

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lutego 2013r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Maria Mandecka

Ławnicy: G. K. , A. M.

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 28 lutego 2013r. r. we W.

przy udziale -

sprawy z powództwa: G. S.

przeciwko (...) Spółka z o.o. we W.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) Spółka z o.o. we W. na rzecz powoda G. S. kwotę 1160,75 zł (jeden tysiąc sto sześćdziesiąt złotych siedemdziesiąt pięć groszy) tytułem odszkodowania w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 450 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;

III. odstępuje od obciążenia strony pozwanej obowiązkiem zwrotu opłaty od pozwu od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy;

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 7 października 2011 r., skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą we W., powód G. S., złożył odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę z żądaniem przywrócenia do pracy, a także wnioski o przywrócenie mu terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, doręczonego dnia 31 sierpnia 2011 r. Na uzasadnienie wniosku o przywrócenie terminu do złożenia odwołania, podał, że w rozmowie telefonicznej z pełnomocnikiem strony pozwanej P. M., powód uzyskał ustne oświadczenie, że strona pozwana cofa swoje wypowiedzenie umowy o pracę, a skuteczność ustnego cofnięcia jest taka sama jak pisemnego. Ma zgłosić się do pracy po upływie zwolnienia lekarskiego. Dla potwierdzenia prawdziwości słów pełnomocnika strony pozwanej, powód zadzwonił do firmy głównej z siedzibą w K. w Danii, gdzie dyspozytor potwierdził, że szefowie polecieli pełnomocnikowi przesłanie powodowi cofnięcia wypowiedzenia na piśmie. Zatem po upływie zwolnienia lekarskiego w dniu 30 września 2011 r. powód telefonicznie powiadomił pełnomocnika strony pozwanej o powrocie do pracy w dniu 2 października 2011 r. Wówczas pełnomocnik pozwanej oświadczył, że nie cofa wypowiedzenia i jest ono skuteczne, a dla powoda nie ma pracy. Takie działanie pełnomocnika pozwanej, powód uważa wysoce nieuczciwe. Wnosi zatem odwołanie o przywrócenie go do pracy u strony pozwanej, bądź o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości 4.500 złotych.

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego. Co do wniosku powoda o przywrócenie terminu do złożenia odwołania, to strona pozwana zarzuciła, że duński zarząd Spółki nigdy nie wydał dyspozycji cofnięcia wypowiedzenia, a dyspozytor nie może składać oświadczeń w imieniu spółki, nie był do tego przez nikogo upoważniony.

W uzasadnieniu swojego stanowiska o oddaleniu roszczenia o przywrócenie powoda do pracy strona pozwana zarzuciła, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z powodem nastąpiło w wyniku naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych wynikających z art. 100 § 2 pkt. 4 i 6 k.p. Powód swoim zachowaniem polegającym na świadomym i uporczywym rozpowszechnianiu nieprawdziwych informacji dotyczących rzekomo niekorzystnego wypłacania przez pracodawcę diet zagranicznych, pomawiał pracodawcę w obecności innych pracowników. Ponadto powód nakłaniał innego współpracownika do rozpowszechniania nieprawdziwych informacji dotyczących okradania pracowników przez pracodawców wśród udziałowców strony pozwanej. Takie zachowanie powoda narażało pracodawcę na utratę dobrego imienia w oczach innych pracowników, ale również wobec udziałowców i kontrahentów strony pozwanej, co stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych przez powoda. To z kolei spowodowało utratę zaufania pracodawcy i stanowi podstawę rozwiązania stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód G. S., był zatrudniony przez stronę pozwaną, (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością we W. od dnia 09.05.2011 r., początkowo na okres próbny, a od dnia 19 lipca 2011 r. na czas nie określony na stanowisku kierowca samochodu ciężarowego w ruchu międzynarodowym w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dowody:

- przesłuchanie powoda G. S. k. 129-129v,
 - umowa o pracę na okres próbny z 24.01.2011 r.
- (akta osobowe),
- umowa o pracę na czas nie określony z 19.07.2011 r. (akta osobowe).

Powód oprócz wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę otrzymywał diety, które jego zdaniem były nieprawidłowo przeliczane z koron duńskich na złotówki. Starał się ustalić, jak strona pozwana przelicza korony, z jakiego okresu bierze kurs. Rozmawiał na ten temat z innymi kierowcami. W trakcie tych rozmów nie pomawiał strony pozwanej o oszustwa związane z przeliczaniem diet, nie padały pod adresem strony pozwanej żadne obraźliwe słowa.

Przedstawiciel strony pozwanej P. M. (2) zdaniem części kierowców przewalutowywał diety po kursie korony duńskiej najniższym w okresach od 1 do 20 dnia miesiąca. Prowadzący sprawy kadrowe i księgowe K. M. dowiedział się od P. M., że strona pozwana utraciła zaufanie do powoda i M. M. za uwagi na temat złego przeliczania diet. On sam otrzymywał z Centrali strony pozwanej z Danii gotowe wypełnione druki. Na temat rozliczania diet z powodem nie rozmawiał.

Dowody:

- zeznania świadka K. C. k. 49v.,
- zeznania świadka M. M. k. 77-78,
- zeznania świadka K. M. k. 87-87v.,

- zeznania świadka T. W. k. 121-122.

Pismem z dnia 29 sierpnia 2011 r., strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 14 września 2011 r.

Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę było naruszenie obowiązków opisanych w art. 100 § 2 pkt. 4 i 6 k.p., skutkujących utratą zaufania do powoda przez pracodawcę. Utrata zaufania uniemożliwia dalszą współpracę oraz spowodowana została następującymi zdarzeniami:

- zawinionym nieelojalnym postępowaniem względem pracodawcy, polegającym na rozpowszechnianiu nieprawdziwych oraz krzywdzących informacji na temat osób współpracujących z pracodawcą (pomówienie o oszustwo przy wypłacie wynagrodzeń w postaci diet zagranicznych i przywłaszczenia pieniędzy),
- podejmowaniem działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody polegających na rozpowszechnianiu nieprawdziwych oraz krzywdzących informacji na temat osób współpracujących z pracodawcą (pomówienie o oszustwo przy wypłacie wynagrodzeń w postaci diet zagranicznych i przywłaszczenia pieniędzy),
- postępowaniu w sposób sprzeczny z zasadami współzycia społecznego w zakładzie pracy, w szczególności poprzez nakłanianie innego pracownika do poświadczenia nieprawdy.

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 1160,75 zł.

Dowód: - rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem (akta osobowe).

W oparciu o powyższe ustalenia, Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie, powód G. S., po ostatecznym sprecyzowaniu swojego roszczenia domagał się zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania (k.40).

Podstawy prawnej roszczenia powoda, upatrywać należy w treści art. 45 § 1 k.p., który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało 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.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie, zmierzać więc miało, do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, uczyniła to w sposób prawidłowy i z uzasadnionych przyczyn.

Na wstępie rozważań należało zaznaczyć, iż zgodnie z niekwestionowanym w literaturze i judykaturze stanowiskiem, rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem jest zwykłym sposobem rozwiązywania stosunku pracy i nie wymaga stwierdzenia zawinionych działań pracownika, a jedynie musi być ono uzasadnione (por. wyroki SN z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNP 1997/10/163; z dnia 30 stycznia 1976 r., I PRN 52/75, OSPiKA 1977/347; z dnia 4 kwietnia 1979 r., I PRN 32/79, LEX nr 14491). Uwarunkowane jest jednak treścią art. 30 § 4 k.p., który stanowi, iż w oświadczeniu woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) 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 oceną pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia 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 (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427). Nie dopuszczalne są, więc między innymi przyczyny enigmatyczne bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę wypowiedzenia mu pracy. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy ogólnikowy zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażen ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają. 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. To, co w subiektywnej ocenie pracodawcy dawało podstawę do wypowiedzenia, w obiektywnej ocenie Sądu, może okazać się niewystarczające do uznania, że wypowiedzenie było uzasadnione. Do Sądu należy ocena, czy sporne wypowiedzenie w związku ze wskazaną przez stronę pozwaną przyczyną było zasadne, a przyczyna ta była rzeczywista i konkretna.

Sąd dokonując oceny zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (zob. wyrok SN z 1 lutego 2000r., I PKN 496/98; wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 434/98). Pracodawca nie może zatem je uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli (zob. wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 423/98).

Strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę wskazując jako przyczynę naruszenie obowiązków opisanych w art. 100 § 2 pkt. 4 i 6 k.p., skutkujących utratą zaufania do powoda przez pracodawcę. Utrata zaufania uniemożliwiła dalszą współpracę oraz spowodowana została następującymi zdarzeniami:

- zawinionym nieelojalnym postępowaniem względem pracodawcy, polegającym na rozpowszechnianiu nieprawdziwych oraz krzywdzących informacji na temat osób współpracujących z pracodawcą (pomówienie o oszustwo przy wypłacie wynagrodzeń w postaci diet zagranicznych i przywłaszczenia pieniędzy),
- podejmowaniem działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody polegających na rozpowszechnianiu nieprawdziwych oraz krzywdzących informacji na temat osób współpracujących z pracodawcą (pomówienie o oszustwo przy wypłacie wynagrodzeń w postaci diet zagranicznych i przywłaszczenia pieniędzy),
- postępowaniu w sposób sprzeczny z zasadami współzycia społecznego w zakładzie pracy, w szczególności poprzez nakłanianie innego pracownika do poświadczenia nieprawdy.

Skuteczność wypowiedzenia zależy nie tylko od spełnienia formalnego wymagania wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego w ruchu międzynarodowym. Za swoją pracę otrzymywał wynagrodzenie przewidziane umową o pracę i diety. Diety te były przez pracodawcę w osobie jej przedstawiciela P. M. (2) przeliczane z koron duńskich na złotówki. Powód jako nowy pracownik strony pozwanej starał się zrozumieć na jakich zasadach odbywa się to przeliczanie, jaki jest kurs i stwierdził, że kurs jest brany z okresu kiedy jest najniższy, a tym samym najkorzystniejszy dla strony pozwanej. Rozmawiał z innymi kierowcami zatrudnionymi u strony pozwanej, ale ci poza wyjątkami w osobach M. M., K. M. i T. W. nie chcieli mieć konfliktu z pracodawcą w obawie o pracę. Jednak z treści zeznań przesłuchanych świadków nie wynika, aby powód pomawiał kogokolwiek u strony pozwanej o oszustwo bądź przywłaszczenie pieniędzy pracowników. Takie zarzuty nie znalazły potwierdzenia w zebranych materiałach dowodowych i z tych względów Sąd uznał, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę nie są rzeczywiste i konkretne. Strona pozwana wręczając powodowi wypowiedzenie umowy o pracę działała w celu wyeliminowania z

grona pracowników osób, które mogą przysporzyć jej problemów w przyszłości, a wskazane przyczyny wypowiedzenia nie zaistniały, były jedynie wytworem potrzeby w pozbyciu się zbyt dociekliwego pracownika.

Sąd dokonał ustaleń w niniejszej sprawie w oparciu o zebrane w sprawie dowody z dokumentów oraz zeznań świadków K. C., M. M., K. M., T. W. i przesłuchania powoda. Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy, Sąd dał wiarę przedstawionym dowodom z dokumentów, jako że żadna ze stron w toku postępowania nie podważyła skutecznie ich autentyczności i wiarygodności.

Oceny zeznań świadka K. C., Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. W ocenie Sądu, jego zeznania były jasne, logiczne i uzupełniały zgromadzone w sprawie dowody, którym Sąd dał wiarę. W szczególności, zeznania te dowiodły w sposób nie budzący wątpliwości, że powód nie nakłaniał innych pracowników do występowania przeciwko pracodawcy, nie zarzucał pracodawcy oszustwa i kradzieży pieniędzy pracowników, a wiadomości o takim rzekomym zachowaniu powoda świadek powziął od P. M. (2), a nie z własnych obserwacji.

Mając na uwadze powyższe rozważania należało uznać, iż wniesione przez powoda powództwo było zasadne, albowiem wypowiedzenie mu umowy o pracę przez stronę pozwaną pozbawione było rzeczywistej i konkretnej przyczyny.

Art. 45. § 1 Kodeksu pracy stwierdza iż „ 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.” Powód G. S. domagał się odszkodowania. Zgodnie z treścią art. 47 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powodowi z uwagi na krótki okres zatrudnienia (4 miesiące) przysługiwał dwutygodniowy okres wypowiedzenia.

Sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznego odszkodowania w kwocie 1.160,75 zł., o czym orzeczono w punkcie I sentencji wyroku.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści przepisu art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa prawnego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez pozwaną były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 11 ust 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. 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 ze zm.) wynosiły 450 zł., mając powyższe na uwadze orzeczono jak w pkt. II sentencji wyroku.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. – pkt. IV sentencji wyroku.