

Sygnatura akt IV P 116/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 16-05-2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Ewa Karwacka

Ławnicy: U. O., E. P.

Protokolant: Sebastian Paszek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16-05-2013 r. we W.

sprawy z powództwa S. K.

przeciwko (...) sp. z o.o. we W.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. we W. na rzecz powoda S. K. kwotę 12860,55zł (dwanaście tysięcy osiemset sześćdziesiąt złotych pięćdziesiąt pięć groszy) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 marca 2013r. do dnia zapłaty;

II. nakazuje stronie pozwanej uiszczyć na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia Śródmieścia) kwotę 644zł tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy;

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4286,85zł.

UZASADNIENIE

Powód S. K. pozwem wniesionym do Sądu w dniu 04.02.2013 r. /prezentata k.2/, skierowanym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą we W., po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa /protokół k.70/ domagał się zasądzenia na jego rzecz kwoty 12 860,55 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za wypowiedzenie mu umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w tym trybie.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że ze stroną pozwaną łączyła go od wielu lat umowa o pracę, ostatnio na czas nieokreślony.

Stwierdził, iż złożone mu wypowiedzenie było nieuzasadnione, gdyż pozwany pracodawca wadliwie wskazał jego przyczynę. Mianowicie nie została ona dostatecznie skonkretyzowana, a przez to była dla powoda niezrozumiała.

Podana przez stronę pozwaną przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, polegająca na utracie zaufania do powoda, z uwagi na jej subiektywność, ogólnikowość i wieloznaczność, była wynikiem jego arbitralnej oceny i stronnictwej oceny. W tych okolicznościach nie mogły być powodowi przypisane obiektywne przyczyny umożliwiające rozwiązanie umowy o pracę. W związku z tym przyczyny zaistniałej sytuacji mogły dotyczyć wyłącznie przyczyn leżących po stronie pozwanego pracodawcy. Powód podniósł, iż cieszył się zaufaniem swojego kierownika D. N., nie był przez pracodawcę nigdy karany i był pracownikiem dyspozycyjnym.

Strona pozwana - (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą we W. w odpowiedzi na pozew /k.22/ wniosła o oddalenie powództwa, a także o zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów zastępstwa prawnego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, iż wielokrotnie zwracała powodowi ustnie uwagę odnośnie niewłaściwej jakości wykonywanej pracy z zachowaniem reżimów technologicznych, przy wykonywaniu zadań. Wykonywanie przez powoda pracy w sposób niedbały, niefachowy, skutkowało powstawaniem wad i usterek na wykonywanych budowach, takich jak (...), (...)i innych. Z tego też powodu pozwany pracodawca znacznie obniżał powodowi wysokość premii uznaniowej, bądź nie przyznawał jej wcale za maj, czerwiec sierpień 2012 r.

Strona pozwana podniosła, iż twierdzenie powoda odnośnie zwolnienia go z przyczyn ekonomicznych jest bezpodstawne. Strona pozwana przyznała, iż w grudniu wypowiedziała umowy o pracę 4 pracownikom, 2 pracowników rozwiązało stosunek pracy za porozumieniem stron, zaś w styczniu 2013 r. wypowiedziała 2 pracownikom, a 4 pracowników wystąpiło o rozwiązanie stosunku pracy na zasadzie porozumienia stron.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powoda łączył ze stroną pozwaną stosunek pracy od dnia 02.03.1998 r. na podstawie kilku umów na czas określony, a od dnia 01.05.2005 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku operatora walca, w pełnym wymiarze czasu pracy, z miejscem wykonywania pracy na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej.

W dniu 01.04.2007 r. strony podpisały kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony, mimo tego, iż powód był u strony pozwanej zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 01.05.2005 r.

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powoda wynosiło 4 286,85 zł.

Dowód: - umowy o pracę wraz z aneksami w aktach osobowych powoda;

- zaświadczenie z dnia 05.06.2001 r. /k.9/;

- zaświadczenie o zarobkach /k.67/;

- przesłuchanie powoda /k.70/.

Powód był długoletnim i doświadczonym operatorem walca drogowego (tzw. walc mistrzem), posiadającym także uprawnienia do pracy w charakterze operatora koparki.

Dowód: - roczna ocena pracownika /k.63/;

- zeznania świadka G. S. /k.56/;

- zeznania świadka D. N. /k.56v.-57/;

- zeznania świadka W. K. /k.57/;

- zeznania świadka D. L. /k.57v./;

- przesłuchanie powoda /k.70/.

W działalności strony pozwanej – budowie dróg – zima jest porą przestoju. Na przestrzeni ostatnich kilku lat strona pozwana systematycznie obniżała wynagrodzenie pracowników, w szczególności za zimowy okres przestoju. Polityka obniżania pracownikom wynagrodzenia przejawiała się także w wypłacaniu im coraz niższych premii, bądź też niewypłacaniu takich premii w ogóle.

Powód w dniu 27 listopada 2012 r. otrzymał, tak jak i pozostali pracownicy fizyczni zatrudnieni przy pracach uzależnionych od warunków atmosferycznych, wypowiedzenie warunków pracy w części dotyczącej zasad wynagrodzenia za czas przestoju. Po okresie wypowiedzenia tj. od dnia 1.03.2013 r. wynagrodzenia za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi, miało nie przysługiwać.

Dowód: - wypowiedzenie zmieniające z dnia 19.11.2012 r. /k.11/;

- zeznania świadka D. U. /k.58/;

- przesłuchanie powoda /k.70/.

Podczas spotkania z powodem w dniu 30.01.2013 r. strona pozwana zaproponowała powodowi pracę na stanowisku operatora koparki z uposażeniem operatora koparki, a zatem niższym, niż dotychczasowe.

W związku z nieprzyjęciem przez powoda propozycji zmiany jego warunków pracy i płacy – przejścia na stanowisko operatora koparki z niższym wynagrodzeniem – strona pozwana pismem z dnia 25.01.2013 r., wręczonym powodowi na spotkaniu w dniu 30.01.2013 r. (powód odmówił złożenia podpisu pod pismem) złożyła oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Jako przyczynę wypowiedzenia strona pozwana wskazała niespełnienie przez powoda oczekiwań pozwanego pracodawcy oraz utratę wobec powoda zaufania kierownictwa na powierzonym powodowi stanowisku.

Pozwany pracodawca nie wytłumaczył powodowi przyczyn wypowiedzenia.

Dowód: - pismo strony pozwanej z dnia 25.01.2013 r. w aktach osobowych powoda;

- zeznania świadka D. U. /k.58/;

- przesłuchanie powoda /k.70/.

Średnie wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 4286,85 zł.

Dowód: -za świadczenie k. 67

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo było zasadne i jako takie zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż ustalając stan faktyczny w sprawie, Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, w tym z akt osobowych powoda, albowiem żadna ze stron nie podważyła skutecznie ich prawdziwości i autentyczności.

W zakresie, w którym nie pozostawały one ze sobą i z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie sprzeczne.

Sąd dał także wiarę przesłuchanemu powodowi /k.70/, albowiem jego wypowiedź była logiczna, spójna, rzeczowa, jasna i korespondowała z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie.

Powód poszukiwał w niniejszej sprawie ochrony prawnej na podstawie art. 45 § 1 k.p. zgodnie z którym 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 pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W myśl natomiast przepisu art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Kwestia przesłanek, jakie musi spełniać wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę była wielokrotnie przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego. Stanął on na stanowisku, że „w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Przyczyna powinna być rzeczywista i konkretna, aby pracownik mógł ocenić, czy wypowiedzenie mu umowy o pracę jest - jego zdaniem - uzasadnione i czy w związku z tym warto podejmować obronę przez wniesienie do sądu pracy odwołania od wypowiedzenia, a ponadto aby sąd pracy mógł ocenić prawdziwość (rzeczywistość) tej przyczyny” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.03.2001 r., I PKN 312/00, opubl. LEX nr 551016).

W ocenie Sądu wskazane powodowi przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem są tak ogólnikowe, niejasne i niekonkretne, że nie mogły one zostać przez powoda, szeregowego pracownika fizycznego, zrozumiane. Pozwany pracodawca nie wskazał w wypowiedzeniu na czym miałyby polegać rzekome niespełnienie przez powoda pokładanych w nim oczekiwań i czym niby była spowodowana utrata do powoda zaufania, tym bardziej, iż pracodawca proponował powodowi pracę na stanowisku operatora koparki.

Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 23.12.2004 r. (III PK 68/04, opubl. LEX nr 1232332) wyraził pogląd, iż „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. Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały [teza 1.]. Wskazanie w piśmie wypowiadającym umowę o pracę utraty zaufania pracodawcy jako jego przyczyny tylko wtedy spełnia wymagania art. 30 § 4 k.p., jeżeli równocześnie podaje się okoliczności, które spowodowały tę utratę zaufania lub okoliczności te są wcześniej pracownikowi znane [teza 2.]” (tak również: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31.03.2009 r., II PK 251/08, opubl. LEX nr 707875, a także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13.12.2007 r., I PK 133/07, opubl. LEX nr 863912). Powyższy pogląd, jako w pełni aktualny, Sąd podziela w całości, co znajduje odzwierciedlenie w zapadłym w niniejszej sprawie wyroku.

Na marginesie trzeba zauważyć, że nawet jeżeliby pozwany pracodawca tak sprecyzował podane przyczyny, że byłyby one dla powoda zrozumiałe, to jeżeliby z nich wynikało, że powód nie był dobrym pracownikiem, to przyczyny te nie polegałyby na prawdzie, a zatem nie byłyby one rzeczywiste. Powód był bowiem, co wynika z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego, pracownikiem wyróżniającym się na tle innych pracowników strony pozwanej pod względem zaangażowania, doświadczenia, kompetencji i pozytywnej opinii wśród większości przełożonych. Nie można zatem uznać, że w jakikolwiek sposób zawiódł on oczekiwania i zaufanie pozwanego pracodawcy.

Oceniając zeznanie świadków Sąd dał wiarę zeznaniom świadka D. N., który był bezpośrednim przełożonym powoda, gdyż był kierownikiem robót bitumicznych. Świadek ten potwierdził, iż nigdy nie miał żadnych zastrzeżeń do pracy powoda, powiedział „dla mnie był to jeden z bardziej wyróżniających się pracowników, wyróżniał się doświadczeniem, fachowością i znajomością tematu”. Świadek ten zdaniem Sądu miał o pracy powoda najbardziej wszechstronną wiedzę, gdyż był również wieloletnim pracownikiem strony pozwanej oraz bezpośrednim przełożonym powoda. Zdaniem świadka przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę leżała po stronie pracodawcy, gdyż w miesiącu styczniu nie było żadnych robót drogowych, a firmie wystarczała mniejsza liczba brygad. W tym zakresie zeznania były w zasadzie zbieżne z zeznaniami świadka G. S., który potwierdziła, iż na miejsce zwolnionych trzech pracowników strona pozwana poszukuje jednego. Zdaniem Sądu rzeczywiste przyczyny zwolnienia powoda leżały więc po stronie pracodawcy, który w tym czasie ograniczał zatrudnienie. Jeżeliby powód rzeczywiście był złym pracownikiem to nie wydaje się logiczne, aby proponować powodowi pracę jako operatora koparki. Zdaniem Sądu to pozwany pracodawca ograniczał koszty pracy, proponując powodowi dalsze zatrudnienie z niższym uposażeniem, a taka przyczyna nie została zamieszczona w oświadczeniu pracodawcy wypowiadającym powodowi umowę o pracę. Natomiast świadek W. K., który wnioskował o wypowiedzenie powodowi umowy o pracę podała, iż w okresie wiosna – lato 2012 r. miał zastrzeżenie do postawy powoda, z czego po odebraniu przyrzeczenia się wycofał, mówiąc, iż tego dnia pracownicy

pracowali w ciężkich warunkach, 10 godzin i nie chcieli pracować dłużej. Ostatecznie świadek potwierdził, iż praca została wykonana oraz powiedział „na zdrowy rozum powód miał rację” Świadek zeznał, iż nie miał innych zastrzeżeń do pracy powoda.

Świadek D. L. nie miał zastrzeżeń do pracy powoda i nie posiadał wiedzy na temat wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Świadek ten był zadowolony z pracy powoda, który pracował na dwóch budowach prowadzonych przez świadka jako operator koparki w roku 2012. Świadek D. U. również nie miał wiedzy na temat przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Świadek ten również tak jak pozostali świadkowie oraz powód, niejako potwierdził, iż strona nie chciała rozwiązywać z powodem umowy o pracę, dlatego zaproponowała powodowi pracę operatora koparki. Świadek potwierdził, iż były zwolnienia, m.inn wśród operatorów koparek a koszyk robót uległ zmniejszeniu.

Zgromadzony materiał dowodowy świadczy więc zdaniem Sądu, nie tylko o tym, iż przyczyna wypowiedzenia jest zbyt ogólna, ale również pozwala przyjąć, iż nie jest rzeczywista, co czyni wypowiedzenie nieuzasadnionym.

W myśl przepisu art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Okres wypowiedzenia powoda wynosił 3 miesiące, przy czym powód średnio otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 4 286,85 zł.

W konsekwencji powyższych rozważań na podstawie powołanych przepisów Sąd zasądził na rzecz powoda od strony pozwanej odszkodowanie w kwocie 12 860,55 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 01.03.2013 r. do dnia zapłaty. Dzień początku biegu odsetek równy jest dniowi doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu. Zgodnie bowiem z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 06.03.2003 r. (III PZP 3/03, opubl. OSNP 2004/5/74, Biul.SN 2003/3/24, M.Prawn. 2003/7/291, Pr.Pracy 2004/1/35), „ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania.”

W pkt. II. wyroku Sąd orzekł o kosztach procesu zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c., wyrażającym zasadę odpowiedzialności strony przegrywającej za koszty procesu, w zw. z art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2010.90.594 ze zm.).

O rygorze natychmiastowej wykonalności w pkt. III. wyroku Sąd orzekł na podstawie przepisu art. 477² § 1 k.p.c.

Zważywszy na powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

Zarządzenie:

1. Odnotować w repertorium;
2. Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi strony pozwanej;
3. Kalendarz 14 dni.