

Sygn. akt IV P 36/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 września 2022 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Protokolant:	kierownik sekretariatu Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 16 września 2022 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa J. S.

przeciwko (...) S.A. w K.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

1. przywraca powoda J. S. do pracy w pozwanym (...) S.A. w K. na poprzednich warunkach
2. zasądza od pozwanego (...) S.A. w K. na rzecz powoda J. S. kwotę 11 100 zł (jedenaście tysięcy sto złotych), tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się wyroku
3. zasądza od pozwanego (...) S.A. w K. na rzecz powoda J. S. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się niniejszego wyroku do dnia zapłaty, tytułem kosztów procesu
4. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) S.A. w K. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Człuchowie kwotę 2400 zł (dwa tysiące czterysta złotych) tytułem kosztów sądowych.

Sygn. akt IV P 36/22

UZASADNIENIE

Pełnomocnik powoda J. S. wniósł przeciwko (...) S.A. w K. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, nałożenie obowiązku dalszego zatrudniania powoda do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż strony od 1.03.2021 r. łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. 29.04.2022 r. pozwana spółka wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia. W ocenie pełnomocnika powoda wskazane przyczyny wypowiedzenia są nierzeczywiste, nieprecyzyjne, nierealne i niekonkretne a faktyczną przyczyną wypowiedzenia jest zmiana przepisów powodująca zmniejszenie rentowności instalacji fotowoltaicznych i tym samym spółki. Do tego momentu powód był pracownikiem sumiennym, zaangażowanym, odpowiednio nagradzonym. Pozwana spółka dokonała wypowiedzenia nie tylko powodowi ale też co najmniej trzydziestu osobom zatrudnionym razem z powodem.

Pozwana spółka (...) S.A. w K. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanej spółki wskazała, iż wbrew twierdzeniom powoda przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę to realne i faktyczne przyczyny. Współpraca z powodem nie układała się tak dobrze, jak zostało to opisane w pozwie. Powód w okresie od 28.06.2021 r. do 2.07.2021 r. i od 27.07.2021 r. do 11.01.2022 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim, zatem trudno było zweryfikować czy faktycznie należycie wykonuje powierzone mu obowiązki. Do pozwanej dochodziły sygnały od współpracowników powoda na temat utrudnionej z nim współpracy. Powód wykazywał się rażącym brakiem zaangażowania w powierzone mu obowiązki, po pierwsze nienależycie raportował wykonanie swoich obowiązków, rubryki w grafiku nie zgadzają się z kartą pracy i odczytem (...) samochodu służbowego powoda i wydrukiem karty paliwowej. Powód ignorował procedurę uzyskania zgody przełożonego celem korzystania z samochodu służbowego do celów prywatnych. Powód wykonywał serwisy nieterminowo, spóźniał się na serwisy i montaż oraz miał lekceważący stosunek do wykonywanych obowiązków. Powód nie wykonywał pracy w umówionych godzinach, faktycznie pracował 3 lub 4 godziny a w grafiku wpisywał 8 godzin a nawet godziny nadliczbowe. Ilość wykonanych przez powoda serwisów i montażów była kilkakrotnie niższa niż innych pracowników. Powód nie dostarczał kompletnych informacji potrzebnych do należytego wykonania serwisu, brakował kompleksowego opisu zaistniałego problemu, pomiarów, protokołów a przekazywane przez powoda zdjęcia były fragmentaryczne, na co przełożony powoda zwracał mu uwagę. Powód nie potrafił zdiagnozować problemu własnej instalacji fotowoltaicznej nie rozumiał, że wydajność paneli fotowoltaicznych nie jest tym samym co ich sprawność. Nieznajomość tych parametrów jest błędem kardynalnym. W przypadkach samodzielnych serwisów powoda podobne błędy były nagminne.

Sąd ustalił co następuje:

Powód J. S. był zatrudniony w (...) S.A. w K. od 1.06.2021 r. do 31.05.2022 r. na stanowisku elektromontera instalacji fotowoltaicznych a następnie serwisanta ds. instalacji (...).

(dowód: umowa o pracę k. 44, aneks do umowy o pracę k. 36).

Godziny pracy powoda wpisywane przez niego w kartach pracy nie zgadzały się z adnotacjami wynikającymi z urzędzenia (...), zamontowanego w samochodzie służbowym przydzielonym powodowi. Przełożony powoda na bieżąco nie wyjaśniał niezgodności zapisów powoda w kartach pracy z zapisami (...).

(dowód: zeznania świadka P. K. k.170-171 od 00:14:51 do 00:08:10 i od 00:28:23 do 00:28:56, wydruki grafiku powoda z uwagami k.141-145).

Powód wykonywał średnio jedno zlecenie dziennie. Przełożony powoda P. K. na spotkaniach informował serwisantów, iż w sytuacji gdy nie mają dużej ilości zleceń, mają podjeżdżać na montaż instalacji by je na bieżąco nadzorować i interweniować w przypadku błędu w ich wykonaniu. Powód oprócz pracy w terenie wykonywał także obowiązki biurowe. Powodowi przesłano e-mailem wzory protokołów z informacją o dokumentacji fotograficznej. Przełożony powoda nie wskazywał konkretnej ilości zdjęć jaką mają wykonać serwisanci. Średnio powód przesyłał 8-10 zdjęć instalacji fotowoltaicznej. Przełożony powoda nie przypomina sobie by powód zwracał się do niego o wyrażenie zgody na używanie samochodu służbowego do celów prywatnych. Do przełożonego powoda dochodziły informacje od P. B., że powód nie zawsze na czas stawia się na serwis.

(dowód: zeznania świadka P. K. k.170-171 od 00:14:51 do 01:06:11).

Powód generalnie był dobrym pracownikiem, jednak jako inspektor powinien sam ustalić przyczynę niższej wydajności jego własnej instalacji fotowoltaicznej. W przypadku powoda w systemie bardzo często pojawiał się komunikat o braku zdjęć czy protokołów. W rozmowach bezpośredniego przełożonego powoda z kierownikiem realizacji w terenie powód pojawiał się w rozmowach o słabszych pracownikach. Kierownik realizacji polecił przełożonemu powoda by zlecał powodowi większą ilość czynności serwisowych a nawet wykonał tabelę zleceń dla powoda. Pojawiały się wątpliwości co do jakości wykonywanej przy przez powoda. Serwisanci mieli dużą

samodzielność i mogli samodzielnie organizować sobie pracę i wybierać zlecenia z listy serwisów. Nie było określonej ilości serwisów do wykonania danego dnia czy tygodnia. Czynności biurowe zajmowały do godziny nad jednym zleceniem.

(dowód: zeznania P. T. k.172-174 od 01:15:29 do 01:48:36, Kamilka (...):03:04 do 02:23:53, B. O. (1) k.186 od 00:22:01 do 00:22:34, P. M. k.187 od 00:45:35 do 00:46:22, T. G. k. 187v-188 od 01:02:59 do 01:04:59).

Powód jako klient 19.04.2022 r. zgłosił pozwanej spółce zbyt mały uzysk produkcji prądu w stosunku do mocy jego własnej instalacji fotowoltaicznej. Na skutek zgłoszenia i stwierdzonego zaciemnienia instalacji, które nie było widoczne przy montażu, dokonano zwiększenia odległości między rzędami paneli fotowoltaicznych. Powód był w stanie określić rodzaj awarii.

(dowód: k. 119-129, zeznania B. O. (2) k.186 od 00:22:34 od 00:23:40).

W pozwanej spółce w kwietniu 2022 r. zaczęły się zwolnienia pracowników. Do pracy powoda nie było żadnych zastrzeżeń, uwag. Powód rzetelnie wykonywał swoje obowiązki, był zaangażowany w pracę. Posiadał dobrą wiedzę techniczną i wiedzę odnośnie obsługi urządzeń fotowoltaicznych. Współpracownicy dzwonili do powoda dopytując o rozwiązanie ich problemów. Powód poprawiał błędy innych ekip i na serwisy przyjeżdżał na czas.

(dowód: zeznania świadków P. K. k.170v od 01:08:25 do 01:10:34, k. 185-188 B. O. (1) od 00:10:50 do 00:36:13, P. M. od 00:38:53 do 00:49:37, T. G. od 00:52:15 do 01:04:59).

Pozwana spółka 29.04.2022 r. złożyła powodowi oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 31.05.2022 r. „z powodu braku zaangażowania w pracę, słabej wiedzy odnośnie obsługi urządzeń, niewystarczającej wiedzy technicznej do wykonywania obowiązków oraz braku chęci do rozwoju kompetencji wymaganych na stanowisku.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę k.47).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Przepisy prawa pracy wymagają by wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony: po pierwsze nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, po drugie by było uzasadnione - dyspozycja art. 45 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks Pracy (tekst jednolity Dz.U. 1998, Nr 21, poz.94 z zmianami).

Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana rzeczywista i konkretna przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie.

Sąd pracy jest uprawniony do badania czy wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny są rzeczywiste, autentyczne czy też mają charakter pozorny (fikcyjny), mający na celu jedynie uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem.

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 (por.: wyrok SN z 10.11.1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS Nr 21/1999, poz. 688.).

Wynikający z art. 45 § 1 KP wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikuje ustanowienie z mocy art. 30 § 4 KP obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być

takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy (tak: SN w postanowieniu z 16 lutego 2022 r., III PSK 154/21).

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 (zobacz: wyrok SN z 8.9.1977 r., I PRN 17/77, (...) 1978, Nr 5, s. 70).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił 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).

Wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz była zbyt małej wagi, aby stanowić podstawę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy (porównaj: wyrok Sądu Najwyższego z 6 kwietnia 2007 r., II PK 265/06, LEX nr 737264).

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zaprezentowane w wyroku z 12 grudnia 2001, (I PKN 726/00, O.: Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 2003, Nr 23, poz. 566, str. (...)), iż wskazanie "niespełnienia oczekiwań pracodawcy w związku z zajmowanym stanowiskiem", bez konkretyzacji, o jakie oczekiwania chodziło, nie może być uznane za podanie konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę na czas nie określony w rozumieniu art. 30 § 4 i art. 45 § 1 KP.

Analogicznie należy odnieść się do wskazanej powodowi przyczyny braku zaangażowania w pracę. Pracodawca w wypowiedzeniu nie sprecyzował konkretnych przykładów świadczących o braku zaangażowania powoda w pracę.

W rozpoznawanej sprawie bezsporne było, iż powód był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku elektromontera instalacji fotowoltaicznych a od 1.02.2022 r. na stanowisku serwisanta ds. instalacji (...).

W niniejszej sprawie niesporne było też, iż pozwana spółka wypowiedziała powodowi stosunek pracy powodu braku zaangażowania w pracę, słabej wiedzy odnośnie obsługi urządzeń, niewystarczającej wiedzy technicznej do wykonywania obowiązków oraz braku chęci do rozwoju kompetencji wymaganych na stanowisku.

W ocenie sądu zebrany materiał dowodowy, w tym zeznania świadków P. K., P. T., Kamilka L., B. O. (1), P. M. i T. G., z uwagi na fakt, iż są jasne, logiczne i wzajemnie się uzupełniające, zasługują na wiarygodność.

Zdaniem sądu sam fakt, że powód wykonywał mniejszą ilość serwisów i montaży od innych pracowników, w sytuacji gdy tylko zalecano by serwisów i montaży było dziennie od jednego do dwóch i pozostawiano pracownikowi swobodę co do wyboru zleceń serwisowych i nadzoru montaży, trudno uznać za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia polegającą na braku zaangażowania. Umowa o pracę jest umową starannego działania i obowiązkiem pracownika jest sumienne wykonywanie obowiązków i poleceń.

Przełożeni powoda nie wydali mu polecenia realizacji określonej liczby dziennej lub tygodniowej serwisów i montaży, nie określili przedmiotu i ilości wymaganych zdjęć powykonawczych. W tej sytuacji sama mniejsza ilość wykonywanych serwisów nie jest przyczyną wystarczającą do skutecznego tj. uzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

Podkreślić należy, iż z zestawienia pozwanej spółki, dołączonej do treści odpowiedzi na pozew, wykonanych montażu i zleceń na dzień oraz ilości kilometrów na zlecenie za okres od lutego do kwietnia 2022 r. wynika, iż mniejszą do średniej wykonanych montażu i serwisów oprócz powoda ma też trzech innych serwisantów.

Pracodawca nie wykazał w toku postępowania, iż powód miał słabą wiedzę obsługi urządzeń, nie wskazując nawet jakich urządzeń ta przyczyna dotyczy oraz, że miał niewystarczającą wiedzę od wykonywania obowiązków i to w jakim konkretnym zakresie. Również nie wykazał by powód odmówił udziału w szkoleniach, na które kierował go pracodawca.

Zgłoszenie serwisowe własnej instalacji fotowoltaicznej powoda oraz zastrzeżenia i to pracownika biura obsługi klienta, co do podstawowej wiedzy powoda w świetle treści samego zgłoszenia, protokołu poserwisowego i zeznań serwisanta B. O. (1), że stwierdzono zacielenie ogniw fotowoltaicznych na skutek czego dokonano zwiększenia odległości między rzędami paneli fotowoltaicznych a powód był w stanie określić rodzaj awarii, nie pozwalają sądowi na uznanie, że uzasadniony jest zarzut pozwanej spółki, zawarty w wypowiedzeniu, iż powód nie posiadał wystarczającej wiedzy technicznej.

Jednostkowy przypadek wątpliwości K. L. co do jakości wykonanej przez powoda instalacji elektrycznej w ocenie sądu nie może uzasadniać wypowiedzenia.

Tym bardziej, iż w wiarygodnych zeznań świadków przedłożonego powoda, kierownika P. K. wynika, że nie przypomina sobie kolejnej sytuacji, która by powodowała powstanie zastrzeżeń do fachowości powoda, a kierownik realizacji P. T. stwierdza, że powód był generalnie dobrym pracownikiem zaś świadkowie B. O. (1), P. M. i T. G. potwierdzają wysoką fachowość i wiedzę powoda.

Informacje co do czasu pracy powoda, podawane przez niego w kartach pracy, brak zgody na używanie samochodu służbowego do celów prywatnych, czy nieterminowość serwisów, jako nie wskazane w treści wypowiedzenia umowy o pracę, pozostają poza sądową oceną, w kontekście zasadności wypowiedzenia umowy o pracę.

O zasadności wypowiedzenia umowy o pracę decyduje ocena całokształtu okoliczności motywujących działanie pracodawcy.

Powszechnie znana jest okoliczność, iż z końcem kwietnia br. zmieniały się na niekorzyść warunki dla osób zakładających instalacje fotowoltaiczne, co skutkowało znacznym zmniejszeniem zainteresowania klientów i ilości zawieranych umów na wykonanie tych instalacji.

Ponadto jak wynika z zeznań świadka strony pozwanej P. K., znajdujących potwierdzenie w zeznaniach B. O. (3) i wyjaśnieniach powoda, w czasie złożenia powodowi 29 kwietnia 2022 r. wypowiedzenia umowy o pracę rozwiązano grupowo stosunki pracy, również z innymi pracownikami pozwanej spółki.

Zdaniem sądu wskazane przyczyny wypowiedzenia są pozorne i ukrywają faktyczną przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę jaką jest zmniejszenie zatrudnienia.

Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej, nieistniejącej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, co oznacza, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Taki sam skutek wywołuje ocena, że przyczyna wypowiedzenia co prawda istniała, ale była - ze względu na jej wagę lub charakter - niewystarczająca dla skutecznego dokonania wypowiedzenia (zobacz: wyrok SN z 7.10.2009, III PK 34/09 LEX nr 560866).

Mając na uwadze powyższe sąd na podstawie przepisu art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach i na mocy przepisu art. 47 k.p. zasądził od pozwanej spółki na rzecz powoda wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

O kosztach procesu sąd orzekał na podstawie przepisu art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265 ze zm.) zasądając od strony pozwanej na rzecz powoda kosztu procesu w kwocie 180 zł.

O kosztach sądowych sąd stosownie do treści przepisu art. 113 i 13 ust. 2 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Sędzia Marek Osowicki

