

Sygn. akt IV P 101/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 września 2016 roku

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w Ząbkowicach Śląskich IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: SSR Tomasz Fudali

Protokolant: Bernadetta Mączka

po rozpoznaniu w dniu 13 września 2016 roku w Ząbkowicach Śląskich

na rozprawie

sprawy z powództwa: **J. Z.**

przeciwko: (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P.

o zapłatę odprawy pieniężnej

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. na rzecz powoda J. Z. kwotę 13.000,00 (słownie: trzynaście tysięcy) złotych tytułem odprawy pieniężnej wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 01 października 2015 roku do dnia zapłaty;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 3.638,75 (słownie: trzy tysiące sześćset trzydzieści osiem złotych siedemdziesiąt pięć groszy) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

III. nakazuje stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P., aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ząbkowicach Śląskich kwotę 678,38 (słownie: sześćset siedemdziesiąt osiem złotych trzydzieści osiem groszy) złotych tytułem kosztów sądowych w sprawie;

IV. wyrokowi w punkcie I do kwoty 6.500,00 złotych nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt IV P 101/15

UZASADNIENIE

Powód J. Z. w pozwie skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. wniósł o zasądzenie od pozwanego pracodawcy na swoją rzecz kwoty 13.000,00 zł wraz z odsetki ustawowymi liczonymi od dnia 1 października 2015 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia w związku z rozwiązaniem przez pozwanego łączącego strony stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

Ponadto powód w/w pozwem domagał się zasądzenia od strony pozwanej na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając tak zgłoszone żądania powód wskazał, iż był zatrudniony u pozwanego pracodawcy od dnia 7 stycznia 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, przy czym z dniem 1 października 2014 r. pozwany powierzył powodowi obowiązki pracownicze na stanowisku specjalisty ds. produkcji, kierowcy w pełnym wymiarze czasu pracy i za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 6.500,00 zł brutto.

Kolejno powód podniósł, iż pismem z dnia 11 czerwca 2015 r. pozwany rozwiązał z nim bezterminową umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 30 września 2015 r. i zgodnie z otrzymanym jak wyżej wypowiedzeniem jego przyczyną były zmiany organizacyjne w zakładzie pracy.

Powód, jak następnie wyjaśnił, nie odwoływał się od tak otrzymanego wypowiedzenia do sądu pracy.

Zdaniem powoda, w niniejszej sprawie znajdują zastosowanie przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych.

I tak zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, 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 nie dotyczących 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 ocenie powoda, w chwili rozwiązania z nim stosunku pracy pozwany zatrudniał więcej niż 20 pracowników, jak również wskazana w wypowiedzeniu z dnia 11 czerwca 2015 r. przyczyna rozwiązania łączącej strony umowy o pracę, tj. zmiany organizacyjne w zakładzie pracy, jest przyczyną nie dotyczącą pracownika.

Wobec powyższego powód stoi w niniejszej sprawie na stanowisku, że wyczerpane zostały przesłanki, od których zależy prawo do odprawy pieniężnej należnej zwolnionemu pracownikowi.

Powód uważa zatem, że mając na względzie jego okres zatrudnienia u pozwanego pracodawcy, tj. od dnia 7 czerwca 2010 r., a także ustaloną od dnia 1 października 2014 r. wysokość należnego mu miesięcznego wynagrodzenia za pracę w kwocie 6.500,00 zł, nabył więc na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych prawo do odprawy pieniężnej w wysokości 13.000,00 zł, odpowiadającej jego 2-miesięcznemu wynagrodzeniu za pracę, z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia rozwiązania pomiędzy stronami stosunku pracy.

Podsumowując powód stwierdził, że jego roszczenie znajduje oparcie w obowiązujących przepisach ustawy o zwolnieniach grupowych, zaś pozwany, pomimo pisemnego wezwania go przez powoda, do dnia dzisiejszego nie uregulował żądanej odprawy pieniężnej, co w konsekwencji czyni powództwo koniecznym i uzasadnionym.

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego pracodawcy kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego, według norm przepisanych.

W ocenie pozwanego, powództwo jest oczywiście bezzasadne.

Strona pozwana w pierwszej kolejności wyjaśniła, iż powód był jej pracownikiem zatrudnionym początkowo na stanowisku kierowcy – konwojenta, a następnie specjalisty ds. produkcji i kierowcy, zaś do jego obowiązków pracowniczych należało m.in. planowanie oprysków roślin, planowanie i rozdzielanie pracy pracownikom pracującym w polu, prowadzenie kart oprysków, organizacja prac polowych w zakresie zaopatrzenia w paliwo, środki ochrony roślin i sprzęt rolniczy, jak również sprawdzanie jakości wykonywanych prac.

Pozwany przyznał także, że łączący strony stosunek pracy ustał z powodu jego rozwiązania przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Kolejno pozwany podniósł, iż przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę nie były „zmiany organizacyjne w zakładzie pracy”, lecz „złe wykonywanie obowiązków służbowych” i w tej sytuacji oczywistym jest, że w przedmiotowej sprawie nie znajdują zastosowania przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych, a zatem dochodzone pozwem świadczenie jest powodowi nienależne.

Strona pozwana wyjaśniła, iż w istocie na doręczonym powodowi oświadczeniu pracodawcy zatytułowanym „Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem” z dnia 11 czerwca 2015 r. jako przyczynę wypowiedzenia wskazano „

zmiany organizacyjne w zakładzie pracy”, jednakże, przyczyna ta została omyłkowo podana poprzez automatyczne wygenerowanie przez system informatycznej obsługi kadrowo - płacowej ze słownika stworzonego przez program.

Pozwany pracodawca wskazał zatem, że rzeczywista przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę została podana w doręczonym powodowi dokumencie z dnia 15 października 2015 r. zatytułowanym „ Sprostowanie do umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 2015-06-11” i było nią złe wykonywanie obowiązków służbowych przez powoda.

W tym aspekcie sprawy pozwany podkreślił, że nienależyte zaangażowanie w pracę powód wykazywać zaczął w okresie ostatniego roku jego zatrudnienia, a w szczególności brak zorganizowania przez powoda podlewania zakupionych za kwotę 105.114,08 zł sadzonek pora tuż po ich wysadzeniu na plantacji, naraziło stronę pozwaną na straty sięgające ok. 30 % z powodu braku przyjęcia się roślin (zeschnięcia), a to z kolei ostatecznie przesądziło o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy.

Nadto, w ocenie pozwanego pracodawcy, brak należytego zaangażowania powoda związany był z podjęciem przez niego współpracy z firmą (...) A. T. w B..

Pozwany stwierdził kolejno, iż błąd we wskazaniu przyczyny wypowiedzenia dostrzeżony został przez pracodawcę wówczas, gdy powód wystąpił o sprostowanie świadectwa pracy, a dodatkowo zauważył, że od doręzonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, w tym także sprostowanego, powód nie odwołał się do sądu pracy.

Strona pozwana wskazała również, że jeśliby rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były zmiany organizacyjne w zakładzie pracy, to stanowisko pracy powoda przestałoby istnieć, a jego obowiązki zostałyby przekazane innym pracownikom.

Tymczasem po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, pozwany zgłosił w Urzędzie Pracy w Z. oraz zlecił (...) Sp. z o.o. z siedzibą w S. wykonanie usługi rekrutacji i selekcji m.in. na stanowisko zajmowane dotychczas przez powoda, z tożsamym zakresem obowiązków jakie powód faktycznie wykonywał, tj. agronoma.

Ze względów wyżej przedstawionych, pozwany pracodawca stoi zatem na stanowisku, że powództwo jest bezzasadne i jako takie powinno być oddalone w całości.

Sąd ustalił w sprawie następujący stan faktyczny:

Powód J. Z. został zatrudniony u pozwanego pracodawcy (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P., a ściślej u jego poprzednika prawnego, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony począwszy od dnia 7 stycznia 2010 r. na stanowisku kierowcy – konwojenta w wymiarze 1/8 etatu.

Z dniem 1 października 2014 r. , stosownym aneksem do w/w bezterminowej umowy o pracę, pozwany powierzył powodowi obowiązki pracownicze na stanowisku specjalisty ds. produkcji – kierowcy w pełnym wymiarze czasu pracy i za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 6.500,00 zł miesięcznie.

Kolejnym aneksem do łączącej strony umowy o pracę pozwany pracodawca przyznał powodowi z dniem 1 kwietnia 2015 r. dodatkowy składnik wynagrodzenia w postaci „prowizji od wielkości upraw: 100,00 zł od każdego ha upraw będących własnością bądź dzierżawionych przez spółkę, płatnej w dwóch transzach do końca czerwca i końca grudnia każdego roku”.

Pozwany pracodawca nie określił na piśmie zakresu czynności i obowiązków pracowniczych powoda na stanowisku pracy specjalisty ds. produkcji.

dowód: przesłuchanie powoda J. Z. k. 141 – 142, akta osobowe powoda – umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony w dniu 7 stycznia 2010 r., aneks do umowy o pracę zawarty w dniu 1 października 2014 r., aneks do umowy o pracę zawarty w dniu 1 kwietnia 2015 r.

W pozwanej spółce w okresie od dnia 6 lipca 2013 r. do dnia 11 października 2014 r. była zatrudniona M. S. na stanowisku agronoma w pełnym wymiarze czasu pracy, która to pracownica posiadała wymagane, specjalistyczne kwalifikacje do wykonywania obowiązków pracowniczych na tym stanowisku pracy.

dowód: akta osobowe M. S. – świadectwo pracy z dnia 14 października 2014 r., dyplom ukończenia studiów w formie stacjonarnej na kierunku ogrodnictwo z dnia 18 lutego 2011 r.

Na początku miesiąca czerwca 2015 r. w pozwanym przedsiębiorstwie rozpoczął się proces sadzenia zakupionych w Niemczech sadzonek selera.

Czynności te były wykonywane przez około 2 – 3 tygodnie.

Do momentu, kiedy powód rozpoczął korzystanie z udzielonego mu urlopu wypoczynkowego w miesiącu czerwcu 2015 r. udało się wysadzić około 1/3 zakupionych jak wyżej sadzonek selera.

Panujące w tym czasie wysokie temperatury oraz brak podlania posadzonych na plantacji sadzonek selera spowodowało, że część roślin nie przyjęła się, gdyż uległa zeschnięciu.

Pracownikiem pozwanej spółki odpowiedzialnym w tym czasie za zorganizowanie podlewania posadzonych roślin był Ł. G..

dowód: zeznania świadków P. R. k. 109 odwr. – 110, M. M. k. 110 – 110 odwr., przesłuchanie powoda J. Z. k. 141 – 142.

W dniu 8 czerwca 2015 r. , podczas spotkania z pracownika pozwanej spółki, jej Prezes Zarządu A. S. przekazał informację, iż powód nie będzie już pracownikiem strony pozwanej i zostanie zwolniony z pracy.

Na tym spotkaniu A. S. nie zgłaszał wobec powoda zastrzeżeń odnośnie niewłaściwego wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych.

dowód: zeznania świadków M. M. k. 110 – 110 odwr., P. S. k. 110 odwr. – 111, przesłuchanie powoda J. Z. k. 141 – 142.

Pismem z dnia 11 czerwca 2015 r. pozwany pracodawca złożył powodowi oświadczenie, w którym wskazał, że rozwiązuje zawartą pomiędzy stronami w dniu 7 stycznia 2010 r. umowę o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 30 września 2015 r., zaś jako przyczynę swojej czynności w tym przedmiocie pozwany podał „zmiany organizacyjne w zakładzie pracy”.

Pismo dotyczące rozwiązania z powodem umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, przygotowała pracownica pozwanej spółki zatrudniona na stanowisku księgowej – L. S., a następnie tak przygotowane pismo w imieniu pozwanego pracodawcy podpisał Prezes Zarządu strony pozwanej – A. S..

Powód, prawidłowo pouczony o przysługującym mu w tym zakresie prawie, nie odwołał się do sądu pracy od tak dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę.

Pozwany w/w pismem z dnia 11 czerwca 2015 r. zwolnił jednocześnie powoda z obowiązku wykonywania pracy – po wykorzystaniu przez powoda przysługującego mu zaległego i bieżącego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 74 dni (592 godz.) oraz 3 dni na poszukiwanie pracy.

Z uwagi na powyższe powód począwszy od dnia 12 czerwca 2015 r. nie świadczył już pracy na rzecz pozwanej spółki.

dowód: zeznania świadka L. S. k. 108 odwr. – 109 odwr., przesłuchanie stron k. 141 – 142, akta osobowe powoda – pismo pozwanego pracodawcy z dnia 11 czerwca 2015 r. dot. rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W wydanym powodowi świadectwie pracy z dnia 6 października 2015 r., pozwany w punkcie 3 przedmiotowego świadectwa zawarł informację, że łączący strony stosunek pracy ustał w wyniku: „za wypowiedzeniem, z powodu złego wykonywania obowiązków służbowych (art. 30 pkt 2 KP)”.

Powód kwestionując powyższy zapis świadectwa pracy odnośnie podanej tam przyczyny rozwiązania stosunku pracy, uruchomił procedurę przewidzianą w art. 97 § 2¹ k.p a zmierzającą do sprostowania tegoż dokumentu w tym zakresie, przesyłając pracodawcy drogą pocztową stosowny wniosek w dniu 12 października 2015 r., a następnie wnosząc powództwo do sądu pracy.

Ostatecznie pozwany uwzględnił żądanie powoda i w dniu 3 listopada 2015 r. dokonał sprostowania świadectwa pracy powoda w postulowanym przez niego zakresie, zamieszczając w punkcie 3 tegoż dokumentu informację, że stosunek pracy ustał w wyniku: „za wypowiedzeniem przez pracodawcę (art. 30 § 1 pkt 2 KP)”.

dowód: pismo pozwanego pracodawcy z dnia 3 listopada 2015 r. k. – 11, pismo procesowe pozwanego z dnia 4 listopada 2015 r. – odpowiedź na pozew powoda o sprostowanie świadectwa pracy złożony w sprawie o sygn. akt IV P 93/15 k. – 41, akta osobowe powoda – świadectwo pracy z dnia 6 października 2015 r., wniosek powoda z dnia 12 października 2015 r. o sprostowanie świadectwa pracy wraz potwierdzeniem nadania i odbioru przesyłki poleconej, pozew powoda z dnia 23 października 2015 r. o sprostowanie świadectwa pracy, sprostowane świadectwo pracy z dnia 3 listopada 2015 r.

Pismem z dnia 15 października 2015 r. , które zostało nadane w urzędzie pocztowym przesyłką priorytetową na adres siedziby pozwanej spółki w tym samym dniu, powód wezwał stronę pozwaną do zapłaty spornej odprawy pieniężnej w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę wraz z odsetkami ustawowymi.

Pozwany pracodawca, w odpowiedzi na powyższe wezwanie powoda, pismem z dnia 20 października 2015 r. odmówił zapłaty przedmiotowej odprawy.

dowód: akta osobowe powoda – pisemne wezwanie do zapłaty z dnia 15 października 2015 r. wraz z kopertą, pismo pozwanego pracodawcy z dnia 20 października 2015 r. wraz z potwierdzeniem nadania i odbioru przesyłki poleconej.

Pismem z dnia 15 października 2015 r. zatytułowanym „ Sprostowanie do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 11 czerwca 2015 r.” pozwany poinformował powoda, że prostuje pomyłkę zawartą w przedmiotowym dokumencie (oświadczeniu) w zakresie wskazanej tam przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, którą było „złe wykonywanie obowiązków służbowych”, a nie jak omyłkowo podano „zmiany organizacyjne w zakładzie pracy”.

Wyżej wskazane pismo pozwanego z dnia 15 października 2015 r. zostało doręczone powodowi za pośrednictwem poczty w dniu 19 października 2015 r.

dowód: zeznania świadka L. S. k. 108 odwr. – 109 odwr., przesłuchanie stron k. 141 – 142, akta osobowe powoda – pismo pozwanego pracodawcy z dnia 15 października 2015 r. zatytułowane „Sprostowanie do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 11 czerwca 2015 r.” wraz z potwierdzeniem odbioru przesyłki poleconej.

W dniu 19 czerwca 2015 r. pozwany pracodawca zlecił firmie (...) Sp. z o.o. z siedzibą w S. wykonanie usługi rekrutacji i selekcji kandydatów na stanowisko pracy agronoma.

dowód: zlecenie usługi rekrutacji i selekcji z dnia 19 czerwca 2015 r. k. 44 – 47.

W dniu 11 czerwca 2015 r. Powiatowy Urząd Pracy w Z. przyjął ofertę pracy przedstawioną przez pozwaną spółkę na stanowisko pracy agronoma.

Pozwany pracodawca wymagał od kandydata m.in. posiadania wyższego wykształcenia (preferowane wykształcenie kierunkowe – Akademia Rolnicza (...)) oraz doświadczenia w uprawie marchwi, cebuli i pora.

Oferta ta została wycofana w dniu 7 września 2015 r.

Z powodu braku kandydatów spełniających wymagania stawiane przez pozwanego, Powiatowy Urząd Pracy w Z. nie skierował żadnej osoby.

dowód: pismo Powiatowego Urzędu Pracy w Z. z dnia 4 stycznia 2016 r. k. – 50.

Po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę przez pozwanego pracodawcę na jego stanowisko pracy nie został zatrudniony inny pracownik.

W wyniku przeprowadzonej reorganizacji w pozwanym zakładzie pracy, dotychczasowe obowiązki pracownicze powoda na stanowisku specjalisty ds. produkcji zostały przejęte przez pracowników pozwanego, tj. w zakresie obowiązków związanych z pracami polowymi przez Ł. G. (zastępcę dyrektora generalnego) i odnośnie obowiązków doradczych związanych z prowadzonymi uprawami przez P. P. (dyrektora generalnego strony pozwanej).

Również Prezes Zarządu pozwanej spółki – (...) wykonywał niektóre, dotychczasowe czynności pracownicze powoda.

dowód: zeznania świadków P. P. k. 82 – 83, P. R. k. 109 odwr. – 110, M. M. k. 110 – 110 odwr., częściowo zeznania świadka L. S. k. 108 odwr. – 109 odwr., częściowo przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej A. S. k. – 142.

Dopiero z dniem 26 lutego 2016 r. pozwany pracodawca zatrudnił na stanowisku agronoma w pełnym wymiarze czasu pracy pracownika w osobie M. W..

Z pracownikiem tym została zawarta umowa o pracę na okres próbny trzech miesięcy i aktualnie jego zatrudnienie w pozwanej spółce nie jest dalej kontynuowane.

dowód: przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej A. S. k. – 142, umowa o pracę na okres próbny zawarta w dniu 25 lutego 2016 r. wraz z zakresem czynności k. 105 – 107.

Od dnia 09 października 2015 r. powód jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika warsztatu przez pracodawcę A. T. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą P.H.P.U. (...) w B..

dowód: zeznania świadków A. T. k. – 81 odwr., P. J. k. – 83, przesłuchanie powoda J. Z. k. 141 – 142, akta osobowe powoda dot. zatrudnienia w firmie (...) – umowa o pracę na okres próbny zawarta w dniu 9 października 2015 r., umowa o pracę na czas określony zawarta w dniu 8 stycznia 2016 r.

W dacie złożenia powodowi przez pozwanego pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu łączącej strony bezterminowej umowy o pracę, pozwany przedsiębiorca zatrudniał około 40 – 50 pracowników.

dowód: zeznania świadka L. S. k. 108 odwr. – 109 odwr.

Sąd zważył:

Powództwo, w ocenie sądu pracy, jest zasadne i jako takie podlegało uwzględnieniu w całości.

Na wstępie niniejszych rozważań wskazać należy, iż w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest już pogląd prawny, że wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy.

Tym samym pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę.

Pracodawca jest obowiązany podać przyczynę wypowiedzenia także wtedy, gdy uważa, że jest ona znana pracownikowi i musi ją wskazać najpóźniej w dacie złożenia mu pisemnego oświadczenia w tym przedmiocie (por. przykładowo wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, Nr 21, poz. 688, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 423/98, OSNP 1999/24/789, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, Nr 5, poz. 152, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2009 r., I PK 122/09, LEX nr 1646340).

W wyroku z dnia 21 listopada 2000 r., I PKN 99/00, OSNP 2002/12/287, Sąd Najwyższy stwierdził, że wymagane przez art. 30 § 4 k.p. wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony nie stanowi elementu treści oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu. Sprzeczne z wymienionym art. 30 § 4 k.p. jest wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w piśmie doręczonym pracownikowi później niż złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy.

Z kolei w wyroku z dnia 17 listopada 1998 r., I PKN 331/98, OSNP 1999/21/690, Sąd Najwyższy wyjaśnił, że podanie przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) może nastąpić w odrębnym piśmie doręczonym pracownikowi wcześniej lub równocześnie z pismem zawierającym wypowiedzenie umowy.

Przenosząc powyższe poglądy prawne na grunt niniejszej sprawy stwierdzić zatem należy, iż wiążącą strony przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była przyczyna wskazana przez pozwanego pracodawcę w jego pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy, skutecznie złożonym powodowi w dniu 11 czerwca 2015 r. , tj. „ zmiany organizacyjne w zakładzie pracy” i tym samym niedopuszczalne było późniejsze prostowanie, czy też modyfikowanie tej przyczyny, tak jak to uczynił pozwany w swoim piśmie skierowanym do powoda z dnia 15 października 2015 r.

Obowiązujące przepisy Kodeksu pracy nie przewidują instytucji prawnej dotyczącej „sprostowania” wskazanej pracownikowi uprzednio przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie bezterminowej umowy o pracę, a zatem takie postępowanie pozwanego pracodawcy, także w kontekście powołanej, spójnej judykatury sądowej, nie mogło odnieść zamierzonego skutku prawnego.

W tej materii sąd pierwszej instancji podziela zatem stanowisko powoda przedstawione w szczególności w jego piśmie procesowym (przygotowawczym) z dnia 14 stycznia 2016 r.

Nie można także stracić z pola widzenia, że w/w pismo pozwanego pracodawcy z dnia 15 października 2015 r. zatytułowane „ Sprostowanie do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 2015-06-11” w zakresie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, zostało doręczone powodowi za pośrednictwem poczty dopiero w dniu 19 października 2015 r., co wynika ze zwrotnego potwierdzenia odbioru przesyłki poleconej, a zatem już nawet po rozwiązaniu łączącego strony stosunku pracy, albowiem trzymiesięczny okres wypowiedzenia upłynął z dniem 30 września 2015 r.

Z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych wynika również, iż przedmiotowe pismo pozwany pracodawca wystosował do powoda już po tym jak powód wystąpił z wnioskiem z dnia 12 października 2015 r. o sprostowanie świadectwa pracy, a następnie pismem z dnia 15 października 2015 r. wezwał pozwanego pracodawcę o zapłatę spornej odprawy pieniężnej.

Tak więc w świetle powyższego uprawniona jest konstatacja, że przywołane pismo pozwanego z dnia 15 października 2015 r. było w istocie reakcją pracodawcy na skierowane do niego przez powoda wezwanie do zapłaty odprawy pieniężnej, a tym samym zmierzało do uniknięcia przez pozwanego odpowiedzialności z tego tytułu prawnego.

Z tych też względów ma zatem rację powód, że to właśnie ta okoliczność, a nie nieprawidłowe wykonywanie przez powoda obowiązków pracowniczych, skłoniła stronę pozwaną do sporządzenia wskazanego powyżej dokumentu z dnia 15 października 2015 r.

Kierując się zasadami doświadczenia życiowego nie sposób także racjonalnie przyjąć, aby przyczyna wskazana w pisemnym oświadczeniu pozwanego pracodawcy z dnia 11 czerwca 2015 r. miała charakter nierzeczywisty i była jedynie wynikiem popełnionej omyłki.

Wydaje się bowiem wręcz nierealne, aby zarówno osoba, która sporządzała ten dokument, tj. wykwalifikowany pracownik – księgową L. S., jak i składający na tym dokumencie w imieniu pracodawcy podpis A. S. (Prezes Zarządu pozwanej spółki), nie zauważyli rzekomego błędu, wygenerowanego przez system informatyczny.

Nadto dokument ten był sformułowany w sposób jasny, klarowny i precyzyjny, zaś jego treść nie pozostawiała żadnych wątpliwości interpretacyjnych, w tym także co do podanej tam przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, którą zresztą powód w pełni zaakceptował, nie składając stosownego odwołania do właściwego sądu pracy.

Ze względów wyżej przedstawionych, jako pozbawione waloru wiarygodności i mocy dowodowej sąd uznał zeznania świadka L. S. i relację przedstawiciela strony pozwanej A. S., jakoby przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy z dnia 11 czerwca 2015 r. o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę nie miała charakteru rzeczywistego i była jedynie wynikiem omyłki.

Znamienne są zresztą zeznania świadka L. S., która podczas przesłuchania na rozprawie w dniu 16 marca 2016 r. m.in. relacjonowała: „ W czerwcu 2015 roku pan prezes nie wskazał bezpośrednio przyczyny złego wykonywania obowiązków przez powoda i dlatego takiej treści było to wypowiedzenie. We wrześniu, kiedy szykowałam kolejne dokumenty pan prezes twierdził, że wskazał mi tą przyczynę, ja się z tym nie zgadzałam. Stąd to ustne upomnienie ze strony prezesa”.

Niezależnie od powyższego pozwany pracodawca, w ocenie sądu pracy, nie udowodnił w toku przewodu sądowego, aby faktyczną przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę było „złe wykonywanie obowiązków służbowych”, tak jak zostało to przedstawione w piśmie pozwanego z dnia 15 października 2015 r. zatytułowanym „ Sprostowanie do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 2015-06-11”.

Przede wszystkim przytaczane przez pozwanego w tym zakresie okoliczności w swoisty sposób ewoluowały w trakcie prowadzonego w sprawie postępowania sądowego, co już podważa ich miarodajność.

I tak w piśmie przygotowawczym pozwanego z dnia 8 stycznia 2016 r. zarzuty w tej mierze dotyczyły jedynie „braku zorganizowania przez powoda podlewania zakupionych za kwotę 105.114,08 sadzonek pora tuż po jego wysadzeniu na plantacji, co naraziło pozwaną na straty sięgające ok. 30 % z powodu braku przyjęcia się roślin (zeschnięcia), a to z kolei ostatecznie przesądziło o rozwiązaniu stosunku pracy”, by następnie zarzuty formułować jako dotyczące braku zorganizowania przez powoda podlewania sadzonek selera oraz braku oprysku uprawy marchwi.

Kolejno na rozprawie w dniu 16 marca 2016 r. pełnomocnik strony pozwanej wnioskował o przeprowadzenie osobowych dowodów w postaci zeznań świadków E. Z. i G. K. na okoliczność złego wykonywania obowiązków pracowniczych przez powoda, a mianowicie w/w świadkowie mieli potwierdzić niegospodarność powoda i czerpanie przez niego korzyści materialnych kosztem pozwanego pracodawcy.

Była to zatem zupełnie nowa okoliczność powołana przez pozwanego, a mająca przemawiać za uzasadnionym wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę motywowanym nieprawidłowym wykonywaniem przez niego obowiązków pracowniczych.

Z tych też względów sąd oddalił powyższe wnioski dowodowe, niezależnie od tego, że były one spóźnione i zmierzały jedynie do przewlekłości postępowania (art. 217 § 2 k.p.c.).

Zważyć dodatkowo należy, że jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, wobec powoda pozwany pracodawca nigdy nie stosował kar porządkowych.

Tezie strony pozwanej o złym wykonywaniu obowiązków służbowych przez powoda w okresie ostatniego roku jego zatrudnienia przeczy również całkowicie fakt, że w dniu 1 kwietnia 2015 r., a więc 2,5 miesiąca przed dokonaniem przez pracodawcę wypowiedzeniem umowy o pracę, strona pozwana aneksem do umowy o pracę przyznała powodowi dodatkowy, wysoki składnik wynagrodzenia za pracę w postaci prowizji od wielkości upraw – 100,00 zł od każdego hektara upraw będących własnością bądź dzierżawionych przez spółkę.

Istotne jest także w sprawie, że jak wynika z zeznań świadków P. P., P. R., M. M., L. S. i przesłuchania przedstawiciela strony pozwanej A. S., po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę przez pozwanego pracodawcę na jego stanowisko pracy nie został zatrudniony inny pracownik, zaś dotychczasowe obowiązki pracownicze powoda zostały rozdzielone na zatrudnionych już w pozwanej spółce pracowników.

Powyższe świadczy więc o tym, że w pozwanym zakładzie pracy, po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem, faktycznie doszło do zmian organizacyjnych.

Sąd podziela także argumentację powoda, że poszukiwanie przez pozwaną spółkę pracownika na stanowisko agronoma wynikało przede wszystkim z istniejącego u strony pozwanej wakat na tym stanowisku począwszy od dnia 12 października 2014 r., kiedy to ustał stosunek pracy z M. S., zatrudnioną u pozwanego pracodawcy właśnie na stanowisku pracy agronoma.

Zauważyć należy dodatkowo, że z informacji udzielonej przez Powiatowy Urząd Pracy w Z. pismem z dnia 4 stycznia 2016 r. wynika, że pozwany wymagał od kandydata na stanowisko pracy agronoma m.in. legitymowania się wyższym wykształceniem kierunkowym, którego nie posiadał powód zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. produkcji, a także, iż przedmiotowa oferta pozwanego została wycofana już w dniu 7 września 2015 r.

Ostatecznie pracownik na stanowisku agronoma, spełniający stawiane mu przez pracodawcę wymagania, został zatrudniony w pozwanej spółce dopiero z dniem 26 lutego 2016 r. i to jedynie tymczasowo, na stosunkowo krótki okres.

Niezależnie od powyższego podkreślenia wymaga, że powód w chwili wypowiedzenia mu stosunku pracy był zatrudniony w pozwanej spółce nie tylko na stanowisku specjalisty ds. produkcji, lecz także wykonywał obowiązki pracownicze jako kierowca, co wprost wynika z zawartego pomiędzy stronami w dniu 1 października 2014 r. aneksu do umowy o pracę.

Sąd pracy uznał także za wiarygodne zeznania obiektywnych świadków M. M. i P. S., gdy przedstawili, że podczas spotkania z pracownikami strony pozwanej, które odbyło się w dniu 8 czerwca 2015 r., Prezes Zarządu pozwanej spółki (...) przekazując informację o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę, nie zgłaszał jednocześnie wobec powoda zastrzeżeń odnośnie niewłaściwego wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych.

Relacje w/w świadków w tym zakresie są spójne, korespondują ze sobą i dodatkowo są koherentne z twierdzeniami powoda w tym przedmiocie, co w konsekwencji, w ocenie sądu, stanowiło o ich istotnej mocy odwodowej.

Jako sprzeczne z powołanymi jak wyżej dowodami i ustalonymi w oparciu o nie okolicznościami jawią się zeznania świadka P. P. oraz przedstawiciela strony pozwanej A. S., i dlatego też sąd odmówił im waloru wiarygodności.

Za taką oceną przemawia również fakt, iż zarówno P. P. , jak i A. S., zatrudnieni są w pozwanej spółce na stanowiskach kierowniczych (odpowiednio Dyrektor Generalny i Prezes Zarządu), a więc z pewnością są zainteresowani w korzystnym rozstrzygnięciu zawisłego sporu na rzecz strony pozwanej.

Mając to wszystko na względzie, sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że powództwo dotyczące zapłaty odprawy pieniężnej podlegało na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz. U. z 2015 r., poz. 192 ze zm. – dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych) uwzględnieniu w całości, tj. do kwoty 13.000,00 zł odpowiadającej dwumiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę powoda.

Zgodnie bowiem z powołanym jak wyżej art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, 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.

Regulacja normatywna zawarta w art. 8 ust. 1 pkt 2 przywołanej ustawy stanowi natomiast, że pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat.

O odsetkach ustawowych sąd rozstrzygnął w oparciu o przepisy art. 481 § 1 i 2 zdanie pierwsze k.c. w związku z art. 300 k.p., dzieląc stanowisko powoda, że sporna odprawa pieniężna stała się wymagalna z chwilą rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, czyli z dniem 1 października 2015 r.

Orzeczenie o kosztach procesu znajduje swoją podstawę prawną w przepisach art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. i art. 108 § 1 zdanie pierwsze k.p.c., przy czym wysokość wynagrodzenia profesjonalnego pełnomocnika powoda sąd określił na kwotę 1.800,00 zł w oparciu o przepisy § 11 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 5 i w związku z § 2 ust. 1 i 2 zdanie pierwsze, mającego w sprawie zastosowanie, rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (jednolity tekst: Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.).

W kosztach procesu zasądzonych od strony pozwanej na rzecz powoda, sąd uwzględnił także poniesione przez pełnomocnika powoda koszty podróży na rozprawy sądowe w niniejszej sprawie.

W rezultacie stwierdzić należy, iż zawodowy pełnomocnik powoda prawidłowo wykazał wysokość należnych stronie kosztów procesu w złożonym do akt sprawy, po myśli art. 109 § 1 k.p.c., spisie kosztów.

Rozstrzygnięcie o kosztach sądowych zostało wydane w oparciu o przepis art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (jednolity tekst: Dz. U. z 2014 r., poz. 1025 ze zm.).

Zgodnie bowiem z poglądem prawnym wyrażonym w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 05 marca 2007 roku (sygn. I PZP 1 /07, OSNP 2007/19-20/269) „ Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł, obciąża pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy) z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy”.

Na wskazane jak wyżej koszty sądowe w łącznej kwocie 678,38 zł składała się opłata stosunkowa od pozwu w wysokości 650,00 zł, ustalona na podstawie przepisu art. 13 ust. 1 przywołanej powyżej ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, oraz zwrot kosztów podróży przesłuchanego w sprawie świadka w wysokości 28,38 zł.

Orzeczenie o rygorze natychmiastowej wykonalności uzasadnia natomiast przepis art. 477² § 1 zdanie pierwsze k.p.c., który to przepis stanowi, że zasądzając należności pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Reasumując, biorąc to wszystko pod rozwagę, sąd orzekł jak w sentencji wyroku.