

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 czerwca 2013 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Małgorzata Habaj

Ławnicy: R. P., J. W.

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 maja 2013 roku w Ś.

sprawy z powództwa **P. W.**

przeciwko (...) S.A. w S.

o odszkodowanie

I. powództwo oddała;

II. zasądza od powoda P. W. na rzecz strony pozwanej (...) S.A. w S. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym do tutejszego Sądu w dniu 19 lipca 2012 r. przeciwko (...) S.A. z siedzibą w S., powód P. W. wniósł o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości 7.080,00 zł oraz o zwrot kosztów postępowania.

W uzasadnieniu powód podniósł, iż był pracownikiem pozwanej spółki od 30 lat i w tym okresie nie otrzymał jakiegokolwiek upomnienia czy nagany, dlatego argumentacja uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę, wskazująca na małą przydatność powoda do pracy, jego niską efektywność i powolność, jest dla powoda niezrozumiała i krzywdząca. Powód wskazał ponadto, że stan jego zdrowia pozwala na wykonywanie pracy zarówno na stanowisku lakiernika, jak i krajacza metali.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Jednocześnie, mając na uwadze wolę polubownego zakończenia postępowania, pozwany zaproponował powodowi zawarcie ugody, na mocy której pozwany wypłaciłby powodowi kwotę 3.500,00 zł tytułem odszkodowania oraz zaproponował, by koszty postępowania zniósł się wzajemnie.

W uzasadnieniu pozwany zaprzeczył wszelkim twierdzeniom i okolicznościom przytoczonym przez powoda w pozwie, za wyjątkiem wyraźnie przyznanych i stwierdził, że powód od dłuższego czasu niesumienne i nierzetelnie wykonywał swoje obowiązki pracownicze, a ponadto w sposób niestaranny i nieudolny wykonywał nawet najprostsze przydzielane zadania. Tym samym, z uwagi na dodatkowy brak chęci powoda do współpracy z pozwanym, wypowiedzenie umowy o pracę było zasadne.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód pracował u strony pozwanej od 09.03.1982 r. na stanowiskach: krajacz metali, suwnicowy oraz lakiernik konstrukcji stalowych. Początkowo powód został zatrudniony na okres próbny 14 dni, następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony, która była przedłużana, zaś od dnia 30.04.1985 r. powód został zatrudniony u pozwanej na czas nieokreślony.

Bezsporne

Przełożony powoda sygnalizował w D.(...) pozwanego, że powód nie radzi sobie z obsługą nowowprowadzonego systemu antykorozyjnego, którego obsługa należała do obowiązków powoda na zajmowanym przez niego stanowisku, co z kolei powodowało spadek jakości pracy, narażanie pozwanego na straty i konieczność poprawek prac wykonywanych przez powoda i prosił o przeniesienie powoda do pracy w innym dziale. Na podstawie porozumienia zmieniającego zawartego przez strony w dniu 12.10.2010 r. powód został przeniesiony do pracy na stanowisku krajacz metali. Praca powoda na tym stanowisku również nie przyniosła zadowolenia przełożonego. Przełożony powoda wskazał że powód w pracy w Wydziale Krajalni jest nieoperatywny, powolny i niezdiscyplinowany. Następnie powód został przeniesiony do pracy w Wydziale Malarni, gdzie powód po wprowadzeniu nowego systemu malarskiego nie dawał sobie rady z jego obsługą. W związku z powyższym powód był oddelegowywany do prac porządkowych przy zakładzie pracy, takich jak: koszenie trawy, strzyżenie żywopłotu, pomocy przy pracach zbrojeniowych, a także prostych prac przy krajalni metalu. Po kolejnej negatywnej opinii przełożonych o pracy powoda, pozwany podjął decyzję o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. Po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, pozwany nie zlikwidował stanowiska pracy zajmowanego przez powoda, a pozwany zatrudnił na miejsce powoda dwóch nowych pracowników.

Dowód: - karty służbowe z dnia 10.10.2010 r. oraz 4.07.2010, 29.06.2012 r. (k. 109-111),

- zeznania świadków: T. C. k.122,

J. B. k. 123,

H. G. k.141,

- przesłuchanie pozwanego k. 146.

- częściowo przesłuchanie powoda k. 146.

Zgodnie ze zmianą układu zbiorowego pracy u pozwanego, została wycofana możliwość przyznania pracownikom pozwanego nagrody jubileuszowej.

Dowód: - przesłuchanie pozwanego k. 146.

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo należało oddalić.

Przepis art. 45 § 1 k.p. stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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. Należy w tym miejscu podkreślić, że stosunek pracy jest rozwiązywalny, a zatem wypowiedzenie umowy o pracę, przy zachowaniu przewidzianych rygorów ustawowych, jest dopuszczalnym sposobem zakończenia zatrudnienia pracownika.

Mając na uwadze brzmienie przepisu art. 45 § 1 k.p Sąd w pierwszej kolejności dokonuje analizy, czy wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane zgodnie z prawem, tj. czy pracodawca spełnił wszelkie wymogi formalne

wypowiadając pracownikowi umowę o pracę. Dopiero gdy Sąd stwierdzi, że wypowiedzenie przebiegało prawidłowo ze strony formalnej, przystępuje do analizy okoliczności uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę.

Wymogi formalne, jakie winno zawierać wypowiedzenie umowy o pracę odnoszące się do umowy zawartej na czas nieokreślony, zawarte są w art. 30 § 3- 5 k.p., który stanowi że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinno nastąpić w formie pisemnej, wskazywać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie oraz zawierać pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Podanie przyczyny oznacza natomiast wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które – zdaniem pracodawcy – uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie.

W niniejszej sprawie Sąd stwierdził, że warunki formalne wypowiedzenia umowy o pracę powodowi zostały spełnione.

Jak zeznał świadek J. B., będący również wcześniej przełożonym powoda, powód nie radził sobie z obsługą nowego systemu lakierowania u pracodawcy. W wyniku prowadzonej kontroli jakości, wyroby produkowane przez powoda były odrzucane i konieczna była ich poprawa. Z uwagi na te okoliczności przełożony powoda zaproponował przeniesienie powoda na inne stanowisko. Przesłuchany w charakterze świadka H. G. zeznał, że powód był pracownikiem nieoperatywnym, powolnym, niewykazującym inicjatywy w pracy i z tego względu konieczne stało się poinformowanie o tych okolicznościach szefa produkcji u pozwanego i złożenie formalnie negatywnej opinii o pracy powoda. Świadek T. C. zeznał, że gdy powód pracował na malarni pojawiały się skargi mistrza malarni, że powód nie daje sobie rady i jest powolny. Wtedy też ostatecznie podjęto decyzję o przeniesieniu powoda na krajalnię. Mistrz krajalni również zgłaszał opieszałość powoda i sam nie potrafił sobie zorganizować efektywnie zajęć w trakcie czasu pracy.

Słuchany za stronę pozwaną H. R. zeznał, że powód został zwolniony w okresie kiedy Spółka podjęła decyzję o zwolnieniu pracowników, z których pracy była niezadowolona i przyjmowaniu nowych.

Sąd dał wiarę zeznaniom wyżej wymienionych świadków i pozwanego uznając, że są spójne i logiczne. Pozostali świadkowie przesłuchani w toku postępowania w tym m.in. M. C., D. S., Ł. S. nie wnieśli żadnych istotnych okoliczności do sprawy, będąc w rzeczywistości w stosunkach koleżeńskich z powodem i nie mieli oni rzetelnej wiedzy na temat efektów pracy powoda. Sąd dał wiarę zeznaniom powoda w takim zakresie w jakim nie są one sprzeczne z zeznaniami pozwanego i świadków G., C., B.. Sąd dał wiarę w całości zeznaniom pozwanego albowiem korespondują one z zebrany materiałem dowodnym.

W orzecznictwie podkreśla się, iż „ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi podanych przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.), (wyrok SN z dnia 10 listopada 1998 r., sygn. I PKN 434/98, OSNAP 1999, nr 21, poz. 688) i w takich też granicach Sąd rozpatrzył sprawę, skupiając się na przyczynach podanych przez pozwanego w wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 12.07.2012 r.

Pracodawca może ponadto wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a wypowiedzenie pozostanie uzasadnione, jeśli choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (wyrok SN z dnia 5 października 2005 r., sygn. akt I PK 61/05, OSNP 2006, nr 17-18, poz. 265).

Ponadto należy zauważyć, że zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 419/97 ( OSNP 1998, nr 20, poz. 598), przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Brak oczekiwanej przez pracodawcę wydajności i efektywności przy wykonywaniu obowiązków przez pracownika uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę ( por. wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2007 r., sygn. akt I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651).

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności powództwo jako nieuzasadnione oddalono.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego znajduje oparcie w art. 98 k.p.c. w zw z §12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. 2 013.461 j.t.).