

Sygn. akt VI P 100/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 stycznia 2014r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Stachurska

Ławnicy: Elżbieta Godlewska, Agnieszka Olga Mika

Protokolant: Mateusz Staniszewski

po rozpoznaniu w dniu 9 stycznia 2014r. w Warszawie
sprawy z powództwa R. S.

przeciwko (...)prowadzącego działalność
gospodarczą pod nazwą (...)w upadłości likwidacyjnej w
W.

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę i odprawę

I.zasądza od (...)prowadzącego działalność
gospodarczą pod nazwą (...)w upadłości likwidacyjnej w
W. na rzecz R. S.:

- 1) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę kwotę 4.800,00 zł (cztery tysiące osiemset złotych);
- 2) tytułem odprawy kwotę kwotę 4.800,00 zł (cztery tysiące osiemset złotych);

II.wyroкови w punkcie 1. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.600,00 zł (jeden tysiąc sześćset złotych);

III.zasądza od (...)prowadzącego działalność
gospodarczą pod nazwą (...)w upadłości likwidacyjnej w
W. na rzecz R. S. kwotę 660,00 zł (sześćset sześćdziesiąt
złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazuje pobrać od od (...)prowadzącego
działalność gospodarczą pod nazwą (...)w upadłości
likwidacyjnej w W. na rzecz Skarbu Państwa - kasy Sądu Rejonowego dla
Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 78,08 zł (siedemdziesiąt osiem
złotych 08/100) tytułem zwrotu poniesionych wydatków oraz kwotę 480,00 zł
(czteryście osiemdziesiąt złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

UZASADNIENIE

R. S. w dniu 31 stycznia 2013 roku wniósł pozew przeciwko (...) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) w upadłości likwidacyjnej w W., w którym odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwanego pismem z dnia 22 stycznia 2013 roku, doręczonym w dniu 24 stycznia 2013 roku i domagał się zasądzenia odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem w wysokości 4.800 zł, odpłaty pieniężnej w tej samej kwocie oraz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości dwukrotności stawki minimalnej.

W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powoda wskazał, że powód należy do najbardziej wydajnych pracowników w (...). W innym procesie przed Sądem pozwany złożył zestawienie norm i wydajności na stanowisku pakowacz, gdzie R. S. został przedstawiony jako jeden z najlepszych pracowników, nawet z wydajnością 170%. Pracodawca nigdy nie zwracał powodowi uwagi, że pracuje niewydajnie i że ma niezadowalające wyniki. Przyczyna wypowiedzenia powodowi stosunku pracy była więc nieprawdziwa i pozorna. Rzeczywistą przyczyną podjęcia decyzji o zwolnieniu R. S. była likwidacja jego stanowiska, bo na miejsce powoda pozwany nikogo nie zatrudnił, a w ostatnim okresie zwolnił pracowników z przyczyn ich nie dotyczących (pозew z dnia 31 stycznia 2012 roku – k. 1 – 3).

(...)prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...)w upadłości likwidacyjnej w W. wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego adwokata.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanego podniósł, że na podstawie analizy czynności wykonywanych przez powoda i obserwacji jego pracy przez przełożonych stwierdzono, że powód nie wykonywał pracy w sposób należyty, a jego wydajność została oceniona jako niska. Pozostali pracownicy nie tylko wykonywali założenia systemu pracy w całości, ale zazwyczaj robili to w 150%. Powód pracując na tym samym stanowisku miał niską wydajność, co dodatkowo potęguje fakt, iż został porównany z osobami wykonującymi te same zadania oraz w tym samym okresie. To z kolei spowodowało, że została podjęta decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę i była ona spowodowana przyczynami leżącymi po stronie pracownika, a nie zakładu pracy. Wprawdzie w innej sprawie zostało złożone zestawienie, z którego wynika, że R. S. był jednym z pracowników, którzy uzyskali wysoką wydajność w pracy, jednakże zestawienie zostało przygotowane na podstawie danych dotyczących pracy powoda w okresie od maja do początku czerwca 2012r. i nie ma związku z wypowiedzeniem z 22 stycznia 2013r. Dodatkowo, pełnomocnik pozwanego podniósł, iż przedsiębiorstwo prowadzone przez (...), mimo upływu 4,5 lat od dnia ogłoszenia upadłości, funkcjonuje sprawnie i z roku na rok osiąga coraz lepsze wyniki ekonomiczne. Prognozy co do istnienia przedsiębiorstwa na rynku są długoterminowe. Z samego więc faktu ogłoszenia upadłości likwidacyjnej nie można wnioskować, że ma to jakikolwiek związek z wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę. Powodowi nie może być więc wypłacona odpłata, o której mowa w art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Nie zostały bowiem spełnione przesłanki dotyczące liczebności zwolnień, a z kolei art. 10 ustawy mówi o wyłączności przyczyny nie leżącej po stronie pracownika jako przyczyny wypowiedzenia. Taka zaś sytuacja nie miała miejsca w przypadku R. S., stąd jego żądanie jest bezzasadne (odpowiedź na pozew z dnia 27 lutego 2013r. - k. 16 - 23).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Od 01 czerwca 1990 roku M. G. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...)lub (...) (nazwa skrócona: (...)). Początkowo zakład produkcyjny znajdował się przy ul. (...) w W., a potem po jego likwidacji, przy ulicy (...) w W..

/dowód: zaświadczenie o wpisie do ewidencji działalności gospodarczej z dnia 21 października 2010 roku – k. 26 - 27/

R. S., który na podstawie orzeczenia Powiatowego Zespołu ds. Orzekania o Stopniu Niepełnosprawności w W. z dnia 22 kwietnia 1999 roku został zaliczony do lekkiego stopnia niepełnosprawności, z uwagi na fakt, iż od urodzenia trwale jest osobą głuchoniemą, od 7 października 2002 roku został zatrudniony przez M. G. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...). Strony zawarły początkowo umowę o pracę na okres próbny na stanowisku pakowacza, potem dwie umowy na czas określony – od 1 stycznia 2003r. do 31 grudnia 2004r. i od 1 stycznia 2005r. do 31 grudnia

2006r. - a ostatecznie, w dniu 1 stycznia 2007r., umowę o pracę na czas nieokreślony. Na podstawie wskazanych umów, do których sporządzono kilka aneksów, powód świadczył pracę jako pakowacz w pełnym wymiarze czasu pracy (7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, a od 3 stycznia 2012r. – 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo). Od 1 stycznia 2013r. jego miesięczne wynagrodzenie brutto wynosiło 1.600,00 zł.

/dowód: orzeczenie o stopniu niepełnosprawności Powiatowego Zespołu ds. Orzekania o Stopniu Niepełnosprawności w W. z dnia 22 kwietnia 1999 roku – część A a/o, umowy o pracę – cz. B a/o, aneksy do umów o pracę – część B a/o, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 55/

Postanowieniem z dnia 29 lutego 2008 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie ogłosił upadłość M. G. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...)z możliwością zawarcia układu, odbierając jednocześnie M. G. prawo zarządu majątkiem. Postanowieniem z dnia 14 października 2010 roku (sygn. akt IX GUp 4/08) Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie zmienił sposób prowadzenia postępowania upadłościowego z możliwością zawarcia układu na postępowanie obejmujące likwidację majątku i wyznaczył syndyka masy upadłości w osobie M. S..

/dowód: postanowienie Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie z dnia 14 października 2010 roku, sygn. akt IX GUp 4/08– k. 25/

Sytuacja finansowa przedsiębiorstwa po ogłoszeniu upadłości uległa poprawie.

/dowód: odliczenie od dochodu z roku 2011 strat z lat ubiegłych – k. 34; odliczenie od podatku dochodowego w roku 2011 – k. 34; wyliczenie dochodu podatkowego za okres 01.01.2011 r. – 31.12.2011 r. – k. 35; rachunek zysków i strat (wariant kalkulacyjny) za okres 31.12.2010r. – 31.12.2011r. – k. 36; bilans - aktywa i pasywa (31.12.2010-31.12.2011) – k. 37-40; informacja dodatkowa do sprawozdania finansowego za rok 2011 – k. 41-54/

W 2010 roku u pozwanego zatrudnionych było ogółem 269 pracowników, w tym 126 pakowaczy, zaś w roku 2011 pracowało 324 osoby, z czego 110 pracowników to byli pakowacze.

/dowód :informacja o przeciętnym zatrudnieniu w grupach zawodowych – 52/

Powód w całym okresie zatrudnienia u pozwanego nie otrzymał żadnych upomnień, czy też kar porządkowych. Do jego głównych obowiązków na stanowisku pakowacza należało w szczególności pakowanie nośników (płyty CD, DVD i innych), tj. wkładanie tekturowych okładek płyt do plastikowych opakowań (digitrey), pakowanie płyt w koperty foliowe, a także naklejanie naklejek. Ponadto oprócz pakowania, powód pracował na maszynie, ale tego rodzaju prace nie były uwzględniane przy ustaleniu wskaźników jego wydajności. R. D. będący jego bezpośrednim przełożonym, nie rozmawiał z nim na temat wyników jego pracy, nie wskazywał, że wydajność jest na zbyt niskim poziomie.

/dowód: karta stanowiska pracy – część B a/o, zeznania powoda – k. 180, zeznania F. D.– k. 148, zdjęcia z dziennika karty pracy na maszynach – k. 80 - 84, zeznania P. M. – k. 89, zeznania R. D. – k. 92/

W 2011 roku w oddziale przedsiębiorstwa pozwanego przy ul. (...), gdzie pracował powód, na tablicy ogłoszeń została wywieszona do wiadomości pracowników informacja o normach pracy. Znajdowała się ona w bliskiej odległości od urzędu do liczenia płyt, lecz nie była podpisana. Pracodawca wpisał tam rodzaj konfekcji oraz normy, które miały być zrealizowane, które ustalił na podstawie danych z działu sprzedaży oraz w oparciu o średnią wyników z indywidualnych kart pracy. Pracownicy widzieli, że taka informacja jest wywieszona, lecz nikt nie wytłumaczył osobom niedosłyszącym, w tym powodowi, treści tam zawartych. Powód, który z trudem posługuje się pismem i słabo czyta, miał problem, by samodzielnie odczytać i zrozumieć treść tego, co wywiesił pracodawca. Z uwagi na swoją niepełnosprawność nie zwracał się jednak o udzielenie mu wyjaśnień. Wykonywał pracę tak jak wcześniej, przed ustanowieniem norm.

/dowód: normy pracy u pozwanego – k. 29, zeznania P. M. – k. 87 verte-89 verte, zeznania R. D. – k. 90 verte – 93, zeznania powoda – k. 179 – 180, zeznania F. D.– k. 147 verte – 148, zeznania T. O. – k. 148 verte - 149/

W zakładzie pracy pozwanego bywały przestoje. Ilość pracy ulegała wahaniom. Zdarzały się dni, kiedy było bardzo dużo zleceń, zaś innego mniej lub wcale. Pakowacze siedzieli wówczas beczynnie bądź wykonywali prace w wolniejszym tempie, a czasami czekali na decyzje kierownika, który zwalniał ich do domu. Zdarzało się również, iż pracę pakowaczy wspomagały osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych.

/dowód: zeznania powoda – k. 179 verte – 180, zeznania F. D.– k. 147 verte, zeznania T. O. – k. 148 verte - 149, zeznania R. D. – k. 93, zeznania P. M. – k. 87 verte - 89 verte /

Powód wypełniał karty pracy tj. wpisywał to co zrobił danego dnia podając imię, nazwisko, numery, tytuł zamówień, ilość oraz czas. Jeżeli praca była zaś wykonywana w grupie, to wówczas wskazywany był wynik grupy, który dzielono pomiędzy liczbę osób pracujących w grupie. Następnie karty pracy były przekazywane brygadziście, a potem do biura i tam je rozliczano oraz wprowadzano do systemu. Kiedy zaś pracy w danym dniu nie było, a pracownicy szli do domu, to karty pracy nie były wypełniane.

/dowód: zeznania powoda – k. 179 verte – 180, zeznania F. D.– k. 147 verte, zeznania T. O. – k. 148 verte - 149, zeznania R. D. – k. 93, zeznania P. M. – k. 87 verte - 89 verte, karty pracy – k. 114 – 132/

Powód był dobrym pracownikiem, który pracował sumiennie. Nigdy do jego pracy nie były kierowane uwagi pisemne bądź ustne, w tym odnośnie tego, że nie realizuje norm. Pracował w taki sam sposób przed wywieszeniem norm, jak i potem. Jeśli nie było pracy, to – tak jak inni pakowacze - czekał, czasem był zwalniany do domu. Nikt nie instruował powoda, żeby zapoznał się z treścią wywieszonych norm i się do nich stosował.

/dowód: przesłuchanie powoda – k. 149 verte - 150, zeznania T. O. – k. 148 verte-149/

W okresie przed rozwiązaniem umowy o pracę z powodem R. D. otrzymał polecenie sprawdzenia, który z pracowników jest mało wydajny. Po przejrzeniu zestawień od września 2012r., dotyczących kilku pracowników (5 – 6) został wytypowany powód, którego wydajność wedle przełożonego spadła w porównaniu do okresu wcześniejszego.

/dowód: normy pracy u pozwanego – k. 29, zestawienie powoda – k. 30, zeznania P. M. – k. 87 verte - 89 verte, zeznania R. D. – k. 91 verte - 93 /

W wyniku powyższego typowania, w dniu 24 stycznia 2013 roku R. S. została wypowiedziana umowa o pracę z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazano niezadowolające wyniki pracy powoda oraz niską wydajność w porównaniu do innych pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku, co w efekcie przedłożyło się na spadek wydajności i efektów pracy całego działu.

/dowód: wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 22 stycznia 2013 r. – k. 8/

Poza powodem również kilka innych osób otrzymało wypowiedzenie w tym samym okresie, z tych samych przyczyn. Ponadto, już wcześniej pozwany wypowiadał umowy o pracę. W dniu 31 sierpnia 2012 roku między innymi E. B. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, w którym jako przyczynę podano zmiany organizacyjne w firmie (...) w upadłości likwidacyjnej i związaną z tym likwidację stanowiska pracy

/dowód: wypowiedzenie umowy o pracę E. B. – k. 10, zeznania P. M. – k. 87 verte - 89 verte, zeznania R. D. – k. 91 verte – 93, zeznania F. D.– k. 147 verte, zeznania T. O. – k. 148 verte – 149/

Po wypowiedzeniu umowy o pracę, na miejsce powoda nikt nie został zatrudniony. Liczba pakowaczy uległa zmniejszeniu. W lipcu 2013r. na jednej zmianie pracowało około 10 – 12 osób, a wcześniej ich liczba przewyższała 20.

/ zeznania R. D. – k. 91 verte – 93, zeznania F. D.– k. 147 verte, zeznania T. O. – k. 148 verte - 149/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów. W szczególności Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków F. D. i T. O. oraz zeznania powoda. Relacje wskazanych osób w daleko idącym zakresie korespondowały ze sobą, były one ponadto logiczne i wewnętrznie spójne. Potwierdziły okoliczność, że powód wykonywał swoją pracę w sposób wydajny, zaś przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy leżała nie po jego stronie, lecz po stronie pracodawcy, który ponosząc ryzyko gospodarcze prowadzonej działalności gospodarczej, w tym związanej ze spadkiem ilości zamówień i wytłoczonych płyt, chciał je przerzucić na powoda.

W ocenie Sądu tylko częściowo wiarygodne były zeznania złożone przez świadków P. M. i R. D.. Świadkowie ci zeznali, że praca powoda charakteryzowała się niską wydajnością, co stoi w sprzeczności z treścią zeznań złożonych przez pozostałych świadków. Nadto bezpośredni przełożony powoda - R. D., wskazywał, iż nie zwracał powodowi uwagi na jego wydajność, nigdy z nim na ten temat nie rozmawiał, a kiedy w wykonaniu polecenia, jakie otrzymał, analizował, który z pracowników jest mało wydajny, brał pod uwagę tylko kilku z kilkunastu pakowaczy zatrudnionych w owym okresie. Tego rodzaju porównanie musiało być więc niepełnowartościowe i nie mogło dać miarodajnych i obiektywnych rezultatów wskazujących osobę, której wydajność uległa spadkowi. Skoro bowiem tylko wybrani pracownicy zostali przy tym porównaniu wzięci pod uwagę, to wynik tego porównania nie był obiektywny. Co więcej, zarówno R. D. jak i P. M. wskazali, iż spadek wydajności powoda był widoczny od września 2012r. do grudnia 2012r., pozwany tymczasem złożył zestawienie wydajności dotyczące tylko wybranych dni grudnia i stycznia 2013r., zaś wyników pracy powoda za pozostały okres, nie przedstawił. Pełnomocnik pozwanego był zobowiązany złożyć po pierwszej rozprawie karty pracy powoda za w/w miesiące, lecz zobowiązania tego nie wykonał. Wprawdzie wpłynęło pismo procesowe z 18 lipca 2013r., lecz podlegało zwrotowi na podstawie art. 132 k.p.c., więc skutek tego zwrotu jest taki, iż strona pozwana nałożonego na nią zobowiązania nie wykonała, co powoduje, iż twierdzenia, na które się powołała, nie zostały udowodnione, a zeznania świadków R. D. i P. M., powołujące się na niską wydajność powoda w okresie kilku miesięcy poprzedzających wypowiedzenie umowy o pracę, nie znajdują żadnego potwierdzenia w materiale dowodowym. To spowodowało więc, że Sąd w tym zakresie nie dał wiary zeznaniom wymienionych świadków. Nie wiadomo bowiem, na jakiej podstawie i w oparciu o jakie źródła świadkowie formułowali opinię o niewystarczającej wydajności pracy R. S. i o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie z nim umowy o pracę. Nie zasługujące na wiarę było także twierdzenie świadków o tym, iż powód znał normy. Świadkowie utożsamiali wiedzę powoda o tym, iż wywieszono informację o normach z ich znajomością i zrozumieniem, co było nieuprawnione. Nie bez znaczenia w przedmiotowej sprawie jest to, iż R. S. jest osobą niepełnosprawną – głuchoniemą i ma problem zarówno z czytaniem, jak i porozumiewaniem się na piśmie. W związku z tym wywieszenie informacji o normach samo w sobie w tym przypadku nie mogło być wystarczające, powód bowiem poprzez samodzielne odczytanie treści w tej informacji zawartych, gdyby mu się udało przy słabym czytaniu, nie był w stanie ich przyswoić i zrozumieć skutków, jakie będą wiązały się z brakiem ich realizacji. Wprawdzie w pozwanym zakładzie pracowały osoby, które mogły z powodem się porozumieć, lecz brak jest dowodów potwierdzających, by tłumaczyły powodowi treść wywieszanej informacji. Powód o jej wyjaśnienie również się nie zwracał, co w związku z jego niepełnosprawnością, nie może stanowić podstawy do czynienia mu zarzutów. To raczej pozwany zatrudniający dużą liczbę osób niepełnosprawnych, jeśli zależałoby mu na właściwym przyswojeniu i zrozumieniu norm przez pracowników, powinien podjąć odpowiednie kroki w tym kierunku i każdego z pracowników zaznajomić z normami. W przypadku powoda tak się jednak nie stało, a w każdym razie żaden dowód nie potwierdza tego. Tym samym zeznania R. D. i P. M., przekonanych, iż R. S. znał normy i rozumiał ich znaczenie, nie zasługiwały na wiarę.

Sąd ocenił jako niewiarygodne zestawienie norm oraz wydajności pracowników na stanowisku pakowacz w (...)w upadłości likwidacyjnej (k. 30 – 33), ponieważ po pierwsze – nie wiadomo na jakiej podstawie, w jaki sposób i czy rzetelnie zostało ono przygotowane, po drugie – było wybiórcze i dotyczyło porównania powoda jedynie z pięcioma innymi pakowaczami i to nie w tych samych, lecz częściowo w różnych dniach i przy różnych czynnościach. Dodatkowo wskazując wydajność A. O., pozwany przedstawił wyniki jej pracy z 8 i 14 lutego 2013r., a zatem z okresu, kiedy powodowi już zostało wręczone wypowiedzenie. To więc tylko potwierdza wybiórczość tak dokonanego zestawienia i w żadnym wypadku nie pozwala na wysnucie z tego dokumentu jakichkolwiek całościowych wniosków. Nadto jak wykazywali świadkowie, karty pracy na podstawie, których sporządzono rzekomo powyższe zestawienie, były wypełniane w grupach. Powód takowych kart nie wypełniał, albowiem z powodu swojej niepełnosprawności nie

rozumiał ich treści, robił to ktoś inny w jego grupie, a wynik pracy całej grupy był dzielony na liczbę osób pracujących w grupie. W pracy zdarzały się również przestoje, pracownicy wychodzili wcześniej do domu i karty pracy nie były wtedy w ogóle wypełniane. Tychże sytuacji nie obejmuje zestawienie przedstawione przez pracodawcę. Nie znalazła się bowiem w nim jakakolwiek wzmianka, że w danych dniach był przestój lub, że było do wykonania mniej pracy. Wybiórczość dobranych dni pracy powoda jak i porównywanych z nim pracowników, nakazuje przyjąć, że zestawienie nie zostało sporządzone w sposób obiektywny i nie może stanowić podstawy do wysnucia tezy o niskiej wydajności powoda.

Wbrew twierdzeniom pozwanego ilość i realna możliwość wykonania danej pracy przekłada się na wydajność pracy. Posiłkując się zasadami doświadczenia życiowego, można stwierdzić, że w sytuacji kiedy pracownicy spostrzegają, że do wykonania danego dnia zostało niewiele, a do zakończenia dnia pracy wiele godzin, to nie pracują tak bardzo wydajnie, jak wtedy, gdy pracy jest bardzo dużo. Przedmiotowe zestawienie nie uwzględnia powyższych okoliczności, dlatego z tej przyczyny i innych wskazanych wyżej, nie zostało ocenione jako wiarygodne i w związku z tym nie mogło stanowić podstawy dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Pozostałe dowody z dokumentów zostały ocenione jako wiarygodne, ponieważ strony postępowania nie zgłaszały co do tejszej dokumentacji żadnych zastrzeżeń, a Sąd mając na uwadze wszechstronne rozważenie zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz fakt, iż okoliczności, które w/w dokumenty wykazywały były niesporne, dokonał na ich podstawie ustalenia stanu faktycznego.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo R. S. zasługiwało na uwzględnienie.

Na wstępie poczynionych rozważań wskazać należy, że zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Jak wskazuje się powszechnie w judykaturze i doktrynie, pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, albowiem sformułowanie zawarte w w/w przepisie „powinna być wskazana przyczyna” należy rozumieć jako ustanowienie obowiązku, a nie tylko jako zalecenie.

W przedmiotowej sprawie okolicznością bezsporną było to, że powoda łączyła z pozwanym umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Sporne było, czy wskazana powodowi przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy była primo konkretna, secundo rzeczywista.

Wymaganie przewidziane w normie wynikającej z art. 30 § 4 k.p. nie jest spełnione, jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólnie ujęta przyczyna rozwiązania umowy o pracę budzi wątpliwości, w szczególności u zwalnianego pracownika, co do tego z jakim konkretnie jego zachowaniem wiązała się. Sąd Najwyższy w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985r. (III PZP 10/85, OSNCP 1985/11 poz. 164) podał jako przykład niewystarczającego sprecyzowania przyczyny wypowiedzenia „naruszenie obowiązków pracowniczych”. Inny przykład niewłaściwego określenia przyczyny wskazywany w orzecznictwie to „niewłaściwe wywiązywanie się z obowiązków”. Powołane sformułowania to w opinii Sądu Najwyższego określenia zbyt ogólne, aby można było uznać, że spełniają one wymóg przewidziany w art. 30 § 4 k.p. Zgodnie z linią orzecniczą prezentowaną przez Sąd Najwyższy przyczyna powinna charakteryzować się konkretnością, rzeczywistością oraz dostatecznym sprecyzowaniem (wyrok SN z dnia 13 maja 1998 r. I PKN 105/98 OSNAPiUS 1999/10 poz. 335).

W oświadczeniu o wypowiedzeniu stosunku pracy z powodem jako przyczynę wypowiedzenia wskazano „niską wydajność w porównaniu do pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku, co w efekcie przekłada się na spadek wydajności i efektów pracy całego działu”. W ocenie Sądu tak zakreślona przyczyna nie spełnia wymagań przewidzianych w przepisie art. 30 § 4 k.p. Jest ona bowiem zbyt ogólna, nie charakteryzuje się konkretnością oraz dostatecznym sprecyzowaniem. Pracodawca wypowiadając umowę o pracę nie wskazał bowiem, na podstawie jakich mierników/kryteriów mierzył wydajność pracy powoda, czy porównywał pracę powoda ze wszystkimi pracownikami,

czy też z tymi, których praca charakteryzowała się największą wydajnością, nadto nie wskazał okresu, w którym praca powoda było mało wydajna (czy trwało to przez cały okres zatrudnienia, przez rok, miesiąc, czy przez tydzień) oraz w jakim stopniu skutkowało to spadkiem ogólnej efektywności i wydajności w zakładzie pracy. Należy podzielić pogląd Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 14 maja 1999 roku, sygn. akt I PKN 47/99, Wokanda 2000/7 str. 27), że tylko wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń - także niezależnych od niego - mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy. W przedmiotowej zaś sprawie pracodawca warunku tego nie spełnił. Jak wykazało postępowanie dowodowe powód nie miał pewności i jasności co do przyczyny wypowiedzenia, a wręcz wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy była dla niego niezrozumiała, nie mógł bowiem w swojej pracy dopatrzeć się zachowania, które stanowiłoby podstawę uznania, że nie wykonał określonych obowiązków, narzuconych kryteriów pracy itd. Postawa i przekonanie powoda w tym zakresie jest o tyle w pełni usprawiedliwione, albowiem wskazaną przez pracodawcę przyczynę cechuje znaczny stopień abstrakcji. Nie bez znaczenia pozostaje również okoliczność, że powód jest osobą głuchoniemą, a jego kontakt ze światem zewnętrznym jest ograniczony. Potwierdza to okoliczność, iż powód słabo czyta i pisze, a komunikacja musi odbywać się w sposób dla niego zrozumiały. Takiej komunikacji u pozwanego nie było przynajmniej w zakresie przyjętych przez pracodawcę norm, które wymagały ścisłego doprecyzowania i wykładni. Kierownik oddziału konfekcyjno-logistycznego oraz bezpośredni przełożony powoda - kierownik zmiany, tychże norm powodowi nie przedstawili. Nie zrobił tego także nikt inny, a zatem nie można uznać, że pracodawca spełnił obowiązki wynikające z przepisu art. 83 § 4 k.p. Powód jako osoba głuchoniema, z którą kontakt jest w pewien sposób ograniczony czy utrudniony, wymagał przedstawienia mu zastosowanych w zakładzie norm w taki sposób, by były one dla niego w pełni zrozumiałe i przejrzyste. Tak się jednakże nie stało, toteż nie można przyjąć, że powód został o normach tych „zawiadomiony” tym bardziej, że jest osobą mającą problemy z czytaniem i pisanem, co niewątpliwie uniemożliwiało mu dokonywanie wszechstronnej percepcji wszelkich norm narzuconych przez pracodawcę. W takim wypadku, nie można przyjąć i uznać, że wystarczającym było „wywieszenie” norm w zakładzie produkcyjnym. „Zawiadomienie” przewidziane w art. 83 § 4 k.p. nastąpić może jedynie wtedy, gdy pracownik ma obiektywną możliwość zaznajomienia się z przyjętymi normami pracy. Skoro w rozważanym przypadku stopień niepełnosprawności, uniemożliwiał powodowi zapoznanie się i zrozumienie tych norm, a pracodawca nie podjął dodatkowych działań, by były one dla powoda przystępne, to przekonanie powoda o tym, że przyczyna wypowiedzenia jest dla niego niezrozumiała i nierzeczywista, jest uzasadnione.

Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 10 listopada 1998 r., stwierdził, że „ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r. I PKN 434/98 OSNAPiUS 1999/21 poz. 688). W przedmiotowej sprawie należało przyjąć, że przyczyna wypowiedzenia podana powodowi, nie charakteryzowała się konkretnością i dostatecznym sprecyzowaniem, a dodatkowo pozwany nie wykazał, by była ona rzeczywista.

Powyższe skutkowało uwzględnieniem powództwa o odszkodowanie. Sąd zasądzając je zgodnie z żądaniem powoda miał na względzie również to, że powód w całym okresie swojego zatrudnienia, tj. na początku w ramach umowy o pracę na okres próbny, następnie na czas określony, a na końcu, gdy był zatrudniony na umowę o pracę na czas nieokreślony, nie otrzymał żadnej nagany czy też upomnienia. Nadto, do wydajności powoda nikt nie zgłaszał jakichkolwiek uwag i wątpliwości. Zeznania świadków, które Sąd uznał za wiarygodne, dały podstawę do przyjęcia, że powód wykonywał swoją pracę rzetelnie i wydajnie. Normy pracy przyjęte u pracodawcy były zaś nieczytelne, niezrozumiałe dla szerokiej grupy pracowników, a cel ich wprowadzenia przez pozwanego, nie jest do końca jasny. Art. 83 k.p. przewiduje, że normy pracy, stanowiące miernik nakładu pracy, jej wydajności i jakości, mogą być stosowane, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy (§ 1). Normy pracy są ustalane z uwzględnieniem osiągniętego poziomu techniki i organizacji pracy i mogą być zmieniane w miarę wdrażania technicznych i organizacyjnych usprawnień zapewniających wzrost wydajności pracy (§ 2). Przekraczanie norm pracy nie stanowi podstawy do ich zmiany, jeżeli jest ono wynikiem zwiększonego osobistego wkładu pracy pracownika lub jego sprawności zawodowej (§ 3). Przyjmuje się, że zasadność i celowość ustanowienia norm pracy, jak też ich wpływ na zakres pracowniczych obowiązków są wyłączone z kognicji sądów pracy, w przedmiotowej sprawie są one jednak o tyle istotne, że brak realizacji tychże norm stanowi podstawę wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy i z tej perspektywy może, a nawet musi

podlegać ocenie. Sąd dokonując takiej oceny doszedł do przekonania, że pozwany przy użyciu owych norm zwalniał pracowników, zmniejszając stan zatrudnienia na stanowisku pakowacz, a zatem wprowadził je jako swoiste narzędzie, przy użyciu którego w dłuższej perspektywie czasowej, mógł realizować swoje zamierzenia. To tylko dodatkowo potwierdza, że powód nie był pracownikiem mało wydajnym, ale że zaistniała potrzeba redukcji zatrudnienia i R. D. został zobowiązany, by przy użyciu owych norm, wskazać pracowników, których wydajność spadła. Takie stanowisko Sądu dodatkowo potwierdza okoliczność, iż przełożony powoda nie analizował wyników pracy wszystkich pakowaczy, lecz tylko kilku i z tej grupy wskazał między innymi powoda.

Zdaniem Sądu, wobec wskazywanej już niewiarygodności zestawień, jakie przedstawił pracodawca, nie można przyjąć, by powód był niewydajny i by jego wyniki pracy były niezadowalające. Powód pracował u pozwanego przez wiele lat, nie był nigdy upominany ani karany przez pracodawcę i w okresie, kiedy pracodawca zwolnił większą grupę osób nie zatrudniając na jej miejsce nikogo innego, okazało się, że jego rzekomo słabe wyniki pracy z raptem 15 dni pracy, bo tyle obejmuje zestawienie, mają stanowić powód uzasadniający wypowiedzenie umowy o pracę. Choć rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem jest „zwykłym” sposobem rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, to jednak – nawet przyjmując wiarygodność zestawień złożonych przez pozwanego – trudno uznać za uzasadnione zwolnienie z pracy wieloletniego pracownika tylko, dlatego, że po kilku latach sumiennej pracy, przez 15 dni i to w odniesieniu do pewnych tylko czynności, nie zrealizował norm.

Dodatkowo zważyć należy, iż w zakładzie pracy ilość zleceń ulegała wahanom i bywały okresy, kiedy z powodu braku zleceń powód oraz inni pracownicy nie wykonywali żadnej pracy w czasie godzin pracy. W ocenie Sądu skutkiem tego zjawiska było stopniowe zmniejszanie zatrudnienia i to powyższa przyczyna, nie dotycząca powoda, była rzeczywistym asumptem do wypowiedzenia umowy o pracę. Przyczyna ta stanowiła w ocenie Sądu wyłączny powód decyzji podjętej przez pracodawcę, a to z kolei prowadzi do uznania, że do rozwiązania stosunku pracy dokonanego w drodze wypowiedzenia zastosowanie znajdują przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r., Nr 90, poz. 844).

Dla oceny rozwiązania z powodem umowy o pracę w kontekście zapisów powołanego aktu prawnego, istotne było to, że pozwany w ostatnim czasie rozwiązywał umowy o pracę z wieloma pracownikami, co było bezpośrednio powiązane z faktem stopniowego zmniejszania się ilości zamówień i wytłoczonych płyt, a ewentualna „niska wydajność w pracy” mogłaby stanowić w tych warunkach jedynie kryterium doboru pracowników do rozwiązywania stosunku pracy w ramach ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Sąd I instancji w pełni aprobuje stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 10 października 1990 roku (sygn. akt I PR 319/90, OSP 1991/9 poz. 210), w którym Sąd ten stwierdził, że przez sformułowanie, iż przez przyczyny wymienione w ustawie, które „stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy”, należy rozumieć sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn (zmniejszenia zatrudnienia ze względów ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi) nie zostałaby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika. Obok tych przyczyn mogą więc występować inne jeszcze okoliczności wpływające na rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem (np. niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych, naruszenie dyscypliny pracy czy długotrwałe usprawiedliwienie nieobecności w pracy), które jednak same w sobie nie doprowadziłyby do podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. W rozważanym przypadku, nie zaistniała okoliczność, w której rzekomo niezadowalające wyniki pracy powoda dałyby pracodawcy podstawę do podjęcia odpowiednich kroków, lecz odwrotnie. Pracodawca chciał zwolnić pracowników i jak zeznał R. D., poproszono go, aby sprawdził kto jest mało wydajny i wówczas wskazał R. S.. W istocie więc R. D. typował do zwolnienia w związku z zamiarem pracodawcy dokonania zwolnień. To więc tylko potwierdza, że gdyby nie owo zamiar, to powód nie zostałby zwolniony. Pracodawca nie interesował się bowiem wydajnością powoda, a ewentualne nie realizowanie norm, nie było podstawą do stosowania wobec niego jakichkolwiek sankcji. Gdyby więc nie potrzeba dokonania zwolnień, powód wciąż by pracował. Został wytypowany do zwolnienia tylko dlatego, że takie polecenie wytypowania osób mało wydajnych

zostało wydane przez kierownictwo zakładu. Wydajność była w tym wypadku jedynie przyjętym kryterium wyboru do zwolnienia, a nie wyłączną przyczyną czy współprzyczyną rozwiązania umowy o pracę.

Dodatkowo, na stanowisko powoda nie została zatrudniona nowa osoba, podobnie jak na stanowisko innych osób zwolnionych z powodu niskiej wydajności pracy. Stanowiska te zostały więc zlikwidowane, a pozwany nie nawiązuje nowych stosunków pracy na stanowisku pakowacz. Musi wiązać się to również i z tym, że upadłość likwidacyjna (...) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...), nie oznacza bezterminowego prowadzenia przedsiębiorstwa przez (...). Pozwany w odpowiedzi na pozew powołał się wprawdzie na długoterminowe prognozy co do istnienia przedsiębiorstwa, nie wiadomo jednak z czego one wynikają, tak jak nie wiadomo na czym pozwany opiera twierdzenie o osiąganiu z roku na rok coraz lepszych wyników. Dokumenty finansowe, które dołączono do odpowiedzi na pozew dotyczą lat 2010 – 2011, nie zostały zaś przedstawione jakiegokolwiek dowody potwierdzające, by w latach kolejnych (...) uzyskiwało bardzo dobre wyniki finansowe. Jednak nawet, gdyby tak było, to przy uwzględnieniu okoliczności ogłoszenia upadłości likwidacyjnej i przy zmniejszającym się stanie zatrudnienia, twierdzenie o tym, iż zwolnienie powoda było spowodowane przyczynami leżącymi po jego stronie, jest nieuprawnione.

Przepis art. 10 ust. 1. ustawy stanowi, że przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. W przedmiotowej sprawie zastosowanie wskazanego przepisu nie budzi wątpliwości, tak jak i uzasadnione jest zasądzenie na rzecz powoda odprawy. Art. 8 ust. 1 ustawy wskazuje, że pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości: jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata; dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat; trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Mając na uwadze powyższe, Sąd na podstawie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. oraz na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, uwzględnił powództwo, zasądzając w pkt I wyroku od (...) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) w upadłości likwidacyjnej w W. na rzecz R. S. kwotę 4.800,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz kwotę 4.800,00 zł tytułem odprawy.

Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1600,00 zł, tj. do pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z § 6 pkt 4, § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013 r. poz. 490), Sąd zasądził od (...) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) w upadłości likwidacyjnej w W. na rzecz R. S. kwotę 660,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego. Na wskazaną kwotę składa się 60,00 zł jako stawka minimalna w sprawie o odszkodowanie oraz 600,00 zł jako stawka minimalna w sprawie o odprawę (900,00 zł x 75%). Zdaniem Sądu, wbrew żądaniu pełnomocnika powoda, nie było podstaw, aby dokonać zwiększenia zasądzonej kwoty i przyznać z tytułu kosztów zastępstwa procesowego dwukrotność stawki minimalnej. Nie uzasadniał tego ani nakład pracy pełnomocnika, ani charakter sprawy.

Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 98 § 1 k.p.c. nakazał pobrać od (...) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) w upadłości likwidacyjnej w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 78,08 zł tytułem zwrotu poniesionych wydatków oraz kwotę 480,00 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.