

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 października 2014 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV. Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Alicja Wiśniewska
Ławnicy:	Danuta Bogumiła Sobolewska Wojciech Żukowski
Protokolant:	sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 20 października 2014 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **W. K.**

przeciwko **(...) Sp. z o.o. Sp. K. w S.**

o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę

I. Zasądza od pozwanej **(...) Sp. z o.o. Sp. K. w S.** na rzecz powoda **W. K.** kwotę 7.740,00 zł (siedem tysięcy siedemset czterdzieści złotych 00/100) brutto tytułem odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę.

II. Nakazuje pobrać od pozwanej **(...) Sp. z o.o. Sp. K. w S.** na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Suwałkach) kwotę 387,00 zł (trzysta osiemdziesiąt siedem złotych 00/100) tytułem opłaty sądowej.

UZASADNIENIE

W. K. w pozwie wniesionym przeciwko (...) Sp. z o.o. Sp. komandytowej w S., po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa (k.25), domagał się zapłaty odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę.

Wskazał, iż pozwany wypowiedział mu umowę o pracę podając jako przyczynę odmowę pisemnego pokwitowania otrzymania przez pracownika porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę. Rozwiązanie umowy o pracę w oparciu o powyższą przyczynę, zdaniem powoda, jest nieuzasadnione. Nie podpisał on dokumentu zmieniającego warunki umowy o pracę albowiem uzasadnienie przedstawione przez pracodawcę było fikcyjne. Przez cały okres swojej pracy w pozwanej nie otrzymał żadnych nagan ani upomnień. Natomiast gdy upomniał się o podwyżkę, pracodawca stwierdził, iż stał się roszczeniowy i są z nim problemy.

W odpowiedzi na pozew (...) Sp. z o.o. Sp. komandytowa w S. wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wywiodła, iż przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była uzasadniona albowiem powód odmówił pisemnego pokwitowania otrzymania wypowiedzenia zmieniającego dotychczasowe warunki płacy, co w efekcie doprowadziło do utraty zaufania pracodawcy do pracownika. Wszystkie wskazane w wypowiedzeniu przyczyny są zgodne z prawdą, konkretne i rzeczywiste oraz nie mają charakteru subiektywnego – w całości stanowią konsekwencje oceny zachowania się powoda oraz faktu, iż pracodawca utracił zaufanie do pracownika.

Pozwany podniósł ponadto, iż wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym, ustawowym sposobem rozwiązania umowy o pracę i przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę, a przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości.

Sąd Pracy ustalił, co następuje:

W. K. pozostawał zatrudniony w (...) Sp. z o.o. Sp. komandytowej w S. od dnia 29 maja 2007r., początkowo na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony, a od dnia 20 sierpnia 2012r. na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku ślusarza - spawacza (dowód: umowy o pracę k.13,16,23, porozumienie zmieniające umowę o pracę k.40 części B akt osobowych powoda).

W dniu 31 lipca 2014r. W. K. został przez pracodawcę zaproszony na spotkanie. W spotkaniu uczestniczył prezes zarządu spółki R. M. oraz pracownicy – O. K. i T. B.. Prezes zarządu poinformował W. K., iż celem spotkania jest wręczenie mu wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia. Poinformował również o przyczynach obniżenia wynagrodzenia. Następnie wręczył W. K. jeden egzemplarz oświadczenia w przedmiocie wypowiedzenia warunków umowy o pracę, w którym wskazano, iż po upływie okresu wypowiedzenia proponuje się pracownikowi wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1680,00 zł brutto, a przyczyną wypowiedzenia zmieniającego jest niezadowolenie z efektywności pracy – nie wykonywanie zadań zleczanych przez T. B., a wręcz odmowa wykonania tych zadań. Prezes zarządu poprosił także o pokwitowanie odbioru dokumentu. W. K. zapoznał się z treścią wręzonego mu pisma i odmówił pokwitowania odbioru. Prezes spółki poinformował, iż odmowa pokwitowania odbioru wypowiedzenia zmieniającego będzie skutkowałą wypowiedzeniem definitywnym (dowód: zeznania powoda k.27v, zeznania prezesa pozwanej R. M. k.27v-28, oświadczenie o wypowiedzeniu zmieniającym warunki umowy o pracę k.50 części B akt osobowych powoda).

Oświadczeniem z dnia 31 lipca 2014r. pracodawca wypowiedział W. K. umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując odmowę pokwitowania otrzymania przez pracownika porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę, co spowodowało utratę zaufania pracodawcy do pracownika (dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem k.5 części C akt osobowych powoda).

Sąd Pracy zważył, co następuje:

Stosownie do treści art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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. Uprawnienie wynikające z w/w przepisu kodeksu pracy przysługuje pracownikowi zarówno wtedy, gdy wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika, jak i wówczas gdy przyczyna ta jest pozorna, tzn. nierzeczywista i nieprawdziwa.

W niniejszej sprawie to właśnie na nieuzasadnione przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powoływał się powód.

Sąd dokonując analizy materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, doszedł do przekonania, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana przez pozwanego pracodawcę nie uzasadniała rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Rację ma pozwany twierdząc, iż wypowiedzenie jest zwykłym, ustawowym sposobem rozwiązania umowy o pracę a przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Jednakże do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony nie może dochodzić na skutek błahego powodu, z czym mamy do czynienia w przypadku powoda.

Obowiązkiem pracownika zgodnie z art.100§1 k.p. jest wykonywanie pracy sumiennie i starannie oraz stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umowy o pracę. Pozwany pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzenia umowy o pracę nie wskazał aby utrata zaufania do powoda jako pracownika nastąpiła na skutek nieprawidłowego, niesumiennego i niestarannego wykonywania obowiązków pracowniczych. Nie można bowiem uznać, w okolicznościach niniejszej sprawy, iż odmowa pokwitowania odbioru pisemnego oświadczenia o wypowiedzeniu powodowi warunków umowy o pracę, stanowiła naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Analiza akt osobowych powoda wskazuje, iż swoje obowiązki pracownicze wykonywał prawidłowo, co doceniał pracodawca sukcesywnie podwyższając mu wynagrodzenie za pracę. Powód kwitował również pracodawcy odbiór wszelkiego rodzaju pism związanych ze stosunkiem pracy. W dniu 31 lipca 2014r. powód na wezwanie pracodawcy stawił się na spotkanie, na którym wyjaśniono, iż pracodawca zamierza wypowiedzieć mu warunki umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia. Powód przyjął od pracodawcy oświadczenie w przedmiocie wypowiedzenia mu warunków płacy i zapoznał się z nim. Odmówił natomiast pokwitowania otrzymania oświadczenia woli.

Zgodnie z art. 61§1 k.c. oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią.

Powód z treścią wypowiedzenia zmieniającego zapoznał się na spotkaniu w dniu 31 lipca 2014r. w obecności trzech świadków. Odmowa pokwitowania odbioru pisemnego oświadczenia nie oznacza, iż oświadczenie woli nie wywołało swoich skutków prawnych. Natomiast pracodawca w sytuacji gdy oświadczenie woli doszło do wiedzy pracownika nie był zobowiązany do podejmowania jakichkolwiek dalszych czynności potwierdzających jego skuteczne złożenie.

Oceniając zachowanie powoda, który odmówił pokwitowania odbioru dokumentu nie sposób pominąć fakt, iż treść wypowiedzenia zmieniającego niewątpliwie wywołała u niego zdenerwowanie. Z oświadczenia pracodawcy powód dowiedział się bowiem, iż jego wynagrodzenie za pracę po okresie wypowiedzenia ulegnie znacznemu obniżeniu, z kwoty około 2.500 zł brutto do kwoty 1.680 zł brutto, a więc do kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę. Mając na uwadze wykształcenie powoda oraz jego dotychczasowe doświadczenie zawodowe nie sposób wykluczyć, że zachowanie powoda wynikało z przekonania, iż podpisanie odbioru wypowiedzenia zmieniającego uniemożliwi mu jego zakwestionowanie. Powód w swoich zeznaniach wskazał bowiem, że myślał, iż może wziąć wypowiedzenie do domu i skonsultować je z prawnikiem.

Oceniając dotychczasową postawę powoda jako pracownika oraz przebieg spotkania w dniu 31 lipca 2014r. nie sposób uznać, iż odmowa podpisania dokumentu przez powoda stanowiła uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego został zaprezentowany pogląd, iż odmowa przyjęcia i podpisania zakresu czynności ustalonego zgodnie z umową o pracę może stanowić uzasadnioną przyczynę jej wypowiedzenia. W wyroku z dnia 3 kwietnia 1997r. (I PKN 77/97) Sąd Najwyższy podkreślił, iż w konflikcie między stronami w danej sprawie chodziło nie tylko o odmowę złożenia podpisu, ale także o odmowę przyjęcia zakresu czynności i regulaminu pracy. Jeżeli zaś to mieć na uwadze, to trudno przyjąć, że powód właściwie - w pełnym zakresie, we właściwym miejscu i czasie oraz według ustalonych zasad - wykonywał wszystkie swoje obowiązki. Trudno wszakże mówić o właściwym wykonywaniu obowiązków pracowniczych, jeżeli odmawia się przyjęcia ustalonego zakresu obowiązków, a nie tylko jego podpisania. Odmowa bowiem przyjęcia zakresu obowiązków (a także regulaminu pracy) oznacza w istocie wyrażenie przez pracownika woli nierespektowania tego (w całości), co z tego zakresu czynności wynika.

W sprawie będącej przedmiotem niniejszego postępowania chodziło natomiast tylko o odmowę podpisania odbioru dokumentu przez powoda, a nie przyjęcia go do wiadomości.

Mając wszystko powyższe na uwadze Sąd uwzględnił roszczenie pozwu i na podstawie art.45§1 k.p. zasądził na rzecz powoda odszkodowanie, w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art.47¹ k.p.). Ponieważ okres wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wynosił 3 miesiące, dlatego też przysługuje mu odszkodowanie w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia, tj. 7.740,00 zł brutto (pkt. I. wyroku).

Zważywszy na fakt, że pozwana przegrała proces Sąd, zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. nr 90, poz.594 ze zm.) obciążył ją opłatą sądową w wysokości 387,00 zł od uiszczenia, której powód był zwolniony.

SSR Alicja Wiśniewska