

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 maja 2019 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Magdalena Piątkowska

Ławnicy: Józef Białek, Józef Czerwiecki

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 maja 2019 roku w Ś.

sprawy z powództwa **J. P.**

przeciwko (...) Spółka z o.o. w Ż.

o odszkodowanie

- I. zasądza od strony pozwanej (...) Spółka z o.o. w Ż. na rzecz powoda J. P. kwotę (...) zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 30.10.2018 roku do dnia zapłaty;
- II. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;
- III. zasądza od strony pozwanej (...) Spółka z o.o. w Ż. na rzecz powoda J. P. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- IV. nakazuje pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w (...)kwotę 298 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony.

UZASADNIENIE

Powód J. P. wniósł pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. w Ż. domagając się zasądzenia kwoty (...) zł. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i zasądzenie kosztów postępowania wg norm. W uzasadnieniu przedstawił okoliczności związane z zatrudnieniem wskazując, iż pracę wykonywał w sposób należyty, z zaangażowaniem, sumiennie i dbając o dobro pracodawcy. W okresie zwolnienia lekarskiego powód otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych : braku ujednoczenia cenników produktów eksportowych, odmawiania wyjazdów służbowych (delegacji), realizowania w godzinach pracy zadań związanych z działalnością spółki. Powód podniósł, iż przyczyny nie są prawdziwe, a ponadto nie wiadomo, kiedy doszło do naruszeń, co utrudnia odniesienie się do miesięcznego terminu dla rozwiązania umowy w tym trybie i do samych naruszeń, które dodatkowo nie wiadomo na czym polegały. Co do cennika powód wskazał, iż nigdy nie otrzymał takiego polecenia od przełożonego, a o wysokości cen dla każdego kontrahenta decydował pozwany. Powód nie odmawiał nigdy uczestnictwa w wyjazdach służbowych, co zaś się tyczy trzeciego kryterium powód nie potrafił się do niego odnieść wobec lakoniczności zarzutu.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania wg norm. Jak podniesiono, zgodnie z przepisami kp pracownik ma wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się

do poleceń przełożonych, a konkretność nie polega na opisanu przyczyny wypowiedzenia w sposób szczegółowy, szczególnie gdy są znane powodowi. Co do braku zgody powoda na wyjazdy służbowe wskazano, iż dotyczą one innych wyjazdów niż te, na które dowody załączył powód. Co do trzeciego zarzutu podniesiono, iż w godzinach pracy powód załatwiał sprawy związane prowadzoną przez siebie działalnością gospodarczą.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód zatrudniony był u strony pozwanej od dnia 20.04.2018r. na podstawie umowy na czas nieokreślony, początkowo na stanowisku dyrektora zarządzającego obszarem handlowym, członka zarządu, a od dnia 23 kwietnia 2018r. na stanowisku dyrektora ds. handlowych. Czas pracy powoda był zadaniowy.

Dowód: akta osobowe w załączeniu

Powód w codziennej pracy budował dział handlowy pracodawcy, zatrudniał w związku z tym pracowników, miał ich motywować do pracy, szkolił ich jak zamawiać, zbierać zamówienia, kontrolował poziom zamówień, zwiększał sprzedaż. Wyjeżdżał też w delegacje krajowe i zagraniczne. Nigdy nie odmówił takiego wyjazdu. Z uwagi na zadaniowy czas pracy powód często pracował w weekendy, czy popołudniami. Zdarzało się, iż będąc w siedzibie pozwanego prowadził również prywatne rozmowy np. z żoną, z bratem, czy w kwestiach budowlanych.

Dowód:

wydruki korespondencji e-mail, biletów lotniczych k.16-25

zeznania świadka K. W. e-protokół k.63

zeznania świadka A. C. e-protokół k.18

zeznania świadka I. J. e-protokół k. 183

zeznania powoda e protokół k.183

W firmie znajdowały się cenniki, na których pracowali pracownicy. Odstępstwa od cen ustalane były z prezesem. Trwały też prace nad ujednoczeniem cennika.

Dowód:

wydruk mail k.69

cenniki k.70-77

zeznania świadka F. J. e protokół k.183

zeznania świadka C. W. e-protokół k.183

zeznania powoda e protokół k.183

zeznania powoda e protokół k.183

zeznania pozwanego e protokół k. 183

wydruk korespondencji e-mail k.147-151

Prezes firmy niejednokrotnie rozmawiał z powodem na temat cennika. Nie nakładał żadnych terminów ani rygorów.

Dowód:

zeznania świadka K. W. e-protokół k.63

zeznania świadka A. C. e-protokół k.183

zeznania pozwanego e protokół k. 183

wydruki maili k. 147-162

Już po odejściu powoda prezes firmy polecił ujednoczenie cennika F. J., C. W. i P. P.- pracownikowi Firmy Fabryka Biur. Prezes przyjął rolę koordynatora i głównego konsultanta. Po ok. trzech miesiącach powstał cennik, który przypisywał ceny, zmieniał oznaczenia w stosunku do poprzednich cenników, grupował produkty, dodawał nowe produkty. Cennik opatrzony był na każdej ze stron logo innej firmy-Fabryki Biur.

Dowód:

zeznania świadka F. J. e protokół k.183

zeznania świadka C. W. e-protokół k.183

zeznania powoda e protokół k.183(częściowo co do porównania poprzedniego i powstałego cennika))

zeznania pozwanego e protokół k. 183

Powód wobec niezdolności do pracy od dnia 11.09.2018r.do 15.09.18r. , a następnie od dnia 17.09 do 1.10.18r. przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Pismem z dnia 21.09.2018r. doręczonym powodowi w trakcie trwania zwolnienia pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych : braku ujednoczenia cenników produktów eksportowych, odmawiania wyjazdów służbowych (delegacji), realizowania w godzinach pracy zadań nie związanych z działalnością spółki.

Dowód: Akta osobowe w załączeniu

Ustaleń stanu faktycznego sąd dokonał w oparciu o akta osobowe powoda, załączoną korespondencję mailową oraz inne, w tym zeznania świadków i stron w zakresie powołanym w opisie stanu faktycznego uzasadnienia. Ani w aktach osobowych powoda ani w innych dokumentach, choćby korespondencji mailowej stron nie pojawia się nałożony na powoda jako nie tylko podstawowy, ale w ogóle obowiązek ujednoczenia cennika i to konkretnie eksportowego. Nie wynika to również z korespondencji mailowej stron. Wprawdzie w zeznaniach świadków pojawia się skierowane do powoda przez prezesa polecenie ujednoczenia cennika, ale nawet jeśli dać w tym zakresie świadkom wiarę (co jest o tyle wątpliwe, iż są to podmioty uzależnione finansowo od pozwanego, a ich wypowiedzi odnosiły się do tej kwestii dość ogólnie), trudno ustalić o jaki cennik chodziło, jaki był termin wykonania polecenia, dlaczego dochodziło do nowacji(ponawiania polecenia bez konsekwencji i rygorów). Cennik zaś, który przedłożył pozwany, jako ujednoczony po odejściu powoda, dotyczył innej firmy- Fabryki Biur, w której powód nie był nigdy zatrudniony(81-112). Co do roli, jaką powód miałby odegrać przy szeroko rozumianym tworzeniu cennika, to dopiero w zeznaniach pozwany dookreślił tę rolę . Nie jest dowodem polecenia powodowi sporządzenia cennika dołączona do akt kartka ze słowem CENNIKI!!! albowiem nie wskazano kontekstu jej sporządzenia.

Żaden ze świadków nie potwierdził jednoznacznie odmowy wyjazdu powoda, a ewentualna korelacja w tym zakresie zeznań pozwanego z zeznaniami świadka I. Ł. J. (wyjazdy do firm krajowych) dotyczy okresu z początku zatrudnienia powoda, a zatem daleko ponad miesiąc od daty wypowiedzenia.

Co do ostatniej z przyczyn pozwany nie wykazał w jakim okresie, w jakich dniach i w jakich okolicznościach powód miałby wykonywać zadania nie związane z działalnością spółki, które dopiero w odpowiedzi na pozew skonkretyzowano jako rozmowy telefoniczne.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym sąd zważył:

Powództwo podlegało uwzględnieniu.

Podstawę prawną roszczenia powoda stanowił przepis art. 56 § 1 zd. pierwsze k.p., zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy wypowiedzenie spełniało wymogi formalne a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

W myśl z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

Natomiast zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Przyczyna powinna być konkretna i rzeczywista. Takie stanowisko przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000r. (I PKN 641/99). Naruszenie tego przepisu ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niezrozumiała, niejasna, niedostatecznie konkretna, a przez to jest niezrozumiała dla pracownika. Podana pracownikowi przyczyna ma na celu, umożliwienie mu „dokonania 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) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997r. (I PKN 315/97). Niedopuszczalne są, więc przyczyny enigmatyczne, bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. 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 rozwiązania umowy o pracę.

W świetle utrwalonych poglądów orzecznictwa i doktryny nie budzi wątpliwości, że niepodanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia lub podanie jej w sposób ogólnikowy i niekonkretny stanowi formalną wadę wypowiedzenia, powodującą jego sprzeczność z prawem i w takim przypadku nie ma potrzeby badania merytorycznej zasadności wypowiedzenia. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2012r., II PK 315/11, LEX nr 1164441). Wskazać należy, iż w świetle powołanego przepisu dopuszczalne są różne sposoby

określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy; konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zachowania w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub poprzez sformułowanie w sposób uogólniony, jeżeli wynika ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy (wyrok z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007 nr 5, str. 27). Ponadto pracodawca nie może też powoływać w postępowaniu sądowym nowych, wcześniej w ogóle niewskazanych w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn, okoliczności lub uzasadnienia kwestionowanego wypowiedzenia.

W wyroku z dnia 2 października 2002r. (I PKN 586/01, LEX nr 577447) Sąd Najwyższy wyraził stanowisko, iż obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę jest rozumiany w orzecznictwie jako powinność podania przyczyny skonkretyzowanej, nie ograniczającej się do powtórzenia wyrażen ustawowych lub przytoczenia ogólnikowych zwrotów (tak w szczególności uzasadnienie tezy III uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77, OSNCP 1978 z. 8 poz. 127). Niewskazanie konkretnej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy lub podanie jej w sposób niezrozumiały albo mało konkretny stanowi naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów. Pracownik musi bowiem wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę (zob. wyroki SN: z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99; z 21 marca 2001 r., I PKN 311/00).

Przenosząc powyższe rozważania na realia niniejszej sprawy stwierdzić należało, iż pozwany pracodawca wskazał drugą i trzecią przyczynę w sposób niekonkretny i niezrozumiały dla pracownika. Nie podano dat i miejsc wyjazdów, których wykonania miał odmówić powód ani okoliczności tej odmowy. Trzecia przyczyna została wskazana w sposób jeszcze mniej konkretny bo oprócz dat i okoliczności naruszeń nie wskazano w ogóle jakie czynności nie związane z działalnością spółki pracodawca wziął pod uwagę decydując o najbardziej dotkliwym dla pracownika sposobie zakończenia stosunku pracy. Trudno zatem było zbadać zarzut trzeci pod kątem prawdziwości przyczyny. Co do drugiej wskazanej w wypowiedzeniu przyczyny oprócz jej niekonkretności - również nie dowiedziono, aby powód odmówił kiedykolwiek jakiegokolwiek wyjazdu.

Co do przesłanki pierwszej, nawet gdyby strona pozwana wykazała polecenie powodowi ujednolicenia cennika eksportowego- czego nie wykazano- nadal nie można by uznać, iż doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie bowiem z treścią art.100§1 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art.100 §2 pkt.2-4 kp). Nie można zatem przyjąć, aby powód nie wykonując cennika- w świetle uwag zamieszczonych przed rozważaniami, naruszył podstawowe obowiązki pracownicze.

Ponadto w interpretacji artykułu 52 §1 ust. 1 kp istotne jest, że przepis ten odnosi się wyłącznie do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Oznacza to, że działanie pracownika musi zostać ocenione w świetle wszystkich zaistniałych okoliczności, biorąc pod uwagę jego skutek, stopień winy i nastawienie do czynu. Przede wszystkim ciężkie naruszenie obowiązków zakłada istnienie winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego naruszenie przez pracownika jego obowiązków z winy nieumyślnej z reguły nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 Kodeksu pracy.

Konkludując uznać należy, iż w przedmiotowej sprawie ocena sądu dotyczyła oświadczenia niekonkretnego, niezrozumiałego dla pracownika i właściwie nieprawdziwego w zakresie przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Analizując materiał dowodowy zgromadzony w sprawie Sąd uznał, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem

wielopoziomowo narusza powołane przepisy, w związku z czym orzekł o odszkodowaniu, dzieląc argumentację strony pozwanej co do wysokości tego odszkodowania.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 kc w zw. z art. 300 kp przyjmując za powódką datę wymagalności roszczenia.

Na zasadzie art. 477² § 1 kp wyrokowi w punkcie I nadano rygor natychmiastowej wykonalności.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98kpc w związku z parą ust. 1 pkt 1 rozporządzenia MINISTRA SPRAWIEDLIWOŚCI z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z dnia 5 listopada 2015 r.) kierując się uchwałą 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (OSNP 2011, nr 21-22, poz. 268, LEX nr 707475), mającą moc zasady prawnej, iż podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokackie w sprawie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa (art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p.) stanowi stawka minimalna określona w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia.

Ponadto na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity DZU z 2018r. poz. 300), zgodnie z którym kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Takim kosztem, od poniesienia którego pracownik był zwolniony, była opłata od pozwu. Wobec przegrania przez pozwanego sprawy w zakresie o odszkodowanie opłatę tę zasądzono od pozwanego w wysokości 5% wps. (pkt IV)