

Sygn. akt IV P 107/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 07/03/2017 r.

Sąd Rejonowy w Biskupcu IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Sławomir Polak
Ławnicy:	Monika Jaworska Krystyna Ziemak
Protokolant:	st. sekr. sądowy Emilia Kościan

po rozpoznaniu w dniu 7 marca 2017 r. w Biskupcu

sprawy J. P.

przeciwko (...) INC Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R.

o odszkodowanie

I zasądza od pozwanej (...) INC Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. na rzecz J. P. kwotę 10. 434, 15 zł (dziesięć tysięcy czterysta trzydzieści cztery złote 15/100 tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;

II zasądza od pozwanej (...) INC Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. na rzecz J. P. kwotę 180, 00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3 478, 05 zł (trzy tysiące czterysta siedemdziesiąt osiem złotych 05/100);

IV nakazuje pobrać od pozwanej (...) INC Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1. 875, 00 zł (jeden tysiąc osiemset siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której strona powodowa była zwolniona.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 2 listopada 2016 r. powódka J. P. wniosła o uznanie za bezskuteczne oświadczenia pracodawcy (...) INC Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w R. Oddział Hotel (...) z dnia 26 października 2016 r. o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Uzasadniając swe stanowisko powódka argumentowała, iż jest wieloletnim i sumiennym pracownikiem do którego nigdy nie zgłaszano zastrzeżeń. Pomimo tego w dniu 26 października 2016 r. pozwany wręczył jej wypowiedzenie w którym jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę podane zostały: brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości oraz

staranności w wykonywaniu obowiązków co przyczyniło się w ostatnim czasie do złożenia skargi przez organizatora grupy i w konsekwencji do udzielenia rekompensaty oczekiwanej przez kontrahenta oraz utratę zaufania pracodawcy. W ocenie powódki oświadczenie to nie precyzowało na czym ten brak dbałości miał polegać, nie wyjaśniało także przyczyn postawienia jej takiego zarzutu. Z uwagi na fakt, iż drugiej pracownicy nie postawiono żadnych zarzutów ani nie poniosła ona żadnych konsekwencji, powódka uznała, iż wypowiedzenia dokonano jedynie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Powódka wskazywała także w swym pozwie, iż z uwagi na niedokładne wykazanie przyczyny uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia sposób rozwiązania umowy nie był prawidłowy, zaś sama przyczyna dodatkowo nie jest rzeczywista (pozew, k. 2-4).

W odpowiedzi na pozew Prezes Zarządu strony pozwanej wniósł o oddalenie powództwa w całości wskazując, iż po objęciu przez firmę (...) wszystkie działy zostały oddane weryfikacji jakości pracy, przy czym stwierdzono, iż dział służby piętér odpowiadający w hotelu za przyjazd gości zgodnie z zamówieniem, czystość w pokoju nie spełnia oczekiwań pozwanego, a w konsekwencji goście składają reklamację na źle przygotowany pokój. W dniu 14 października 2016 r. osobą odpowiedzialną za przygotowanie pokoi na przyjazd gości była powódka, zaś druga osoba stanowiła jedynie jej wsparcie. Po zgłoszeniu przez organizatora grupy źle przygotowanego pokoju powódka pomimo tego, że była jeszcze na swoim dyżurze nie zainteresowała się źle wykonaną przez siebie pracą tylko przekazała jej wykonanie drugiej osobie, której praca nie została także skontrolowana. W konsekwencji organizator grupy zdecydował się złożyć skargę do hotelu w której były wymienione także zastrzeżenia co do pokoju. Powódka wykazała się olbrzymią ignorancją próbując przerzucić odpowiedzialność za swoją pracę na inne osoby, co skłoniło pełnomocnika Zarządu do złożenia jej wypowiedzenia umowy o pracę (odpowiedź na pozew, k. 12-14).

W piśmie z dnia 16 grudnia 2016 r. pełnomocnik powódki zmodyfikowała żądanie pozwu wnosząc o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę w miejsce uznania wypowiedzenia za bezskuteczne (pismo, k. 37-39).

Ostatecznie pełnomocnicy stron podtrzymywali wyrażone przez siebie stanowiska (protokół rozprawy, k. 411).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

J. P. była zatrudniona od 1 czerwca 1982 r. na umowę o pracę na czas określony, tj. do dnia 31 sierpnia 1982 r., a następnie pracowała na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 września 1982 r. w pełnym wymiarze etatu, zaś ostatnio zajmowanym przez nią stanowiskiem był Inspektor Piętér (okoliczności bezsporne).

Wynagrodzenie wynosiło 3478,05 zł. (zaświadczenie o zarobkach, k. 15). Do zakresu jej obowiązków należało przygotowywanie pokoju na przyjazd gości zgodnie z zamówieniem, dbanie o czystość pokoju, zgłaszanie usterek do działu technicznego i dopilnowanie terminowości ich usunięcia (okoliczności bezsporne).

W dniu 14 października 2016 r. do Hotelu (...) przybyła grupa ze Szkoły Muzycznej w G.. Osobami zajmującymi się przygotowaniem pokoi dla grupy były powódka oraz B. H., przy czym w zakres ich obowiązku wchodziło nadzorowanie pokojowych. Powódka oraz B. H. nie miały wyraźnie wskazane która z nich zajmuje się nadzorowaniem przygotowania konkretnego pokoju. W wyniku niewłaściwego przygotowania jednego pokoju, tj. przygotowanie go dla 2 osób zamiast dla 3 organizator grupy złożył skargę do hotelu. Skarga ta zawierała między innymi zastrzeżenia co do pokoju oraz gastronomii. W wyniku powyższej skargi grupie udzielona została rekompensata finansowa (okoliczności bezsporne, faktura korygująca, k. 389)

W dniu 26 października 2016 r. powódka otrzymała pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę. Jak przyczyny wskazane zostało: brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości oraz staranności w wykonywaniu powierzonych zadań co w ostatnim czasie przyczyniło się do złożenia skargi przez organizatora grupy mieszkającej w hotelu - Szkoła (...) w G., a w konsekwencji do udzielenia rekompensaty oczekiwanej przez kontrahenta oraz utrata zaufania pracodawcy (pismo, k. 7)

Pismem z dnia 16 stycznia 2017 r. strona pozwana cofnęła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 26 października 2016 r. (pismo, k. 345).

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dołączone do akt sprawy dokumenty oraz ich kserokopie, których prawdziwość nie była kwestionowana przez strony oraz pełnomocników, w związku z czym nie zachodziła konieczność prowadzenia postępowania w tym zakresie. Ustalając stan faktyczny Sąd opierał się także na zeznaniach świadków: E. B. (1) (k. 347-349), J. S. (k. 401-403), I. R. (k. 403-404), G. K. (k. 405-408), B. H. (k. 408-409), H. L. (k. 409-411).

Dokonując analizy zeznań świadków Sąd uznał, iż ich zeznania w całości polegają na prawdzie, są konsekwentne, tworzą logiczną całość, korelują z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Na uwagę zasługuje także, iż świadkowie ci to osoby obce dla stron postępowania, nie było podnoszone aby byli oni skonfliktowani z którąś z jego stron, w związku z czym nie mają oni zdaniem Sądu interesu w jakimkolwiek rozstrzygnięciu dla sprawy. Podkreślić także należy, iż zeznania ich były w pełni spontaniczne, zaś świadkowie nie starali się "opowiadać" po żadnej ze stron postępowania, przedstawiając jedynie fakty, co dodatkowo zdaniem Sądu świadczy o ich wiarygodności.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo jako zasadne należało zdaniem Sądu uwzględnić w całości.

Niekwestionowanym w niniejszej sprawie był fakt, iż strony łączyła umowa o pracę, czas trwania tejże umowy. Wskazać należy, iż w przypadku rozwiązywania umów tego typu pracodawca w swoim pisemnym oświadczeniu jest obowiązany do wskazania rzeczywistej i konkretnej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy.

Przepis art. 45 § 1 k.p. przewiduje dwie podstawy, według których należy oceniać czynność pracodawcy w postaci wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Jedną z nich jest istnienie ważnej i rzeczywistej przyczyny, drugą natomiast - zgodność sposobu dokonania wypowiedzenia z prawem.

Do warunków, od których zależy prawidłowość formalna wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, należy między innymi wskazać przez pracodawcę w oświadczeniu woli przyczynę uzasadniającą jego decyzję (art. 30 § 4 k.p.). Obowiązek ujawnienia przyczyny ma bowiem umożliwić pracownikowi obronę przed zarzutami, a sądowni pracy - sprawdzenie zgodności czynności wypowiedzenia z prawem. Realizacja powyższego celu wymaga więc podania przyczyny w sposób konkretny, chociaż art. 30 § 4 k.p. wyraźnie tego nie przewiduje. W orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz w piśmiennictwie utrwalili się jednak poglądy, według których, jeżeli dla dokonania określonej czynności wymagana jest przyczyna uzasadniająca tę czynność, to powinna być ona wskazana w taki sposób, by możliwe było sprawdzenie jej istnienia i zasadności. W związku z tym nie czyni zadość obowiązkowi podania przyczyny określonemu w art. 30 § 4 k.p. i ratio legis powyższej regulacji, użycie ogólnikowych zwrotów wymagających dookreślenia. Natomiast za spełnienie tego warunku należy uznać wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika, jego zachowania lub postępowania w procesie pracy, zdarzeń - także niezależnych od niego - mających wpływ na decyzję pracodawcy.

Nie można także uznać, iż przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Powyższe twierdzenie jest błędne, gdyż pozostaje w ewidentnej sprzeczności ze wskazanymi wyżej przepisami, zaś przywołane orzeczenie Sądu Najwyższego nie stanowi jednolitej linii orzeczniczej, a raczej jest odosobnionym przypadkiem. Jak wynika z pobieżnej nawet analizy treści art. 30 § 4 k.p. intencją ustawodawcy było właśnie skonkretyzowanie - nie zaś uogólnienie przesłanki (lub przesłanek) jaka legła u podstaw rozwiązania umowy o pracę.

W przedmiotowej sprawie strona pozwana podała jako przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę "brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości oraz staranności w wykonywaniu powierzonych zadań co w ostatnim czasie

przyczyniło się do złożenia skargi przez organizatora grupy mieszkającej w hotelu - Szkoła (...) w G., a w konsekwencji do udzielenia rekompensaty oczekiwanej przez kontrahenta oraz utrata zaufania pracodawcy".

Zdaniem Sądu zawarte w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę zarzuty są niezasadne, jak bowiem wynika z zeznań świadków, nie tylko powódka odpowiedzialna była za przygotowanie pokoi dla grupy Szkoła Muzyczna. Z zeznań świadków wynika wręcz, że nie było wskazanej osoby, która miała ponosić za powyższe zadanie odpowiedzialność, zaś osobami jakie nadzorowały czynności pokojowych były zarówno powódka jak i B. H.. W związku z powyższym działanie pozwanego jawi się jako nielogiczne, skoro nie wskazując konkretnie kto za jaki zakres ponosi odpowiedzialność, zwalnia jedynie jedną osobę, podczas gdy odpowiedzialność drugiej kształtowała się na identycznym poziomie.

Na uwagę zasługuje fakt, iż powódka nie była nigdy karana, wielokrotnie zwiększane było jej wynagrodzenie, zaś w toku przewodu Sądowego, pełnomocnik strony pozwanej deklarował chęć przyjęcia z powrotem powódki do pracy. W związku z powyższym brak jest zatem podstaw do uznania, iż powódka faktycznie utraciła zaufanie pozwanego. W ocenie Sądu także określenie "brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości oraz staranności" jest twierdzeniem subiektywnym, a do tego zbyt ogólnikowym aby można było się do nich odnieść.

Zdaniem Sądu nie sposób także nie zauważyć, iż pomimo zarzucanego powódce braku dbałości czy staranności z jej strony ani razu nie zastosowano wobec niej kary porządkowej, ani też nikt nie zwracał powódce choćby ustnie uwagi na jej niewłaściwe zachowania. Co prawda świadek E. B. (2) wskazywała, iż odbyła ona rozmowę z powódką na temat jej pracy, jednak twierdzenie to nie znalazło potwierdzenia w materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy

W związku z powyższym trudno uznać, iż działania powódki nacechowane były ignorancją na co wskazywała strona pozwana w odpowiedzi na pozew. Jednocześnie nie sposób nie dostrzec, iż wszelkie ewentualne zarzuty co do przygotowania pokoi kierowane były do całego działu, jednak to właśnie powódka została przez pracodawcę zwolniona.

Skuteczność wypowiedzenia zależy nie tylko od spełnienia formalnego wymagania wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, który to wymóg został spełniony, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu przepisu art. 45 §1 k.p. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to oznacza, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Mając na uwadze przedstawione wyżej rozważania w zakresie niewskazania przez stronę pozwaną rzeczywistości powołanych w rozwiązaniu umowy o pracę przyczyn, Sąd uznał, iż rozwiązanie umowy o pracę dokonane wobec J. P. nie uzasadnia przekonania, iż rozwiązanie umowy o pracę było zasadne. Sąd uwzględnił więc zmodyfikowane żądanie pozwu i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 10.434,15 zł tytułem odszkodowania za naruszające przepisy prawa pracy wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w dniu 26 października 2016 roku (art. 45 §1 k.p.).

Zgodnie z art. 47 1 kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Jak wynika natomiast z art. 36 § 1 kp okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Z powyższych przepisów wynika zatem wyraźnie, iż okres wypowiedzenia powódki wynosi 3 miesiące, a zatem najniższe odszkodowanie w niniejszej sprawie określone powinno być na kwotę trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Mając powyższe okoliczności na uwadze Sąd orzekł jak w pkt. I wyroku.

Orzeczenie o kosztach uzasadnia art. 98 § 1 i 2 kpc, zaś orzeczenie o rygorze natychmiastowej wykonalności uzasadnia treść art. 477 2 § 1 kpc.