

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 sierpnia 2021 roku

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Protokolant:	Kierownik sekretariatu Anna Górka

po rozpoznaniu w dniu 24 sierpnia 2021 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa J. F.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w P.

o odszkodowanie

1. Zasądza od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w P. na rzecz powódki J. F. kwotę 6.246,67 zł (sześć tysięcy dwieście czterdzieści sześć złotych 67/100) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 3 marca 2021 roku do dnia zapłaty
2. W pozostałym zakresie powództwo oddala
3. Koszty procesu znosi wzajemnie.

	<p>Sygn. akt IV P 20/21</p> <h3>UZASADNIENIE</h3> <p>Pełnomocnik powódki J. F. wniósł powództwo przeciwko (...) S.A. w P. uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne a jeżeli umowa ulegnie rozwiązaniu o przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach, ewentualnie o zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania w wysokości 18 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu i zasądzenie od pozwanej spółki kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu powództwa pełnomocnik powódki podniósł, iż powódka była zatrudniona w pozwanej spółce od 16.08.2019 r. ostatnio na stanowisku brygadzystki działu porodówki. W czasie kierowania przez powódkę zespołem wyniki się poprawiły. Powódka była chwalona za swoją pracę przez dyrektorkę K. T.</p>
--	--

(1) i kierownika K. Z. (1) a współpraca powódki z zespołem układała się bardzo dobrze. Oprócz funkcji kierowniczych wykonywała zlecane prace fizyczne na równi z pozostałymi pracownikami. Powstałe nadgodziny były wynikiem zlecenia ich przez kierownika K. Z. (1). Powódka chętnie wykonywała i wdrażała założone przez kierownictwo zadania, co miesiąc otrzymywała premię. Powódka zna obsługę komputera i potrafi obsługiwać program CloudFarms. Przyczyny wypowiedzenia są nieprawdziwe i niezasadne.

Pełnomocnik pozwanej spółki w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i obciążenie powódki kosztami postępowania. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanej spółki podniósł, że powódka sceptycznie podeszła do wprowadzanych i wdrażanych przez A. K. (1) zmian i miała trudności z wprowadzeniem nowych procedur. Zespół powódki często zgłaszał kierownictwu, że pracownicy są odrywani przez powódkę od wcześniej zadanej pracy i dlatego nie wyrabiają się w 8 godzinach ze swoimi zadaniami. Powódka miała duże problemy z obsługą komputera, raport tygodniowy zajmował powódce dwie godziny i nadal miał błędy. Po trzech miesiącach prób powódka nadal nie potrafiła raportu wykonać poprawnie. Pozwana spółka miała też zastrzeżenia do umiejętności kierowniczych powódki.

Pełnomocnik powódki na rozprawie 7 maja 2021 r. zmodyfikował żądanie pozwu i zamiast przywrócenia do pracy wniósł o odszkodowanie w wysokości 18 000 zł.

Sąd ustalił co następuje:

Powódka była zatrudniona u pozwanej od 19.08.2019 r. do 31.03.2021 r. na stanowisku pracownika produkcji zwierzęcej i od 1.08.2020 r. na stanowisku brygadzysty działu porodówek.

(dowód: akta osobowe powódki cz. B umowa o pracę k. 9,13 i 18, cz. C wypowiedzenie umowy o pracę k.1).

J. F. 22.08.2020 r. ukończyła kurs w zakresie poznania działania, obsługi komputera i urządzeń peryferyjnych w środowisku W. oraz praktyczne zapoznanie się z pakietem (...), trwający w okresie od 15 do 21.08.2020 r.

(dowód: zaświadczenie o ukończeniu kursu k.59-60).

W raportach tygodniowych przygotowywanych przez powódkę w zastępstwie kierownika fermy pojawiały się błędy w liczbie prosiąt ssących i stanie prosiąt

odsadzonych, nie były to poważne błędy i było ich stosunkowo niewiele, dotyczyły liczby macior, prosiąt ssących. Powódka prosiła kierownika fermy o sprawdzenie raportu przed wysłaniem.

(dowód: raporty tygodniowe k. 69-74, zeznania świadka A. M. k.161-163 od 00:06:52 do 01:13:03, P. N. k. 109 od 00:47:46 do 00:49:30, K. Z. k.110 od 01:19:11 do 01:28:36 i k. 111 od 01:59:37 do 02:00:56).

Na fermie G. występowały nadgodziny akceptowane przez kierownika fermy i wynikały z dużej rotacji pracowników, ich braku i sytuacji losowych a powódka nie miała kompetencji do udzielania nadgodzin.

(dowód: zestawienie nadgodzin k. 128-129, zeznania świadka B. P. k. 108 od 00:21:41 do 00:23:21, P. N. k.108 od 00:35:15 do 00:37:07, K. Z. k. 109-110 od 01:04:00 do 01:32:40, oświadczenia k. 61-62).

Kierownik F. G. w okresie od października do grudnia 2020 r. nie miał zastrzeżeń do pracy powódki, jedynie w styczniu 2021 r. zauważył niechęć powódki do współpracy z A. K. (1). Powódka negatywnie wypowiedziała się na temat wprowadzanych zmian. W rozmowie z kierownikami K. T. (1) i K. Z. (1) powódka powiedziała, że taka sytuacja więcej się nie powtórzy. Nowe procedury wdrażano na fermie G.. Nie było sytuacji by powódka nie wykonywała poleceń albo nie wdrażała zaleconych procedur. Wprowadzając nową metodę kwalifikacji prosiąt robiła to bardzo szybko, tak że powódka nie była w stanie odnotować ilości prosiąt, odciąć pępowiny czy podać antybiotyku, ciągle mówiła szybko, szybko i do następnego kojca.

(dowód: zeznania świadka K. Z. k.109 od 01:07:11 do 01:10:50, A. K. k. 112 od 02:14:23 do 02:26:02, K. T. k. 113 od 02:47:52 do 02:51:35, P. N. k.108 od 00:33:51 do 00:36:35, B. P. k. 107-108 od 00:15:55 do 00:23:21).

Powódka biegle obsługiwała program CloudFarm z telefonu.

(dowód: zeznania świadka K. Z. k.109 od 01:16:17 do 01:17:18).

Współpraca powódki z podwładnymi układała się dobrze, powódka dużo im pomagała, była bardzo dobrą pracownicą i brygadystką. Powódka przykładała się do pracy i starała się rzetelnie wykonywać swoją pracę.

(dowód: zeznania świadka K. G. k. 115 od 04:03:20 do 04:06:43, E. W. od 03:55:02 do 03:59:06, P. N. k.109 od 00:33:07 do 00:44:36).

(...) S.A. w P. r. złożyła powódce pisemne wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, z powodu nie wykonywania oraz nie wdrażania założonych przez kierownictwo zadań, braku umiejętności zorganizowania pracy sobie oraz swojemu zespołowi co skutkuje dużą ilością nadgodzin u pracowników na fermie, braku umiejętności obsługi komputera oraz programu CloudFarms co jest niezbędne do bycia na stanowisku brygadzysty.

(dowód: akta osobowe powódki cz. C, wypowiedzenie umowy o pracę k.1).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone według zasad jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 6246,67 zł brutto.

(dowód: zaświadczenie k. 41).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, stąd nie jest wymagane, by przyczyna wypowiedzenia miała szczególną wagę, była nadzwyczaj doniosła czy powodowała szkody po stronie pracodawcy. Nie jest też konieczne udowodnienie zawinionego działania pracownika (por. wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M. P. Pr. (...); wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r.

I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNP 1997/10/163).

Przepisy prawa pracy wymagają by wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było uzasadnione (art. 45 k.p.). Nie tylko poważne uchybienia pracownika mogą uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, ale także liczne, mniej poważne uchybienia, jeżeli są następstwem niedbałości pracownika (orz. SN z 12.8.1977 r., I PRN 105/77, OSNCP 1978, Nr 10, poz. 175).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalil się pogląd, że przy ocenie zasadności

wypowiedzenia umowy o pracę sąd winien uwzględniać słuszne interesy zakładu pracy oraz przymioty pracownika związane ze stosunkiem pracy a okoliczności przemawiające za ochroną pracownika przed wypowiedzeniem uwzględnia się w stosunku do pracowników sumiennie i starannie wykonujących obowiązki pracownicze i przestrzegających dyscypliny pracy (vide: uchwała Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r. III PZP 10/85, publ. OSNCP z 1985 r., z.11, poz. 164).

Ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia obciąża pracodawcę, a pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (tak: wyr. SN z 8.9.1977 r., I PRN 17/77, (...) 1978, Nr 5, s. 70).

Postępowanie przed sądem pracy toczy się w granicach zakreślonych przyczyną podaną w wypowiedzeniu.

Sąd powinien dokonać oceny zasadności przyczyny wypowiedzenia w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (wyrok SN z 10.11.1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS Nr 21/1999, poz. 688.).

Złożone przez pracodawcę powódce wypowiedzenie umowy o pracę nie narusza dyspozycji przepisów art. 30 § 3, 4, 5 k.p. i art. 36 § 1 pkt 3 k.p.

Uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Waga zarzutu stanowiącego przyczynę wypowiedzenia winna być odniesiona do dotychczasowej pracy pracownika.

W przedmiotowej sprawie jak wynika z jasnych, logicznych i spójnych zeznań świadków B. P. (2), P. N. (2), K. Z. (1), A. K. (1), K. T. (1), E. W. (2), K. G. (2) i A. M. (2) jednoznacznie wynika, iż powódka była bardzo dobrym i zaangażowanym pracownikiem, pracując na równi z swoimi pracownikami jednocześnie organizowała im pracę, nadzorowała ich oraz przyuczała do wykonywanych czynności. Współpraca pomiędzy powódką jako brygadzystką a podległymi pracownikami układała się bardzo dobrze. Wykonywała też bezbłędnie czynności związane z obsługą programu CloudFarms wynikające z jej obowiązków, z telefonu. Nawet w zastępstwie nowego kierownika fermy przygotowywała komputerowe raporty tygodniowe. Pojawiające się błędy w raportach tygodniowych nie były poważne i było ich stosunkowo niewiele, dotyczyły liczby macior, prosiąt ssących. Godziny nadliczbowe wynikały z dużej rotacji pracowników, ich braku lub sytuacji losowych. Kierownik fermy zlecał pracę w nadgodzinach a w przypadku jego nieobecności następnego dnia był o nich informowany. Odnośnie wdrażania nowych procedur to w styczniu 2021 r. wystąpiła jednostkowa sytuacja, że powódka krytycznie odniosła się do wprowadzanych zmian, ale w rozmowie z przełożonymi zapewniła, że taka sytuacja się nie powtórzy. Powódka wykonywała polecenia i wdrażała zalecane procedury.

W ocenie sądu przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, wskazane przez pozwaną spółkę nie uzasadniają wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu przepisu art. 45 k.p.

Z zebranego, niespornego w istocie materiału dowodowego wynika, że powódka była bardzo

dobrym i zaangażowanym pracownikiem, należycie współpracującym ze swoim zespołem. Powódka wykonywała polecenia i wdrażała nowe procedury. Zaś jednostkowa sytuacja krytycznej wypowiedzi ze stycznia 2021 r., co do wprowadzania nowej selekcji prosiąt, po zapewnieniu, że się nie powtórzy, nie stanowi wystarczającego powodu do wypowiedzenia umowy o pracę. Również drobne błędy w raportach tygodniowych, co istotne wykonywane tylko w zastępstwie kierownika fermy, nie są dostateczną przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Natomiast godziny nadliczbowe wynikały z rotacji pracowników, ich braku czy sytuacji losowych, również związanych z nienajlepszym stanem technicznym urządzeń, co do zasady były konsultowane z kierownikiem fermy albo był o nich informowany już następnego dnia. Skoro do kompetencji kierownika fermy należała decyzja co do godzin nadliczbowych to w przypadku ich niezasadności winien podjąć stosowne działania.

Zgodnie z art. 47¹ k.p. 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.

Swoboda oceny sędziowskiej jednak ograniczona jest przez wyznaczenie dolnego (dwa tygodnie) i górnego (trzy miesiące) limitu, a także przez przyjęcie zasady, iż odszkodowanie ustalane w tych granicach nie może być niższe niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia.

Ustawodawca nie wyjaśnia, jakie kryteria powinny być brane przy tym pod uwagę. W takim przypadku należy wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, w tym zwłaszcza rodzaj naruszenia przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę, staż pracownika, wysokość jego wynagrodzenia czy nawet sytuację osobistą i rodzinną pracownika (zobacz: Gersdorf Małgorzata, Raczkowski Michał, Rączka Krzysztof, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, Opublikowano: LexisNexis 2014).

Ustalając wysokość odszkodowania, należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, takie jak podleganie stosunku pracy pracownika szczególnej ochronie, jego możliwości znalezienia nowej pracy, a być może również stopień winy pracodawcy, skoro odpowiedzialność odszkodowawcza ma nie tylko

wyrównać poniesioną szkodę, lecz także być sankcją wobec wyrządzającego ją podmiotu (por. wyrok SN z 18.03.2015 r., I PK 190/14, LEX nr 1677164).

Powódka nie jest długoletnim pracownikiem pozwanej spółki, nie podlega szczególnej ochronie, nie zajmowała wysokiego stanowiska, natomiast jej wynagrodzenie przewyższało średnie wynagrodzenie krajowe a co istotne niewłaściwa ocena pracodawcy zasadności wypowiedzenia umowy o pracę nie była rażąca. Pracodawca nie naruszył też wymagań przepisu art. 30 § 2¹, 3, 4 i 5 k.p.

W ocenie sądu w okolicznościach rozpoznawanej sprawy odszkodowanie w kwocie 6.246,67 zł tj. jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, jest adekwatne do stopnia naruszenia przez pracodawcę dyspozycji przepisu art. 45 k.p., stażu zakładowego powódki, zajmowanego stanowiska i jej sytuacji osobistej.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, iż pracodawca wypowiadając powódce umowę pracę naruszył dyspozycję przepisu art. 45 § 1 k.p. i na podstawie art. 47¹ k.p. zasądził od pozwanej spółki na rzecz powódki 6.246,67 zł tytułem odszkodowania i oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c.

Sygn. akt IV P 20/21

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

a. (...)

2. (...):

a. (...)

3. (...).

C., dnia 16.09. 2021 roku

Sędzia Marek Osowicki