

Sygn. akt IV P 164/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 grudnia 2019 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Mariusz Szwałd
Ławnicy:	Barbara Kandefer, Józef Lenartowicz
Protokolant:	Dorota Korzec

po rozpoznaniu w dniu 17 grudnia 2019 r. w Krośnie

na rozprawie

sprawy z powództwa **P. Ś.**

przeciwko **(...) Spółka Akcyjna w (...)**

o przywrócenie do pracy

I przywraca powoda P. Ś. do pracy u pozwanego (...) Spółka Akcyjna w (...) na poprzednich warunkach pracy i płacy

II nakazuje Skarbowi Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie ściągnąć od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w (...) kwotę 1791 zł (słownie: tysiąc siedemset dziewięćdziesiąt jeden złotych) – tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

Józef Lenartowicz Sędzia Sądu Rejonowego Mariusz Szwałd Barbara K.

Sygn. akt IV P 164/19

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 17 grudnia 2019 roku

Powód P. Ś. w pozwie przeciwko pozwanemu (...) Spółka Akcyjna w (...) wniósł o przywrócenie do pracy u pozwanego, albowiem wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była niezasadna i sprzeczna z rzeczywistym stanem prawnym. Powód posiada wyższe wykształcenie, długoletnie doświadczenie, nigdy także nie zgłaszano zastrzeżeń do jego pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Spółka Akcyjna w (...) wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych i kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, albowiem przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były konkretne, rzeczywiste i znane powodowi.

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

Na podstawie umowy o pracę z dnia (...) września 2003 r. powód P. Ś. został zatrudniony w (...) S.A. w (...) na okres próbny do (...) grudnia 2003 r. na stanowisku referenta ds. zakupów.

Na podstawie umowy o pracę z dnia (...) 2003 r. powód został zatrudniony w (...) S.A. w (...) na czas określony do (...) grudnia 2008 r. na tych samych warunkach pracy, a na mocy umowy o pracę z (...) sierpnia 2009 r. powód został zatrudniony na czas określony do (...) grudnia 2009 r. na stanowisku starszego referenta ds. zakupów. Na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony powód był zatrudniony w (...) S.A. w (...) na tym samym stanowisku pracy.

Na podstawie umowy o pracę z dnia (...) grudnia 2012 r. powód został zatrudniony w (...) S.A. w (...) na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. zakupów.

W piśmie z dnia 21 lutego 2019 r. skierowanym do Organizacji (...) w (...) S.A. pozwany (...) S.A. zawarł informację o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę z powodu braku kwalifikacji na zajmowanym stanowisku skutkującym brakiem umiejętności uzyskiwania odpowiednich efektów pracy, co przejawiało się w niskiej ocenie osiągniętych wyników pracy, przy jednoczesnym braku zaangażowania w dokonywanie zmian w sposobie realizacji zadań.

W odpowiedzi na pismo pracodawcy organizacja związkowa wskazała, że argumenty mające uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę z powodem są niezasadne oraz sprzeczne ze stanem faktycznym.

W piśmie z dnia 13 czerwca 2019 r. pozwany zawarł oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 września 2019 r. z powodu braku kwalifikacji na zajmowanym stanowisku skutkującym brakiem umiejętności uzyskiwania odpowiednich efektów pracy, co przejawiało się w niskiej ocenie osiągniętych wyników pracy, przy jednoczesnym braku zaangażowania w dokonywanie zmian w sposobie realizacji zadań.

Dowód : akta osobowe powoda

W dziale zakupów, w którym zajmował swe stanowisko powód, zapotrzebowanie na konkretne produkty trafiało do właściwego pracownika, który szukał najkorzystniejszej oferty. W przypadku zamówienia przekraczającego kwotę 1000 zł pracownik, który zajmował się tym zamówieniem, po merytorycznym opracowaniu zapotrzebowania, tworzył w systemie (...) dokument zamówienia. Zamówieniem była propozycja pracownika zakupu towaru od konkretnego sprzedawcy. Do tego zamówienia dołączone było zestawienie co najmniej dwóch ofert z podaniem istotnych elementów. Po sporządzeniu zamówienia, pracownik przesyłał je do dalszej akceptacji.

Zasadniczym uchybieniem powoda w pracy było nieprzedstawienie pierwszemu akceptantowi T. G. (1) trzech konkurencyjnych ofert. Ponadto powód nie przedstawiał w ogóle zestawienia ofert, albo nie łączył w jedno zamówienie zapotrzebowań na taki sam produkt z różnych komórek organizacyjnych zakładów.

Powód minimum cztery razy w okresie październik 2018r. - styczeń 2019r. w ogóle nie przedstawił załącznika ofert, bądź brakowało w przedstawionym przez niego zestawieniu konkurencyjnych ofert, tak by było ich co najmniej trzy. Chodziło o : materiały (...), oprawy (...), wiertła do (...) i zamówienia komputerów.

Powód miał zamówić komputery D. i monitory. Jego przedstawienie powinno mieć formę zestawienia ofert w E. z uwzględnieniem istotnych elementów, tj. przede wszystkim przedmiotu zamówienia, ceny, terminu realizacji, terminu płatności, warunków gwarancji, a także warunków dostawy. Powód do akceptacji przedstawił w systemie komputerowym wybraną przez siebie ofertę, bez wskazania co najmniej trzech ofert. Ostatecznie po ponagleniach powód przedłożonego takie zestawienie przedstawił.

P. G. przekazał powodowi polecenie, aby wykonał przedstawienie indeksów zakupionych towarów w okresie od stycznia do listopada 2018r. oraz wskazania dostawców, którzy byli jedynymi ze względu na specyfikę oferowanych towarów.

Miał także przedstawić zestawienie indeksów towarów, które sam założył. Powód nie wykonał żadnego z tych zestawień w zakreślonym czasie. Ostatecznie wykonał je, ale w sposób zupełnie inny niż wynikało z polecenia.

W listopadzie bądź grudniu 2018r. powód miał zamówić (...). Przedstawił tylko jedną ofertę. Jego zamówienie zostało odrzucone, a T. G. poprosił powoda o przedstawienie jeszcze innych ofert. T. G. polecił ofertę jednego producenta, jednak powód oferty tego drugiego producenta nie przedstawił. Przesłał wyjaśnienie, że ten drugi producent nie ma w ofercie (...), na które jest zapotrzebowanie. T. G. przeglądnął korespondencję powoda z tą drugą firmą i okazało się, że powód w tej drugiej firmie, tj. w firmie (...), zapytał o (...) firmy (...), a więc u jednego producenta zapytało o (...) innego producenta.

Te cztery niewykonane właściwie przez powoda zamówienia stanowiły około 10 % wszystkich jego zamówień przekraczających kwotę 1000 zł. Po zwróceniu powodowi uwagi doszły one do realizacji przy udziale powoda. Powód ostatecznie po kilku dniach przedstawiał poprawne oferty.

P. G. przeprowadził z powodem przynajmniej trzy rozmowy przypominające o procesie zamówień. Powód po każdej z tych rozmów początkowo wykazywał entuzjazm, a z biegiem czasu okazywało się, że znowu pojawiał się problem z przedstawieniem konkurencyjnych ofert.

Dwukrotnie zdarzyło się, że powód był nieobecny w pracy. Pierwszy raz było to w październiku 2018r., kiedy powoda nie było w pracy. Jego kolega powiedział, że jest na urlopie wypoczynkowym. P. G. (2) jako przełożony zatwierdzał wnioski urlopowe, co było równoznaczne z udzieleniem pracownikowi takiego urlopu. Podobne zachowanie powoda zdarzyło się jeszcze raz. Powód był nieobecny w pracy przez dwa dni, a przełożonemu wysłał maila – dopiero po powrocie do pracy - że przez dwa dni był na urlopie wypoczynkowym.

W styczniu 2019r. został przeprowadzony w dziale test kompetencji (...) i okazało się, że powód wypadł najgorzej spośród wszystkich pracowników.

Powód po powrocie ze zwolnienia lekarskiego udał się z P. G. do gabinetu, gdzie była już obecna M. G. (1), która wręczyła powodowi wypowiedzenie umowy o pracę. M. G. powiedziała powodowi, że po teście kompetencyjnym okazało się, że nie ma pewnych kompetencji do zajmowania tego stanowiska. P. G. powiedział powodowi, że nie przedstawiał trzech konkurencyjnych ofert. Powód przeczytał pismo zawierające wypowiedzenie i nie zrozumiał przyczyny.

Powód był sumiennym i zaangażowanym pracownikiem. Trzech wcześniejszych kierowników działu zakupów przez ok. 16 lat jego pracy, obdarzało powoda zaufaniem, zlecając mu coraz to nowe działy do zamówień. Problemy z pracą powoda pojawiły się w ostatnim okresie.

Dowód : zeznania świadków : P. G. (00:18:42-00:28:00, 00:31:09-00:39:00, 00:42:23-00:47:00, 00:48:26-00:50:00, 00:52:14-00:57:00, 00:58:00-01:03:30, 01:06:00-01:09:35, 01:10:18- 01:13:00, 01:24:33-01:25:00,), T. G. (01:29:38-01:39:00, 01:42:47-01:54:00, 02:13:17-02:14:15), M. S. (02:24:06-02:28:35), P. K. (02:36:43-02:49:00), M. G. (02:52:21-02:54:30, 02:57:23-03:05:00)K. K. (00:03:47-00:12:00), powoda (00:14:16-00:27:00, 00:29:17-00:37:00), wiadomości e-mail k.30-48,

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków oraz powodowi, bowiem są spójne, jednolite i wzajemnie się uzupełniają.

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, których wiarygodność nie budzi wątpliwości, a strony im nie zaprzeczyły.

Sąd dopuścił dowód z zeznań świadka K. K. (3), albowiem z uwagi na długoletnią pracę u pozwanego mógł mieć wiadomości na temat pracy powoda u pozwanego. Dowód ten został zgłoszony zaraz po tym, jak powód uzyskał pomoc fachowego pełnomocnika, zatem nie był spóźniony.

Artykuł 45 § 1 k.p. stanowi, iż 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.

Pracodawca ma w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie zgodnie z art. 30 § 4 k.p. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Zasadność wypowiedzenia - w razie odwołania się pracownika - podlega kontroli sądu pracy. Sąd pracy ocenia, czy konkretne wypowiedzenie było uzasadnione. Sąd przy tym bierze pod uwagę słuszny interes pracodawcy i pracownika w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, a w szczególności z określonymi w kodeksie pracy obowiązkami stron stosunku pracy.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. pracodawca, który wypowiada pracownikowi umowę o pracę na czas nieokreślony, w treści wypowiedzenia ma obowiązek podać prawdziwą i konkretną przyczynę wypowiedzenia. Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy.

Pozwany w złożonym powodowi oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę jako jego przyczynę podał : brak kwalifikacji na zajmowanym stanowisku skutkującym brakiem umiejętności uzyskiwania odpowiednich efektów pracy, co przejawiało się w niskiej ocenie osiąganych wyników pracy, przy jednoczesnym braku zaangażowania w dokonywanie zmian w sposobie realizacji zadań.

Tak sformułowana przyczyna jest niezrozumiała. Dopiero po bardzo gruntownej analizie przedmiotowego pisma można je w jakikolwiek sposób zrozumieć.

Z przytoczonej powyżej analizy art. 30 § 4 k.p. wynika, że przyczyna zawarta w piśmie zawierającym wypowiedzenie umowy o pracę ma być jasna i zrozumiała. Tymczasem pozwany w piśmie z dnia 13 czerwca 2019 r. zawarł cztery ogólniki, w formie czterech przyczyn mających uzasadnić rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Żadna z tych przyczyn nie była konkretna. Ta ogólnikowość i niezrozumiałość przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę już powoduje, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę jest wadliwe w świetle art. 30 § 4 k.p., bowiem narusza przepisy o wypowiedzaniu umów pracę.

Pozwany sformułował przyczyny w sposób wynikowy, tj. każda kolejna przyczyna wynikała z ją poprzedzającej. W takiej sytuacji, jeżeli jedna z wcześniejszych przyczyn okaże się nieprawdziwa, wtedy następne po niej także są nieprawdziwe. W konsekwencji, jeżeli pierwsza okaże się nieprawdziwa, to następne po niej także są nieprawdziwe, bowiem każda następna wynika z poprzedniej.

Pozwany na pierwszym miejscu postawił powodowi zarzut braku kwalifikacji na zajmowanym stanowisku. Kwalifikacje według „Słownika języka polskiego” to wykształcenie i uzdolnienia potrzebne do pełnienia jakiejś funkcji lub wykonywania jakiegoś zawodu.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że już pierwsza z przyczyna jest nieprawdziwa. Z zebranego materiału dowodowego wynika bowiem, że powód miał kwalifikacje do zajmowania swojego stanowiska. Był on wieloletnim pracownikiem pozwanego na tym stanowisku i był cenionym pracownikiem. Problemy powoda w wykonywaniu jego obowiązków pojawiły się dopiero kilka miesięcy wcześniej. Do tej pory wykonywane przez powoda obowiązki były bez zarzutu. Powód wykonywał swoją pracę w sposób odpowiedzialny. To potwierdza, że powód miał kwalifikacje do zajmowania tego stanowiska pracy.

W trakcie procesu pozwany starał się wykazać, że powód niewłaściwie wykonywał swoje obowiązki, co w konsekwencji miało potwierdzić, że nie miał kwalifikacji. Jednakże należy odróżnić brak kwalifikacji do zajmowania konkretnego stanowiska, od niewłaściwego wykonywania obowiązków. Brak kwalifikacji to nieumiejętność wykonywania konkretnych czynności. Z ustaleń dokonanych w procesie wynika, że powód po prostu nie wykonywał zadań zgodnie z poleceniem lub wykonywał je opieszale, co nie oznacza jednak braku kwalifikacji do zajmowania stanowiska, a niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych.

W konsekwencji ze złożonego powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę nie wynika na czym miał polegać brak kwalifikacji powoda do zajmowania stanowiska, zatem analiza tego wymyka się ramom procesu.

Pozwany w procesie podnosił jeszcze inne zarzut jak np. nieusprawiedliwiona nieobecność powoda w pracy. Jednakże z uwagi na fakt, iż nie była ona przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, okoliczność ta nie była przedmiotem oceny sądu.

Mając powyższe na uwadze sąd przywrócił powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 758 z późn. zm.) nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast zgodnie z art. 113 ust. 1 w/w ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Zgodnie z tym na podstawie ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał Skarbowi Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie ściągnąć od pozwanego kwotę 1791 zł tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

Sędzia Sądu Rejonowego

Mariusz Szwałt