

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 07 września 2017 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Ławnicy: B. M., J. B.

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 07 września 2017 roku w Ś.

sprawy z powództwa **B. J.**

przeciwko Zakładowi Usług (...) Spółka z o.o. w S.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej Zakładowi Usług (...) Spółka z o.o. w S. na rzecz powoda B. J. kwotę 17.000,00 zł (siedemnaście tysięcy złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia (...)roku do dnia zapłaty;

II. zasądza od strony pozwanej Zakładowi Usług (...) Spółka z o.o. w S. na rzecz powoda B. J. kwotę 180,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazuje stronie pozwanej Zakładowi Usług (...) Spółka z o.o. w S. uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sąd Rejonowy w (...)kwotę 850,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony.

UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym w dniu (...) roku skierowanym przeciwko pozwanemu Zakładowi Usług (...) Sp. z o.o., powód domagał się zasądzenia od pozwanego na jego rzecz kwoty 17.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu oraz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że był zatrudniony u pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony na stanowisku Kierownika Wydziału Usług (...). W dniu (...) roku pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, jednocześnie zwalniając go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę była m. in. utrata zaufania pracodawcy do powoda wynikająca z oceny jego pracy na zajmowanym stanowisku w IV kwartale 2016 roku, na podstawie której stwierdzono poważne uchybienia w wykonywaniu przez powoda obowiązków służbowych na zajmowanym stanowisku m. in. w zakresie niewłaściwego szacowania cen usług świadczących przez pozwaną Spółkę na zewnątrz, wielokrotnego kwestionowania poleceń przełożonych w zakresie dokonywania stałej i bieżącej kontroli czasu pracy podległych powodowi pracowników, lekceważenia poleceń przełożonych. Powód podniósł, że z uzasadnienia wypowiedzenia

pomimo jego obszerności, nie wynika jakie konkretnie przyczyny skutkowały utratą zaufania pracodawcy do pracownika w związku z jego oceną pracy w IV kwartale.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu wskazała, że wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi okoliczności świadczą o poważnych uchybieniach ze strony powoda w wykonywaniu przez niego obowiązków służbowych i stanowią jednocześnie o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych.

W toku postępowania Sąd ustalił

następujący stan faktyczny:

Powód zatrudniony był u pozwanego w okresie od (...) na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku Kierownika Wydziału Usług (...).

Bezsporne, a ponadto wynikające z akt osobowych powoda – w załączeniu.

W dniu (...) roku Gmina M. Ś. ogłosiła przetarg na budowę parkingu przy ul. (...) w Ś.. Sporządzeniem kosztorysu na potrzeby tego przetargu zajmował się pracownik pozwanego J. S. zatrudniony na stanowisku Mistrza D. Usług (...). Przy sporządzaniu kosztorysu J. S. opierał się na ogólnopolskim cenniku i katalogu nakładów rzeczowych. Jako koszt realizacji zamówienia pozwany wskazał w ofercie kwotę 340.756,01 zł, którą zatwierdził i podpisał Prezes Zarządu pozwanej spółki (...).

W dniu (...) roku Gmina M. Ś. ogłosiła przetarg na przebudowę chodników na Osiedlu (...) w Ś.. Powód na polecenie Prezesa Zarządu zlecił J. S. wykonanie kosztorysu na potrzeby przetargu. Jako koszt realizacji zamówienia pozwany wskazał w ofercie kwotę 415.021,84 zł, którą zatwierdził i podpisał Prezes Zarządu pozwanego Z. Z..

Dowód:

- ogłoszenie o przetargu k. 18-20,24-26,
- informacja z otwarcia ofert k. 22,27-28,
- zeznania świadka J. S. – e protokół z dnia 12.04.2017r. k. 104,
- zeznania powoda B. J. – e protokół z dnia 7.09.2017r. k. 133,
- częściowo zeznania pozwanego Z. Z. – e protokół z dnia 7.09.2017r. k. 133.

Powód w okresie od dnia (...) roku przebywał na zwolnieniu lekarskim. Ponownie na zwolnieniu lekarskim powód przebywał od dnia (...) roku.

bezsporne

Relacje powoda z podległymi mu pracownikami były dobre. Zdarzało się, że pomiędzy powodem a kierownikiem D. (...) Z. K. dochodziło do konfliktów, spowodowanych awarią sprzętu i brakiem chętnych pracowników do pracy w soboty. W 2014 roku zdarzyła się sytuacja, że powód krzyczał na podległego mu pracownika – ładowacza nieczystości – za źle wykonaną pracę.

Dowód:

- zeznania świadków E. K., J. S., A. J., M. Ł., A. L., D. B., M. K., M. F., Z. K., A. D., K. Z., M. D., J. K. – e protokół z dnia 12.04.2017r. k. 104

Pismem z dnia (...) roku strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał dnia (...) roku.

Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano uzasadnioną utratę zaufania pracodawcy do powoda wynikającą z oceny jego pracy na zajmowanym stanowisku pracy w IV kwartale 2016 roku oraz poważne uchybienia w wykonywaniu przez powoda obowiązków służbowych na zajmowanym stanowisku pracy w zakresie:

- niewłaściwego szacowania cen usług świadczonych przez tut. Spółkę na zewnątrz, w tym przede wszystkim dotyczących szacowania ceny usługi w postępowaniu przetargowym na budowę parkingu w mieście Ś. przy ul. (...), gdzie na podstawie nieprawidłowej kalkulacji ceny rynkowej tut. Spółka zaoferowała cenę wyższą o ponad 120.000 zł od średniej ceny zaoferowanej przez pozostałych uczestników postępowania oraz ponad 60.000 zł od wyceny szacunkowej zamawiającego oraz szacowania ceny usługi w postępowaniu przetargowym na przebudowę chodników na Osiedlu (...) w Ś., gdzie na podstawie nieprawidłowej kalkulacji ceny rynkowej tut. Spółka zaoferowała cenę wyższą o ponad 100.000 zł od średniej ceny zaoferowanej przez pozostałych uczestników postępowania oraz ponad 170.000 zł od wyceny szacunkowej zamawiającego,
- wielokrotnego kwestionowania poleceń przełożonych, tj. Prezesa Spółki i Wiceprezesa Spółki w zakresie dokonywania stałej i bieżącej kontroli czasu pracy podległych powodowi pracowników wykonujących roboty drogowe w terenie,
- lekceważenia polecenia przełożonych, tj. Prezesa Spółki i Wiceprezesa Spółki w zakresie przedstawienia propozycji rozwiązań organizacyjnych oraz mających na celu pomniejszenie starty finansowej Spółki w związku ze znacznymi kosztami funkcjonowania podległego wydziału,
- braku reakcji na przeprowadzane z powodem przez Zarząd spółki rozmowy wskazujące na konieczność zapewnienia dbałości o należyte funkcjonowanie relacji między przełożonym a pracownikami w podległym powodowi Wydziale, przejawiające się wprowadzaniem zastraszającej atmosfery w pracy oraz konfliktowymi relacjami z innymi pracownikami.

Pismem z tego samego dnia pozwany zwolnił powoda ze świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Dowód:

- akta osobowe powoda – w załączeniu

W tak ustalonym stanie faktycznym

Sąd zważył:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania świadków E. K., J. S., A. J., M. Ł., A. L., D. B., M. K., M. F., Z. K., A. D., K. Z., M. D., J. K., częściowo Prezesa strony pozwanej Z. Z. oraz powoda B. J., jak również dokumenty zgromadzone w aktach sprawy.

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Sąd w całości dał wiarę zeznaniom w/w, bowiem twierdzenia tych osób były spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniały. Świadkowie ci opisali jak przebiegała współpraca z powodem oraz jak powód zachowywał się w pracy. Świadkowie E. K., J. S., A. J., M. Ł., A. L., D. B., M. K., M. F., A. D., M. D. wskazali, że ich relacje z powodem były dobre i nie słyszeli aby ktoś z pracowników skarżył się na B. J.. Z zeznań świadka K. Z. wynika natomiast, że pomiędzy

powodem a Kierownikiem (...) na przestrzeni piętnastu lat dochodziło do kłótni z powodu awarii sprzętu i braku chętnych pracowników do pracy w soboty. Ponadto świadek potwierdził, że jego relacje z powodem były dobre.

Analogiczną ocenę Sąd przyznał zeznaniom powoda, z zeznań którego wynika, że w ogóle nie uczestniczył w sporządzaniu oferty na przetarg na budowę parkingu przy ul. (...), zaś wykonanie czynności związanych z przetargiem na Osiedlu (...) zlecił J. S., który uzgadniał stawki z Prezesem Zarządu. Zeznania powoda korespondują w całości z zeznaniami przesłuchanych w sprawie świadków, w szczególności z zeznaniami J. S., jak również z całokształtem zebranego materiału dowodowego.

Podstawą roszczenia powoda o zapłatę odszkodowania jest przepis art. 45 § 1 kp, zgodnie z brzmieniem którego, 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 do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Rozważając prawidłowość rozwiązania umowy z powodem przez stronę pozwaną należy na wstępie podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązaniem umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom umowy o pracę. Zgodnie bowiem z przepisem art. 32 kp każda ze stron stosunku pracy może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę. Uprawnienie to jednak po stronie pracodawcy obarczone jest obowiązkiem wskazania na piśmie przyczyn, dla których pracodawca decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem.

Zgodnie bowiem z art. 30 § 4 kp, oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej. Przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (zob. wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997r., I PKN 419/97). Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (zob. wyrok SN z dnia 6 grudnia 2001r., I PKN 715/00). Przyczyna zaś powinna być zrozumiała dla pracownika, konkretna, prawdziwa, rzeczywista.

Wymóg "konkretności" definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. I tak stwierdza się, iż " 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" (vide: wyrok SN z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAP 01.20.618). Podkreślano, że konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 KP) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę" (vide: wyrok SN z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAP 99.18.577). Wymóg konkretności jest traktowany przez Sąd Najwyższy nieco liberalniej niż wymóg podania przyczyny w ogóle, w odniesieniu do którego stwierdza się, iż " warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyny (art. 30 § 4 KP) nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta - mimo że nie została wskazana - była znana pracownikowi" (vide: wyrok SN z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 670/98, OSNAP 00.13.510).

Należy zatem stwierdzić, że przyczyna wypowiedzenia powinna być sformułowana na tyle konkretnie, aby była zrozumiała i komunikatywna dla pracownika – możliwie bez odwoływania się do innych okoliczności zaszłych w trakcie realizacji umowy o pracę, ale wyjątkowo, z uwzględnieniem tych okoliczności, o ile ich związek z przyczyną podaną w wypowiedzeniu jest czytelny dla pracownika - i umożliwiała sądową kontrolę poprawności formalnej i zasadności wypowiedzenia w granicach stwierdzeń podanych w wypowiedzeniu.

Wymóg "prawdziwości " przyczyny wypowiedzenia to stwierdzenie, że okoliczność podana w wypowiedzeniu faktycznie miała miejsce. Zdaniem Sądu chodzi o to, by prawdziwa (istniejąca) okoliczność podana w wypowiedzeniu, była jednocześnie przyczyną rzeczywistą, czyli tą okolicznością, która w danej sytuacji skłoniła pracodawcę do wypowiedzenia umowy. Rzecz w tym, by pracodawca nie ukrywał rzeczywistej przyczyny zmiany tych warunków,

przyczyną jakąś inną, faktycznie występującą okoliczność, pozbawioną jednak znaczenia dla jego konkretnej decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Niewątpliwie utrata do pracownika zaufania koniecznego ze względu na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która powoduje niemożność dalszego zatrudnienia, może być uznana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia zarówno wtedy, gdy pracownikowi można przypisać zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych, jak i wówczas, gdy wprawdzie pracownikowi winy przypisać nie można (lub nie da się jej udowodnić), ale jego zachowanie może być obiektywnie ocenione jako naganne. Oznacza to, że utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę nawet wtedy, gdy w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem (por. wyroki SN: z 7.9.1999 r., (...) 257/99, OSNAPiUS Nr 1/2001, poz. 1; z 14.10.2004 r., I PK 697/03, OSNP Nr 11/2005, poz. 159 oraz z 25.1.2005 r., II PK 171/04, OSNP Nr 19/2005, poz. 303 i orzeczenia tam powołane).

Nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. Powołanie się na utratę zaufania i poparcie tego stwierdzenia postawieniem konkretnych zarzutów jest wystarczające dla wypełnienia obowiązku przewidzianego w omawianym przepisie. Konsekwencją tego jest wniosek, że pracodawca, który podał tę właśnie przyczynę wypowiedzenia oraz fakty, które - w jego ocenie - legły u jej podstaw, spełnił wymagania co do formy wypowiedzenia.

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w sprawie stwierdzić należy, iż poza skonkretyzowaną w punkcie 1 przyczyną wypowiedzenia w piśmie z dnia 19 grudnia 2016 roku, pozostałe przyczyny są zbyt ogólne, z których w żaden sposób nie wynika, jakie zachowania powoda skutkowały utratą zaufania pracodawcy do powoda w związku z oceną jego pracy w IV kwartale 2016 roku.

Niezależnie od braku wystarczającego sprecyzowania zarzutów wskazanych w punktach 2 - 4 wypowiedzenia wskazać należy, że - pomimo prób ich skonkretyzowania przez pracodawcę w czasie postępowania - nie znalazły one potwierdzenia w zebranych materiałach dowodowych. Większość świadków nie potwierdziła okoliczności opisanych w wypowiedzeniu umowy o pracę. Ponadto relacja świadka Z. K., w której twierdził, że powód wyzywał go od nieudaczników nie została potwierdzona przez inne osoby przesłuchane w niniejszej sprawie, a K. Z., który opisywał kłótnie Z. K. z powodem nie był bezpośrednim świadkiem tych zdarzeń.

W niniejszej sprawie przesłuchany został J. K., z zeznań którego wynika, że powód około dwóch lat temu krzychał na niego i była to sytuacja jednorazowa. Okoliczność ta jednak nie może stanowić przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, bowiem wypowiedzenie dotyczy okresu IV kwartału 2016 roku.

Podkreślić należy, że nie można stwierdzić aby zdarzenia opisywane przez Z. K., K. Z. i J. K. uzasadniały zwolnienie powoda, skoro z treści wypowiedzenia nie wynika o jakie konkretnie zdarzenia chodzi, a co jednocześnie uniemożliwia Sądowi kontrolę przedmiotowego wypowiedzenia. Brak jest podstaw, aby z treści wypowiedzenia wysnuć wniosek, że zarzuty pracodawcy dotyczyły właśnie tych zdarzeń.

Wskazaną w wypowiedzeniu przyczyną dotyczącą niewłaściwego szacowania cen usług świadczonych przez Spółkę na zewnątrz, w tym przede wszystkim dotyczących szacowania ceny usługi w postępowaniu przetargowym na budowę parkingu w mieście Ś. przy ul. (...), gdzie na podstawie nieprawidłowej kalkulacji ceny rynkowej tut. Spółka zaoferowała cenę wyższą o ponad 120.000 zł od średniej ceny zaoferowanej przez pozostałych uczestników postępowania oraz ponad 60.000 zł od wyceny szacunkowej zamawiającego oraz szacowania ceny usługi w postępowaniu przetargowym na przebudowę chodników na Osiedlu (...) w Ś., gdzie na podstawie nieprawidłowej kalkulacji ceny rynkowej tut. Spółka zaoferowała cenę wyższą o ponad 100.000 zł od średniej ceny zaoferowanej przez pozostałych uczestników postępowania oraz ponad 170.000 zł od wyceny szacunkowej zamawiającego, trudno odnieść do powoda, skoro z materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy wynika, że kosztorysy sporządzone zostały nie przez powoda, lecz podległego mu pracownika J. S., przy czym sporządzone oferty podpisane zostały przez osoby reprezentujące Spółkę, które tym samym przejęły na siebie odpowiedzialność za treść podpisanych dokumentów. Nieuprawnionym jest również przerzucanie na powoda odpowiedzialności za niewłaściwe szacowanie

ceny usług w postępowaniu przetargowym, skoro w tym czasie w większości powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. A już na pewno niedopuszczalnym jest ze strony pracodawcy wymaganie od pracownika przebywającego na zwolnieniu lekarskim, że w tym czasie będzie kontrolował czynności podległych mu pracowników podczas sporządzania kosztorysu.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego wskazać należy, że pozwany nie wskazał powodu, dla którego utracił zaufanie do powoda.

W związku z powyższym należało uznać wypowiedzenie umowy o pracę za bezzasadne, co skutkowało zasądzeniem zgodnie z żądaniem powoda odszkodowania.

Ustalając wysokość odszkodowania, Sąd miał na względzie dyspozycje art. 58 kp, zgodnie z którym odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, tj. w przypadku niniejszej sprawy za okres trzech miesięcy, przyjmując za wysokość kwotę miesięcznego wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w kwocie 5.693,47 zł (k. 51). Żądana przez powoda kwota 17.000 zł nie przekracza przysługującego powodowi odszkodowania.

Mając zatem na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w pkt I sentencji wyroku i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 17000 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

O kosztach zastępstwa procesowego (punkt II wyroku) orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w zw. z §9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 roku (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800).

Na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał stronie pozwanej Zakładowi Usług (...) Spółka z o.o. w S. uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w (...) kwotę 850 złotych tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony (punkt III wyroku).