie w art. 98 kpc w zw. z §11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.).