

Sygn. akt IV P 119/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 września 2022 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu

w składzie: Przewodniczący: Sędzia Alina Kordus-Krajewska

Protokolant: sekr. sąd. Michał Ziółkowski

po rozpoznaniu w dniu 8 września 2022 roku

sprawy z powództwa **M. Ł.**

przeciwko **W. W. (1)**

o odszkodowanie

I Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 10.020 zł (dziesięć tysięcy dwadzieścia złotych) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 7 czerwca 2022r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania ,

II W zakresie odsetek za dzień 6 czerwca 2022r. powództwo oddala,

III Wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 3340 zł (trzy tysiące trzysta czterdzieści złotych) ,

IV Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty,

V Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 750 zł (siedemset pięćdziesiąt złotych) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony na mocy ustawy.

Sędzia Alina Kordus-Krajewska

Sygn. akt IV P 119/22

UZASADNIENIE

Powód M. Ł. wniósł w dniu 18 maja 2022 r. pozew przeciwko **W. W. (1)** prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą Fabryka (...) **W. W. (1)** w B. o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w wysokości 10.020 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty, a także o zwrot kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że był zatrudniony u pozwanego ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku (...). W dniu 28 kwietnia pracodawca miał złożyć powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, wskazując, że przyczyną rozwiązania umowy jest niespełnienie oczekiwań pracodawcy na zajmowanym stanowisku pracy (brak wydajności pracy, brak chęci na naukę i rozwój). W ocenie powoda wskazane przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie były prawdziwe, obiektywne, racjonalne i nie uzasadniały tej czynności. Podano, że powód pracował starannie i sumiennie i nie było co do tego uwag, prócz jednego zdarzenia z 2020 r. kiedy farba podczas pracy dostała mu się do oka. Powód powołał się na fakt, że w 2020 r. w zakładzie pracy doszło do pożaru w pomieszczeniu gdzie pracował, co wiązało się z

przejęciem i zleceniem innych obowiązków. Wskazał, że w listopadzie 2021 z powodu braku pracy na lakierni został przeniesiony do działu maszynowi, a gdy też tam zabrakło pracy do działu gospodarczo-budowlanego, mimo braku zmiany zakresu obowiązków. Powołano się na to, że w związku z brakiem zleceń pozwany w kwietniu 2022 r. zaczął dokonywać zwolnień z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, w tym zwolnił powoda. Zdaniem powoda przyczyna wypowiedzenia umowy jest zbyt ogólna, niekonkretna, nie wskazano na jakiej podstawie określono wydajność pracy powoda, brak wskazania kiedy powód odmówił chęci szkolenia się, brak wskazania czy składane były propozycje szkolenia. W ocenie powoda zasadne jest odszkodowanie w kwocie 10.020 zł stanowiącej równowartość 3- miesięcznego wynagrodzenia zgodnie z art. 45 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu. Zdaniem pozwanego roszczenia powoda są bezpodstawne i nieuzasadnione. Wskazano, że w związku z zapotrzebowaniem w maszynowi w trzecim kwartale 2021 r. podjęto decyzję o przeniesieniu części pracowników z innych działów do maszynowi. Powód miał wyrazić na to zgodę i od 1 grudnia 2021 r. został pracownikiem maszynowi przy zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia. Wskazano, że każdy pracownik jest informowany, że w miarę potrzeb, każdy pracownik może zostać przeniesiony do innej pracy. Pracodawca miał wymagać od pracowników mobilności, chęci nauki, a powód przeszkolony na stanowisku pomocnika operatora maszyn, nie wykazywał chęci nauki, by w przyszłości zostać operatorem maszyn, co wynika z opinii jego bezpośredniego przełożonego. Mała wydajność powoda i złe rokowania spowodowały, że powód, by uniknąć zwolnienia został przeniesiony do prac gospodarczo-remontowych. Powód nie miał predyspozycji w postaci skupienia, opanowania, obowiązkowości, znajomości systemów meblowych, znajomości oprogramowania, odczytu rysunku technicznego, obsługi konkretnej maszyny, nie nadawał się wobec tego do pracy w maszynowi. Często nie słuchał tego o czym mówili przełożeni i korzystał z telefonu komórkowego, za co otrzymywał ustne upomnienia od szefów produkcji. Zdaniem pozwanego powód nie wykazywał chęci do szkoleń, podczas gdy inne osoby takie szkolenia przechodziły. Powyższe doprowadziło do rozwiązania umowy. Pozwany uważał, że przyczyny wypowiedzenia umowy były dostatecznie konkretne i nie było potrzeby drobiazgowego opisywania ich. Pozwany marginalnie zaprzeczył by zakład nie miał zleceń i wskazał, że mimo złych warunków zewnętrznych działa prawidłowo.

W piśmie procesowym z dnia 11 lipca 2022 r. strona powodowa podtrzymała w całości swoje żądania. Powód zaprzeczył by pracował niestaranie, zwracano mu uwagę w zakresie wykonywania obowiązków, korzystał z telefonu w czasie pracy, nie wykonywał poleceń, nie chciał się szkolić i rozwijać zawodowo. Powód wskazał, że przeniesienie go na stanowisko pomocnika operatora maszyn zostało dokonane w formie ustnej i nie został mu przedstawiony nowy zakres obowiązków na nowym stanowisku, nie został też przeszkolony. Wskazał, że przeniesienie nie było związane z dużym zapotrzebowaniem a pożarem w pomieszczeniu lakierni, a także małą liczbę zleceń i brak pracy. Powód wskazał na wątpliwe twierdzenia, że do maszynowni przeniesieni zostali mało wydajni pracownicy. Na stanowisku pomocnika operatora maszyny powód nie został poinformowany o możliwości podnoszenia kwalifikacji w zakresie obsługi maszyn, nie proponowano mu też możliwości awansu na stanowisko operatora maszyn. Wskazał, że podczas pracy w maszynowi przełożeni nie składali mu żadnych zastrzeżeń, a przyczyną przeniesienia do prac gospodarczo-remontowych była mała liczba zleceń. Powód zaprzeczył by prawdziwe były dane odnośnie liczby osób zatrudnionych w okresie styczeń- czerwiec.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód M. Ł. był zatrudniony u pozwanego W. W. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Fabryka (...) W. W. (1) w B. pierwotnie na stanowisku (...), pierwotnie na podstawie umowy na czas określony z dnia 30 listopada 2017 r., a ostatecznie na czas nieokreślony na podstawie umowy o pracę z dnia 30 listopada 2020 r., za wynagrodzeniem 3.340 zł brutto. Wraz z zawarciem umowy pracodawca informował powoda, że wraz ze zmianą zapotrzebowania możliwe będzie przeniesienie go do innych prac. Powód był zasadniczo dobrze oceniany przez przełożonego lakierni (...), spełniał normy wydajności, mieścił się w widelkach, nie spóźniał się, spełniał swoje zadania, dlatego otrzymał umowę na czas nieokreślony. Powód w roku 2020 dostał upomnienie za nieprzestrzeżenie przepisów bhp. (farba wpadła mu do oka).

dowody:

- ceidg pozwanego – k. 27
- umowa o pracę z 30 listopada 2017 r. – k. 11
- umowa o pracę z 30 listopada 2020 r. – k. 12
- akta osobowe
- zeznania świadka R. W. – protokół elektroniczny z dnia 8 września 2022 r. (od 00:21:18 do 01:16:19) – k. 86v- 089
- przesłuchanie powoda M. Ł. – protokół elektroniczny z dnia 8 września 2022 r. (od 03:13:56 do 03:32:15) – k. 93v-94v

Cześć osób zatrudnianych na stanowisku pomocnika operatora maszyn była informowana, że może w przyszłości zostać operatorem maszyn. Praca pomocnika operatora polegała na staniu przy maszynie i sprawdzaniu jakości odbieranych elementów, sprzątaniu maszyny, odstawieniu, przyniesieniu palety, przyniesieniu wiertła, głowicy na dalszym etapie po 2-3 miesiącach możliwe było pod nadzorem operatora uzbrajanie maszyny. np. wkładać wiertła.

dowody:

- zeznania świadka R. W. – protokół elektroniczny z dnia 8 września 2022 r. (od 00:21:18 do 01:16:19) – k. 86v- 89
- zeznania świadka R. M. – protokół elektroniczny z dnia 8 września 2022 r. (od 01:16:29 do 01:45:01) – k. 89-90v
- przesłuchanie powoda M. Ł. – protokół elektroniczny z dnia 8 września 2022 r. (od 03:13:56 do 03:32:15) – k. 93v-94v)

W roku 2020 miejsce miał pożar w pomieszczeniu, w którym powód pracował jako lakiernik. Na przełomie listopada/ grudnia 2021 r. były większe potrzeby pracy w maszynowni. Powód i jeszcze inna osoba, został przeniesiony na inne stanowisko pracy w sposób ustny. Powód nie wnosił uwag, dowiedział się że przeniesienie ma charakter jedynie tymczasowy, dopóki praca na lakierni nie ruszy. Nie otrzymał nowego pisemnego zakresu obowiązków. Powód przeszedł instruktaż stanowiskowy oraz badania lekarskie i miał wykonywać zadania pomocnika operatora maszyn za tym samym wynagrodzeniem. Nie zaproponowano mu szkoleń i możliwości podniesienia kwalifikacji w zakresie stanowiska operatora. Po niecałych trzech miesiącach, powód ponownie został przeniesiony, tym razem do prac remontowo-gospodarczych z uwagi na mniejszą ilość pracy w dziale maszynowni. Powód nie zdążył nabyć umiejętności koniecznych do wykonywania pracy operatora maszyn, nie wyrażał chęci zostania operatorem, był przekonany, że powróci do działu lakierni, ale uczył się nowych zadań. Po przesunięciu, w dziale maszynowni pozostali operatorzy maszyn i kilku pomocników, którzy pracowali dłużej i potrafili w sposób bardziej widoczny pomóc operatorowi, np. uzbrajać maszynę. Operatorzy maszyn nie zgłaszali uwag co do pracy powoda jako pomocnika, współpracownicy nie zauważyli by powód unikał pracy, nie wypełniał swoich obowiązków.

dowody:

- zeznania świadka R. W. – protokół elektroniczny z dnia 8 września 2022 r. (od 00:21:18 do 01:16:19) – k. 86v- 089
- zeznania świadka R. M. – protokół elektroniczny z dnia 8 września 2022 r. (od 01:16:29 do 01:45:01) – k. 89-90v
- zeznania świadka K. K. (1) – protokół elektroniczny z dnia 8 września 2022 r. (od 01:53:56 do 02:26:57) – k. 90v-91
- zeznania świadka T. W. – protokół elektroniczny z dnia 8 września (od 02:35:49 do 02:53:47) – k. 92-93

- przesłuchanie powoda M. Ł. – protokół elektroniczny z dnia 8 września 2022 r. (od 03:13:56 do 03:32:15) – k. 93v-94v

W dniu 28 kwietnia 2022 r. pracodawca w obecności R. W. (szefa produkcji odpowiedzialnego za lakiernię), R. M. (szefa produkcji odpowiedzialnego za maszynownię) wręczył powodowi rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 31 lipca 2022 r. Za przyczynę wypowiedzenia wskazano niespełnienie oczekiwań pracodawcy na zajmowanym stanowisku pracy (brak wydajności pracy, brak chęci na naukę i rozwój). Przyczyny wypowiedzenia nie obejmowały pracy powoda w dziale lakierni.

dowody:

- oświadczenie o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem – k. 13

- zeznania świadka R. W. – protokół elektroniczny z dnia 8 września 2022 r. (od 00:21:18 do 01:16:19) – k. 86v- 089

- zeznania świadka K. K. (1) – protokół elektroniczny z dnia 8 września 2022 r. (od 01:53:56 do 02:26:57) – k. 90v-91

- zeznania świadka K. K. (1) – protokół elektroniczny z dnia 8 września 2022 r. (od 01:53:56 do 02:26:57) – k. 90v-91

W zakładzie pracy pozwanego odczuwano skutki wojny Rosji z Ukrainą, a w efekcie braku materiałowe, podejmowano kroki by zapewnić wszystkim pracę, często zdarzało się pracownicy byli przenoszeni między działami. Zlikwidowano dwie zmiany i wprowadzono jedną zmianę. Pozwany zwolnił z pracy kilkanaście osób w tym operatorów i pomocników operatorów, nie zostały zatrudnione na ich miejsce nowe osoby.

dowody:

- zeznania świadka R. M. – protokół elektroniczny z dnia 8 września 2022 r. (od 01:16:29 do 01:45:01) – k. 89-90v

- zeznania świadka M. K. (1) – protokół elektroniczny z dnia 8 września 2022 r. (od 02:55:10- 03:08:10) – k. 93-93v

W okresie od stycznia do czerwca 2022 r. pozwany zatrudnił:

- 1) T. W. w dniu 10 stycznia 2022 r.,
- 2) L. K. w dniu 1 lutego 2022 r., (operator maszyn, następnie technolog)
- 3) M. K. (2) w dniu 1 lutego 2022 r.,
- 4) M. B. w dniu 1 marca 2022 r., (pracownik salonu firmowego)
- 5) M. M. w dniu 1 marca 2022 r., (pracowała w marketingu, już nie pracuje)
- 6) A. M. w dniu 2 marca 2022 r.,
- 7) J. L. w dniu 8 marca 2022 r., (dozorca)
- 8) P. L. w dniu 21 marca 2022 r., (sekretarka)
- 9) W. B. w dniu 11 kwietnia 2022 r. (dział marketingu)

W okresie od lutego do czerwca 2022 r. pozwany wypowiedział umowę o pracę :

- 1) D. M. w dniu 28 kwietnia 2022 r. – brak wskazania przyczyny wypowiedzenia, (dział maszynowni- pomocnik operatora maszyn)

- 2) S. M. w dniu 28 kwietnia 2022 r. – brak wskazania przyczyny wypowiedzenia, (dział montażu)
- 3) C. C. w dniu 28 kwietnia 2022 r. – brak wskazania przyczyny wypowiedzenia, (dział maszynowni – pomocnik operatora maszyn)
- 4) A. P. w dniu 28 kwietnia 2022 r. – brak wskazania przyczyny wypowiedzenia, (dział frontów)
- 5) M. Ł. w dniu 28 kwietnia 2022 r. – niepełnienie oczekiwań pracodawcy na zajmowanym stanowisku pracy (brak wydajności pracy, brak chęci na naukę i rozwój),
- 6) S. K. w dniu 28 kwietnia 2022 r. – niespełnienie oczekiwań pracodawcy na zajmowanym stanowisku pracy (brak samodzielności w powierzanych zadaniach, częste błędy podczas wykonywania pracy), (dział montażu)
- 7) E. C. w dniu 28 kwietnia 2022 r.- niespełnienie oczekiwań pracodawcy na zajmowanym stanowisku pracy (niepełna wiedza dotycząca obsługi stanowiska pracy, brak samodzielności), (dział lakierni)
- 8) B. B. w dniu 4 maja 2022 r. , (dział lakierni)
- 9) A. K. w dniu 30 maja 2022 r., (dział lakierni)
- 10) K. I. w dniu 27 czerwca 2022 r. , (dział maszynowni- operator maszyn)
- 11) K. S. w dniu 27 czerwca 2022 r., (dział maszynowni- pomocnik operatora maszyn)
- 12) J. I. w dniu 27 czerwca 2022 r., (dział maszynowni- operator maszyn)
- 13) J. K. w dniu 27 czerwca 2022 r., (dział montażu)
- 14) P. B. w dniu 29 czerwca 2022 r. (dział maszynowni- pomocnik operatora maszyn)

dowody:

- wykaz osób, którym została wypowiedziana umowa o pracę w okresie luty-kwiecień 2022 r. – k. 61
- wykaz osób zatrudnionych w okresie styczeń- czerwiec 2022 r. – k. 62
- wykaz osób, którym została wypowiedziana umowa o pracę w okresie maj-czerwiec 2022 r. – k. 77
- wykaz osób zatrudnionych w okresie maj-lipiec 2022 r. – k. 78
- zeznania świadka R. W. – protokół elektroniczny z dnia 8 września 2022 r. (od 00:21:18 do 01:16:19) – k. 86v- 089
- zeznania świadka R. M. – protokół elektroniczny z dnia 8 września 2022 r. (od 01:16:29 do 01:45:01) – k. 89-90v
- zeznania świadka M. K. (1) – protokół elektroniczny z dnia 8 września 2022 r. (od 02:55:10- 03:08:10) – k. 93-93v

Aktualnie zatrudnione są 2 z 10 osób na stanowiskach pomocnika operatora maszyn, co związane jest z małą liczbą zleceń i mniejszą ilością pracy.

dowód:

- zeznania świadka K. K. (1) – protokół elektroniczny z dnia 8 września 2022 r. (od 01:53:56 do 02:26:57) – k. 90v-91

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w niniejszej sprawie został ustalony m.in. na podstawie zgromadzonej dokumentacji, która nie była kwestionowana. Dokumenty prywatne stanowiły dowód tego, że osoba, która je podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie (art. 245 k.p.c.). Treść dokumentacji nie budziła wątpliwości sądu i układała się w logiczną całość.

W toku postępowania dowodowego dopuszczono także dowód z zeznań świadków R. W., R. M., M. K. (1), K. K. (1), T. W.. Sąd ograniczył dowód z przesłuchania stron do przesłuchania powoda, gdyż pozwany zrezygnował ze złożenia zeznań w sprawie.

Ocena zeznań świadków R. W., R. M. i K. K. (1) była ostrożna, z uwagi na fakt, że pracują u pozwanego i jako przełożeni inicjowali zwolnienie powoda . Sąd dał wiarę tym świadkom co do faktów dotyczących prowadzonej przez pozwanego działalności, faktu przeniesienia powoda do wykonywania innej pracy, wręczenia mu wypowiedzenia, zwolnienia z pracy kilkunastu osób i częściowo w zakresie uwag co do pracy powoda . Świadkowie R. M. a zwłaszcza K. K. (2) starali się wykazać, że powód w dużym zakresie uchylał się od pracy, unikał jej, pomagał operatorowi maszyny mniej niż od niego tego wymagano i mniej niż pomagali inni pomocnicy, wskazywali , że zarówno z działu lakierni jak i z działu maszynowni powód został wytypowany do przeniesienia z uwagi na słabą wydajność, co ostatecznie nie zostało wykazane, mimo że parametry tej niskiej wydajności w przypadku norm mogły być skonkretyzowane i przedstawione w materiale dowodowym. Świadkowie wskazywali, że powód nie chciał się szkolić, nie wskazali jednak jakie szkolenia były mu proponowane, którym odmówił.

Ocena pracy powoda odmiennie została przedstawiona przez pozostałych świadków współpracowników powoda, którzy przedstawili pracę i zachodzące u pracodawcy zmiany z perspektywy pracownika niższego szczebla. Wskazali oni na rotacje pracowników związane nie z rozwojem firmy i zmianą zapotrzebowania, a z małą ilością zleceń, szukaniem zajęcia w różnych miejscach w zakładzie dla osób zatrudnionych. M. K. (1), któremu powód pomagał jako pomocnik operatora maszyn ocenił pracę powoda dobrze, wskazał na dokładność i zaangażowanie. Podobnie o powodzie wypowiadał się współpracownik T. W.. Świadkowie ci w ocenie sądu nie mieli interesu aby celowo korzystnie lub niekorzystnie oceniać pracę powoda .

Odnosząc się do treści oświadczeń powoda złożonych w toku jego przesłuchania, to powód ustosunkował się do stawianych mu zarzutów , przyznał, że mogły być sytuacje ,że spojrzal na telefon kiedy np. operator akurat przerywał pracę i wychodził z hali. Powód wskazywał jednak , że nikt nie zarzucał mu opieszałości, zbyt wolnego tempa pracy. Twierdził również, że angażował się w pracę, wykonywał wszelkie czynności na maszynowni na tyle na ile się ich nauczył w krótkim 3 miesięcznym czasie. Twierdzenia powoda, pozostawały spójne z zeznaniami świadków M. K. (1) i T. W.. Powód przekonująco wypowiadał się również do tego, że był przeświadczony o tymczasowości przeniesienia go do działu maszynowi.

Powód wywodził zgłoszone roszczenie odszkodowawcze z art. 45 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem 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. 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 (art. 47¹ k.p.). Powód domagał się trzykrotności swojego wynagrodzenia miesięcznego.

Wskazać trzeba, że zgodnie z art. 30§4 k.p. pracodawca wypowiadając umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony (a więc taką na podstawie, której zatrudniony był powód) powinien wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy. Sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Dopuszczalne są różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. zachodzi wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje

przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, 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 (tak SN w wyroku z dnia 20 stycznia 2015 r. sygn. akt I PK 140/14).

Sąd przyjął, że złożone powodowi oświadczenie spełniało zasadniczo formalne wymagania, bowiem zawierało wskazanie przyczyny, dla której pracodawca podjął decyzję o wypowiedzeniu mu umowy o pracę, zostało złożone na piśmie, jednakże trzeba wyjaśnić, że uzasadnione wątpliwości powoda i sądu budziło stanowisko z jakiego powód został zwolniony i co do którego nie spełniał oczekiwań o czym w dalszej części uzasadnienia. Trzeba podkreślić, że powód został zwolniony, gdyż przeniesiono go na prace remontowe zatem stanowisko z którego powód zostaje zwolniony i do którego odnosi się wypowiedzenie winny być podane w oświadczeniu pracodawcy.

Zbadać należało prawdziwość przyczyny, dla której pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę. Powód podnosił, że dokonane wobec niego wypowiedzenie jest pozorne, nieprawdziwe i przyczyny nie uzasadniały zwolnienia powoda. Wskazywał, że swoje obowiązki wykonywał prawidłowo, a faktyczna przyczyna zwolnienia leży po stronie pracodawcy, który zmniejszał ilość personelu, z uwagi na małą liczbę zleceń.

Należy wyjaśnić, że zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być rozważana z jednej strony z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy, z drugiej zaś - z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze. Za ochroną pracownika mogą także przemawiać w konkretnych okolicznościach faktycznych zasady współzycia społecznego, kwalifikujące wypowiedzenie jako nadużycie prawa przez pracodawcę (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1998 r., I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999/23/751). Przedstawione zasady prowadzą do wniosku, że sąd badając czy w konkretnym stanie faktycznym wypowiedzenie było uzasadnione winien dokonać kompleksowej, wieloaspektowej oceny, której oczywiście punktem wyjścia zawsze będzie podana przyczyna wypowiedzenia.

Zasygnalizować należało, że Sąd Najwyższy zwracał uwagę, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Jednocześnie jednak, uznanie wypowiedzenia umowy za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyr. SN z 17.5.2016 r., I PK 155/15, Legalis).

W ocenie sądu przyczyny wskazane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem tj. niespełnienie oczekiwań pracodawcy na zajmowanym stanowisku pracy (brak wydajności pracy, brak chęci na naukę i rozwój) były pozorne i nieprawdziwe.

W pierwszej kolejności wskazać należało, że wbrew twierdzeniom pozwanego i świadków, przełożonych powoda, nie doszło w ocenie sądu, do formalnej zmiany stanowiska pracy powoda, (ze stanowiska (...) na pomocnika operatora maszyn). Powód wprawdzie na polecenie przełożonych przeszedł do innego działu, przeszedł również wymagane badania lekarskie, przebył instruktaż stanowiskowy, jednakże brak dowodów na dorozumianą zmianę stanowiska. Nie jest nią informacja przy zatrudnieniu, że pracownik może być przenoszony na inne stanowisko. Powód był przekonany, że jest to przeniesienie o charakterze tymczasowym wynikającym z potrzeb pracodawcy. Powodowi tak jak na stanowisku (...) nie został przedstawiony nowy pisemny zakres obowiązków. Powód, wobec braku zmiany warunków wynagrodzenia, był przekonany, że nadal będzie mógł pracować na stanowisku (...), po chwilowych problemach działu, związanych także z pożarem, który miał miejsce, a któremu pozwany nie zaprzeczył. W tej sytuacji zdaniem sądu sytuacja związana z przeniesieniem powoda na inne stanowisko pracy formalnie była zbieżna z opisaną w art. 42§4 k.p., a więc powierzeniem pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika. Za tym przemawia również fakt nie wręczenia powodowi wypowiedzenia zmieniającego i brak obniżenia wynagrodzenia mimo, że powód jako pomocnik

przeszedł na niższe, gorzej u pozwanego opłacane stanowisko. Sąd miał również na uwadze to, że powód został przeniesiony, nie z uwagi na to, że źle pracował, a z uwagi na ograniczenie prac lakierni i większe potrzeby na maszynowni co koresponduje z potrzebami pracodawcy wynikającymi z art. 42§4 k.p. Kolejne potrzeby pracodawcy wiązały się z pracami remontowymi do których powód został przesunięty.

Jak wynika z postępowania dowodowego, zarzuty stawiane powodowi w wypowiedzeniu, nie dotyczyły pracy na stanowisku (...). Świadek R. W., szef produkcji działu lakierni, wskazał, że powód wyrabiał normy, nie spóźniał się, spełniał swoje zadania, dlatego dano mu umowę na czas nieokreślony. Skoro tak, to przy uznaniu braku zmiany stanowiska powoda, wypowiedzenie umowy było niezasadne, ponieważ przyczyny w nim wskazane nie były prawdziwe.

Nawet gdyby jednak uznać, że doszło do zmiany stanowiska i powód zmienił stanowisko na pomocnika operatora maszyn lub przyjmując, że tego stanowiska jako powierzonego dotyczyło wypowiedzenie, to z analizy zgromadzonego materiału wynika, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu również nie były prawdziwe.

Powód, wbrew twierdzeniom jego przełożonych R. M. i K. K. (1) nie wykonywał swoich obowiązków tak źle jak to przedstawili. Świadkowie powoływali się na ogólnikowe stwierdzenia, że powód nie był zaangażowany w pracę, pomagał operatorom maszyn mniej niż inni pracownicy, niż można było od niego wymagać. Jednocześnie jednak potwierdzili, że operatorzy maszyn nie zgłaszali co do niego żadnych uwag. Na okoliczność pracy powoda zeznawali świadkowie T. W. i M. K. (1). Chociaż pojawił się spór jakie stanowisko pełnił T. W., to jednak bezspornie pracował z powodem i potwierdził, że powód prawidłowo wykonywał swoją pracę i robił wszystko to, czego można było oczekiwać od pomocnika. Tak samo wypowiadał się M. K. (1), który jako operator pracował z powodem. Zwrócić należy uwagę, że powód pracował jako pomocnik jedynie niecałe 3 miesiące, jak wskazał świadek K. K. (1), czasami po 2-3 miesiącach, pomocnik mający predyspozycje mógł wykonywać trudniejsze czynności uzbrajania maszyn. Niczym więc nadzwyczajnym nie było, że powód takiego poziomu wiedzy i doświadczenia do wykonywania tej czynności mógł nie osiągnąć w takim krótkim okresie. Zdaniem sądu nie było obowiązkiem operatora by wykonywać czynności zasadniczo należące do operatorów jak uzbrajanie (k.93) . Chociaż powód przedstawił, że takie czynności także wykonywał. Z opisu czynności, które przedstawił wynikało, że znał i wykonywał bardziej złożoną pracę, zatem sąd uznał za wiarygodne, że powód wykonywał pracę pomocnika operatora w szerszym zakresie niż podali to jego przełożeni. Powód także sprzątał maszynę co potwierdzili świadkowie W. i K..

Powód przyznał, że mogło się zdarzyć, że gdy stanowisko opuszczał operator, mógł on spojrzeć na telefon czy stać i czekać na operatora, jednak zdaniem sądu brak dowodów aby powód nie wykonywał czynności zleconych mu przez operatora skoro pracujący z nim operator zeznał, że nie miał opóźnień i był zadowolony z pracy powoda.

Strona pozwana wskazywała, że powód nie rokował, nie chciał się szkolić by zostać operatorem maszyn, czego od niego oczekiwano. Pozwany nie wykazał przede wszystkim by przedstawił powodowi jakąkolwiek ofertę szkolenia, powód nie został również zaproszony na jakąkolwiek rozmowę w sprawie dalszego kształcenia. Jak zeznali współpracownicy nie każdy otrzymywał propozycje podniesienia kwalifikacji. Nie ma także co najbardziej istotne obowiązku po stronie pracownika kształcenia się na inne stanowisko pracy niż to na jakim jest zatrudniony.

Jeśli pracodawca chciałby mieć w zespole osoby o kwalifikacjach operatora, to wypowiedzenie z powodu braku takich kwalifikacji powodowi zatrudnionemu na innym stanowisku, należy zaliczyć do kategorii leżących po stronie pracodawcy a nie pracownika.

Sąd miał na uwadze, że po stronie pracodawcy zaistniała potrzeba zwolnienia części załogi, co widać również wykazu kilkunastu osób zwolnionych od kwietnia 2022 r., w dużej liczbie z działu maszynowni, ale nie tylko. Pozwany wprowadził tylko jedną zmianę, zamiast dwóch wcześniej funkcjonujących, co wskazuje na mniejszą ilość pracy do wykonania. Ograniczono znacznie liczbę pracowników zatrudnionych na stanowisku pomocnika operatora z dziesięciu do dwóch osób (k.91) Zwolnienia związane były z sytuacją na rynku i echem wojny na Ukrainie, brakami materiałowymi, zahamowaniem zleceń co przedstawił także świadek. Nie zostały zatrudnione nowe osoby po kwietniu 2022r. co wynika nie tylko z zeznań świadków ale także ze złożonych wykazów osób

zwolnionych i zatrudnionych. W sytuacji zmniejszania zatrudnienia zachodzi potrzeba wytypowania pracowników do zwolnienia. Wówczas jeśli rzeczywiście powód był gorzej oceniany od innych w grupie pomocnika operatora, to mogło powyższe stanowić jedynie kryterium doboru do zwolnienia, które także podlegałoby ocenie. Wypowiedzenie z pracy następowałoby jednak z przyczyn leżących po stronie pracodawcy a nie pracownika czego w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę nie wskazano. Zatem rozpatrując wypowiedzenie w takim zakresie także nie było ono prawidłowe .

Sąd mając na uwadze całość poczynionych ustaleń i rozważań ocenił ,że wypowiedzenie nie było uzasadnione .

Zasądzono na rzecz powoda w punkcie I wyroku kwotę 10.020 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 7 czerwca 2022 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania.

W punkcie II wyroku w zakresie odsetek za dzień 6 czerwca 2022 r. powództwo zostało oddalone. Powód domagał się odsetek za opóźnienie już od dnia doręczenia pozwu.

W ocenie sądu odsetki za opóźnienie należały się jednak od dnia następnego po dniu doręczenia pozwu, gdyż dzień doręczenia pozwu stanowi swoiste wezwanie do zapłaty, a odsetki są świadczeniem należnym za opóźnienie w spełnieniu świadczenia.

W myśl art. 477²§1 k.p.c wyrokowi w punkcie I nadano wyrok natychmiastowej wykonalności co do kwoty 3.340 zł, a więc jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98§1-3 k.p.c.) powodowi od pozwanego należał się zwrot kosztów procesu w kwocie 180 zł (§9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. , Dz. U. z 2018 r. poz. 265). Uzasadnieniem dla przyznania powodowi zwrotu kosztów profesjonalnego zastępstwa procesowego w kwocie 180 zł jest stanowisko zawarte w uchwale 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011 r. (I PZP 6/10), które sąd podziela. Wyjaśniono ,że stawka wynagrodzenia adwokackiego określona obecnie w § 9 ust. 1 pkt 1 znajduje odpowiednie zastosowanie w sprawach o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 k.p. Zdaniem sadu wyrażona w tej uchwale argumentacja jest aktualna również w przypadku odszkodowań dochodzonych na podstawie art. 45 § 1 k.p. Dodatkowo przywołać można argumentację wyrażoną w uchwale z dnia 7 sierpnia 2002 r., III PZP 15/02 (OSNP 2002, nr 8, poz. 3, LEX nr 54760), w myśl której: „jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a roszczenie to okaże się nieuzasadnione, sąd pracy może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. Ta możliwość działania przez sąd pracy z urzędu, wbrew woli pracownika, jest podstawowym argumentem przemawiającym za tym, aby przy zasądzeniu zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w sprawie toczącej się na skutek odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę, wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika było określane według tych samych zasad (na tej samej podstawie) niezależnie od wyboru żądania przysługującego pracownikowi i niezależnie od tego, które z przysługujących alternatywnie roszczeń uwzględni sąd pracy. Inaczej mówiąc, stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawłości sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia”.

W punkcie V wyroku Sąd nakazał pobrać na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 750 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy (art. 96 ust. 1 pkt 4 u.k.s.c. w zw. z art. 113 ust. 1 u.k.s.c.)

Sędzia Alina Kordus-Krajewska