

Sygn. akt IV P 34/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 lutego 2020 r.

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w K.

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Jarosław Walentynowicz
Ławnicy:	Beata Renata Modzelewska Daniel Siemieniako
Protokolant:	st. sekr. sądowy Elżbieta Marciniak

po rozpoznaniu w dniu 20 lutego 2020 r.

sprawy K. D.

przeciwko (...) S.A. w R.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

I. powództwo oddała.

Beata Renata Modzelewska Sędzia Jarosław Walentynowicz Daniel S.

IVP 34/19

UZASADNIENIE

Powód K. D. w pozwie skierowanym przeciwko (...) S.A. wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 6908 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że był przed zwolnieniem zatrudniony u pozwanego na stanowisku magazyniera, a w zakładzie pracy REMA pracował nieprzerwanie od 18 listopada 1981 r. W dniu 23 września 2019r. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z powodu utraty zaufania do niego ze względu na brak terminowości i pomyłek w pracy. W ocenie powoda przyczyny wypowiedzenia są nieprawdziwe, gdyż zawsze należycie wywiązywał się ze swoich obowiązków.

Strona pozwana wniosła o oddalenie pozwu podnosząc, że wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę są realne i zaistniały w rzeczywistości. Wskazała na dwie konkretne pomyłek spowodowane przez powoda – w dniu 5 września 2019r. wydanie z magazynu do odbiorcy nieprawidłowego siłownika, w dniu 19 września 2019r. zapakowanie niezgodnej z dyspozycją maszyny. Ponadto powód w dniu 5 lipca miał odebrać towar – mierniki bateryjne, których nie

wprowadził w stan magazynowy, a do czego był zobowiązany. Stąd pozwany stracił zaufanie do powoda i obawiając się dalszych pomyłek oraz możliwości zaistnienia strat, zdecydował się zakończyć umowę o pracę za wypowiedzeniem.

Sąd ustalił stan faktyczny:

Powód K. D. jest związany z zakładem pracy REMA R. od 5 września 1975r., gdy zawarł umowę o naukę zawodu, zaś umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku ślusarza w prototypowni, podpisał 18 listopada 1981r. Od 12 kwietnia 1997r. pełnił obowiązki magazyniera podpisując kartę uprawnień, obowiązków i odpowiedzialności.

W dniu 20 września dyrektor ds. produkcji zakładu (...) S.A. złożył wniosek proponujący rozwiązanie umowy o pracę z K. D. z powodu utraty zaufania do niego uzasadniony błędami w pracy - konkretnymi zdarzeniami polegającymi na :

- załadowaniu przez niego w dniu 19 września 2019r. maszyny PX 400 z wrzecionkiem na samochód m. (...) S. T. (1), chociaż otrzymał dyspozycję załadowania tańszej maszyny bez wrzecionka (błąd zauważył kierowca S. T.),
- wydaniu w dniu 5 września 2019r. T. P. niewłaściwego siłownika do maszyny C. 500,
- niewciągnięciu w terminie w stan magazynowy odebranej przez powoda w dniu 5 lipca 2019r. od kuriera przesyłki zawierającej mierniki bateryjne do produkcji maszyn; zrobione to zostało dopiero w dniu 11 września 2019r. (stwierdzone przez pracownika J. Ś.).

Dowody: akta osobowe, zeznania świadków: K. G. (k. 59v), T. Ł. (k. 58), J. Ś. (k. 58-58v), D. W. (k. 58v-59).

Sąd zważył:

Roszczenie powoda nie zasługuje na uwzględnienie. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest zwykłym trybem ustania umowy. Nie może w sobie oczywiście zawierać cech dowolności i powinno być uzasadnione. W konkretnym przypadku głównym powodem wskazanym przez pozwanego była utrata zaufania do powoda. Także, sama w sobie, utrata zaufania nie może być wystarczająca na gruncie utrwalonego orzecznictwa w tym zakresie. Utrata zaufania powinna być należyście uzasadniona i w rozwiązaniu umowy o pracę muszą być wskazane konkretne przyczyny mogące tę utratę zaufania uzasadnić.

W badanym przypadku przyczyny te zostały wskazane i były konkretne. Wszystkie wskazane sytuacje zaistniały w rzeczywistości. Zostały udokumentowane w aktach osobowych. W krótkim okresie czasu skumulowało się kilka istotnych błędów pracownika.

Przesłuchany w charakterze strony powód K. D. bagatelizował zaistniałe zdarzenia stwierdzając, że zawsze mogą zdarzać się pomyłki. On pracował w REMIE od 44 lat, a „jak dyrektor W. przyszedł do pracy, to wszystkich się czepiał” (k. 59v).

Przesłuchany w charakterze świadka W. W. (2), przełożony powoda (k. 58v-59) zeznał, że to nie pierwsze pomyłki w pracy magazyniera K. D.. Według niego sumienność i dokładność to ważne cechy, które powinien posiadać magazynier. Świadek zeznał, że, gdy wyjaśniał te zdarzenia z powodem ten podchodził do swoich pomyłek lekceważąco. Z tego powodu, w ocenie świadka, K. D. nie powinien pracować w zespole.

Także świadek J. Ś. (k. 58-58v) zeznał, że u powoda pomyłki zdarzały się często.

Należy zauważyć, że w toku postępowania nie wynikło, by powód był w pracy traktowany gorzej niż inni pracownicy, by był w jakikolwiek sposób dyskryminowany. Dlatego nie można uznać, by wskazane przyczyny wypowiedzenia były fabrykowane w celu pozbycia się powoda. Stwierdzone braki były odpowiednio udokumentowane, w tym zarzut nie przyjęcia mierników elektrycznych w stan magazynowy. Wprawdzie powód temu akurat zaprzecza twierdząc, że to nie on odebrał ten towar. Stoi to jednak w sprzeczności z zeznaniami świadka J. Ś. i danymi zgromadzonymi w aktach osobowych.

Sąd zdaje sobie sprawę, że powód jest doświadczonym pracownikiem i spędził w zakładzie (...) S.A. całe zawodowe życie. Ale to przecież nie jest wartością absolutną. Ważny jest też interes pracodawcy, który nie może pozwolić sobie na utrzymywanie jakiegokolwiek pracownika dla idei (przesłuchanie pozwanego K. K. w charakterze strony k. 59v). Zawsze ocena zasadności wypowiedzenia powinna być rozpatrywana z uwzględnieniem słusznych interesów obydwu stron. Należy brać pod uwagę sytuację rynkową i konieczność troski pracodawcy o ekonomiczny aspekt działania zakładów pracy. Pracodawca nie może sobie pozwolić na niepewność co do przydatności danego pracownika i przez to całego zespołu ludzi. Musi mieć pewność, że produkcja będzie przebiegać bez zakłóceń i, że załoga będzie godna zaufania. Gdy pracodawca takie zaufanie utraci musi odpowiednio zareagować. I w konkretnym przypadku pracodawca zareagował rozwiązując umowę o pracę w zwykłym trybie – za wypowiedzeniem, z konkretnych przyczyn. Nie naruszył, więc zasad prawa pracy.

Stąd nie można uznać roszczenia powoda za uzasadnione, zatem powództwo o odszkodowanie należało oddalić.