

UZASADNIENIE

Powód M. S. (1) wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. kwoty 5.646 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od 31 marca 2020 r. do dnia zapłaty. Nadto wniósł o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że był zatrudniony w spółce (...) na podstawie umowy o pracę od dnia 1 listopada 2018 r. Dnia 27 lutego 2020 r. wypowiedziano mu umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako wyłączną przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał likwidację stanowiska pracy.

Zgodnie z art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego, bądź indywidualnego, pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w wysokości uzależnionej od zakładowego stażu pracy. W przypadku powoda, który zatrudniony był krócej niż 2 lata, odprawa powinna wynosić równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia. Powód podjął próbę rozmowy z byłym pracodawcą, na temat nieotrzymanej odprawy. W tej konwersacji, powód usłyszał od prezesa zarządu pozwanej, iż „nie będzie płacił, bo zna przepisy” oraz, że powód jest „niewdzięczny”.

Zdaniem powoda jego sytuacja prawna w zakresie otrzymania odprawy jest klarownie uregulowana przepisami ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Stosuje się je w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę.

Pełnomocnik powoda wezwał pozwaną do zapłaty odprawy. Jednak pozwana w odpowiedzi wskazała, że likwidacja stanowiska pracy powoda nie była jedyną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę.

Zdaniem powoda argumenty pozwanej miały jedynie na celu uniknięcie wypłaty należnej odprawy.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu. Przyznała, że powód był u niej zatrudniony na umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 lipca 2019 r. Natomiast wskazana przez powoda data 1 listopada 2018 r. dotyczy pierwszego zatrudnienia powoda na okres próbny. Łączny okres zatrudnienia powoda u pozwanej wyniósł 17 miesięcy. Przyznała też, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 31 marca 2020 r. Nadto przyznała, że wystawiła powodowi świadectwo pracy z dnia 1 kwietnia 2020 r., którego odpis został dołączony do pozwu.

Po powzięciu informacji, że powód w newralgicznych momentach uchyla się od obowiązków, zasłaniając się urlopem na żądanie, kierownik w piątek 31 stycznia 2020 r. telefonicznie poinformował powoda o tym, że chciałby z nim w poniedziałek odbyć rozmowę. W dniu 2 lutego 2020 r. zostało wystawione zaświadczenie lekarskie przez lek. W. B., z którego wynikało, że od następnego dnia powód rzekomo miał się stać niezdolny do pracy na okres do 4 lutego 2020 r. z uwagi na konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem. Sytuacja ta powtórzyła się w dniu 5 lutego 2020 r., kiedy inny lekarz z tej samej przychodni stwierdził niezdolność do pracy w okresie 5 do 7 lutego 2020 r. - z tej samej przyczyny. W ten sposób, powód przez cały tydzień nie stawiał się w pracy, uchylając się od wykonania projektów, które obiecał dokończyć i stawienia się na rozmowę z kierownikiem.

Powód stawiał się w pracy w dniach 10-14 oraz 17-21 lutego. W poniedziałek 24 lutego, powód stawiał się do pracy i został poinformowany przez kierownika, że ma się stawić do prezesa na rozmowę. Powód jednak w tym dniu nie stawiał się u prezesa, a przez kolejne dwa dni nie przychodził do pracy, tym razem przedstawiając zwolnienia lekarskie wystawione w dniu 24 lutego 2020 r. stwierdzające niezdolność do pracy między 25 i 26 lutego 2020 r. z konieczności sprawowania opieki nad drugim dzieckiem.

To, że powód nie stawiał się u prezesa w dniu 24 lutego 2020 r., kiedy był w pracy i nie miał żadnego zwolnienia, a następnie przedstawiał zwolnienia na kolejne dni, wzbudziło podejrzenie co do rzetelności przedstawianych zwolnień

lekarskich i lojalności pracownika. W obliczu kolejnych skarg na pracę powoda, przedkładanie w krótkim okresie czasu zwolnień lekarskich oraz wniosków o udzielenie urlopu na żądanie, pomimo wcześniejszego deklarowania, że w tych dniach powód będzie w pracy i zdąży wykonać swoje obowiązki, podjęto decyzję o jego zwolnieniu.

W dniu 26 lutego 2020 r. prezes zarządu pozwanej skonsultował z księgową i kadrową spółki - (...), zamiar zwolnienia powoda, a następnie polecił jej przygotować pisemne wypowiedzenie umowy o pracę ze wskazaniem, jako przyczyny wypowiedzenia likwidację stanowiska pracy z uwagi na nieprawidłowe wykonywanie obowiązków przez pracownika. Kolejnego dnia, pomimo wcześniej planowanego wyjazdu, prezes pozwanej został w firmie i osobiście zaprosił powoda do swojego gabinetu na rozmowę. W trakcie tej rozmowy, prezes pozwanej poinformował powoda o tym, że jego praca jest oceniana negatywnie, ponieważ nie wywiązuje się z zadań, dezorganizuje pracę zespołu, ignoruje polecenia kierownika w zakresie organizacji czasu pracy oraz zignorował wcześniejsze polecenie prezesa do stawienia się na rozmowę w dniu 24 lutego 2020 r. Prezes dodał, że pomimo tego, że ma wątpliwości co do przedkładanych zwolnień, bo dziwnym trafem zbiegają się one z terminami, w których powód miał przedstawić efekty swojej pracy, będzie je honorował, ale z uwagi na powtarzalność tych działań w krótkim odstępie czasu, powód utracił jego zaufanie. Powód w trakcie rozmowy z prezesem nie kwestionował faktów leżących u podstaw oceny jego pracy, nie zaprzeczał, że popełnił błędy, a jedynie usiłował się tłumaczyć przemęczeniem wynikającym ze sprawowania opieki nad kilkumiesięcznym dzieckiem i przeprosił, że zawiódł zaufanie pracodawcy. Na koniec tej rozmowy, prezes zarządu pozwanej poinformował powoda, że w związku z omówionymi uchybieniami podjął decyzję o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę i czyni to z niechęcią, ponieważ utrata pracownika jest dla niego problemem oraz dobrze wie, że nie znajdzie nikogo innego na jego stanowisko, po czym skierował go do pokoju księgowej w celu załatwienia formalności związanych ze zwolnieniem. Po wyjściu od prezesa, powód udał się do pokoju księgowej, która wręczyła mu wcześniej przygotowane wypowiedzenie umowy o pracę, w której jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska pracy z winy pracownika. Takie sformułowanie, w świetle wszystkich okoliczności, a zwłaszcza w kontekście odbytej z powodem chwilę wcześniej rozmowy z prezesem zarządu pozwanej, księgowa uznała za wystarczające. Powód wskazał księgowej, że niedawno urodziło mu się dziecko i musi szybko znaleźć nową pracę, a z takim wypowiedzeniem może być mu trudno i zapytał czy nie można po prostu wskazać samej likwidacji stanowiska pracy. Początkowo księgowa odmówiła i wytłumaczyła powodowi dlaczego nie można tego zmienić, ale powód nalegał, aby spróbowała coś z tym zrobić, a on pod koniec dnia przyjdzie podpisać wypowiedzenie. Księgowa przygotowała drugą wersję wypowiedzenia i poinformowała prezesa o prośbie powoda, który okazał wyrozumiałość względem sytuacji życiowej swojego pracownika i podpisał finalną wersję wypowiedzenia. Przy okazji prezes polecił księgowej, aby powód wykorzystał wszystkie przysługujące mu dni urlopu i nie świadczył już pracy. Powód tego samego dnia, tj. w czwartek 27 lutego 2020 r. przyszedł ponownie do księgowej, która mu wskazała, że prezes zgodził się na zmianę, ale powód ma już nie świadczyć pracy i wykorzystać zaległy urlop. Powód się zgodził, podziękował za zrozumienie jego sytuacji i odebrał od księgowej formularze wniosków urlopowych, które miał wypełnić i przynieść w poniedziałek. W piątek powód stawiał się w pracy, żeby rozliczyć swoją pracę z kierownikiem, pożegnać się z kolegami i zabrać swoje rzeczy, a w poniedziałek, 2 marca 2020 r. dostarczył księgowej wypełnione wnioski o urlopy:

- wypoczynkowy w wymiarze 14 dni od 3 do 20 marca 2020 r.

- ojcowski w wymiarze 7 dni od 23 do 29 marca 2020 r.

- na poszukiwanie pracy w wymiarze 2 dni od 30 do 31 marca 2020 r.

Zostały one zaakceptowane przez pracodawcę.

W trakcie rozmowy z księgową w dniu 2 marca 2020 r., powód nie skarżył się na żadne dolegliwości, wyglądał na osobę w pełni sił i nie przejawiał żadnych objawów, które mogłyby uzasadniać podejrzenie, że jest chory, przeziębiony czy choćby osłabiony.

W pierwszym dniu rozpoczęcia urlopu wypoczynkowego, tj. w dniu 3 marca 2020 r., powód udał się do Przychodni (...), gdzie lek. I. M. stwierdziła jego niezdolność do pracy w okresie od dnia 3 do 8 marca 2020 r. Z kolei w dniu 9 marca 2020 r. ta sama lekarz stwierdziła kolejną niezdolność powoda, tym razem od dnia 9 do dnia 15 marca 2020

r. Na obu zaświadczeniach lekarz nie wskazał numeru statystycznego choroby, a jedynie oznaczenie (...) oraz określił wskazanie lekarskie cyfrą „2”, co oznacza, że pacjent nie musi leżeć, może chodzić.

Powód nie poinformował pracodawcy o tym, że przez niemal cały okres urlopu wypoczynkowego przebywał na zwolnieniu lekarskim. Pozwana dowiedziała się o tym dopiero po pewnym czasie z informacji uzyskanej z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Na początku kwietnia 2020 r., powód stawił się w siedzibie pozwanego w celu odebrania świadectwa pracy i poinformował prezesa, że oczekuje wypłacenia mu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop i jednomiesięcznej odprawy. Prezes pozwanej w dość emocjonalnej rozmowie z powodem wyraził swój żal wobec postępowania powoda, wskazując, że zachował się jak tchórz, wbrew ustaleniom i za plecami pracodawcy udał się po zwolnienie lekarskie w okresie, w którym tak naprawdę nie było mu ono potrzebne, bo przebywał na urlopie wypoczynkowym i zdecydował się dwa razy iść do lekarza po kolejne zwolnienie, tylko po to, aby otrzymać ekwiwalent za niewykorzystany urlop. Prezes powiedział, że czuje się przez powoda oszukany, ale wie, że musi mu wypłacić ekwiwalent za niewykorzystany urlop i zrobi to. Natomiast co do zapłaty odprawy wskazał, że powód powinien się wstydzić w ogóle o niej wspominać, bo doskonale wie dlaczego został zwolniony i że odprawa mu się nie należy. Prezes pozwanej wskazał też, że mógł powoda zwolnić dyscyplinarnie, kiedy miał do tego powód, ale nie zrobił tego, bo jako lojalny szef, mimo niezadowolenia z jego pracy, postanowił go uchronić przed skutkami zwolnienia dyscyplinarnego oraz ułatwić mu możliwość szybkiego znalezienia nowej pracy, ale ma teraz nauczkę na przyszłość.

Pozwana nie podważała kompetencji powoda. Uznała go za osobę, posiadającą dobre przygotowanie merytoryczne do pracy na stanowisku technologa konstruktora. Natomiast co do pozostałych zalet, które powód sobie przypisywał wskazała, że może się wypowiedzieć wyłącznie w oparciu o własne doświadczenia, a te niestety nie pozwalają na uznanie powoda za osobę, którą cechuje wysoki poziom

terminowości oraz precyzja w wykonywaniu zadań.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strony łączył stosunek pracy nawiązany w dniu 25 października 2018 r. Od 29 czerwca 2019 r. jego podstawę stanowiła umowa o pracę na czas nieokreślony. W jego ramach powód świadczył pracę na rzecz pozwanej na stanowisku technologa-konstruktora. Do jego obowiązków należało m.in. przygotowywanie dokumentacji technologicznej elementów, które pozwana produkowała na zlecenie swoich klientów, w tym dokumentację materiałową oraz rysunki techniczne. Jednocześnie zajmował się najwyżej dwoma zleceniami.

Dowód:

- umowy o pracę k. B5, B15, B18, B21 akt osobowych
- stanowiskowa karta pracy w części B akt osobowych
- zeznania E. P. k. 90-91v
- zeznania L. S. k. 93-94v

Ostatnie zlecenie, przy którym powód pracował, zostało ukończone pod koniec stycznia 2020 r. W tamtym okresie ilość zamówień składanych pozwanej malała. Pozwana zatrudniała wówczas 36 pracowników.

Dowód:

- zeznania E. P. k. 105-106
- przesłuchanie M. S. k. 107-108

W lutym 2020 r. M. S. (3) zorganizował spotkanie z pracownikami, podczas którego poinformował ich o trudnej sytuacji pozwanej wynikającej z niewielkiej ilości nowych zleceń.

Kilka dni później, w dniu 27 lutego 2020 r. M. S. (3) zaprosił powoda na rozmowę, w czasie której ponownie wskazał, iż pozwana znajduje się w trudnej sytuacji. Wykonuje obecnie niewielkie zlecenia. Dlatego zdecydował się zlikwidować stanowisko powoda. Następnie wręczył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, gdzie jako przyczynę podano likwidację stanowiska pracy.

Dowód:

- pismo z 27.02.20 r. k. C1 akt osobowych
- przesłuchanie M. S. k. 107-108

Projekt oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę na polecenie M. S. (3) sporządziła E. P. zatrudniona w pozwanej na stanowisku głównej księgowej. To również on określił przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

Dowód:

- zeznania E. P. k. 90-91v
- przesłuchanie M. S. k. 111-112

Powód miał do wykorzystania zaległy urlop wypoczynkowy. Dlatego też ustalił z dyrektorem S. Ł., iż w okresie wypowiedzenia wykorzysta ten urlop (między 3 i 20 marca 2020 r.). Następnie zostanie mu udzielony urlop ojcowski w wymiarze 7 dni od 23 do 29 marca 2020 r. Natomiast w ostatnich 2 dniach marca 2020 r. zostanie mu udzielony urlop na poszukiwanie pracy.

Dowód:

- kopie wniosków urlopowych k. 47-49

Ostatecznie nie doszło do wykorzystania przez powoda wszystkich zaplanowanych urlopów, albowiem w okresach od 3 do 8, od 9 do 15 marca 2020 r. zajmował się swoim chorym dzieckiem.

Dowód:

- zaświadczenia lekarskie k. 50-51
- przesłuchanie M. S. k. 111-112

Likwidacja stanowiska pracy powoda była jedyną przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę. Pozwana dotąd nie zatrudniła nowego pracownika na stanowisku technologa-konstruktora.

Dowód:

- zeznania E. P. k. 90-91v
- zeznania L. S. k. 93-94v
- przesłuchanie M. S. k. 107-108

Powód wezwał pozwaną do dobrowolnego zaspokojenia jego roszczenia z tytułu odprawy. Ta jednak odmówiła uczynienia zadość jego wezwaniu.

Dowód:

- pismo z 27.05.20 r. k. 7-8

- pismo z 15.05.20 r. k. 10-11

Sąd zważył, co następuje:

Podstawę prawną żądania powoda stanowił art. 8 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 10. ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2018 roku, poz. 1969) – powoływanej w dalszej części uzasadnienia jako „ustawa o zwolnieniach grupowych”.

Wedle treści art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, jej przepisy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Jak wynika z zeznań głównej księgowej pozwanej, w dacie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę pozwana zatrudniała 36 pracowników. Jej relację potwierdził też powód. Skądinąd strona pozwana nie przeczyła, by stan jej zatrudnienia wyłączał zastosowanie ustawy o zwolnieniach grupowych.

Przepis art. 8 w/w ustawy przewiduje, iż pracownik, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy nabywa prawo do odprawy pieniężnej, jeśli niedotycząca pracownika przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy była wyłącznym powodem ustania jego zatrudnienia.

Odprawa przewidziana jest nie tylko w razie zwolnień grupowych, ale także w razie tzw. zwolnień indywidualnych w trybie art. 10 ust. 1 w/w ustawy. Jej wysokość jest uzależniona od stażu pracy danego pracownika. Wedle treści art. 8 ust. 1 wysokość odprawy stanowi:

- 1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Zgodnie z ugruntowanym orzecnictwem, prawo pracownika do odprawy powstaje wówczas, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje z przyczyn od niego niezależnych, czyli z nie związanych z cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się z obowiązków pracowniczych przez pracownika. Jednocześnie przyczyny te mogą być zawinione przez pracodawcę, jak i od niego niezależne. Ich katalog jest bardzo szeroki. Dlatego przyjętym jest, iż przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy w ramach ustawy o zwolnieniach grupowych są wszelkie inne czynniki - poza statusem pracownika - rzutujące na potrzebę świadczenia pracy na rzecz konkretnego pracodawcy. W konsekwencji pracownik nie musi wykazywać w ewentualnym procesie o odprawę, że przyczyna ustania jego zatrudnienia leży po stronie pracodawcy (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2016 r., sygn. II PK 281/15, z dnia 24 marca 2011 r., sygn. I PK 185/10, z dnia 20 marca 2009 r., I PK 185/08).

Według stanowiska pozwanej zawartego w odpowiedzi na pozew, M. S. (3) miał zamiar zwolnienia powoda, stąd 26 lutego 2020 r. polecił E. P. przygotować pisemne wypowiedzenie umowy o pracę ze wskazaniem, jako przyczyny wypowiedzenia likwidacji stanowiska pracy z uwagi na nieprawidłowe wykonywanie obowiązków przez pracownika. Następnego dnia odbył rozmowę z powodem, podczas której poinformował go o tym, że jego praca jest oceniana negatywnie, ponieważ nie wywiązuje się z zadań, dezorganizuje pracę zespołu, ignoruje polecenia kierownika w zakresie organizacji czasu pracy oraz zignorował wcześniejsze polecenie prezesa do stawienia się na rozmowę w dniu 24 lutego 2020 r. Wspomniał też o korzystaniu przez powoda ze zwolnień lekarskich.

Powód w trakcie rozmowy miał nie kwestionować faktów leżących u podstaw oceny jego pracy. Nie zaprzeczał też, że popełnił błędy, a jedynie usiłował się tłumaczyć przemoczeniem wynikającym ze sprawowania opieki nad kilkumiesięcznym dzieckiem i przeprosił, że zawiódł zaufanie pracodawcy.

Na koniec tej rozmowy, prezes zarządu pozwanego miał poinformować powoda, że w związku z omówionymi uchybieniami podjął decyzję o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę i czyni to z niechęcią, ponieważ utrata pracownika jest dla niego problemem oraz dobrze wie, że nie znajdzie nikogo innego na jego stanowisko.

Po zakończeniu rozmowy powód udał się do pokoju księgowej, która wręczyła mu wcześniej przygotowane wypowiedzenie umowy o pracę, w której jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska pracy z winy pracownika.

Powód miał następnie powiedzieć księgowej, że niedawno urodziło mu się dziecko i musi szybko znaleźć nową pracę, a z takim wypowiedzeniem może być mu trudno. Dlatego zapytał czy nie można po prostu wskazać samej likwidacji stanowiska pracy. Początkowo księgowa odmówiła i wytłumaczyła powodowi dlaczego nie można tego zmienić, ale powód nalegał, aby spróbowała coś z tym zrobić, a on pod koniec dnia przyjdzie podpisać wypowiedzenie. Księgowa przygotowała drugą wersję wypowiedzenia i poinformowała prezesa o prośbie powoda, który okazał wyrozumiałość względem sytuacji życiowej swojego pracownika i podpisał finalną wersję wypowiedzenia.

Tak przedstawiona wersja zdarzeń nie została potwierdzona materiałem dowodowym.

W zeznaniach pisemnych E. P. jednoznacznie wskazała, że przyczyną wypowiedzenia powodowi była likwidacja stanowiska pracy. Nie wspomniała nic na temat zastrzeżeń do pracy powoda. Zaprzeczyła też, by uczestniczyła w rozmowach na temat rozwiązania umowy o pracę z powodem. Projekt oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę sporządziła na polecenie M. S. (3).

Również L. S. (2) wskazał wyłącznie likwidację stanowiska pracy, jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę powodowi.

Z uwagi na ogólnikowy charakter zeznań złożonych na piśmie, Sąd zdecydował się przesłuchać świadków uzupełniająco na rozprawie.

E. P. w ramach swobodnej wypowiedzi potwierdziła przyczynę wypowiedzenia wskazaną w oświadczeniu pozwanej. Zeznała też, że „powód miał zostać zwolniony dyscyplinarnie, ale dogadał się z prezesem i prezes poszedł mu na rękę. To kłóci się z wersją zdarzeń zaprezentowaną w odpowiedzi na pozew, gdyż wedle twierdzeń w niej zawartych umowa o pracę miała być wypowiedziana, a nie rozwiązana bez wypowiedzenia.

Według świadka powód miał poprosić M. S. (3) o zmianę trybu rozwiązania umowy z uwagi na małe dziecko i prawdopodobne trudności w znalezieniu pracy, gdyby rozwiązanie miało nastąpić z jego winy. Dodała, że stanowisko powoda i tak zostałyby zlikwidowane, gdyż zaczęła się pandemia.

Ostatecznie jednak świadek zeznała, iż nie pamięta co dokładnie powiedział jej M. S. (3) odnośnie przyczyny wypowiedzenia poza tym, że w oświadczeniu pozwanej jako przyczyna ma zostać wpisana likwidacja stanowiska pracy.

Według świadka powód nie przykładał się do pracy. Nie kończył jej, gdyż korzystał ze zwolnień lekarskich.

L. S. (2) zeznał, że częściowo nadzorował pracę powoda i od stycznia 2020 r. pracownicy (mistrzowie) działu produkcji zgłaszali zastrzeżenia, iż powód późno zaczyna pracę. Szczegółów nie potrafił jednak podać, bo ich nie pamiętał. Nie pamiętał też sytuacji, kiedy to powód miał stawić się u M. S. (3) na rozmowę, ale zignorował to polecenie. Potwierdził, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem była likwidacja jego stanowiska pracy.

Najszerzą relację przedstawił M. S. (3). Według niego, nie od stycznia 2020 r., ale już 6 miesięcy przed wypowiedzeniem umowy, zaczęły do niego dochodzić informacje o problemach powoda z terminowym

wykonywaniem obowiązków. L. S. (2) (kierownik produkcji) oraz główny technolog mieli mu złożyć oficjalne skargi na powoda. Przy czym okoliczność taka nie wynika z zeznań L. S. (2).

Według M. S. (3), stało się to przyczyną przeprowadzenia rozmowy z powodem. Nie mogła się ona odbyć z uwagi na nieobecność w pracy powoda (zwolnienia lekarskie). Gdy już do niej doszło, był zdecydowany zwolnić powoda. W jej trakcie powiedział on powodowi o tym, że ignoruje polecenia, nie wykonuje zadań, „bierze zwolnienia”. Doszło wówczas do złożenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jako przyczyny wypowiedzenia M. S. (3) wskazał niewykonywanie poleceń przełożonych, wprowadzanie ich w błąd poprzez obiecywanie zakończenia zadania i udawanie się na zwolnienie lekarskie przed jego zakończeniem, nie stawianie się na jego polecenie w firmie, brak komunikacji.

Mimo takiego przebiegu rozmowy z powodem polecił księgowej przygotowanie projektu wypowiedzenia umowy o pracę, gdzie jako przyczyna miała widnieć likwidacja stanowiska pracy. Podanie takiej przyczyny miała mu doradzić kadrowa. Powiedziano mu, że powód ma jakieś problemy z dziećmi. Dlatego M. S. (3) nie chciał mu szkodzić. Podkreślił, że to on sam podjął decyzję, iż nie zwolni powoda dyscyplinarnie, a ograniczy się do wypowiedzenia. W pozwanej nie ma zwyczaju prowadzenia dyskusji z zarządem, „jeżeli chodzi o sposób złożenia wypowiedzenia”. Nie pamiętał, czy ktoś interweniował w sprawie zmiany sposobu rozwiązania z powodem umowy o pracę, ale wydawało mu się, że takiej interwencji nie było.

W przedstawionych powyżej relacjach spójne jest tylko to, że miały miejsce zastrzeżenia do pracy powoda, choć L. S. (2) i M. S. (3) nie byli zgodni, co do okresu, w jakiego dotyczyły. Według pierwszego, problemy zaczęły się w styczniu 2020 r., a według drugiego - już we wrześniu 2019 r.

Nadto przesłuchiwani byli zgodni w kwestii ostatecznej przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, czyli likwidacji stanowiska pracy.

Nie potwierdzili oni tego, że pierwotnym zamiarem było wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, jak wskazano w odpowiedzi na pozew. Według E. P. i M. S. (3), powoda zamierzano zwolnić dyscyplinarnie.

Odnośnie tej okoliczności, zdaniem Sądu, dostępny materiał dowodowy nie daje podstaw do zarzucenia powodowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Pracownikowi nie można postawić takiego zarzutu z tego względu, iż nie świadczy pracy w okresach niezdolności do jej wykonywania potwierdzonej zaświadczeniami lekarskimi. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy pracodawca lub Zakład Ubezpieczeń Społecznych stwierdzą (w ramach przeprowadzonej kontroli), że niezdolność do pracy faktycznie nie wystąpiła.

Tymczasem pozwana sama nie kontrolowała zasadności zwolnień lekarskich powoda, jak i nie zwróciła się o taką kontrolę do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Dlatego nie może ona obecnie kwestionować ich prawidłowości.

Nie może też czynić powodowi zarzutu, iż ten nie wykonał polecenia stawienia się na rozmowę z M. S. (3), skoro nieobecność w pracy powoda była usprawiedliwiona.

Pozostałe zarzuty są bardzo ogólnikowe. Nie zostały też potwierdzone ewidencją czasy pracy, z której wynikałyby spóźnienia powoda, czy dokumentami potwierdzającymi nieterminowe wykonywanie zadań.

Skoro według M. S. (3) zarzuty do pracy powoda tak istotnie zaburzały proces pracy pozwanej, to nie było przeszkód, by umowę o pracę z nim rozwiązać na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. To, że sam zrezygnował z zastosowania tego trybu (o ile w istocie zamierzał z niego skorzystać), świadczy o tym, iż waga ewentualnych zarzutów była wysoce wątpliwa. Do tego nikt, włącznie z powodem, nie nakłaniał go do zmiany decyzji o zwolnieniu dyscyplinarnym. Miał to uczynić sam.

W tym stanie rzeczy trudno doszukać się logiki w relacji M. S. (3) i E. P. co do tego, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem pierwotnie miało nastąpić na podstawie w/w przepisu.

O ile pozwana miała uwagi do pracy powoda, a nie chciała zwalniać go dyscyplinarnie, mogła zastosować wypowiedzenie ze wskazaniem ewentualnych niedociągnięć w sposobie wykonywania obowiązków zawodowych. Mogła też zaproponować powodowi rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia. Między zwolnieniem dyscyplinarnym i wypowiedzeniem z uwagi na likwidację stanowiska pracy były rozwiązania pośrednie, na które jednak się nie zdecydowała.

W świetle tych rozważań należało uznać za niewiarygodne relacje M. S. (3) i E. P., a także twierdzenia zawarte w odpowiedzi na pozew co do tego, iż pozwana rozważała rozwiązanie umowy pracę z powodem z innej przyczyny, aniżeli likwidacja jego stanowiska pracy.

Należało w tej sytuacji dać wiarę wersji przedstawionej przez powoda, wedle której ilość zleceń na usługi pozwanej uległa zmniejszeniu, co potwierdziła też E. P.. Wobec zmniejszenia zapotrzebowania na pracę powoda, i w celu obniżenia kosztów zatrudnienia, pozwana zdecydowała się na likwidację jego stanowiska. Przyczyna ta miała charakter realny, albowiem do chwili obecnej nie przywrócono w strukturze pozwanej stanowiska technologa-konstruktora.

Powód zgodził się nie generować dodatkowych kosztów dla pozwanej poprzez wykorzystanie w naturze przysługującego mu urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia. Ostatecznie jednak pozwana musiała wypłacić mu ekwiwalent za niewykorzystany urlop. M. S. (3) negatywnie ocenił to postępowanie powoda, przez co odmówiono powodowi wypłacenia odprawy.

W tym stanie rzeczy roszczeniu powoda należało udzielić ochrony prawnej, albowiem rozwiązanie stosunku pracy łączącego strony nastąpiło z przyczyn od niego niezależnych.

W kwestii ustalenia wysokości odprawy Sąd oparł się na niekwestionowanych przez powoda wyliczeń przedstawionych przez pozwaną. Według nich stanowiła ona kwotę 5.646 zł.

Uwzględnieniu podlegało również roszczenie o odsetki ustawowe za opóźnienie od zasądzonej należności głównej. Ich podstawę stanowił art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., wedle którego jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

Wedle treści art. 455 k.c. jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony, ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania.

Funkcja odprawy sprowadza się do złagodzenia ekonomicznych skutków utraty zatrudnienia. Odprawa staje się wymagalna w ostatnim dniu stosunku pracy. Dlatego roszczenie odsetkowe uwzględniono od dnia następnego po ustaniu zatrudnienia powoda, czyli od 1 kwietnia 2020 r.

W pkt II Sąd oddalił powództwo w zakresie żądania odsetek ustawowych za opóźnienie za dzień 31 marca 2020 r. Jak już wskazano, w tym dniu pozwana winna wypłacić powodowi odprawę, stąd opóźnienie nastąpiło dopiero 1 kwietnia 2020 r.

W pkt III wyroku zawarto orzeczenie o kosztach procesu. Jego podstawą był przepis art. 98 k.p.c. Powód wygrał proces w całości. Na jego koszty składało się wynagrodzenie pełnomocnika, które ustalono na podstawie § 2 pkt 3 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

W pkt IV wyroku zawarto orzeczenie o nieuiszczonych kosztach sądowych. Jego podstawę stanowił art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t. j. Dz. U. z 2020 r., poz. 755). Stosownie do wyniku postępowania kosztami tymi należało obciążyć pozwaną w zakresie roszczeń uwzględnionych przez Sąd. Składała się na nie opłata od pozwu w wysokości 400 zł.

Rozstrzygnięcie w pkt V wyroku zapadło w oparciu o przepis art. 477² § 1 k.p.c.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)