

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Wrocław, dnia 3 października 2016r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu

X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSR Agnieszka Chlipała - Kozioł

Ławnicy G. K., C. S.

Protokolant Mariola Lewandowska

po rozpoznaniu w dniu 26 września 2016r. we Wrocławiu sprawy

z powództwa **R. N.**

przeciwko **(...) sp. z o.o. sp. k.**

we W.

o odszkodowanie za rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem, wynagrodzenie za pracę

I. zasądza od strony pozwanej (...) sp. z o.o. sp. k. we W. na rzecz powoda R. N. kwotę 20.955,45 zł (dwadzieścia tysięcy dziewięćset pięćdziesiąt pięć złotych i 45/100) z ustawowymi odsetkami:

- od kwoty 14.655,45 zł od dnia 25.02.2015 r. do dnia zapłaty
- z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem,
- od kwoty 1.050,00 zł od dnia 31.01.2012 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.050,00 zł od dnia 29.02.2012 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.050,00 zł od dnia 31.03.2012 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.050,00 zł od dnia 30.04.2012 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.050,00 zł od dnia 31.05.2012 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1050,00 zł od dnia 30.06.2012 r. do dnia zapłaty
- z tytułu wynagrodzenia za pracę;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1080,36 zł tytułem zwrotu kosztów procesowych, w tym kwotę 960 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 1248,60 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych, na którą składają się: kwota 200,60 zł tytułem pokrytych

tymczasowo przez Skarb Państwa kosztów stawiennictwa świadka oraz kwota 1.048 zł tytułem zwrotu opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy;

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.885,15 zł.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 28.01.2015 r. (data nadania) powód R. N. domagał się zasądzenia na swoją rzecz od strony pozwanej (...) sp. z o.o. sp. k. we W. kwoty 20.955,45 zł z odsetkami ustawowymi:

od kwoty 1050 zł od dnia 31.01.2012 r. do dnia zapłaty,

od kwoty 1050 zł od dnia 29.02.2012 r. do dnia zapłaty,

od kwoty 1050 zł od dnia 31.03.2012 r. do dnia zapłaty,

od kwoty 1050 zł od dnia 30.04.2012 r. do dnia zapłaty,

od kwoty 1050 zł od dnia 31.05.2012 r. do dnia zapłaty,

od kwoty 1050 zł od dnia 30.06.2012 r. do dnia zapłaty,

od kwoty 14.655,45 zł od dnia doręczenia pozwanemu pozwu do dnia zapłaty.

Powód domagał się kwoty 14.655,45 zł – tj. trzymiesięcznego wynagrodzenia brutto - z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem, zaś pozostałych kwot (6 x 1050 zł) żądał tytułem zaniżonego wynagrodzenia za pracę.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że zarzuty wskazane w wypowiedzeniu są bliżej nieskonkretyzowane i nie mają oparcia w faktach. Podniósł, że wobec niekonkretności, nie ma możliwości odniesienia się do wskazanej przyczyny w sposób merytoryczny. Dodał, że nie zachodziły ani nie zachodzą żadne okoliczności, które mogłyby się mieścić w ogólnie sformułowanych przez pracodawcę przyczynach. Powód był dobrym pracownikiem, nigdy nie otrzymał nawet upomnienia, był nagradzany za pracę, otrzymywał podwyżki, zaś w grudniu otrzymał premię uznaniową. Odnosząc się do kwot żądanych z tytułu wynagrodzenia powód wskazał, że wskazane w umowie o pracę z dnia 10.06.2011 r. w par. 4, podwyższone wynagrodzenie w kwocie 4500 zł brutto miał otrzymywać od 20.12.2011 r., otrzymywał je zaś dopiero od lipca 2012 r., wcześniej zaś otrzymywał kwotę 3450 zł.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana domagała się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, że powód otrzymał dokładne wyjaśnienie przyczyn rozwiązania umowy podczas wręczenia wypowiedzenia. Utrata zaufania spowodowana została zaniedbaniem przez powoda istotnych terminów konserwacji urządzeń – konserwacja powinna nastąpić w maju 2014 r., a odbyła się 9.10.2014 r. Powód bez uzgodnienia działań z innymi służbami podejmował czynności, które powodowały szkody pracodawcy, jak i najemców, m.in. niewłaściwe podłączenie przez powoda energii najemcy (...) spowodowało rozmrożenie się całego asortymentu lodów. Ponadto powód nieprawdziwie deklarował wykonywane godziny pracy, opuszczał miejsce pracy wpisując w ewidencji inny czas pracy. Zadania powoda zmuszeni byli wykonywać inni pracownicy, nie był on nawet dostępny telefonicznie. Z czasem rodziło to konflikty wewnątrz zespołu. Pozwany miał podstawę do rozwiązania umowy z powodem bez wypowiedzenia.

Odnosząc się do żądania z tytułu niedopłaty wynagrodzenia za pracę strona pozwana wskazała, że w aneksie nr (...) strony de facto wyłączyły możliwość podwyżki wynagrodzenia, wskazały bowiem, że „wysokość wynagrodzenia jest dostosowana zgodnie z indywidualną stawką godzinową”. Ponadto par. 4 umowy był traktowany warunkowo,

tj. wynagrodzenie zwiększone przysługiwałoby tylko wtedy, gdyby powód opanował umiejętności wskazane w tym paragrafie, co nie nastąpiło. Ponadto wskazała, że roszczenia z tego tytułu są w części przedawnione.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

R. N. był zatrudniony u strony pozwanej (...) sp. z o.o. sp. k. we W., zaś wcześniej u jej poprzedników prawnych (...) sp. z o.o. we (...) sp. z o.o. we W., na podstawie umowy o pracę z dnia 10.03.2011 r., podpisanej przez pracodawcę w dniu 6.06.2011 r., zaś przez powoda w dniu 10.06.2011 r., zawartej z (...) sp. z o.o. we W. na okres 10 miesięcy, na pełny etat, w której wskazano okres świadczenia pracy od dnia 20.06.2011 r. Powód został zatrudniony w dziale handlowego, technicznego i infrastrukturalnego administrowania budynkami. Do jego obowiązków należało m.in. zapewnienie gotowości do sprawnego funkcjonowania wszelkich urządzeń technicznych w obrębie nieruchomości – Galerii (...) w O., pilnowanie terminów konserwacji, prace pomocnicze, zapewnienie porządku, bezpieczeństwa i czystości w obiekcie, sprawowanie funkcji kontaktowej wobec firm zewnętrznych i najemców, ogólne prace biurowe. Zgodnie z par. 4 umowy, miesięczne wynagrodzenie powoda w okresie od dnia 20.06.2011 r. do 19.12.2011 r. wynosi 3450 zł, zaś od dnia 20.12.2011 r. miesięczne wynagrodzenie brutto wynosić będzie 4500 zł. W umowie wskazano, co powód winien opanować w okresie do 19.12.2011 r., co zaś w okresie od 20.12.2011 r. Wypłata wynagrodzenia miała nastąpić na koniec miesiąca.

Zgodnie z 1. Aneksiem z 12.01.2012 r. do umowy, zawartym z (...) sp. z o.o. we W., do par. 4 umowy dodano, że dodatkowo do wynagrodzenia miesięcznego brutto, pracownik otrzymuje wynagrodzenie za dyżur poza normalnymi/regularnymi godzinami pracy, jeśli w tym czasie będzie musiał na miejscu usunąć usterki/awarie technicznych urządzeń.

Zgodnie z 2. Aneksiem z 2.04.2013 r., zawartym z (...) sp. z o.o. we W., od dnia 1.03.2013 r. miesięczne wynagrodzenie powoda brutto wynosiło 4.766 zł. Wszystkie pozostałe części składowe głównej umowy o pracę z dnia 6.06/10.06.2011 r. wraz ze wszystkimi aneksami, pozostają nienaruszone i nadal obowiązują niezmienione.

Zgodnie z 3. Aneksem zawartym w dniu 10.03.2014 r. ze stroną pozwaną (...) sp. z o.o. sp. k. we W. (pieczęć i podpis), od dnia 1.03.2014 r. miesięczne wynagrodzenie powoda brutto wynosiło 4.885,15 zł.

Dowód: okoliczności bezsporne, a nadto:

Umowa o pracę z dnia 10.03.2011 r. k. 6-12

1 Aneks k.13

2 Aneks k. 14-15

3 Aneks k. 16-17

lista płac za grudzień 2014 r. wydana przez stronę pozwaną k. 26

świadcstwo pracy k. 85-86

Powód otrzymywał za okres styczeń 2012 – czerwiec 2012 wynagrodzenie w kwocie 3450 zł brutto, zaś wynagrodzenie w kwocie 4500 zł brutto od lipca 2012 r.

Dowód: okoliczność bezsporna, a nadto:

raporty (...) i paski wynagrodzeń k.18-24, 26

listy płac k. 36-41

W całym okresie zatrudnienia powód był niezdolny do pracy przez 10 dni.

Dowód: świadectwo pracy k. 85-86

Przełożona powoda była K. K., kierownikiem techników był J. W.. C. K. pracuje we W., powód pracował w O.. C. K. nie nadzorował pracy powoda. C. K. słyszał od przełożonych powoda podczas rozmów telefonicznych, że powód był na zwolnieniu lekarskim w czasie rozwieszania dekoracji świątecznych.

Dowód: zeznania C. K. k. 81v

W marcu 2012 r. powód został poddany testowi. Powód nie został zapoznany z jego wynikami ani skutkami.

Dowód: częściowo zeznania C. K. k. 81v

przesłuchanie powoda k. 132

K. K. powód nie podobał się osobowo.

J. W. był przełożonym powoda od 2013 r.

Powód nie był konfliktowy. J. W. ani inni pracownicy nie skarżyli się na powoda, opinie o jego pracy były pozytywne. Przełożony J. W. nie miał powodowi nic do zarzucenia. Powód nie nadużywał zwolnień lekarskich i nie opuszczał miejsca pracy bez zezwolenia.

Dowód: zeznania J. W. k. 93

Powód wykonywał polecenia. W firmie mówiło się, że powód „ma opory” przed podpisywaniem protokołów odbiorów.

Dowód: zeznania M. G. k. 121

Powód nie chciał podpisać protokołów, jeśli miał poważne uwagi do wykonanych przez wykonawców na rzecz jego pracodawcy prac. Uważał, że podpisując protokoły w tych sytuacjach, działałby na szkodę pracodawcy. Powód podpisywał protokoły, jeśli jego uwagi były błahе, zaś jeśli miał poważniejsze uwagi, to ustalał terminy poprawek. Nikt nie miał w związku z tym uwag do powoda.

Dowód: przesłuchanie powoda k. 132

U strony pozwanej zdarzyła się raz sytuacja, że w nocy w całej Galerii miał zostać wyłączony prąd. Jeden z najemców, prowadzący kawiarnię, nie zabezpieczył swojego zapasu lodów i rozmroziła się przez to duża lodówka z lodami. J. W. informował najemców Galerii, że w nocy nie będzie prądu i sami mieli oni sobie z tą kwestią poradzić. Wszyscy najemcy oprócz jednego prawidłowo zabezpieczyli swoje towary i nie ponieśli strat.

Dowód: zeznania M. G. k. 121

zeznania J. W. k. 93

Nikt nie miał do powoda pretensji po rozmrożeniu lodówki z lodami. Powód dowiedział się o zarzutach pracodawcy w tym zakresie oraz o pozostałych zarzutach do jego pracy z odpowiedzi na pozew.

Dowód: przesłuchanie powoda k. 132

Powód kilkakrotnie pytał przełożonych, dlaczego nie otrzymuje podwyżki do kwoty 4500 zł brutto, zgodnie z umową. Nie uzyskał odpowiedzi.

Dowód: przesłuchanie powoda k. 132

Podwyższone wynagrodzenie za pracę powód otrzymał od lipca 2012 r.

Okoliczność bezsporna

W grudniu 2014 r. powód otrzymał premię uznaniową w wysokości 1251,89 zł.

Okoliczność bezsporna

W okresie przed Bożym Narodzeniem, kiedy w Galerii były przez kilka tygodni wieszane dekoracje, powód skorzystał z kilkudniowego zwolnienia lekarskiego. Zasadność zwolnienia nie była kontrolowana.

Dowód: zeznania C. K. k.81v

Zwolnienie lekarskie powoda było spowodowane koniecznością wizyty w szpitalu – u powoda wykryto wymagające zbadania guzki.

Dowód: przesłuchanie powoda k. 132

W dniu 22.01.2015 r. powód otrzymał od strony pozwanej (...) sp. z o.o. sp. k. we W. pismo o rozwiązaniu umowy z dnia 10.06.2011 r. wraz z aneksem nr (...), z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 30.04.2015 r. W uzasadnieniu wypowiedzenia wskazano, że jego powodem jest brak dbałości, staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, brak prawidłowych relacji służbowych, nienależyte wykonywanie obowiązków powierzonych przez pracodawcę pracownikowi oraz utrata zaufania pracodawcy do pracownika.

Dowód: wypowiedzenie umowy k. 25-26

K. K. wręczyła powodowi wypowiedzenie umowy w obecności J. W.. Powód zapytał o przyczynę wypowiedzenia umowy, nie uzyskał żadnego wyjaśnienia.

Dowód: zeznania J. W. k. 93

przesłuchanie powoda k. 132

Po wytoczeniu powództwa przez powoda K. K. powiedziała J. W.: „musimy znaleźć coś na R., bo sprawa trafiła do sądu”.

Dowód: zeznania J. W. k. 93

Średnie jednomiesięczne wynagrodzenie powoda brutto liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 4885,15 zł.

Dowód: zaświadczenie k. 35

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd Rejonowy oparł się na niezakwestionowanych przez żadną ze stron dowodach z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powoda, treści zeznań świadka J. W., który był przełożonym powoda R. N., a także wyjaśnieniach powoda, które w pełni korespondowały z zeznaniami świadka W.. Zeznania świadka W. i powoda były konkretne, spontaniczne i wzajemnie się pokrywały i uzupełniały, przez co Sąd uznał je za w pełni wiarygodne. Za wiarygodne Sąd uznał również zeznania świadka M. G.. Zeznania świadka C. K., który pracował w innym mieście niż powód, nie był jego przełożonym, nie nadzorował jego pracy, a wiedzę o sposobie wykonywania obowiązków czerpał z rozmów telefonicznych, Sąd uznał za wiarygodne jedynie w części, nie dając wiary, że wszyscy skarżyli się na wykonywaną przez powoda pracę.

Podstawą roszczenia powoda o zapłatę odszkodowania jest przepis art. 45 § 1 k.p., zgodnie z brzmieniem którego, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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 do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W niniejszej sprawie powód zawarł początkowo z poprzednikiem strony pozwanej umowę okresową, a następnie zawierał do niej kolejne aneksy, w których nie wskazywano już terminu obowiązywania. Przyjąć zatem należało – i nie było to kwestionowane przez stronę pozwaną w procesie, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony.

Rozważając prawidłowość rozwiązania umowy z powodem przez stronę pozwaną należy na wstępie podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązaniem umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę. Zgodnie bowiem z przepisem art. 32 k.p. każda ze stron stosunku pracy może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na okres próbny bądź na czas nieokreślony. Uprawnienie to jednak po stronie pracodawcy obarczone jest obowiązkiem wskazania na piśmie przyczyn, dla których pracodawca decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p., oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej.

Przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 04.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 2001.12.06, I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34).

Pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, z. 7, poz. 266). Tak wskazana przyczyna podlega kontroli Sądu z punktu widzenia jej konkretności i rzeczywistości. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 KP.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 641/99) „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, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. (sygn. akt I PKN 315/97), „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). Nie dopuszczalne są więc również przyczyny enigmatyczne, bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę wypowiedzenia mu pracy. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

W ocenie Sądu w rozpoznawanej sprawie pozwany pracodawca nie dopełnił obowiązku wskazania pracownikowi – powodowi - konkretnej przyczyny wypowiedzenia. Powołanie się na enigmatyczne pojęcia „braku dbałości, staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych”, niezrozumiałe stwierdzenie o „braku prawidłowych relacji służbowych” oraz ogólnikowy zarzut „nienależytego wykonywania obowiązków”, nie wypełniają bowiem w żaden sposób obowiązku nałożonego cytowanymi przepisami i nie uzasadniają twierdzenia pracodawcy o utracie zaufania do powoda.

Z treści wypowiedzenia umowy o pracę wręczonemu powodowi nie sposób ustalić, jakie oczekiwania pracodawcy nie zostały spełnione przez powoda ani jakie przyczyny legły u źródeł utraty zaufania wobec powoda, tj. jakim działaniem lub zaniechaniem powód nie wypełnił oczekiwań pracodawcy i spowodował utratę zaufania. Strona pozwana nie

powołała się na żadne konkretne zdarzenia, daty czy okoliczności, z którymi łączyć można utratę jej zaufania do powoda. Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (wyrok SN z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998, nr 18, poz. 538). Utrata zaufania następuje jako skutek jakiegoś zachowania czy zaniechania ocenianego przez pracodawcę jako dostatecznie uzasadniające utratę zaufania. Nie może w tym kontekście stanowić samoistnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

Dopiero w toku postępowania sądowego strona pozwana usiłowała zdaniem Sądu do tak ogólnie sformułowanej przyczyny wypowiedzenia dopasować różne stany faktyczne, powiązać je z osobą powoda i przypisać im znaczenie prawne w świetle wskazanych w wypowiedzeniu, ogólnych przyczyn. Treść wypowiedzenia w ogóle nie zawiera opisu zarzutów przedstawionych przez stronę pozwaną w odpowiedzi na pozew ani zarzutów formułowanych – zresztą również ogólnikowo - przez świadka C. K., który podnosił, że powód „nie sprawdził lodówek”, jego praca „pozostawiała wiele do życzenia”, „uchylał się od obowiązków”. Podkreślenia wymaga, że zeznania tego świadka są sprzeczne z zeznaniami dwóch przełożonych powoda J. W. i M. G..

W ocenie Sądu, wbrew stanowisku pozwanego, wymóg wskazania przyczyny konkretnej i rzeczywistej przez pracodawcę nie może prowadzić do sytuacji, w której pracownik będzie zmuszony domyślać się w oparciu o okoliczności towarzyszące ustaniu stosunku pracy, czy też istniejące w ostatnim okresie zatrudnienia, czy to właśnie one - lub które z nich – stały się przyczyną zwolnienia go z pracy lub czy przyczyn tych winien szukać gdzie indziej. Nawet jeśli w okresie zatrudnienia, szczególnie – jak w przypadku powoda – kilkuletniego - pracodawca kierował do pracownika różne uwagi, nie zwalnia to zdaniem Sądu pracodawcy ze wskazania które z tych zastrzeżeń stały się przyczyną rozwiązania umowy o pracę.

Nie sposób również przyjąć, by pracodawca, który jedynie bardzo ogólnikowo wskazał w wypowiedzeniu przyczyny zwolnienia pracownika, mógł dowolnie i bez żadnych ograniczeń w toku procesu o odszkodowanie za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy, wypełniać te przyczyny treścią przez powoływanie licznych zarzutów z całego okresu zatrudnienia pracownika. Taki pracodawca byłby zdaniem Sądu Rejonowego niezasłużenie w nieporównywalnie lepszej sytuacji procesowej od pracodawcy, który prawidłowo, precyzyjnie wskazał w wypowiedzeniu jedną lub kilka przyczyn – on bowiem nie mógłby się powoływać na istnienie innych powodów rozwiązania umowy, będąc zobowiązany do udowodnienia istnienia przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. Jak wyżej wskazano, zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu.

Uznając, że przyczyny wskazane w treści dokumentu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem za wypowiedzeniem nie spełniają wymogu konkretności i jasności i nie umożliwiają powodowi podjęcia skutecznej obrony (co do zasady powód już w pozwie obowiązany był wskazać wszystkie twierdzenia i dowody na poparcie swoich twierdzeń, w niniejszej sprawie powód nie miał zaś żadnej możliwości wyczerpującego odniesienia się do tak ogólnikowo określonych w wypowiedzeniu przyczyn), Sąd Rejonowy, mając na względzie orzecznictwo Sądu Najwyższego (por. I PKN 670/99 – wyrok z dnia 26.05.2000 r., II PK 236/04 – wyrok z 17.02.2005), dopuszczające w niektórych (wyjątkowych) przypadkach spełnienie wymogu uzasadnienia wypowiedzenia w inny sposób niż przez wskazanie przyczyny wypowiedzenia w jego treści, zbadał ponadto okoliczność, czy powodowi w jakikolwiek inny sposób wskazano konkretne przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę, w szczególności czy istnieje inny (wcześniejszy) dokument zawierający konkretne zarzuty wobec pracy powoda, np. ocena jego pracy z okresu bezpośrednio poprzedzającego rozwiązanie umowy, pismo wzywające powoda w bezpośrednim okresie przed wypowiedzeniem do poprawy jakości pracy wskazujące na możliwość rozwiązania umowy w sytuacji dalszego niespełniania tych czy innych konkretnych oczekiwań złożone do akt osobowych, lub też czy pracodawca ustnie poinformował szczegółowo powoda o tym, z jakich dokładnie przyczyn zostaje on zwolniony z pracy.

Zgromadzony materiał dowodowy pozwolił zdaniem Sądu Rejonowego na jednoznaczne ustalenie, że powód nie został zapoznany z konkretnymi przyczynami wypowiedzenia nie tylko w treści dokumentu wypowiedzenia, ale również

w żaden inny sposób. Strona pozwana nie poinformowała powoda o konkretnych zarzutach w żadnym dokumencie doręczonym mu w okresie bezpośrednio poprzedzającym zwolnienie. Świadek W., przełożony powoda, wskazał podczas przesłuchania, że podczas wręczania wypowiedzenia powodowi, prośba powoda o wskazanie przyczyn pozostała bez odpowiedzi ze strony K. K..

Ciężar wykazania, że powodowi przedstawiono w ten czy inny sposób konkretne przyczyny rozwiązania umowy, spoczywał w niniejszej sprawie na stronie pozwanej. Wobec zaprzeczenia przez powoda, by kiedykolwiek ustnie przedstawiono mu konkretnie przyczyny rozwiązania umowy, uznać należało, że strona pozwana nie wykazała, by poinformowała powoda o konkretnych przyczynach rozwiązania umowy. Ponadto podkreślić należy, że doprecyzowanie konkretnej przyczyny rozwiązania umowy w inny sposób niż przez wskazanie jej w treści wypowiedzenia jest możliwe tylko w wyjątkowych sytuacjach. Zdaniem Sądu Rejonowego z takimi sytuacjami mamy do czynienia, gdy istnieje jedna, ewidentna przyczyna rozwiązania stosunku pracy, nie zaś gdy są to przyczyny liczne, związane z całym przebiegiem zatrudnienia pracownika lub jego znacznym okresem, i kiedy pracownik musi się domyślać, które z ewentualnych zarzutów stały się przyczyną rozwiązania z nim stosunku pracy.

W niniejszej sprawie pracodawca nie wskazał zatem jasnych, konkretnych przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy ani w treści dokumentu wypowiedzenia, ani – jak wynika z zeznań świadka W. i wyjaśnień powoda – podczas jego wręczania.

W świetle powyższych rozważań zbędne dla rozstrzygnięcia sprawy było roztrząsanie prawdziwości rzekomych powodów zwolnienia powoda, wskazanych konkretniej dopiero w odpowiedzi na pozew i częściowo w zeznaniach świadków. Sąd Rejonowy zbadał jednak materiał dowodowy oferowany przez stronę pozwana w tym zakresie i stwierdził w jego świetle, że strona pozwana nie udowodniła, żeby powód dopuścił się jakichkolwiek naruszeń w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, nawet określonych tak ogólnikowo.

Z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 14.655,45 zł brutto, stanowiącą trzykrotność średniego miesięcznego wynagrodzenia za pracę liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, z ustawowymi odsetkami od dnia 25.02.2015 r., tj. od dnia doręczenia pozwu stronie pozwanej, do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy uwzględnił również w całości roszczenie powoda o zapłatę kwot z tytułu wynagrodzenia za pracę, zapłaconego za okres od stycznia do czerwca 2012 r. w zaniżonej o 1050 zł brutto w stosunku do treści umowy o pracę wysokości. Wbrew stanowisku strony pozwanej, roszczenie w tym zakresie nie było przedawnione – przedawnieniu uległo jedynie roszczenie wymagalne na koniec grudnia 2011 r., tj. za okres od 20.12.2011 r., od kiedy miała obowiązywać podwyżka, do końca tego miesiąca, przy czym powód tej kwoty w niniejszej sprawie nie dochodził – właśnie z uwagi na jej przedawnienie. Wynagrodzenie w podwyższonej wysokości za styczeń 2012 r. było wymagalne od ostatniego dnia tego miesiąca, a zatem powód złożył powództwo w niniejszej sprawie przed upływem terminu przedawnienia tego roszczenia (w dniu 28.01.2015 r.). Nie uległy zatem również przedawnieniu kwoty z tytułu niedopłaconego wynagrodzenia za pracę za miesiące od lutego do czerwca 2012 r.

Wbrew zarzutom strony pozwanej, w świetle brzmienia par. 4 umowy o pracę łączącej strony, nie sposób przyjąć, by podwyżka wynagrodzenia była warunkowa. Z treści umowy wynika, że w okresie od dnia 20.06.2011 r. do 19.12.2011 r. wynosi 3450 zł, zaś od dnia 20.12.2011 r. miesięczne wynagrodzenie brutto wynosić będzie 4500 zł. W umowie wskazano, co powód powinien opanować w okresie do 19.12.2011 r., co zaś w okresie od 20.12.2011 r. Nie wskazano jednak, że wypłata podwyższonego wynagrodzenia jest uzależniona od zdobycia wskazanych umiejętności, w jaki sposób zostanie ocenione, czy powód już opanował konkretną umiejętność „w sposób pewny” i nie wskazano jednoznacznie, że nieopanowanie tych umiejętności będzie skutkowało brakiem podwyżki wynagrodzenia. Podkreślenia również wymaga, że powód został w marcu 2012 r. poddany testowi, ale jego wyniki i skutki nie zostały z powodem omówione.

Oczywistym jest, że strona pozwana mogła uzależnić przyznanie powodowi podwyżki od spełnienia przez niego określonych warunków, okoliczność taka musiałaby jednak jednoznacznie wynikać z umowy o pracę. Sformułowania

zawarte w umowie o pracę (dokumencie sporządzonym w dwóch wersjach językowych, którego polska część stanowi tłumaczenie z języka niemieckiego i zawiera – jak się wydaje - liczne kalki językowe, nie odpowiadające w języku polskim wymogowi precyzji) nieprecyzyjnie formułuje zasady uzyskania przez powoda podwyżki. Z jednej strony w wiążącej powoda z pracodawcą umowie bezwarunkowo wskazano, od kiedy powód ma otrzymywać podwyższone wynagrodzenia, z drugiej zaś określono opisowo, jakie umiejętności w danym okresie „należy” opanować i użyto nieprecyzyjnych sformułowań poziomu opanowania tych umiejętności, np. „w sposób pewny”. Nie doprecyzowano, że umiejętności powoda po określonym okresie będą ocenione przez pracodawcę i że od wyników tej oceny zależy przyznanie podwyżki. W tych okolicznościach niejasność treści umowy musi być wykładana na korzyść pracownika. Z tego powodu Sąd Rejonowy uznał, że brak podstaw do przyjęcia, że powodowi nie należy się wynagrodzenie za pracę w wysokości 4500 zł w okresie od stycznia do czerwca 2012 r., tym bardziej, że od lipca 2012 r. wynagrodzenie w kwocie podwyższonej powód od pracodawcy otrzymywał. Sąd zasądził kwoty z tytułu uzupełniającego wynagrodzenia za pracę wraz z odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty.

Zgodnie z art. 98 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Powód wygrał sprawę w całości, a zatem Sąd zasądził na jego rzecz od strony pozwanej kwotę 1080,36 zł z tytułu zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w tym 960 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, na podstawie par. 6 ust. 4 w zw. z par. 11 pkt 1 i 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, z czego 60 zł z tytułu kosztów zastępstwa w sprawie o odszkodowanie i 900 zł z tytułu zastępstwa w sprawie o zapłatę wynagrodzenia za pracę (stawki wg przepisów obowiązujących na dzień złożenia pozwu).

W pkt III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c., który statuuje zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, obciążył stronę pozwaną, nakazując jej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia kwoty 1248,60 zł, z czego 1048 zł tytułem u nieuiszczonej opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy, zaś 200,60 zł tytułem zwrotu poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa kosztów stawiennictwa świadka .

W punkcie IV wyroku Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 4.885,15 zł brutto, stanowiącej równowartość średniego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.