

Sygn. akt VI P 477/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 października 2016 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Elżbieta Godlewska

Jadwiga Pawlik

Protokolant Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 7 października 2016 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko P. K. (1)

o odszkodowanie

1. oddała powództwo,
2. odstępuje od obciążania powoda A. K. kosztami sądowymi oraz kosztami procesu,
3. przyznaje adwokatowi D. D. wynagrodzenie w kwocie 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) netto, powiększając je o kwotę należnego podatku od towarów i usług, tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu, którego wypłatę zleca Skarbowi Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie.

Elżbieta Godlewska SSR Przemysław Chrzanowski Jadwiga Pawlik

Sygn. akt VI P 477/15

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 29 października 2015 roku (data prezentaty) powód A. K. wniósł o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości 7.200,00 zł z tytułu nieuzasadnionego i naruszającego przepisy wypowiedzenia umowy o pracę. Jako pozwanego, powód wskazał P. K. (1), prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) K. P.. W uzasadnieniu pozwu powód podnosił, że wręczone mu w dniu 23 października 2015 roku wypowiedzenie umowy o pracę zawierało nieprecyzyjnie i niekonkretnie wskazaną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a co za tym idzie, było nieuzasadnione i naruszające przepisy prawa pracy.

(pozew – k. 1-1v)

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu

odpowiedzi na pozew pozwany wskazywał, że w rozmowie z powodem wypowiedział powodowi umowę o pracę, przedstawiając ustnie szczegółowo przyczyny wypowiedzenia, z którymi powód się zgodził i ich nie kwestionował, wobec czego w piśmie z dnia 23 października 2015 roku pozwany ograniczył się do wskazania przyczyn wypowiedzenia w sposób uogólniony. Dodatkowo, pozwany podnosił, że zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem i doktryną, brak konkretyzacji przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę, w przypadku innego sposobu zapoznania pracownika z tymi przyczynami, nie stanowi podstawy roszczenia o odszkodowanie.

(odpowieź na pozew – k. 9-11)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. K. był zatrudniony u pozwanego P. K. (1) prowadzącego działalność pod nazwą (...) K. P. od dnia 1 stycznia 2012 roku do 31 marca 2012 roku na podstawie umowy o pracę na okres próbny, następnie od 1 kwietnia 2012 roku do 30 września 2012 roku na podstawie umów o pracę na czas określony oraz od dnia 1 października 2013 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powód w okresie zatrudnienia zajmował stanowisko handlowiec sprzedawca. Miesięczne wynagrodzenie powoda, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 2.400,00 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę na okres próbny z dnia 1.01.2012r. – cz. B akt osobowych, umowa o pracę na czas określony z dnia 1.04.2012r. – cz. B akt osobowych, umowa o pracę na czas określony z dnia 1.10.2012r. – cz. B akt osobowych, umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 1.10.2013r. – cz. B akt osobowych)

Do zakresu obowiązków powoda należało między innymi podtrzymywanie kontaktów z klientami hurtowymi i detalicznymi, pozyskiwanie nowych klientów hurtowych i detalicznych, dostarczanie towaru do klientów, prezentacja ofert firmy oraz wykonywanie innych poleceń przełożonego zgodnych z zajmowanym stanowiskiem służbowym oraz posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi. W ramach swoich obowiązków, powód miał pozyskiwać i obsługiwać klientów z obszaru Ł. i okolic.

(dowód: zakres obowiązków – k. 15 oraz cz. B akt osobowych, zeznania świadka P. K. (2) – protokół rozprawy z dnia 7 października 2016 roku od 00:13:35 do 00:14:48, zeznania pozwanego P. K. (1) – protokół rozprawy z dnia 7 października 2016 roku od 00:43:50 do 00:44:40, zeznania powoda A. K. – protokół rozprawy z dnia 7 października 2016 roku od 00:30:01 do 00:31:28)

W dniu 14 lub 15 września 2015 roku pracodawca wydał polecenie powodowi do stawienia się u potencjalnego klienta (...) celem przedstawienia oferty firmy oraz podjęcia próby nawiązania współpracy, podając powodowi kartkę z kontaktem do klienta zawierającą telefon kontaktowy, adres i nazwę potencjalnego klienta.

(dowód: zeznania świadka P. K. (2) – protokół rozprawy z dnia 7 października 2016 roku od 00:07:10 do 00:08:35, zeznania pozwanego P. K. (1) – protokół rozprawy z dnia 7 października 2016 roku od 00:42:20 do 00:43:19, zeznania powoda A. K. – protokół rozprawy z dnia 7 października 2016 roku od 00:32:53 do 00:34:00)

Powód nie wykonał polecenia służbowego pracodawcy, polegającego na stawieniu się u klienta (...) celem przedstawienia oferty firmy.

(bezsporne, nadto dowód: zeznania świadka P. K. (2) – protokół rozprawy z dnia 7 października 2016 roku od 00:07:10 do 00:08:35, zeznania powoda protokół rozprawy z dnia 7 października 2016 roku od 00:25:25 do 00:26:20, zeznania pozwanego protokół rozprawy z dnia 7 października 2016 roku od 00:42:20 do 00:43:19)

W dniu 23 października 2015 roku pozwany wręczył powodowi pismo rozwiązujące z nim umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 stycznia 2016 roku. Jako przyczynę

wypowiedzenia umowy o pracę wskazano w piśmie niewywiązywanie się z obowiązków. Dodatkowo ustnie pracodawca skonkretyzował przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, wskazując jako przyczyny niewykonanie polecenia służbowego polegającego na stawieniu się u potencjalnego klienta celem przedstawienia oferty handlowej firmy oraz zaniedbanie obowiązków polegających na pozyskiwaniu klientów i obsłudze klientów z obszaru Ł. i okolic. Powód nie kwestionował przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 23.10.2015r. – akta osobowe, zeznania świadka P. K. (2) - protokół rozprawy z dnia 7 października 2016 roku od 00:08:11 do 00:08:34; od 00:14:38 do 00:16:05, zeznania pozwanego P. K. (1) - protokół rozprawy z dnia 7 października 2016 roku od 00:38:33 do 00:42:19 oraz od 00:47:05 do 00:47:12)

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie dowodów z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz aktach osobowych pracownika, co do których prawdziwości i autentyczności strony nie podnosiły zastrzeżeń w toku niniejszego postępowania oraz na podstawie przeprowadzonych dowodów z zeznań świadka i stron, jednak w różnym stopniu oceniając ich wiarygodność.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadka P. K. (2) oraz zeznania pozwanego P. K. (1), które to zeznania znajdują potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, który Sąd uznał za wiarygodny, tworzą spójną i logiczną całość oraz nakreślają wyczerpująco okoliczności będące przedmiotem niniejszej sprawy.

Sąd uznał za wiarygodne w części zeznania powoda A. K., odmawiając tego charakteru zeznaniom powoda w zakresie przebiegu rozmowy pomiędzy powodem a pracodawcą, w której wypowiedziano powodowi umowę o pracę oraz braku ustnego wskazania przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę przez pozwanego. We wskazanym zakresie, zeznania powoda nie korespondują z ustalonym przez Sąd stanem faktycznym oraz są sprzeczne z zeznaniami ww. świadka i strony, które Sąd uznał za udowodnione. W pozostałym zakresie Sąd uznał zeznania powoda za wiarygodne.

Strony nie wniosły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powoda o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za nieuzasadnione i zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Materialnoprawną podstawą wskazanego roszczenia jest regulacja zawarta w art. 45 §1 Kodeksu pracy (dalej k.p.) zgodnie z którą 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 oraz regulacja art. 30 §4 k.p. zgodnie z którą w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Wykładnia wskazanej regulacji wskazuje, że wyróżnia się dwie alternatywne przesłanki świadczące o zasadności roszczenia o odszkodowanie. Pierwsza przesłanka to stwierdzenie wypowiedzenia umowy o pracę jako nieuzasadnionego, a więc wykazanie nieprawdziwości wskazanej w nim przyczyny lub braku dostatecznej wagi uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Drugą przesłanką jest niezgodność wypowiedzenia umowy o pracę z przepisami normującymi ten tryb rozwiązywania umowy o pracę.

W niniejszej sprawie powód oparł swoje roszczenie na twierdzeniu, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były wskazane w sposób ogólnikowy, a co za tym idzie, było ono nieuzasadnione.

Z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego wynika, że pracodawca w treści wręczonego powodowi w dniu 23 października 2015 roku wypowiedzenia umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia wskazał ogólną przyczynę wypowiedzenia, określając ją jako niewywiązywanie się powoda z obowiązków, dodatkowo

konkretyzując ją słownie i informując, że polegała ona na niewykonaniu polecenia służbowego pracodawcy oraz zaniedbaniach obowiązku obsługi klientów oraz pozyskiwaniu klientów na obszarze Ł. i okolic.

Przed przystąpieniem do analizy roszczeń powoda, należy zaznaczyć, że zgodnie z utrwalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny należy rozróżniać formalne wskazanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę od materialnej zasadności uzasadnienia. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia polega na dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniu przyczyny, która pozwala pracownikowi na zapoznanie się z powodami, które zdaniem pracodawcy uzasadniają wypowiedzenie oraz przesądza o granicach ewentualnego sporu prowadzonego przed sądem i będzie podlegała ocenie na gruncie art. 45 § 1 k.p. w zakresie jej zasadności i ewentualnych sankcji.

Sąd w pierwszej kolejności zajął się analizą art. 30 § 4 k.p. będącego przepisem o charakterze formalnym. Spełnienie nakładanego przezeń obowiązku wymaga od pracodawcy wskazania przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. W tym miejscu należy mieć na uwadze treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 roku (sygn. I PK 140/15, LEX 1653739), w którym Sąd ten stwierdził, że naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Sąd Najwyższy jednocześnie stwierdził, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny.

W omawianej sprawie, pracodawca wręczając powodowi wypowiedzenie umowy o pracę ograniczył się w jego treści do wskazania, jedynie w sposób ogólnikowy, przyczyn wypowiedzenia umowy, konkretyzując je ustnie w rozmowie z powodem w obecności świadka. Zgodnie z zeznaniami świadka oraz pozwanego, powód był poinformowany w momencie wręczania wypowiedzenia, że przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę był fakt niewykonania polecenia pracodawcy, zgodnie z którym powód miał udać się do klienta celem przedstawienia oferty oraz niewywiązywanie się z obowiązku obsługi klientów w okolicach Ł..

Ponadto, jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy, konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 2.09.1998, I PKN 271/98), natomiast sama ocena dokonywana być powinna z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika, gdyż to pracownik ma wiedzieć i rozumieć z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r., sygn. akt I PK 175/09).

Powód sam przyznał, że w dniu otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę, bezpośrednio przed jej otrzymaniem, był pytany przez pracodawcę czy wykonał skierowane do niego polecenie, na które to pytanie powód udzielił odpowiedzi przeczącej. W ocenie Sądu należy uznać, że przebieg rozmowy z powodem i poprzedzające je okoliczności, pozwalały na dostateczną identyfikację konkretnych i prawdziwych zdarzeń w czasie i przestrzeni, będących przyczynami wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, a co za tym idzie, stanowi to o braku naruszenia przez pozwanego obowiązku z art. 30 § 4 k.p.

Wobec stwierdzenia formalnej zgodności z prawem wręzonego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, Sąd przeszedł do rozważań nad zasadnością wskazanych w nim przyczyn. Skuteczność wypowiedzenia zależy bowiem nie tylko od spełnienia formalnego wymogu wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Kwestia prawdziwości przyczyny nie budzi wątpliwości w niniejszej sprawie gdyż powód, w złożonych zeznaniach, niejednokrotnie potwierdzał fakt otrzymania od pracodawcy polecenia służbowego dotyczącego przedstawienia oferty potencjalnemu klientowi jak również potwierdził jego niewykonanie. Również w przedmiocie drugiej przyczyny, zaniedbywania obowiązków obsługi i pozyskiwania klientów w okolicach Ł., powód potwierdził te okoliczności poprzez ich niezakwestionowanie.

Okoliczności niniejszej sprawy, jak również dotychczasowa współpraca między stronami w ramach stosunku pracy - między innymi okoliczność pozostawienia powoda w zatrudnieniu mimo utraty prawa jazdy, niezbędnego do wykonywania obowiązków pracowniczych - nie dają podstaw do stwierdzenia istnienia innej przyczyny wypowiedzenia, czy działania pozwanego w złej wierze. Z tych względów należy uznać przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę za rzeczywiste.

W tym miejscu zaznaczyć należy, że rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązaniem umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę. Zgodnie bowiem z przepisem art. 32 k.p. każda ze stron stosunku pracy może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Z tego też względu, przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (orzeczenie SN z 04.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598); natomiast do jej zasadności nie jest wymagane stwierdzenie zawinionego działania pracownika, a uzasadnia je również niezawinione naruszenie obowiązków pracowniczych.

Jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych, zgodnie z treścią art. 100 k.p., jest stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy i który to obowiązek wynika z samej istoty stosunku pracy; pracownik bowiem zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Obowiązek ten był również nałożony na powoda w zakresie obowiązków. Powód – z uwagi na brak wykonania polecenia służbowego, mającego na celu pozyskanie klienta, jak również zaniedbanie obowiązków w zakresie obsługi klientów w obszarze Ł. i okolic – bezpośrednio naruszył nałożone na niego obowiązki oraz naraził pracodawcę na straty finansowe w postaci nieuzyskania potencjalnych korzyści. Ocena zasadności wypowiedzenia powinna być natomiast dokonywana przy wyraźnym uwzględnieniu słusznego interesu pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych z pracą. Ponadto pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji doboru pracowników, w sposób zapewniający lepsze wykonywanie realizowanych zadań (wyrok SN z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96). Natomiast, jak wynika z zeznań świadka i pozwanego, osoba zatrudniona na miejscu powoda zdołała pozyskać klienta, do którego kierowany był powód, jak również sumiennie wykonuje swoje obowiązki, w tym obsługuje dawnych klientów powoda. Pozwala to na stwierdzenie, że pozwany nie tylko mógł przewidywać, że zatrudnienie nowego pracownika pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy, ale w omawianym przypadku okazało się to zasadne.

Mając powyższe na uwadze, wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie było nieuzasadnione, nie było też dotknięte wadą prawną. Tym samym żądanie odszkodowania na podstawie art. 45 § 1 k.p. podlegało oddaleniu.

Sąd odstąpił od obciążania powoda A. K. kosztami sądowymi i procesu na podstawie przepisu art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i art. 102 k.p.c. Obciążenie bowiem powoda tymi kosztami byłoby rażąco sprzeczne z zasadami współżycia społecznego z uwagi na sytuację rodzinną i finansową (k. 36-38) oraz ustanowienie pełnomocnika z urzędu (k. 55). Sąd nie obciążając powoda kosztami wziął też pod uwagę to, że przedmiotowa sprawa jest sprawą specyficzną, wywodzoną z łączącego strony stosunku pracy. Powód nie ma wykształcenia prawniczego i nie mając rozeznania w przepisach przypuszczał zapewne, że jego powództwo jest uzasadnione, a jego żądanie zasądzenia odszkodowania zasługuje na uwzględnienie. Powód do czasu ostatniej rozprawy występował w sprawie samodzielnie i nie korzystał z porad profesjonalnego pełnomocnika.

Ponadto Sąd przyznał adwokatowi D. D. wynagrodzenie w kwocie 180 zł netto tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu na podstawie § 12 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokacie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w zw. z § 19 i nast. ww. rozporządzenia – zgodnie z brzmieniem na dzień wniesienia pozwu. Przedmiotowe rozporządzenie określa minimalną stawkę za prowadzenie sprawy z zakresu prawa pracy o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy w kwocie 180 złotych. Zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 roku (sygn. II PZ 3/12) podstawę do zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa

w art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Dotyczy to w jednakowym stopniu wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p. Taki kierunek wykładni potwierdza uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 roku (sygn. I PZP 6/10).

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji.