

Sygn. akt IV P 182/18

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 stycznia 2019 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Galkowska

Ławnicy: Elżbieta Juško, Anna Tużnik

Protokolant st. sekr. sądowy Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 22 stycznia 2019 r. w Puławach

sprawy z powództwa A. S.

przeciwko B. N.

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę

I. Zasądza od pozwanego B. N. na rzecz powoda A. S. kwotę 1 361,50 zł (jeden tysiąc trzysta sześćdziesiąt jeden złotych 50/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 4 września 2018 r. do dnia zapłaty;

II. Oddala powództwo w pozostałej części;

III. Wyrokowi w pkt. 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

IV. Koszty procesu znosi wzajemnie między stronami.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 4 września 2018r. powód A. S. wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego B. N. prowadzącego (...) P.P.H.U. (...) w D. odszkodowania w wysokości 9000 zł wraz ustawowymi odsetkami za wypowiedzenie jemu umowy o pracę.

Na rozprawie w dniu 22 stycznia 2019r. powód, podtrzymując żądanie pozwu zasądzenia na jego rzecz od pozwanego pracodawcy odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie jemu umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia sprecyzował, iż kwota miesięcznego wynagrodzenia stanowi nie kwotę 3000 zł - jak podał w pozwie, tylko kwotę 2723 zł.

Pozwany B. N. prowadzący (...) P.P.H.U. (...) w D. powództwa nie uznawał i wnosił o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. S. zawarł w dniu 15 czerwca 2018r. z pozwanym B. N., prowadzącym (...) P.P.H.U. (...) w D., umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 18 czerwca 2018r. i jako rodzaj umówionej pracy wpisano: kierowca – zaopatrzeniowiec-magazynier i inne prace zleczone (k.4, akta osobowe).

Powód faktycznie przystąpił do wykonywania pracy w dniu 18 czerwca 2018r., w lipcu pracy nie wykonywał, jako że w całym zakładzie praca nie była wykonywana i w sierpniu pracował od 1 do 29 sierpnia (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc - k.30-30v, 36-37v).

Do obowiązków powoda należało: zachowanie porządku na magazynie przędzy, wywożenie ścinków materiałów, zaopatrzenie produkcji w materiały, przywiezienie tego surowca, zwykle z Ł., do zakładu (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka K. S. k.29-29v). Zanim powód samodzielnie rozpoczął pracę na tym stanowisku, to przyuczał się od R. S., który pracował w pozwanej spółce do 30 czerwca 2018r. i od niego powód przejmował obowiązki (zeznania świadka R. S. k.29v-30, zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). R. S., gdy pracował na tym stanowisku od 1999r., to samodzielnie zamawiał przędzę w uzgodnieniu z kierownikiem dziewiarni, sprawdzał i nadzorował czy zamówiona przędza jest dostępna w zakładzie, przywoził towar (zeznania świadków: R. S., K.K. S. i W. M. -k.30). Powód samodzielnie rozpoczął pracę na tym stanowisku od 1 sierpnia i od tego momentu zdarzało się, że nie było odpowiedniego koloru przędzy, zdarzało się, że powód nie orientował się czy dany rodzaj przędzy jest na magazynie (zeznania świadka W. M.). K.K. S. pouczał powoda, aby układał przędzę kolorami, składał niepotrzebne kartony i powód starał się to wykonywać, ale mu to nie wychodziło (zeznania świadka K. S.). W dniu 22 sierpnia 2018r. K.K. S. sporządził raport z dziewiarni, w którym w uwagach wpisał: bałagan w magazynie przędzy (k. 15,16, zeznania świadka K. S.). K.K. S. zgłaszał ustnie także pozwanemu, że jest niezadowolony z pracy powoda (zeznania świadka K. S., zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W dniu 29 sierpnia 2018r. powodowi wręczono oświadczenie woli pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu jemu na podstawie art. 30 §1 pkt 2 kp umowy o pracę, a jako przyczynę wskazano niewykonywanie poleceń kierownika produkcji, poleceń pracodawcy oraz niewykonywanie obowiązków (brak porządku na magazynie przędzy)- k.5, akta osobowe.

W okresie zatrudnienia w firmie u pozwanego powód otrzymał wynagrodzenie za czerwiec – 1200 zł, a za sierpień 2723 zł (k.18,20).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o zeznania świadka K. S., którego zeznania są spójne i logiczne oraz prawdopodobne, a sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu z tym świadkiem, uznał, że są szczerze.. W szczególności, sąd dał wiarę zeznaniom tego świadka, że zwracał on powodowi uwagę na to, aby ten układał przędzę kolorami, składał niepotrzebne kartony i powód starał się to wykonywać, ale mu to nie wychodziło. Powód słuchany w charakterze strony zeznał zaś, że K. S. nie zwracał mu uwagi na nieprawidłowości. W ocenie sądu, bardziej wiarygodnymi są w tym zakresie zeznania świadka K. S., bo w ocenie sądu, jest nieprawdopodobnym, aby w sytuacji, gdy kierownik stwierdza, że przędza jest niepoukładana właściwie, to nie zwraca pracownikowi uwagi. W pozostałym zakresie sąd zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc obdarzył walorem wiarygodności. Zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc nie zawierają żadnych istotnych dla sprawy sprzeczności z ustalonym stanem faktycznym i zasługują na obdarzenie ich wiarą. Także zeznania świadka W. M. nie są sprzeczne z zeznaniami stron, a więc zostały obdarzone walorem wiarygodności w całości. Zeznania świadka R. S. także należy obdarzyć walorem wiarygodności, bo są zgodne z zeznaniami stron słuchanych w trybie art. 299 kpc i zeznaniami świadków: K.K. S. i W. M., w szczególności co do charakteru pracy wykonywanej przez niego.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego pracodawcy odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie jemu umowy o pracę, jest uzasadnione co do zasady, a nie co do kwoty.

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 przewidzianym prawem sposobem rozwiązania stosunku pracy. Jednakże wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi być dokonane z konkretnie wskazanej przyczyny – zgodnie z art. 30 § 4 kp i to w taki sposób, by możliwe było sprawdzenie jej istnienia i zasadności. Podobnie stwierdził Sąd Najwyższy w uchwale z

27 czerwca 1985 r. w sprawie III PZP 10/85, gdzie wskazano, że konkretność przyczyny wypowiedzenia wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy natomiast ogólnikowy zwrot (np. brak przydatności) lub powtórzenie wyrażen ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest to połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają. Tak też uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 19 stycznia 2000 r. (sygn. akt I PKN 481/99), stwierdzając, że naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu.

W treści pisma wypowiadającego powodowi umowę pracę jako przyczynę wskazano: niewykonywanie poleceń kierownika produkcji, poleceń pracodawcy oraz niewykonywanie obowiązków (brak porządku na magazynie przędzy). W ocenie sądu, tak sformułowanie dwie pierwsze przyczyny uzasadniające wypowiedzenie nie są konkretne i jasne dla czytającego treść tego oświadczenia woli, a powód słuchany w charakterze strony zeznał, iż nie ma on wiedzy jakich to poleceń kierownika i pozwanego on nie wykonywał. W trakcie składania przez siebie zeznań w trybie art. 299 kpc pozwany B. N. podał, że postanowił on rozwiązać z powodem umowę o pracę, gdyż był on niezadowolony z pracy wykonywanej przez powoda, a konkretnie według pracodawcy, powód nie wykonywał poleceń kierownika produkcji K.K. S., a tym samym jego poleceń oraz nie wykonywał należycie obowiązków, co przejawiało się w braku porządku na magazynie przędzy. Powód zaś podnosił, że nie miał on wiedzy, iż nie wykonuje on jakichś poleceń, bo K.K. S. mu tego nie przekazał. Słuchany w charakterze świadka K. S. zeznał, że niewykonywanie poleceń przez powoda polegało na tym, że zwracał on powodowi kilkakrotnie uwagę, aby układał kolorami przędzę, a powód- jak zeznał świadek, próbował układać to zgodnie z jego wskazówkami, ale mu to nie wychodziło. Powód słuchany w charakterze strony podał, że mogło się zdarzyć, iż rzeczywiście mulina nie była poukładana, posegregowana kolorami, ale jak zeznał, nie miał wiedzy o sposobie układania przędzy i układał ją tak, jak mu się wydawało, że jest porządknie. Zatem skoro powód – jak zeznał świadek K. S., a jego zeznania sąd obdarzył walorem wiarygodności w całości, na jego uwagi reagował, bo próbował układać przędzę zgodnie z jego wskazówkami, ale mu to nie wychodziło, to nie można postawić powodowi zarzutu, że pod nie wykonywał on poleceń przełożonego. Świadek ten zeznał zresztą, że on od początku nie był zadowolony z pracy powoda i to on przekazywał pozwanemu uwagi odnośnie pracy powoda, a jak zeznał pozwany słuchany w charakterze strony, on na skutek wiedzy uzyskanej od K. S. też nie był zadowolony z pracy powoda. W tym miejscu należy podnieść, że oczywistym jest w stosunkach pracy, że ktoś ma kwalifikacje do wykonywania pracy, ale z różnych przyczyn, nie sprawdza się przy wykonywaniu danej pracy i ustawodawca przewidział istnienie umowy na okres próbny, która to umowa pozwala sprawdzić, czy pracownik w rzeczywistości, w realiach konkretnego zakładu pracy, w kontakcie z wykonującymi już tam wcześniej pracę osobami, jest w stanie prawidłowo wykonywać nałożone na niego w tym zakładzie obowiązki pracownicze. Okres próbny jest to właśnie czas dla obu stron, gdy mogą się wzajemnie sprawdzić. Pracodawca może przekonać się, czy pracownik spełnia oczekiwania, pasuje do zespołu, a pracownik ocenić czy na danym stanowisku może faktycznie realizować określone zadania, jak mu się pracuje z zespołem. Oczywiście każdy nowy pracownik w danym zakładzie musi wdrożyć się do wykonywania pracy i oczywiście musi istnieć adaptacja, polegająca na wprowadzeniu nowego pracownika do zakładu i wdrożeniu go do zadań. Prawidłowo przeprowadzony proces adaptacji powinien pozwolić pracownikowi na dogłębne poznanie zakładu, w którym zaczyna pracę, celów, zasad działania. Pracownik powinien poznać zakres swoich zadań, oczekiwań, jakie ma wobec niego kierownictwo, sposoby i metody pracy oraz realizacji celów.

Tymczasem pozwany pracodawca podjął decyzję iżby, bez tego okresu próbnego, zawrzeć z powodem od razu umowę o pracę na czas nieokreślony, co jest zachowaniem niezrozumiałym, tym bardziej że pozwany, jak podał, posiada służby kadrowe. Jak wyżej podniesiono, według przełożonych powoda oraz pracodawcy, proces adaptacji powoda do pracy w tym zakładzie nie powiódł się. W ocenie sądu, takie uznanie pracodawcy o nieprzydatności powoda w tym zakładzie jest jednak co najmniej przedwczesne. Powód bowiem samodzielnie wykonywał przypisane mu obowiązki tylko w okresie od 1 do 29 sierpnia 2018r., a więc bardzo krótko i w ocenie sądu, w tak krótkim okresie czasu nie można stwierdzić kategorycznie, iż pracownik się nie nadaje. Jak zeznał K.K. S., powód starał się wykonywać pracę według jego wskazówek, ale mu to nie wychodziło. Nie można absolutnie porównywać pracy powoda do pracy jego poprzednika R. S. który w firmie pozwanego pracował od 1999r., a więc wiele lat i jego doświadczenie w wykonywaniu tej pracy było ogromne. Natomiast powód wykonywał pracę bardzo krótko i w ocenie sądu, potrzebował więcej czasu niż ten jeden niepełny miesiąc, aby go przyuczyć. W ocenie sądu, zupełnie niezasadnymi i niezrozumiałymi

były decyzje podejmowane przez pozwanego pracodawcę, który- w sytuacji, gdy miał wiedzę od K. S., że powód nie radzi sobie z obowiązkami, przydzielał powodowi inne obowiązki np. sprzątanie szyszek przy stawie, czy też o odrywał powoda od pracy, aby ten pomagał, w godzinach swojej pracy, na prywatnej budowie syna pozwanego. Takie zachowanie pozwanego było nieracjonalne i niezrozumiałe, ponieważ powód miał konkretnie przydzielone zadania, uczył się i należało się skupić na tym, aby powód się przyuczał i rozpoczął wykonywanie tej pracy zgodnie z oczekiwaniami przełożonego i pracodawcy.

Jak już wyżej podniesiono, pozwany pracodawca zawierając z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony dał mu nadzieję, że będzie on w dłuższym okresie pracownikiem tej firmy, bo gdyby chciał go tylko sprawdzić, to zawarłby z nim umowę o pracę ma okres próbny, a wtedy powód wiedziałby, że jest to umowa zawarta na czas określony tj. na sprawdzenie jego przydatności do pracy w tej firmie. Jak zeznał powód, on starał się wykonywać pracę najlepiej jak umiał i według sądu, postawienie powoda nagle przez pracodawcę w sytuacji niespodziewanej utraty pracy, stanowiło dla niego i jego 5- osobowej rodziny na pewno ogromną niedogodność, tym bardziej, że żona powoda jest chora.

Reasumując więc, stwierdzić należy, że decyzja pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony dokonana została zbyt wcześnie, na tym etapie, w ocenie sądu, nie było podstaw uzasadniających podjęcie takiej decyzji, a więc ta decyzja pracodawcy była nieuzasadniona. Nadto, jak wyżej podniesiono, dwie spośród trzech przyczyn tej decyzji nie były podane powodowi w treści pisma wypowiedzającego stosunek pracy w sposób konkretny, jasny i czytelny.

Zatem i na podstawie art. 45 § 1 kp, sąd - zgodnie z żądaniem powoda, orzekł o zasądzeniu na jego rzecz od pozwanego pracodawcy odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie jemu umowy o pracę.

Zgodnie z art. 47¹ kp odszkodowanie, o którym mowa w wyżej wskazanym przepisie, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Przepis art. 47¹ kp zawiera więc powszechną zasadę, że odszkodowanie przysługuje w wysokości nie niższej od wynagrodzenia za ustawowy okres wypowiedzenia. Przepis ten nie ogranicza swobody sądu pracy w ustaleniu wysokości stosownego odszkodowania. Odszkodowanie należne pracownikowi z tytułu bezprawnego rozwiązania stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia nie pozostaje w żadnej relacji do ewentualnej szkody. Przysługuje za samo bezprawne działanie pracodawcy, niezależnie od tego, czy jakkolwiek szkoda po stronie pracownika powstała. Zgodnie z art. 36 §1 kp ustawowe okresy wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wynoszą dwa tygodnie, miesiąc i trzy miesiące. Powód pracował u pozwanego od 18 czerwca 2018r., a więc okres wypowiedzenia tej umowy to 2 tygodnie i właśnie dlatego, że powód był pracownikiem firmy pozwanego bardzo krótko, to sąd uznał, że żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz od pozwanego pracodawcy odszkodowania w maksymalnej wysokości tj. w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jest znacznie wygórowane, a właściwą kwotą tego odszkodowanie będzie ustalenie tej wysokości jako wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Wobec powyższego sąd orzekł jak w sentencji.

Nadanie wyrokowi rygору natychmiastowej wykonalności uzasadnia przepis art. 477² §1 kpc.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 100 kpc. Sąd miał na uwadze to, że powód w 1/3 wygrał spór co do kwoty, przy czym powództwo o odszkodowanie było słuszne co do zasady, a jedynie w zakresie kwoty sąd uznał je za częściowo niezasadne.