

Sygn. akt VP 134/19

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

19 lutego 2021 roku

Sąd Rejonowy w Rybniku

V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Ławnicy: Teresa Pieczka, Jacek Fischer

Protokolant: stażysta Katarzyna Las

po rozpoznaniu 19 lutego 2021 roku w Rybniku

na rozprawie

sprawy z powództwa **S. W.**

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

o odszkodowanie za niezgodnie z prawem rozwiązanie umowy

1. zasądza od pozwanej (...)S.A. w R. na rzecz powódki S. W. kwotę 12.630,00 zł (dwanaście tysięcy sześćset trzydzieści złotych) tytułem odszkodowania za niezgodnie z prawem rozwiązanie umowy z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 czerwca 2019 roku;
2. oddała powództwo w pozostałym zakresie;
3. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 180zł (sto osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
4. wyrokowi w pkt. 1 co do kwoty 4.210 zł ( cztery tysiące dwieście dziesięć złotych ) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;
5. nakazuje pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sąd Rejonowy w Rybniku kwotę 644 złotych (sześćset czterdzieści cztery złote) tytułem zwrotu kosztów sądowych.

Sędzia Wiesław Jakubiec

Jacek Fischer  
Teresa Pieczka

Sygn. akt V P 134/19

## UZASADNIENIE

11 czerwca 2019 roku powódka S. W. wniosła przeciwko pozwanej (...)S.A. w R. pozew o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego 24 maja 2019 roku lub o zasądzenie na jej rzecz kwoty 12 906,12 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu. Nadto, wniosła o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu powódka wskazała, że była zatrudniona u pozwanej

na stanowisku sprzedawcy – fakturzystki. Powódka zaznaczyła, że 24 maja 2019 roku otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako powód wypowiedzenia umowy pozwana wskazała rozbieżność wynikającą z podejścia do pracy wykonywanej i komunikacji wewnątrz firmy ze współpracownikami. Powódka podkreśliła, że wskazane przyczyny są nieprawdziwie i zbyt ogólne.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. Pozwana przyznała, iż powódka była jej pracownicą, a także że został z nią rozwiązany stosunek pracy przez pracodawcę. Pozwana zaznaczyła jednak, że złożone powódce wypowiedzenie odpowiadało wymogom formalnym, a przyczyny rozwiązania umowy były powódce znane, gdzieś niejako sama je sprowokowała podczas spotkania z prezesem spółki. Pozwana wskazała, że podczas spotkania powódka nie podała żadnych przyczyn usprawiedliwiających jej brak wiedzy na temat obsługi sieci handlowych, w tym złożonych ofert przez sklepy czy stanu realizacji zamówień dla marketów. Pozwana dodała, że powódka uchybiła także obowiązkowi nadzoru nad magazynem doprowadzając do sprzedaży artykułów nabytych już przez innego klienta. Nadto, pozwana zaproponowała powódce zawarcie ugody polegającej wypłaceniu powódce kwoty 4210 zł oraz zmiany podstaw rozwiązania stosunku pracy na warunkach wspólnie uzgodnionych.

Na rozprawie 18 grudnia 2019 roku powódka oświadczyła, że zgadza się z wyliczeniem średniego miesięcznego wynagrodzenia dokonanego przez pozwaną.

### **Sąd ustalił co następuje:**

W okresie od 1 marca 2005 roku do 31 sierpnia 2019 roku powódka S. W. była zatrudniona w pozwanej (...)S.A. w R.. Powódka początkowo wykonywała obowiązki sprzedawcy – fakturzysty, a z dniem 1 marca 2014 roku objęła stanowisko specjalisty ds. sprzedaży. Od 1 kwietnia 2019 roku wynagrodzenie powódki wynosiło 4 210 zł.

Do obowiązków powódki na ostatnio zajmowanym stanowisku należało m.in. przygotowywanie ofert dla klientów oraz czuwanie nad ich poprawną realizacją; kompleksowe obsługiwanie klientów w tym doboru odpowiedniego asortymentu; monitorowanie obiegu dokumentów działu; kontrolowanie zasobów magazynowych. Powódce nie nadano formalnie uprawnień do kierowania działem oraz nie była odpowiedzialna za budżet. Bezpośrednim przełożonym powódki była M. R..

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 4 210 zł.

W piśmie z 24 lipca 2018 roku Prezes Zarządu poinformowała powódkę o wymierzeniu jej kary porządkowej upomnienia z powodu nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy tj. niewłaściwe wykorzystywanie czasu pracy. Powódka złożyła sprzeciw, który negatywnie i lakonicznie został rozpatrzony przez Prezesa.

Klientami pozwanej są sieci handlowe, hurtownie oraz klienci indywidualni. Powódka była odpowiedzialna za współpracę z klientami w ramach sieci handlowej. Po zakończeniu stosunku pracy z pracownicą pozwanej H. K., powódka zmuszona do wykonywania także obowiązków kierownika sieci handlowej choć nie otrzymała oficjalnego pisma z powierzeniem jej dodatkowej funkcji czy nowego zakresu obowiązków. W okresie przed zwolnieniem powódki, pozwana nie zatrudniła nowych pracowników na miejsce tych z którymi zakończyła stosunki pracy, a którzy dotychczas wykonywali obowiązki w zakresie sieci handlowej.

W przeciwieństwie do innych klientów, pozwana miała zawarte z sieciami handlowymi stałe umowy. Byli to klienci bardziej wymagający, a zawarte umowy zawierały m.in. zapisy dot. kary umownej w przypadku niedochowania terminu. W stosunku do klientów sieciowych występowała konieczność przedstawienia im oferty pół roku przed sprzedażą. Zasadną było, że oferta dla sieci handlowych była wiążącą i nie mogła ulec zmianie m.in. z powodu braku dostatecznej ilości zamówień towaru przez pozwaną. Towar nie był zamawiany z wyszczególnieniem zapotrzebowania konkretnego działu, tylko całościowo. Dział hurtowni miał podgląd do systemu towaru. Konflikty w spółce wynikały głównie z niezadowolenia pracowników innych działów (w szczególności pracownicy działu hurtowego K. P.), kiedy z powodu zamówienia niewystarczającej ilości towaru trafić on głównie musiał w pierwszej kolejności do

działu w którym pracowała powódka. Nadto w związku z dużą ilością towaru przeznaczoną dla sieci handlowych inni pracownicy musieli pomagać fizycznie przy tych zamówieniach. Występowały też incydentalne sytuacje, że powódka musiała zablokować towar, a później go zwolniła. Zamawianiem towaru u pozwanej zajmowała się M. C., a merytoryczną kontrolę w tym zakresie sprawowała M. R..

Z powodu wzmożonej ilości zamówień w okresie świąt Bożego Narodzenia oraz Wielkanocy występowały spotkania pracowników z działów sprzedaży. Ponadto, odbywały się spotkania pracowników z szefostwem spółki, w tym A. R. (1), które z założenia miały mieć na celu umówienie bieżących spraw. Na spotkaniach zamiast merytorycznych tematów związanych z pracą, A. R. (1) często poruszał sprawy osobiste pracowników. Zarzuty przedstawiane przez A. R. (1) na zebraniach były zwykle nieracjonalne i nie posiadały związku z rzeczywistą sytuacją występującą w spółce. A. R. (2) nie wydawał dyspozycji w zakresie zamówień.

Powódka była rzetelnym pracownikiem oraz dbała o dobro klienta. Nie było skarg ze strony klientów na pracę powódki. Inni pracownicy pozwanej byli w większości zadowoleni ze współpracy z powódki oraz nie posiadali problemów w komunikacji z nią. Zlecane powódce zadania były wykonywane zgodnie z poleceniem. Bezpośrednia przełożona powódki była zadowolona z jakości świadczonych przez powódkę pracy i nie zgłaszała co do niej uwag. W przypadku niemożności realizacji ustalonej oferty, powódka potrafiła przekonać klienta, tak by zmienić wcześniejsze ustalenia i jednocześnie zaproponować coś innego. W trakcie zatrudnienia powódka otrzymywała premie.

Podczas zatrudnienia powódki, zdarzyła się sytuacja, że trzeba było na nowo zakodować produkty, które wcześniej zostały źle oznaczone, a za co odpowiedzialni byli pracownicy z działu sieci.

Podczas nieobecności M. R., powódka kontaktowała się z nią drogą elektroniczną, by ustalić szczegóły związane z pracą.

W maju 2019 roku odbyło się spotkanie prezesa pozwanej z powódką, K. P. oraz B. W., podczas którego miał zostać omówiony konflikt co do podziału prac. Padła propozycja, by to M. R. dokonała podziału obowiązków. Z uwagi na przebywanie na zwolnieniu lekarskim, M. R. nie dokonała podziału pracy.

Prezes Zarządu A. R. (1) był osobą impulsywną oraz niestroniącą od niestosownych uwag wobec pracowników (w tym powódki) dotyczących np. wyglądu i spraw osobistych

Pismem z 24 maja 2019 roku pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 sierpnia 2019 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwana wskazała rozbieżność wynikająca z podejścia do pracy wykonywanej i komunikacji wewnątrz firmy ze współpracownikami.

Dowód: akta osobowe powódki: umowa o pracę zawarta 1.03.2005r., umowa o pracę zawarta 1.03.2006r., umowa o pracę zawarta 27.02.2009r., porozumienie zmieniające umowę o pracę zawarte 28.02.2014r., zakres obowiązków, porozumienie zmieniające z 29.03.2019r., oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z 24.05.2019r., zawiadomienie o zastosowaniu kary porządkowej

paski wypłat k.10-11 k.21, wyliczenie średniego miesięcznego wynagrodzenia powódki k.20, zeznania świadka S. Ł. k.48-49, zeznania świadka A. R. (3) k.88v.-89, zeznania świadka J. W. k.89-89v. zeznania świadka K. P. k.103-104, zeznania świadka E. T. k.104—104v., zeznania świadka K. K. k.117v., zeznania świadka B. W. k.118-118v., przesłuchanie powódki k.118v.-120, przesłuchanie w umieniu pozwanej prezesa zarządu A. R. (1) k.120-120v.,

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych i powołanych wyżej dowodów z dokumentów, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków i przesłuchania stron, które wraz z dowodami z dokumentów wzajemnie się uzupełniały tworząc wyrazisty obraz całości sprawy. Sąd nie dał wiary przesłuchaniu Prezesa Zarządu pozwanej spółki- A. R. (1)w zakresie w jakim twierdził, że przyczyny podane powódce w wypowiedzeniu były prawdziwe albowiem inny dowody przeprowadzone w sprawie przeczyły tym okolicznościom.

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 32 § 1 Ustawy z 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018r. poz. 108 ze zm.) każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem.

W myśl art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Jak stanowi przepis art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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.

Wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zachodzi zarówno wówczas, gdy zostało dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy wypowiedzenie było nieuzasadnione.

W rozpatrywanej sprawie warunki formalne wypowiedzenia zostały spełnione: zachowano formę pisemną, podano przyczynę i okres wypowiedzenia, poinformowano o przysługujących środkach odwoławczych. Wobec tego, zasadne okazało się zbadanie wypowiedzenia pod kątem jego zasadności.

Ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę ( wyr. Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSN 1999/21/688). Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana pracownikowi musi być rzeczywista (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNP 2000/23/858; wyr. Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę podziela także stanowisko Sądu Najwyższego zgodnie z którym, spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiedzającego umowę. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20.01.2015r. I PK 140/14).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy w pierwszej kolejności należy wskazać, że powódce wypowiedziano umowę o pracę wskazując na rozbieżności wynikające z podejścia do pracy wykonywanej i komunikacji wewnątrz firmy ze współpracownikami.

Sąd wskazuje, że przyczyny powołane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę należy uznać za niekonkretne, a przez to niejasne i ograniczające powódce obronę w procesie, a w konsekwencji uniemożliwiające sądową kontrolę. Zarzuty powinny dotyczyć konkretnych zdarzeń czy osób, a nadto strona pozwana powinna wskazać jakich konkretnie obowiązków powódka nie dopełniła i wykazać, że to właśnie powódka była za nie odpowiedzialna. Na

podstawie oświadczenia pracodawcy nie sposób ustalić m.in. czego dotyczyła rozbieżność wynikająca z podejścia do pracy czy osób z którymi powódka miała mieć problemy komunikacyjne ani też w jakich sytuacjach one występowały. Podkreślenia wymaga, że wymóg wskazania przyczyny konkretnej i rzeczywistej przez pracodawcę nie może prowadzić do sytuacji, w której pracownik będzie zmuszony domyślać się w oparciu o okoliczności towarzyszące ustaniu stosunku pracy, czy też istniejące w ostatnim okresie zatrudnienia, czy to właśnie one lub które z nich stały się przyczyną zwolnienia go z pracy lub czy przyczyn tych winien szukać gdzie indziej. Przesłuchiwany Prezes zarządu sam przyznał, że przy wręczaniu wypowiedzenia nie były wyjaśniane powodce przyczyny rozwiązania umowy. Na marginesie zauważyć należy, iż Sąd nie brał pod uwagę zgłaszanych dopiero w toku postępowania zarzutów wobec powódki (nie wskazanych w wypowiedzeniu).

Jednocześnie zauważyć należy, konflikty w spółce wynikały głównie z niezadowolenia pracownicy innego działu K. P. oraz osoby nie będącej pracownikiem pozwanej – B. W., kiedy z powodu zamówienia niewystarczającej ilości towaru trafiał on do działu którym pracowała powódka powodując braki w dziale hurtowni lub potrzebna była pomoc przy realizacji zamówień do sieci handlowej. Nawet przyjmując, że sytuacje takie miały miejsce, to w żaden sposób nie zostało wykazane, że to powódka była za takie sytuacje odpowiedzialna. Konflikty były efektem nieprawidłowej organizacji pracy przez pracodawcę. Zgodnie z praktyką występującą u pozwanej, w przypadku niewystarczającej ilości towaru, miał on trafiać do działu sieci w którym pracowała powódka z uwagi na wiążące pozwaną umowy z klientami z tego działu. Zgodnie z treścią łączącej powódki z pozwaną umowy o pracę, powódka nie była bezpośrednio odpowiedzialna za zamawianie towaru ani też za merytoryczną kontrolę w tym zakresie, a jedynie za dobór odpowiednio asortymentu. Zatem, nie sposób przypisać jej winy za ewentualne niedobory w zamówieniach występujące w innych działaniach. Dodatkowo, dział hurtowni miał podgląd do systemu towaru, a wobec tego mógł na bieżąco kontrolować wystąpienie ewentualnych niedoborów. W trakcie zatrudnienia, powódka faktycznie dokonywała zablokowania towaru, a później go zwolniła. Jednakże należy przyjąć, że zrobiła to w interesie pozwanej, by wywiązać się z łączących pozwaną umów, które zgodnie z polityką firmy były traktowane priorytetowe i dotyczyły największej ilości zamawianego towaru.

Bezspornie pozwana nie była logistycznie przygotowana do terminowej obsługi wszystkich klientów. Z powodu zwolnienia części pracowników w dziale sieci handlowych i niezatrudnienia na ich miejsce nowych osób, powódka oraz jej współpracownica posiadały nadmiar obowiązków. Ze względu na zwiększoną ilość pracy wśród pozostałych pracowników, pracodawca nie dokonał pomiędzy nimi podziału zadań, co w ostateczności wywoływało sytuacje konfliktowe i wzajemne przerzucanie obowiązków zawodowych. Nadto, mimo braku formalnego powierzenia nowego stanowisku, powódka była zmuszona do wykonywania obowiązków kierownika działu po jego zwolnieniu. W ocenie Sądu spotkanie w maju 2019 (poprzedzające rozwiązanie umowy z powódką) nie dawało podstaw pracodawcy aby ją zwolnić. Pytanie które do niej skierował wówczas prezes zarządu były niewłaściwe adresowane albowiem powódka nie zajmowała się szczegółami dostaw a gdy poszła wyjaśnić kwestię do działu zamówień to spotkanie w między czasie się zakończyło a prezes nie chciał już słuchać jakie ustalenia dokonała powódka. Spotkanie powinno dotyczyć merytorycznych kwestii na których prezes pozwanej się nie znał. Spotkanie to nie rozwiązało problemów personalnych w firmie. Prezes nie dokonał wymaganego i wiążącego w zaistniałej sytuacji podziału obowiązków. Na marginesie zauważyć należy, iż B. W. nie była pracownikiem pozwanej spółki tylko innej firmy prezesa zarządu. Zauważalne było zaniedbanie pracodawcy w zakresie braku merytorycznej kontroli nad firmą. Nie budzi wątpliwości, że to podmiot zarządzający powinien pierwszy zauważyć wzmożoną ilość pracy w danym dziale i przedsięwziąć w związku z tym odpowiednie czynności, a w tym wydać odpowiednie dyspozycje co do podziału prac, a nadto wiedzieć skąd biorą się ewentualne problemy i im przeciwdziałać, a nie oczekiwać w tym zakresie wyjaśnień i rozwiązań podległych mu pracowników. Z kolei stawiane pracownikom zarzuty, powinny zmierzać m.in. do usprawnienia pracy w firmie, a nie jak miało to w przypadku niepoehlebnej praktyki prezesa spółki, odnosić się często do sfery osobistej pracowników. Z kolei jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe (w tym szczególności zeznania większości świadków) powódka będąca wieloletnim pracownikiem była osobą zaangażowaną w pracę, osobą cenioną przez swoją bezpośrednią przełożoną (wiceprezes zarządu M. R.) oraz osobą na którą nie było skarg klientów. W zaistniałej sytuacji uzasadnione było zaskoczenie powódki gdy otrzymała wypowiedzenie umowy. Jej wypowiedziane

do prezesa zarządu w emocjach stwierdzenie, że „jeśli uważa, że jest złym pracownikiem to może ją zwolnić” nie może z oczywistych względów stanowić uzasadnienia wypowiedzenia- jak sugerował to podczas przesłuchania Prezes zarządu.

Reasumując- zebrany w sprawie materiał dowody wykazał, że wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu okoliczności okazały się nieprawdziwe i niekonkretne.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne i rozważania prawne, Sąd na podstawie przywołanych przepisów zasądził od pozwanej (...) S.A. w R. na rzecz powódki kwotę 12 630 tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 czerwca 2019 roku (pkt 1), a w pozostałym zakresie oddalił powództwo ( pkt 2). Przy czym o odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.c. zasądzając je od dnia wniesienia pozwu.

W pkt 3 wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W pkt 4 wyroku Sąd zgodnie z art. 477<sup>2</sup> § 1 zd. 1 k.p.c. nadał wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 4 210 zł rygor natychmiastowej wykonalności.

Na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005r. Sąd w pkt 5 wyroku nakazał pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sąd Rejonowy w Rybniku kwotę 644 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych.