

Sygn. akt IV P 83/20

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 listopada 2021 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Magdalena Gałkowska

Protokolant st.sekr.sąd. Agnieszka Wójciak

po rozpoznaniu w dniu 29 listopada 2021 r. w Puławach

sprawy z powództwa P. B.

przeciwko Z. C.

odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

1.Zasądza od pozwanego Z. C. na rzecz powoda P. B. kwotę 8.155,28 zł (osiem tysięcy sto pięćdziesiąt pięć złotych 28/100);

2.Nakazuje wypłacić radcy prawnej P. Ł. ustanowionej z urzędu z sum budżetowych Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Puławach) kwotę 270 zł (dwieście siedemdziesiąt złotych) powiększoną o obowiązującą stawkę podatku od towarów i usług tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu;

3.Nie obciąża pozwanego kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 9 czerwca 2020r. powód P. B. oświadczył, że nie zgadza się z wypowiedzeniem jemu umowy o pracę dokonanym przez Z. C., prowadzącego Hurtownię (...) w P..

W piśmie procesowym z dnia 7 sierpnia 2020r. pełnomocnik powoda wnosił o zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego pracodawcy odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia tj. kwoty 8.155,28 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie powodowi umowy o pracę.

Pozwany Z. C., prowadzący Hurtownię (...) w P. powództwa nie uznawał i wnosił o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 1 marca 2013r. powód zawarł umowę o pracę ze Z. C., reprezentującym i prowadzącym Hurtownię (...) w P., początkowo na czas określony, a od 1 sierpnia 2017r. na czas nieokreślony i w ramach tych umów o pracę powód pracował jako rozbieracz- wykrawacz (akta osobowe).

Ostatnio kierownikiem działu drobiu i mięsa wieprzowego i bezpośrednim przełożonym powoda był M. Z. (zeznania świadka M. Z. złożone na piśmie k.72-76 i ustnie przed sądem k.160-161). Do obowiązków powoda należało, oprócz dokonywania rozbioru tuszki drobiowej, także prawidłowe przyjęcie towaru tj. odbieranie tuszek z kurczaków

przywiezionych w pojemnikach, zważenie towaru, zmierzenie termometrem temperatury tuszek, organoleptyczne sprawdzenie stanu tych tuszek, wypełnienie protokołu z ważenia i mierzenia towaru oraz oddanie pojemników (zeznania świadków: M. Z., J. D. złożone na piśmie k.81-84 i ustnie przed sądem k.160-161, B. C. złożone na piśmie k.77-80 i ustnie przed sądem k.160-161, zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc 00:23:15 nagrania rozprawy z dnia 24.06.21, k.161). Miejsce w którym odbierany był towar było objęte monitoringiem, na każdej zmianie dwóch pracowników przyjmowało te tuszki, ale protokół warzenia i mierzenia podpisywał jeden z nich (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, protokoły przyjęcia tuszek drobiowych k.111-147). W ostatnim okresie było raz zdarzenie, że M. Z. zapytał powoda czy zważył on kurczaka i zmierzył temperaturę tuszki i gdy powód powiedział, że nie, to potem poszedł i wykonał te czynności (zeznania świadka M. Z.).

Od pewnego czasu pracodawca stwierdzał, że w dziale w którym pracował powód giną plastikowe pojemniki zwrotne, odbywały się rozmowy ze wszystkimi pracownikami, którzy przyjmują towar, w tym i z powodem, z tym że były to spotkania ogólne; następnie decyzją pracodawcy za stwierdzone braki w ilości pojemników zwrotnych obciążani byli pracownicy, którym z ich wynagrodzeń potrącano po tyle samo za brakujące pojemniki (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Ostatnio, tj. w roku 2020 bywały dni, że powód wycinał taką samą ilość tuszek jak inni pracownicy, ale bywały też dni, że wycinał mniejszą ilość kurczaka o ok. 30% niż inni pracownicy, powód mówił M. Z., że nie jest w stanie fizycznie więcej wycinać (zeznania świadka M. Z.).

W dniu 20 maja 2020r. J. D. w obecności M. Z. wręczyła powodowi oświadczenie woli pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu jemu umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, a jako przyczynę wskazano w tym piśmie: utratę zaufania do pracownika (k.22, akta osobowe). W momencie wręczenia tego wypowiedzenia ani J. D. ani M. Z. nie tłumaczyli powodowi dlaczego pracodawca utracił do niego zaufanie, powód został poinformowany, że w tej sprawie może się udać do B. C. (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). B. C. poinformował powoda, że w zakładzie dalej giną pojemniki i pracodawca nie ma zaufania już do pracowników (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Oprócz powoda wtedy wypowiedzenie otrzymał także inny pracownik R. Z., także zatrudniony jako rozbieracz-wykrawacz (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Wynagrodzenie powoda stanowiło kwotę 3.979,02 zł(k.104).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy oraz aktach osobowych powoda, a wskazanych wyżej, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

Sąd dał wiarę w całości zeznaniom powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, w szczególności dał wiarę jego zeznaniom, że gdy w dniu 20 września 2020r. otrzymał pismo wypowiadające mu umowę o pracę, to nie miał wiedzy, dlaczego pracodawca utracił do niego zaufanie, bo nie było wcześniej ani takich sytuacji ani takich rozmów z nim, podczas których przełożeni powoda, czy pracodawca stawialiby konkretnie jemu konkretne zarzuty co do wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Zeznania powoda są zgodne z zeznaniem świadka M. Z., który swoje zeznania składał najpierw na piśmie, a potem ustnie przed sądem i w ocenie sądu zeznania te należy obdarzyć wiarą. W szczególności świadek ten zarówno w zeznaniach składanych na piśmie, jak i ustnie, mówił o jednym przypadku, gdy zauważył, że powód nienależycie wykonał swoje obowiązki w zakresie zważenia tuszki i zmierzenia temperatury, innych rozmów z powodem na temat wywiązywania się przez niego z tych obowiązków pracowniczych nie prowadził. Świadkowie B. C. i J. D. wprawdzie twierdzą w swoich zeznaniach, że z nagrań monitoringu wynikało, że były 2 przypadki, gdy powód nie dokonał zważenia tuszek i pomiaru temperatury, to jednak ich zeznania nie są poparte dowodami wprost, a więc w tym zakresie sąd nie dał wiary ich zeznaniom. Sąd także nie dał wiary zeznaniom świadka J.D. jakoby podczas wręczenia wypowiedzenia mówiła powodowi, że przyczyną wypowiedzenia jest fakt, że powód wykrajał mniej tuszek niż inni pracownicy, że niewłaściwie przyjmował towar, bo jej zeznania są gołosłowne, takiemu opisowi przebiegu tego spotkania zaprzeczył powód, a świadek M. Z. nie potwierdził słów J. D.. W pozostałym zakresie

sąd dał wiarę zeznaniom świadka J. D.. Także sąd dał wiarę zeznaniom świadka B. C., poza jej zeznaniami co do nagrań monitoringu, o czym była mowa wyżej.

Zeznania świadka G. B. złożone na piśmie (k.90-93) nie wniosły nic istotnego do sprawy i nie zostały poddane analizie przez sąd.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powoda zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie podnieść należy, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest jednym ze sposobów rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji gdy jedna ze stron stosunku pracy nie chce dalej współpracować z drugą i jest oczywiście przewidzianym prawem sposobem rozwiązania stosunku pracy. Z utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi być dokonane z konkretnie wskazanej przyczyny – zgodnie z art. 30 § 4 kp i musi być ono uzasadnione. Wskazanie przyczyny oznacza przedstawienie konkretnego i prawdziwego zdarzenia lub zachowania (zdarzeń lub zachowań), które w okolicznościach poprzedzających wypowiedzenie lub mu towarzyszących uzasadnia - zdaniem pracodawcy - wypowiedzenie stosunku pracy. Opis przyczyny musi umożliwiać jej konkretyzację w miejscu i czasie, jako że ma umożliwić pracownikowi obronę przed zarzutami, a sądowi pracy - sprawdzenie zgodności czynności wypowiedzenia z prawem. Przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy musi być prawdziwa i konkretna - to znaczy wynikać z konkretnie przedstawionych zarzutów, tak aby była dla pracownika jasna i zrozumiała. Należy podkreślić, że to pracownik, jako adresat oświadczenia pracodawcy, musi rozumieć z jakiego powodu pracodawca rozwiązuje z nim umowę o pracę i móc ocenić czy z jego perspektywy podane zarzuty są prawdziwe i uzasadniające decyzję pracodawcy. Ponadto gdy pracownik zakwestionuje zasadność wypowiedzenia umowy o pracę, postępowanie przed sądem pracy toczy się w granicach zakreślonych przyczyną podaną w wypowiedzeniu. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu. Co więcej, skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być mu znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę.

Pozwany pracodawca w piśmie wypowiadającym powodowi umowę o pracę jako przyczynę podjęcia tej decyzji wobec powoda wskazał jedynie utratę zaufania do pracownika. W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że co do zasady, za przyczynę wypowiedzenia można uznać utratę zaufania, ale utrata zaufania powinna być prawdziwa, obiektywna i racjonalna, a więc musi znajdować oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie może być wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Pracodawca w treści wypowiedzenia powinien więc bezwzględnie przedstawić podstawy i konkretne sytuacje, które przyczyniły się do utraty zaufania do pracownika (zasada konkretności). Nie wystarczy zatem samo wskazanie, że przyczyną wypowiedzenia umowy jest utrata zaufania, bo pracownik powinien zostać poinformowany, jakie okoliczności doprowadziły do stanu, w którym zaufanie do niego ze strony pracodawcy zostało utracone, istotna jest nie tyle sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, ile przyczyny, które ją spowodowały i które powinny być wprost przedstawione pracownikowi. Tylko w ten sposób pracownik ma możliwość oceny, czy złożone mu wypowiedzenie jest uzasadnione, czy też można je skutecznie zaskarżyć przed sądem pracy. Konkretyzacja przyczyny wypowiedzenia opiera się na szczegółowym opisie okoliczności, które doprowadziły do utraty zaufania. Konieczne jest zatem wskazanie przez pracodawcę konkretnych przyczyn takiej utraty zaufania, aby można było ocenić, czy w tej konkretnej sytuacji, pracodawca obiektywnie rzecz ujmując, nie może już ufać danemu pracownikowi, co uzasadniałoby wypowiedzenie umowy o pracę. Jak wyżej podniesiono, nigdy podstawą do wypowiedzenia nie mogą być arbitralne oceny pracodawcy i dlatego istotna jest nie tyle sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, która przecież jest subiektywna, ile przyczyny, które ją spowodowały. Według wypracowanego orzecznictwa możliwa jest sytuacja ogólnego wskazania, że powodem wypowiedzenia jest utrata zaufania, jeżeli pracownik wcześniej tj. przed wręczeniem mu wypowiedzenia poznał stawiane wobec niego zarzuty wpływające na utratę zaufania; dodatkowe przyczyny, podawane przez pracodawcę już w trakcie postępowania sądowego, stanowią naruszenie art. 30§4 kp, gdyż wskazanie skonkretyzowanej przyczyny

wypowiedzenia jest ściśle związane z zakresem oceny jego zasadności, a ta powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę w piśmie wypowiadającym stosunek pracy. W orzecznictwie wskazano również, że wypowiedzenie umowy o pracę może wynikać z ogółu okoliczności i mieć szersze podstawy niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy, co oznacza, że jeśli pracownik uprzednio był informowany o zarzutach kierowanych do niego i do jego pracy, to wskazanie pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę tylko „utrata zaufania” może stanowić wystarczająco konkretyzującą tę przyczynę wobec faktu, iż pracownik już wie jaka jest przyczyna takiego wypowiedzenia. Pamiętać bowiem należy, że dla sądu istotna jest nie tyle sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały, bo sąd ocenia, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadniała dokonanie wypowiedzenia. Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem.

Pozwany pracodawca, jak wyżej podniesiono, w treści pisma wypowiadającego powodowi umowy o pracę nie wskazał konkretnej przyczyny, czy przyczyn utraty zaufania do powoda, a powód, dochodzący swoich roszczeń w sądzie, twierdzi, że w momencie wręczania mu tego wypowiedzenia nie znał on absolutnie przyczyn, z jakich pracodawca utracił do niego, jako do pracownika pracującego w tej firmie od kilku lat, zaufanie na tyle, aby zdecydować o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Pozwany pracodawca zaś twierdzi, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu jest rzeczywista i uzasadniona, przy czym została ona powodowi szczegółowo wyjaśniona w momencie wręczania wypowiedzenia i – jak podano w treści odpowiedzi na pozew - był to fakt nienależytego wywiązywania się powoda z obowiązków pracowniczych, w szczególności niewywiązywanie się z obowiązku zbadania towaru dostarczanego do zakładu poprzez jego zważenie i zmierzenie temperatury, a z powodem przedstawiciele pracodawcy przeprowadzali rozmowy które nie przyniosły efektu. W toku trwania postępowania pracodawca podnosił także, a nawet przede wszystkim, że przełożeni mieli zastrzeżenia do pracy powoda, a chodziło o wydajność powoda, a także w ostatnim okresie zatrudnienia powoda ginęły pojemniki plastikowe zwrotne.

Poza sporem więc było, że pozwany pracodawca nie wskazał w treści wypowiedzenia konkretnych przyczyn utraty zaufania do powoda, a spornym było, czy tak wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna wypowiedzenia – utrata zaufania była wystarczająco skonkretyzowana, aby powód rozumiał podstawy decyzji pozwanego, a więc czy było tak, że powód uprzednio był informowany o zarzutach kierowanych do niego i do jego pracy, przez co to wskazanie mu w piśmie wypowiadającym umowę o pracę tylko „utrata zaufania” mogło stanowić wystarczająco konkretyzującą tę przyczynę wobec faktu, iż powód już wiedział – w momencie wręczania tego wypowiedzenia, jaka jest przyczyna takiego wypowiedzenia.

Sąd, jak podniesiono wyżej, dał wiarę zeznaniom powoda odnośnie okoliczności otrzymania przez niego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę tj. iż wręczająca mu wypowiedzenie dyrektor J. D. nie przedstawiła mu konkretnych przyczyn stanowiących o tym, że pracodawca utracił do niego zaufanie i zdecydował się rozwiązać z nim umowę o pracę. Także z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika absolutnie, że powód w momencie otrzymania wypowiedzenia powinien sam już wiedzieć dlaczego pracodawca utracił do niego zaufanie, jako że przed wręczeniem mu wypowiedzenia nie zaistniały konkretne sytuacje, które by mogły spowodować u powoda powstanie obawy, że pracodawca może zechcieć z nim rozwiązać umowę o pracę. Przypomnieć należy, że według wypracowanego orzecznictwa sądowego możliwa jest sytuacja ogólnego wskazania, że powodem wypowiedzenia jest utrata zaufania, jeżeli pracownik wcześniej tj. przed wręczeniem mu wypowiedzenia poznał stawiane wobec niego zarzuty wpływające na utratę zaufania, zaś podawanie przez pracodawcę w toku trwania postępowania dodatkowych przyczyn stanowi naruszenie art. 30§4 kp. Pozwany pracodawca wskazywał właśnie- ale dopiero w treści odpowiedzi na pozew, że powód nienależycie wywiązywał się z obowiązku zbadania towaru dostarczanego do zakładu poprzez jego zważenie i zmierzenie temperatury, a z powodem przedstawiciele pracodawcy przeprowadzali rozmowy, które nie przyniosły efektu. Tymczasem, jak zeznały J. D. i B. C. , one nigdy osobiście z powodem na ten temat i w ogóle na temat pracy powoda nie rozmawiały, zaś bezpośredni przełożony M. Z. zeznał, że raz tylko była sytuacja, gdy zauważył, iż powód nienależycie wykonał swoje obowiązki w zakresie zważenia tuszki i zmierzenia temperatury, innych zaś rozmów z

powodem na temat wywiązywania się przez niego z tych obowiązków pracowniczych nie prowadził. Zatem skoro była jednorazowa sytuacja, że powodowi przełożony zwrócił uwagę na jego uchybienie w pracy, to ten fakt nie oznacza, że powód mógł poczuć, iż pracodawca może do niego z tej przyczyny utracić zaufanie. Także potem, już w dalszym toku trwania postępowania tj. z zeznań świadków B. C. i J. D. wynikało, że zastrzeżenia do pracy powoda wynikały z tego, że wycinał on mniej tuszek niż inni pracownicy. Nawet jeżeli tak było, to - jak zeznały B. C. i J. D., żadna z nich z powodem na ten temat nie rozmawiała, zaś świadek M. Z. zeznał, że w roku 2020 bywały dni, że powód wycinał taką samą ilość tuszek jak inni pracownicy, ale bywały też dni, że wycinał mniejszą ilość kurczaka o ok. 30% niż inni pracownicy, a gdy rozmawiał na ten temat z powodem, to ten mówił mu, że nie jest w stanie fizycznie więcej wycinać. Jednakże świadek ten nie zeznał, iżby podczas tych rozmów mówił powodowi, że to iż wycina on czasami mniej tuszek jest problemem na tyle poważnym, że pracodawca rozważa rozwiązanie z nim umowy o pracę. Jak zgodnie zeznali świadkowie: B. C., J. D. i M. Z., oni rozmawiali pomiędzy sobą na temat powoda i były rozmowy, że jeżeli powód nie poprawi jakości pracy, to stosunek pracy z nim będzie rozwiązany. Jednakże to były rozmowy pomiędzy nimi, nikt zaś z powodem poważnie na ten temat nie rozmawiał, nigdy nikt nie mówił powodowi, że pracodawca rozwiąże z nim umowę, jeżeli powód nie poprawi jakości swojej pracy, a więc skąd powód mógł wiedzieć, że u pozwanego pracodawcy te jego czasami „słabsze wyniki” mogą prowadzić do utraty zaufania do niego. Także okoliczność podnoszona w toku sprawy, a związana z tym, że według pracodawcy ginęły pojemniki zwrotne, nie mogła u powoda powodować poczucia, iż to do niego pracodawca w tym zakresie ma pretensje i tym samym traci do niego zaufanie. Poza sporem jest, że co do tych okoliczności prowadzone były przez kierownictwo rozmowy, ale były to rozmowy nie konkretnie z powodem, tylko ze wszystkim pracownikami, którzy przyjmowali towar. Zatem powód nie mógł domyślać się nawet, iż to, że giną opakowania zwrotne, za które to braki zresztą wszyscy pracownicy, w tym i powód, po równo mają dokonywane potrącenia w wypłatach wynagrodzeń, może stać się przyczyną utraty zaufania pracodawcy konkretnie do niego.

Reasumując więc stwierdzić należy, że pozwany nie udowodnił, aby powód miał wiedzę w momencie otrzymania pisma wypowiadającego mu umowę o pracę o konkretnych przyczynach utraty zaufania przez pracodawcę. Tym samym, w okolicznościach przedmiotowej sprawy należy stwierdzić, że przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę – utrata zaufania do pracownika była sformułowana w sposób ogólnikowy i niekonkretny, a zatem z naruszeniem przepisów art. 30§4 k.p., co powoduje, że dokonane wobec powoda wypowiedzenie było niezgodne z prawem, a także i nieuzasadnione.

Wobec tego, sąd na podstawie art. 45 § 1 kp w zw z art. 47¹ kp zasądził na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie jemu umowy o pracę w konkretnej wysokości dochodzonej przez niego.

Orzeczenie o kosztach procesu uzasadnia przepis art. 102 kpc.

Orzeczenie o kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu uzasadnia §15 ust 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U. z 2019r, poz. 68).