

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 05 maja 2022 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 05 maja 2022 roku w Ś.

sprawy z powództwa P. S.

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

o odszkodowanie i zadośćuczynienie

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w (...) na rzecz powoda P. S. kwotę (...)zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty (...) zł;

IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w (...),00 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony.

UZASADNIENIE

Powód P. S. wniósł pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. w (...) o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę w wysokości (...) zł oraz zadośćuczynienia w kwocie (...) zł. W uzasadnieniu wskazał, iż od dnia 02.11.2020 roku pracował u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od dnia 13.09.2021 roku do dnia 24.10.2021 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim z powodu nasilającego się bólu kręgosłupa. W dniu 25.10.2021 roku powód powrócił do pracy, mimo dalszych dolegliwości, aby nie dezorganizować pracy w firmie. W dniu 25.10.2021 roku powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Powodem wypowiedzenia miała być długotrwała nieobecność w pracy. P. S. wskazał, iż zakres jego obowiązków różnił się od wskazanego w umowie o pracę, bowiem pracował on w warunkach cięższych, co wiązało się z dźwiganiem dużych ciężarów (do 30 kg). Dodatkowo wskazał, zawsze wykonywał polecenia pracodawcy. W ocenie powoda przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie była prawdziwa.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Sp. z o.o. w (...) wniosła o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu pozwana wskazała, iż do obowiązków powoda należała praca w zakresie bieżącej obsługi urządzeń. (...) ta wiązała się z doraźnym dostarczaniem surowców, których waga wynosiła 25 kg. Dodatkowo do obowiązków powoda należało sporadyczne rozlewanie płynów, których waga nie przekraczała 30 kg. Strona pozwana wskazała, iż zwolnienie lekarskie powoda przypadło w czasie wzmożonej realizacji zamówień. Nieobecność powoda stanowiła 33% niedoborów kadrowych, w związku z czym dezorganizowało to pracę całej firmy. W ocenie strony pozwanej dalsza praca, przy dolegliwościach bólowych kręgosłupa nie byłaby możliwa w związku z czym z tych powodów powód w dniu 25.10.2021 roku otrzymał wypowiedzenie z zachowaniem jednomiesięcznego terminu wypowiedzenia.

Pozwana podkreśliła, iż wywiązała się ze wszystkich zobowiązań pracodawcy zarówno w czasie pracy jak i składając wypowiedzenie powodowi.

W toku postępowania Sąd ustalił

następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 21 września 2020 roku do dnia 30 listopada 2020 roku a następnie od dnia 02 listopada 2020 roku na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku operatora urządzeń pakujących.

/bezsporne/ a nadto wynikające z akt osobowych powoda (w załączeniu)

Powód wykonywał obowiązki z zakresu stanowiska operatora urządzeń do produkcji tłuszczu. Powód dźwigał surowce o wadze do 25 kg, oraz przelewał produkty do które ważyły około 30 kg.

Od dnia 13 września do dnia 24 października 2021 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w związku z nasilającymi się bólami kręgosłupa, spowodowanych przeciążeniem w pracy.

Dowód:

-zeznania powoda k. 26-27, e-protokół k. 29

-zeznania za stronę pozwaną Ł. B. k. 26-27, e-protokół k. 29

W dniu 25 października 2021 roku powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, którego przyczyną była długotrwała nieobecność skutkująca dezorganizacją w pracy. Jednocześnie pozwana skierowała powoda na urlop oraz zwolniła go z obowiązku świadczenia pracy w dalszym okresie wypowiedzenia.

Dowód:

-wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 25.10.2021 k. 6

Podczas pobytu powoda na zwolnieniu, pracodawca zatrudnił nowego pracownika. Pracownik ten w okresie zatrudnienia również korzystał ze zwolnienia, jednakże pozwana nie rozwiązała z nim stosunku pracy.

Dowód:

-zeznania za stronę pozwaną Ł. B. k. 26-27, e-protokół k. 29

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 3075,13 zł brutto.

Dowód:

-zaświadczenie k. 19

W tak ustalonym stanie faktycznym

Sąd zważył:

Powództwo było bezzasadne.

Strony łączyła umowa o pracę. Powód zatrudniony był u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony ostatnio jako operator urządzeń pakujących, pismem z dnia 25 października 2021 roku rozwiązano

umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia; jako przyczynę wskazano długotrwałą nieobecność skutkującą dezorganizacją pracy.

Zgodnie z treścią art. 33 kp każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem; zaś okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony zależy od okresu zatrudnienia (art. 36 kp).

Art. 45 §1 kp stanowi zaś, że jeżeli pracownik odwoła się od wypowiedzenia i sąd ustali, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, to stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu do pracy albo o odszkodowaniu. Przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi musi być konkretna i rzeczywista, a ciężar udowodnienia zasadności wypowiedzenia spoczywa na pracodawcy. W ocenie Sądu przyczyna wypowiedzenia umowy została wskazana w taki sposób, że możliwe było sprawdzenie jej istnienia i zasadności. Za spełnienie tego warunku należy uznać wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika, jego zachowania, postępowania w procesie pracy, zdarzeń mających wpływ na decyzję pracodawcy.

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie - jej zasadności (wyrok Sądu Najwyższego z 18.04.2001 r., I PKN 370/00, OSNP Nr 3/2003, poz. 65). W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy albo odszkodowania. W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (wyrok Sądu Najwyższego z 10.5.2000 r., I PKN 641/99, OSNP Nr 20/2001, poz. 618). W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Powszechnie przyjmuje się, że przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana i należy ją podać pracownikowi w taki sposób, by miał możliwość obrony przed stawianymi mu zarzutami.

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r. I PKN 715/2000 Prawo Pracy (...) str. 34, wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSN 1998/20/598). Nie oznacza to jednak przyzwolenia na dowolne i nieuzasadnione wypowiedzanie umów przez pracodawcę. Musi być ono bowiem oczywiście merytorycznie zasadne, tyle tylko, że ocena zasadności wypowiedzenia - w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenia jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy - powinna być dokonywana przy wyraźnym uwzględnieniu słusznego interesu pracodawcy oraz przymotów pracownika związanych z pracą. Okoliczności przemawiające za ochroną pracownika uwzględnia się w stosunku do pracowników sumiennie i starannie wykonujących obowiązki pracownicze i przestrzegających dyscypliny pracy, oraz stosujących się do poleceń przełożonych.

Wskazać należy, iż wypowiedzenie umowy o pracę doręczone powodowi zawiera naruszenie formalnych warunków niniejszego pisma. W ocenie sądu przyczyna podana w wypowiedzeniu tj. „długotrwała nieobecność skutkująca dezorganizacją pracy” jest nazbyt ogólna. Z takiego sformułowania nie wynika jaka była to nieobecność, w jakim okresie a także w jakim znaczeniu owa nieobecność przyczyniła się do dezorganizacji pracy i na czym ta dezorganizacja polegała.

Ponadto to na stronie pozwanej spoczywał ciężar wykazania rzeczywistości i prawdziwości przyczyn wypowiedzenia. W toku postępowania strona pozwana w żaden sposób nie wykazała, aby nieobecność powoda wpływała na dezorganizację pracy; co więcej nie wskazano nawet na czym ta dezorganizacja miałaby polegać. Co więcej słuchany za stronę pozwaną Ł. B. wskazał, iż rozwiązanie umowy nastąpiło ze względów zdrowotnych powoda, co oznacza, iż wskazany powód był zupełnie inny niż ten zawarty w wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 25 października 2021 roku.

Powyższe okoliczności nakazują uznać, że wypowiedzenie umowy o pracę narusza przepisy o wypowiedzaniu umów, co skutkowało zasądzeniem odszkodowania.

Ustalając wysokość odszkodowania, Sąd miał na względzie dyspozycje art. 47¹kp, zgodnie z którym odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 kp przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Tym samym powodowi należy się odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. w kwocie 9.225,39 zł. Ustalając wysokość odszkodowania Sąd miał na uwadze wszystkie okoliczności sprawy, w szczególności okres i przebieg zatrudnienia powoda.

W związku z powyższym zasądzono na rzecz powoda kwotę 9.225,39 zł tytułem odszkodowania.

Powód wniósł także o zasądzenie zadośćuczynienia z tytułu rozwiązania umowy o pracę. Podstawą żądania zadośćuczynienia za doznaną krzywdę jest zaś art. 445 §1 kc w zw. z art. 300 kp. Stanowi on, że w razie uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia sąd może przyznać poszkodowanemu odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Powód nie wskazał jednak żadnej krzywdy, ani żadnego uszczerbku na zdrowiu, który spowodowany byłby rozwiązaniem umowy o pracę, wobec czego Sąd oddalił powództwo w tym zakresie.

W punkcie III wyroku nadano wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty (...) zł, na podstawie art. 477² § 1 kpc, zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

O obowiązku zwrotu kosztów sądowych orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych mając na względzie wynik procesu, nakazując stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) złotych tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony (pkt IV wyroku).