

Sygn. akt VI P 481/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 września 2018 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Napiórkowska – Kasa

Ławnicy: Marek Kośny

Lidia Płuciennik

Protokolant: protokolant sądowy Aleksandra Łaszuk

po rozpoznaniu w dniu 06 września 2018 roku w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa M. B. (1)

przeciwko W. (...)w W.

o odszkodowanie

1. zasądza od pozwanej W. (...)w W. na rzecz powoda M. B. (1) kwotę 12.000 zł. (dwanaście tysięcy złotych) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę;
2. oddala powództwo w pozostałym zakresie;
3. zasądza od pozwanej W. (...)w W. na rzecz powoda M. B. (1) kwotę 120 zł. (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
4. nakazuje pobrać od pozwanej W. (...)z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 600 zł. (sześćset złotych) tytułem opłaty od pozwu, z której powód był zwolniony;
5. nadaje wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.000 zł. (sześć tysięcy złotych).

Marek Kośny SSR Joanna Napiórkowska - Kasa Lidia Płuciennik

Sygn. akt VI P 481/14

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 17 sierpnia 2014 roku (data wniesienia) powód M. B. (1) wniósł o uznanie za bezskutecznie oświadczenia pozwanego pracodawcy Wydawnictwa (...) Sp. z o.o. Sp. k. z siedzibą w W. (dalej jako: pozwana) z dnia 11 sierpnia 2014 roku o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, a jeżeli okres wypowiedzenia upłynąłby i umowa o pracę uległaby rozwiązaniu przed wydaniem wyroku – przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu powód podniósł, że w piśmie z dnia 11 sierpnia 2014 roku nie wskazano okoliczności, które uzasadniałyby wypowiedzenie umowy o pracę kwestionując ich prawdziwość i rzeczywisty charakter. Powód wskazał, że nie był informowany przez nową redaktor naczelną A. J. o pomysły na zmiany formatu magazynu (...), w którym był redaktorem Działu Mody. Wobec braku komunikacji nie wiedział czego nowa redaktor naczelna od niego oczekuje, zarzucany brak umiejętności

sprawnego, atrakcyjnego i poprawnego pisania tekstów nie ma pokrycia w rzeczywistości, gdyż nie była kierowana do niego żadna uwaga. W zakresie zarzutu proponowania nieatrakcyjnych packshotów oraz nieefektywnej pracy, a także braku kreatywności w ocenie powoda również nie są one rzeczywiste, gdyż powód wywiązywał się w sposób dobry ze swoich obowiązków.

(pozew – k. 1-6)

Pismem z dnia 16 września 2014 roku (data nadania) powód zmienił żądanie pozwu wnosząc o zasądzenie kwoty 18.000,00 zł odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedaniu umów o pracę - w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy (art. 47¹ KP).

(pismo powoda z dnia 16.09.2014 r. – k. 23)

Pozwana w odpowiedzi na pozew z dnia 6 października 2014 roku (data wniesienia) wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwana wskazała, że ocena pracy powoda zawarta w dokumencie zawierającym oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z 11 sierpnia 2014 roku dotyczyła okresu od czerwca 2014 roku do dnia złożenia oświadczenia i okoliczności uzasadniające wypowiedzenia powodowi umowy o pracę ujawniły się w toku współpracy z nowymi przełożonymi: redaktor naczelną - A. J. oraz zastępcą redaktor naczelnej - M. Z. (1). Odnośnie nieskonkretyzowania przyczyn w wypowiedzeniu pozwana wskazała, że na spotkaniu w dniu 11 sierpnia 2014 roku obecna była A. J. i M. Z. (1), którzy wyjaśnili powodowi konkretne przyczyny. Ponadto ustosunkowanie się powoda do każdej z kategorii przyczyn w wypowiedzeniu stanowi o tym, że powód był zaznajomiony z konkretnymi zastrzeżeniami pozwanej. W zakresie prawdziwości przyczyn leżących u podstaw wypowiedzenia pozwana podniosła, że powód nie potrafił redagować tekstów wskazując, że niejednokrotnie M. Z. (1) musiał redagować teksty od początku. Odnośnie nieodpowiednich packshotów proponowane przez powoda propozycje ubrań, czy dodatków były niedostosowane cenowo do grupy do jakiej kierowany był magazyn (...). Redaktor A. J. miała zwracać powodowi na to uwagę. Odnośnie nieefektywności pracy powoda pozwana wskazała, że proces łamania jednej kolumny strony czasopisma zajmował powodowi 2-3 dni, gdy efektywny redaktor składał podobne kolumny w kilka godzin. Pozwana zarzucając brak kreatywności wskazała, że powód nie potrafił przedstawić konkurencyjnych wobec innych magazynów tematów i nie potrafił ich samodzielnie wymyślać przedstawiając wydarte strony z zagranicznych edycji magazynu (...) wskazując, aby zrobić to samo. Odnośnie wysokości odszkodowania pozwana zakwestionowała jego wysokość wskazując, że powód był u pozwanej zatrudniony krócej niż 3 lata wobec czego odszkodowanie powinno być należne za jeden miesiąc, gdyż brak jest podstaw do zasądzenia odszkodowania w wysokości wyższej.

(odpowiedź na pozew – k. 27-42)

Sąd zważył, co następuje:

Powód u pozwanej był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 października 2012 roku na stanowisku redaktora w Dziale Mody dwutygodnika (...). Do obowiązków powoda należało kreowanie pomysłów na artykuły dotyczące mody i ich realizacja tj. wybór odpowiednich packshotów (zdjęć przedstawiających ubrania i dodatki) oraz pisanie tekstów zawartych w artykułach. Powód był również odpowiedzialny za ubieranie znanych medialnie osób – „gwiazd” do sesji zdjęciowych, kontakty z projektantami, wypożyczaniem ubrań oraz opieką nad tymi osobami w trakcie sesji.

Przeciętne wynagrodzenie brutto powoda liczone, jak ekwiwalent za urlop wynosiło 6.000,00 zł.

(dowód: umowa o pracę z dnia 01.10.2012 r. – k. 9-10; zaświadczenie – k. 45; zeznania powoda M. B. (2) na rozprawie w dniu 6 września 2018 roku – protokół rozprawy od 00:04:55 do 00:17:37)

A. J. była redaktorem naczelnym dwutygodnika (...) od 26 maja 2014 roku. Zastąpiła na tym stanowisku A. Z. (1). Szefem działu mody w okresie do około 26 maja 2014 roku był W. G. - bezpośredni przełożony powoda, zajmował się również rubryką towarzyską.

W okresie sprawowania przez A. Z. (1) funkcji redaktora naczelnego powód w zakresie realizacji swoich obowiązków, jako redaktor w pierwszej kolejności przedstawiał ogólną koncepcję, potem materiał był łamany, tj. projektowany graficznie z grafikiem. Powód razem z grafikiem dokonywał ustaleń – przygotowywali gotowy projekt strony. Następnie A. Z. (1) akceptowała go i był to również czas, żeby zgłosić ewentualne sugestie. Po akceptacji materiału, powód go dokańczył, tzn. dopisywał teksty, podpisy pod zdjęcia, wpisywał ceny produktów. Następnie materiał trafiał do sekretarza redakcji, który wprowadzał korektorsko-redaktorskie poprawki w zakresie poprawy błędów językowych bądź stylistycznych. Wtedy materiał był jeszcze raz akceptowany przez A. Z. (1) i następnie wysyłany do drukarni.

Dział Moda, którego powód był redaktorem był oceniany dobrze. Odnośnie pracy powoda zdarzały się pojedyncze uwagi nieprzekraczające ilości uwag kierowanych do innych pracowników pozwanej. W tym czasie nie było opóźnień w pracy redakcji spowodowanych przez powoda. Był on jedną z pierwszych osób oddających materiały do zatwierdzenia redaktorowi naczelnemu. Ilość uwag do materiałów przygotowywanych przez powoda, była niższa niż w przypadku innych osób. Sekretarz redakcji również nie miał większych uwag w tym okresie. Czasami redaktor naczelna układając wydanie dwutygodnika (...) korzystała ze standardów innych krajów co wynikało z licencyjnego charakteru czasopisma. W zakresie packshotów tworzonych przez powoda zdążyły się jedynie pojedyncze zastrzeżenia. **(dowód: zeznania świadka A. Z. (2) na rozprawie z dnia 19 maja 2015 roku – k. 79-81; zeznania powoda M. B. (2) na rozprawie w dniu 6 września 2018 roku – protokół rozprawy od 00:08:14 do 00:13:00)**

Od 26 maja 2014 roku A. J. objęła funkcję redaktora naczelnego dwutygodnika (...). Opiekę merytoryczną nad pracą powoda powierzyła swojemu zastępcy M. Z. (1).

Schemat pracy powoda był podobny, jak w czasie kiedy redaktorem naczelnym była A. Z. (1). Tekst skomponowany przez powoda był oceniany przez A. J., lub M. Z. (1), albo wspólnie. W redakcji teksty dziennikarskie przechodzą przez sekretarza redakcji w drodze finalnej akceptacji. Osoba ta zajmuje się sprawdzeniem pod względem poprawności językowej zapisów tekstów.

(dowód: zeznania świadka A. J. na rozprawie z dnia 19 maja 2015 roku – k. 81-82; zeznania świadka M. Z. (1) na rozprawie z dnia 3 marca 2016 roku – protokół rozprawy od 00:58:18 do 00:59:31)

A. J. po objęciu stanowiska redaktor naczelnej zorganizowała zebranie dla wszystkich członków redakcji, żeby ich poinformować, z czego wynika zmiana na stanowisku redaktor naczelnej i w jakiej sytuacji znajduje się tytuł. Poinformowała wówczas, jaka będzie technika pracy, czego będzie wymagać na początku i jaka jest wizja tego tytułu. Powód nie był dopuszczony do pracy nad nową makietą (...), dopuszczone do tych prac było wąskie grono osób w postaci redaktor naczelnej i zastępcy. Na spotkaniach redakcyjnych w trakcie których omawiano dzienny plan pracy A. J. wydawała powodowi polecenia, aby wykonał określoną pracę.

Do obowiązków powoda (nie przez cały okres współpracy) należała również rubryka towarzyska - gdzie umieszczane są zdjęcia z imprez i podpisy pod nimi oraz bardzo krótkie relacje z danego wydarzenia. W okresie kiedy powód zajmował się tą rubryką zabierało mu to dużą ilość czasu.

W przedziale czasowym, od kiedy redaktor A. J. rozpoczęła pracę do złożenia wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, magazyn był dwutygodnikiem, od maja do sierpnia 2014 roku ukazało się około 5-6 numerów. W magazynie (...) były codzienne plany pracy. Redaktor naczelna i jej zastępca rano ustalali, kto konkretnie i czym będzie się zajmował oraz co jest danego dnia do zakończenia.

Powód przez M. Z. (1) był oceniany, jako osoba mało doświadczona co wynikało z krótkiego stażu pracy. W przypadku pracy nad konkretnymi artykułami zastrzeżenia odnośnie pisania tekstów językowych zgłaszał czasami M. Z. (1) - jeżeli uznawał, że jest zła składnia, albo materiał można było napisać lepszym językiem. Dotyczyło to nie tylko powoda ale

i innych dziennikarzy i redaktorów. Sekretarz redakcji dokonywał poprawek tekstów sporządzonych przez powoda, podobnie jak w przypadku innych pracowników. Po poprawkach i przekazaniu A. J. rzadko były uwagi do sposobu formułowania tekstu i zawartości.

(dowód: zeznania świadka A. J. na rozprawie w dniu 3 marca 2016 roku – protokół rozprawy od 00:07:40 do 00:17:46, od 00:25:23 do 00:27:57, od 00:38:14 do 00:41:02, od 00:47:19 do 00:50:01; zeznania świadka M. Z. (1) na rozprawie z dnia 3 marca 2016 roku – protokół rozprawy k.106-112; zeznania świadka K. G. na rozprawie w dniu 22 listopada 2016 roku – protokół rozprawy od 00:13:32 do 00:20:18 oraz 00:28:47 do 00:30:46; zeznania świadka M. S. na rozprawie z dnia 1 czerwca 2017 roku - protokół rozprawy od 00:07:55 do 00:22:51; zeznania świadka A. D. na rozprawie z dnia 1 czerwca 2017 roku - protokół rozprawy od 00:24:04 do 00:38:49)

Powód nie miał opóźnień odnośnie terminów oddawania materiałów. Przedkładał materiały do rozpatrzenia i zatwierdzenia redaktor naczelnej w określonym czasie. Powód również przedkładał packshoty. Nieprzymiowanie przez redaktor naczelną i jej zastępcę propozycji wynikało z odmiennego zdania oraz innej koncepcji niż miał powód. M. Z. (1) byłem zwolennikiem rzeczy bardziej prostych, klasycznych, logicznego, spójnego i mniej narzucającego się doboru zdjęć, a powód kontynuował „dawną szkołę tworzenia”. Kwestionowanie packshotów było normalną sytuacją w pracy redakcyjnej. Dobór tematów, packshotów oraz ostateczna redakcja tekstu leżała w gestii redaktor naczelnej. Kreatywność gustu powoda była umiarkowana, packshoty powoda w części spełniały oczekiwania, w części był zmieniane. Materiały przez powoda były przygotowywane zazwyczaj terminowo. Rzadkie opóźnienia wynikały z obłożenia powoda dodatkową pracą, w związku z zajmowaniem się kolumną towarzyską.

W trakcie redakcji dwutygodnika (...) były różnice zdań pomiędzy redaktor naczelną, a zastępcą. Redaktor naczelna miała decydujący głos i podejmowała decyzję co do publikacji w dwutygodniku. Po poprawkach i przekazaniu materiału A. J. rzadko miała uwagi do doboru packshotów.

Opóźnienia w oddaniu gazety do druku wynikały z tego, że nowy zespół tworzony przez redaktor naczelną A. J. i kierownictwo dwutygodnika musiało się wdrożyć do pracy. Nie było informacji o zaniechaniach, czy znaczących opóźnieniach w pracy powoda zgłaszanych bezpośrednio powodowi.

(dowód: zeznania świadka M. Z. (2) na rozprawie w dniu 3 marca 2016 roku – protokół rozprawy k. 106-112; zeznania świadka K. G. na rozprawie w dniu 22 listopada 2016 roku – protokół rozprawy od 00:13:32 do 00:20:18 oraz 00:28:47 do 00:30:46; zeznania świadka A. D. na rozprawie z dnia 1 czerwca 2017 roku - protokół rozprawy 00:24:04 do 00:38:49)

Powód do numeru 17 (46) dwutygodnika (...) przygotował stronę 5 oraz 15. Przy redakcji Działu Moda w tym numerze pozwana wykorzystwała teksty napisane przez powoda z niewielkimi przeredagowaniami bez zmiany merytorycznego sensu tekstu. W tekście nie było zmian dotyczących zmiany koncepcji zgłoszonych pierwotnie przez powoda.

(dowód: wiadomości e-mail – k. 99-100; egzemplarz dwutygodnika (...) numer 17 (46) – k. 98)

Pismem z dnia 11 sierpnia 2014 roku pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem 1 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 września 2014 roku. Jako przyczynę wskazano niespełnienie oczekiwań pracodawcy, spowodowane brakiem zadowalających efektów w wywiązywaniu się z obowiązków służbowych na powierzonym stanowisku w szczególności:

- a) brak umiejętności sprawnego, atrakcyjnego i poprawnego pisania tekstów,
- b) nieatrakcyjne propozycje packshotów,
- c) nieefektywna praca (praca nad satysfakcjonującymi redaktora naczelnego kolumnami trwała na tyle długo, że redakcja nie wypełniała dziennych planów pracy),

d) brak kreatywności w doborze tematów.

Pismo zostało wręczone powodowi na spotkaniu powoda z A. J. i M. Z. (1) w dniu 11 sierpnia 2014 roku, w trakcie którego zostały wyjaśnione powodowi przyczyny wypowiedzenia wskazane w piśmie.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 11.08.2014r. – k. 7; zeznania A. J. na rozprawie w dniu 19 maja 2015 roku – k. 83)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów których autentyczność nie była kwestionowana przez strony na żadnym etapie postępowania. Przede wszystkim ustalenia Sąd poczynił na podstawie zeznań świadków oraz strony powodowej.

Zeznaniom świadka A. Z. (1) Sąd dał wiarę w całości w zakresie w jakim wskazywała na temat współpracy z powodem w okresie, kiedy była redaktorem naczelnym dwutygodnika (...). W ocenie Sądu wiarygodne jest, że powód w tym czasie był pracownikiem dobrze ocenianym, terminowym i sumiennym. Sąd nie znajduje podstaw aby świadkowi odmówić wiary, gdyż nie była związana z pozwaną, ani nie pozostawała z nią w sporze. Świadek wskazywała, że nie formułowała wobec powoda zarzutów merytorycznych, D. Mody oceniany był wzorowo. Niczym nadzwyczajnym nie było korzystanie przez dziennikarzy u pozwanej z innych (zagranicznych) numerów czasopisma (...). Zeznaniom świadka A. J. Sąd dał wiarę w ograniczonym zakresie tj. odnośnie twierdzeń dotyczących funkcji nadzorczej jej zastępcy M. Z. (1) nad pracą powoda, ponadto w zakresie, w jakim świadek zeznał, że były u pozwanej organizowane spotkania dotyczące organizacji pracy. Z zeznań wynika, że spotkania te w 90% były organizowane codziennie. Wskazywane było na nich co dany pracownik ma wykonać. Sąd nie dał wiary świadkowi w jakim twierdziła, że jej negatywna opinia o pracy powoda była zgodna z opinią M. Z. (1), gdyż zeznawał on w sposób odmienny. Nie jest wiarygodne, że powód był pracownikiem, który poświęcał najwięcej czasu na przygotowywanie swoich materiałów. Jak wynika z ustaleń Sądu powód przedstawiał materiały w dużej ilości do wyboru i akceptacji świadka, jako redaktora naczelnego oraz M. Z. (1). Sąd nie dał wiary świadkowi w zakresie w jakim twierdziła, że powód przedstawiał przede wszystkim drogie zestawienia ubrań znacznie przekraczające możliwości finansowe grupy odbiorców dwutygodnika. Nie jest wiarygodne, że zlecenie powodowi zajmowania się kolumną towarzyską oraz de facto wobec zakończenia współpracy pozwanej z jego bezpośrednim przełożonym W. G. powód miał nadal najmniej obowiązków spośród innych dziennikarzy. Jak wynika z okoliczności ustalonych przez Sąd było to zajęcie zajmujące znaczną ilość czasu. Świadek A. J. w momencie składania zeznań pozostawała w stosunku pracy z pozwaną. Okoliczność tą Sąd również wziął pod uwagę nie dając w całości wiary zeznaniom tego świadka.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka M. Z. (1). Zeznał on, że powód nie był pracownikiem wybitnym, ale też biorąc pod uwagę jego staż pracy nie był osobą negatywnie ocenianą. Jego zeznania są spójne z zeznaniami innych świadków. Wskazał, że powód był osobą przedkładającą materiały niemalże zawsze w terminie, w przypadku proponowanych przez powoda ubrań zdarzały się propozycje z butiku M. 2, jednak nie było to nagminne i przeważające w stosunku do produktów z niższej półki cenowej.

Zeznaniom świadka K. G. również Sąd dał wiarę. Korespondujące z ogółem ustaleń Sądu były okoliczności związane z faktem, że powód podobnie, jak i inni redaktorzy (...) przedstawiając materiały do akceptacji nie zawsze otrzymywał pełną akceptację już przy złożeniu propozycji.

Zeznaniom świadków M. S. oraz A. D. Sąd dał wiarę w całości biorąc pod uwagę, że były spójne i logicznie korespondujące z pozostałymi okolicznościami ustalonymi w sprawie. Sąd pominął dowód z zeznań M. G., gdyż jak wskazała biuro reklamy pozwanej w którym była zatrudniona i redakcja (...) były oddzielnym bytem, a osoba wydawcy była łącznikiem. Praca odbywała się w osobnych budynkach, świadek nie miała bezpośredniej styczności z powodem oraz osobami, które mogłyby zgłaszać ewentualne zastrzeżenia do pracy powoda.

Sąd zważył, co następuje:

Materialnoprawną podstawą roszczenia jest regulacja zawarta w art. 45 § 1 Kodeksu pracy (dalej KP), zgodnie z którą 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.

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem należy do czynności prawnych jednostronnych, polegających na tym, że każda ze stron poprzez złożenie stosownego oświadczenia woli doprowadzić może do ustania stosunku pracy. Zgodnie z art. 30 § 4 KP w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy w tym trybie. Zgodnie z ugruntowaną linią orzecznictwa oraz dominującymi poglądami doktryny, przyczyna powinna być rzeczywista i konkretna. Naruszenie art. 30 § 4 KP ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. (sygn. akt I PKN 315/97), ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy). Niedopuszczalne są więc również przyczyny enigmatyczne bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę wypowiedzenia mu pracy. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

Podkreślić należy, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Oznacza to, że przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/2000). Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione wypowiedzanie umów przez pracodawcę. Wypowiedzenie musi być oczywiście merytorycznie zasadne, tyle tylko, że ocena zasadności wypowiedzenia – w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy – powinna być dokonywana przy wyraźnym uwzględnieniu słusznego interesu pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych z pracą. Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony może nastąpić tylko z uzasadnionych powodów, które stanowią przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym, a nie tylko faktycznym swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. W związku z tym, że Kodeks pracy nie zawiera katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzanie umów, jak również nie określa, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione, przesłanki zasadności wypowiedzenia opierają się na ocenach pozaustawowych. Ocena zasadności wypowiedzenia, przysługująca organowi stosującemu prawo, zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Wysokość odszkodowania jest określona w art. 47¹ KP i przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W niniejszej sprawie co między stronami jest bezsporne okres wypowiedzenia powoda, który ze względu na staż pracy u pozwanej wynosił 1 miesiąc.

W pierwszej kolejności Sąd przeszedł do rozpoznania roszczenia na gruncie art. 45 § 1 KP oraz 47¹ KP. Dla zasadności roszczenia odszkodowawczego z art. 45 § 1 KP konieczne jest ustalenie, że wypowiedzenie jest niezgodne z prawem lub nieuzasadnione.

Przechodząc do rozważań dotyczących zasadności rozwiązania z powodem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia wskazać należy, iż zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu (art. 6 k.c. w związku z art. 300 KP) to na pracodawcy ciążył obowiązek wykazania prawdziwości i zasadności przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

W piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę pozwany pracodawca wskazał braki zadowalających efektów w wywiązywaniu się z obowiązków służbowych na powierzonym stanowisku w szczególności:

1. brak umiejętności sprawnego, atrakcyjnego i poprawnego pisania tekstów,
2. nieatrakcyjne propozycje packshotów,
3. nieefektywna praca (praca nad satysfakcjonującymi redaktora naczelnego kolumnami trwała na tyle długo, że redakcja nie wypełniała dziennych planów pracy),
4. brak kreatywności w doborze tematów.

Tak sformułowana treść wypowiedzenia wskazuje na fakt, że pracodawca podniósł jedną główną przyczynę rozpatrywaną w ramach czterech aspektów, które były przedmiotem analizy Sądu rozpoznającego niniejszą sprawę. Wszystkie przyczyny odnoszą się do okresu zatrudnienia powoda na stanowisku redaktora Działu Moda w dwutygodniku (...) w okresie od 26 maja 2014 roku do 11 sierpnia 2014 roku (55 dni). Na wstępie dokonywanej analizy Sąd zważył, że tak zakreślone przyczyny dotyczą obszarów „miękkich”, tj. związanych z kwestią gustu strony ustosunkowującej się do nich.

Odnośnie braku umiejętności sprawnego, atrakcyjnego i poprawnego pisania tekstów, które pozwana zarzuciła powodowi, jak wynika z ustalonego stanu faktycznego w tak krótkim okresie powód przedstawiał A. J. i M. Z. (1) propozycje tekstów, jakie miały znaleźć się pod zdjęciami na stworzonych przez niego stronach dotyczących mody. M. Z. (1) był osobą, która sprawowała, jak wskazała A. J. nadzór nad pracą powoda. Mógł w sposób najpełniejszy określić, czy powód sprawnie i atrakcyjnie oraz poprawnie pisał teksty. Jak wynika z zeznań świadków powód był oceniany poprawnie w zakresie sporządzanych przez siebie tekstów. Nie był jednostką wybitną, ale wynikało to tylko i wyłącznie z niewielkiego doświadczenia powoda na stanowisku redaktora. Zgodnie z doświadczeniem życiowym Sądu i zasadami logicznego pojmowania rzeczywistości wraz z długością stażu pracy zazwyczaj przychodzi poprawa błędów robionych na początku. Osoba która dopiero zaczyna pracę i jej staż nie jest długi nie będzie tworzyła tekstów w sposób tak dobry, jak osoba z dłuższym stażem pracy. Ponadto, jak wynika z ustaleń Sądu ilość błędów językowych popełnianych przez powoda nie była odbiegającą od ilości błędów pozostałych pracowników. U pozwanej nie było niczym nadzwyczajnym, że sekretarz redakcji lub zastępca redaktora naczelnego poprawiali błędy po redaktorach. Ponadto na podstawie dowodu w postaci wiadomości e-mail powoda oraz sierpniowego numeru (...) Sąd poprzez zestawienie tych dwóch zważył, że teksty zaproponowane przez powoda oraz umieszczone w wydaniu dwutygodnika nie różnią się od siebie w zakresie merytorycznym. W finalnym wydaniu zostały poprawione błędy literowe, językowe oraz przemodelowane zdania. Sens treści jest ten sam, zaś kwestia atrakcyjności jest ocenna. Jak zważył Sąd u pozwanej również materiały innych redaktorów nie były akceptowane, co jest normalnym postępowaniem w pracy redakcyjnej. Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności Sąd zważył, że powód - adekwatnie do posiadanego doświadczenia - proponował teksty poprawne i atrakcyjne.

W odniesieniu do kolejnej przyczyny tj. nieatrakcyjnych propozycji packshotów Sąd zważył, że jest to również kwestia ocenna tzw. „gustu”. W okresie współpracy z redaktorem naczelną A. J. i M. Z. (1), jako przełożonymi propozycje packshotów były czasami powodowi zwracane do poprawy lub sporządzenia od początku ponieważ nie odpowiadały koncepcji redaktora naczelnego. Proces twórczy u pozwanej obejmował przedstawianie przez redaktora (w tym powoda) propozycji zestawień graficznych (ubrań, dodatków) redaktora naczelnego lub zastępcy, którzy mieli je opiniować. O proponowaniu nieatrakcyjnych packshotów można byłoby mówić w przypadku gdyby pozwana wykazała, że mimo zwracanych do poprawy materiałów i konkretnych wskazówek czym je zastąpić, powód nie wykonałby tego polecenia. Powyższe według ustaleń Sądu nie miało miejsca. Przekazywanie powodowi tylko ogólnych uwag w postaci niezadowolenia z przedstawionej propozycji oraz prośba jej zmiany – bez konkretnych wskazówek uniemożliwiała sprostanie bliżej nieokreślonym wymaganiom redaktora A. J.. Jak wynika z ustaleń Sądu u pozwanej były organizowane niemalże codziennie spotkania, na których omawiano plan dania tj. co dany pracownik ma robić i jaki jest termin oddania materiałów celem dalszego przygotowywania do umieszczenia w gotowym magazynie. Zestawianie packshotów jest określane, jako praca stylisty – rodzaj działalności artystycznej. Świadczenie zeznający w niniejszej sprawie, wyłączając A. J. wskazywali, że do packshotów proponowanych przez powoda nie było konkretnych uwag. Sąd ponadto zgadza się z powodem w zakresie w jakim twierdził, że ewentualne różnice w wyborach

wynikały z odmiennych gustów powoda i jego przełożonych. Sąd ustalił, że w trakcie procesu decyzyjnego między redaktorem naczelną A. J. i zastępcą M. Z. (1) były różnice zdań. Powodowały one konieczność przedkładania przez powoda coraz to nowych propozycji do akceptacji. W ocenie Sądu nie można zarzucić powodowi, że przedstawiał nieatrakcyjne propozycje packshotów, gdyż starał się przygotowywać różne rodzaje materiałów według ogólnych sugestii przełożonych.

Odnośnie trzeciej przyczyny tj. nieefektywnej pracy Sąd zważył, że pozwana zarzucała powodowi fakt, że praca nad jego kolumnami zajmowała więcej czasu niż innym redaktorom. Okoliczności te nie znajdują potwierdzenia w ustaleniach Sądu. Świadkowie, którym w tym zakresie Sąd dał wiarę (prócz A. J.) zeznawali, że powód nie miał opóźnień w oddawaniu materiałów do zatwierdzenia. Szczególnie istotne są zeznania świadka M. Z. (1), który wskazał, że „to były kwestie czekania, raczej kwadransu, czy godziny, a nie dni, np. coś było przełożone, ale z tego powodu gazeta nie opóźniała się w druku, tylko trochę dłużej to trwało niż zakładaliśmy”. Ponadto niewielkie opóźnienia, czego powód nie kwestionuje, mogły wynikać ze zmian, które były dokonywane na etapie akceptacji.

Powodowi niekiedy polecano sporządzać materiał od początku z powodu różnic koncepcyjnych względem przełożonych. Jednak mimo powyższego powód wywiązywał się z terminów, a przypadki 2-3 dniowego opóźnienia w oddaniu kolumny grafikom do łamania wynikały z konieczności zmian wprowadzanych na życzenie redaktora naczelnego A. J. lub jej zastępcy. W świetle tych okoliczności nie można powoda winić nawet za dłuższe opóźnienia, które nie były przez niego spowodowane, a wynikały ze zmian wprowadzonych przez przełożonych w ramach procesu decyzyjnego. Okolicznością mającą znaczenie w przypadku niewielkich opóźnień było obciążenie powoda pracą w związku ze zwolnieniem W. G.. W związku z tym powód musiał zająć się dodatkowo rubryką towarzyską, udawać się na imprezy i spotkania, w których uczestniczyły osoby znane z mediów. Sąd ustalił, że powyższe dodatkowe obowiązki zajmowały powodowi dużo czasu, co mogło znajdować przełożenie na terminowość przedkładania materiałów. Mimo tego dwutygodnik bez opóźnień trafiał do druku.

W przedmiocie ostatniej przyczyny Sąd zważył, że była ona najbardziej oceną – w istocie dotyczącą kwestii gustu. Brak kreatywności zdaniem pozwanej miał manifestować się w niewymyślaniu samodzielnie własnych tematów i korzystaniu z pomysłów zagranicznego wydania magazynu (...). Pozwana nie zdołała udowodnić, że powód przedstawiał tylko skopiowane z innych czasopism materiały. Żaden ze świadków nie potwierdził powyższego. Sąd ponadto zważył, że świadek M. Z. (1) zeznał, iż powód był osobą średniokreatywną, niczym nie wyróżniał się negatywnie, ani pozytywnie. Powyższe mogło wynikać z niewielkiego doświadczenia powoda na tym stanowisku. Powód był w stanie przedstawiać redaktorowi naczelnemu propozycje tematów co świadczy o tym, że starał się sprostać wymaganiom przełożonej. Ponadto odnośnie inspirowania się zagranicznymi edycjami (...) oraz innymi czasopismami - w ocenie Sądu - nie jest to zjawiskiem negatywnym. Powód prezentując przykładowo trendy mody na lato nie mógł przedstawić ich w oderwaniu od tego co aktualnie było preferowane na rynku. Gdyby powód przedstawiał skrajnie inne wizje niż w porównywalnych magazynach mogłoby to nieść negatywne konsekwencje dla wizerunku (...) Inspirowanie się twórczością innych osób może być oceniane również pozytywnie, gdy jest dokonane w sposób przemyślany. Nie można wobec powyższego zarzucić powodowi braku kreatywności w doborze tematów.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione co uzasadnia przyznanie odszkodowania na podstawie art. 45 w zw. z art. 47¹ KP.

Odnośnie wysokości odszkodowania art. 47¹ KP jego zadaniem jest kompensata szkody, jaką pracownik poniósł w związku z brakiem możliwości uzyskiwania wynagrodzenia na skutek bezprawnego rozwiązania umowy o pracę. Poniesienie przez pracownika uszczerbku majątkowego nie jest konieczną przesłanką dochodzenia odszkodowania. Przysługuje również wtedy, gdy pracownik podejmuje bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy nowe zatrudnienie, jest wtedy sankcją o charakterze zadośćuczynienia za naruszenie przez pracodawcę przepisów prawnych o wypowiedzaniu umów o pracę. Ustawodawca w treści art. 47¹ KP nie nadał jakiegось szczególnego, wyjątkowego charakteru możliwości określenia przez sąd kwoty świadczenia na poziomie wyższym od odpowiadającego wynagrodzeniu za przysługujący pracownikowi okres wypowiedzenia umowy o pracę. Fakt ustanowienia górnej granicy odszkodowania,

ograniczający funkcję kompensacyjną świadczenia i uniemożliwiający nawet pracownikom o bardzo długim zakładowym stażu pracy uzyskania pełnego naprawienia poniesionej szkody, przemawia jednak przeciwko tezie, że w każdym przypadku wadliwego rozwiązania stosunku pracy w tym trybie sąd powinien zasądzić odszkodowanie w jego maksymalnej ustawowej wysokości. Wysokość świadczenia powinna być wypadkową wszystkich okoliczności sprawy, rozważonych przez sąd przy uwzględnieniu wspomnianych funkcji spornego odszkodowania, a także tych kryteriów, jakie zastosował sam ustawodawca różnicując wysokość świadczenia z uwagi na długość zakładowego stażu pracy pracownika (determinującego długość okresu wypowiedzenia) i wysokość wynagrodzenia za pracę. Wadliwe rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy jest bowiem szczególnie dotkliwe dla pracownika od wielu lat związanego z zakładem pracy, zwłaszcza gdy dokonane zostało z poważnym naruszeniem obowiązujących przepisów, stąd przyznane odszkodowanie powinno pełnić w tym przypadku nie tylko funkcję kompensacyjną, równoważąc utracone przez pracownika zarobki, ale także represyjną, stanowiąc zadośćuczynienie za doznaną krzywdę. Jednak w stosunku do tych właśnie pracowników ustawodawca ustanawiając górną granicę odszkodowania na poziomie wynagrodzenia za okres trzech miesięcy, praktycznie wyłączył możliwość orzekania o odszkodowaniu wyższym niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. W przypadku gdy okres wypowiedzenia umowy o pracę jest krótszy niż trzy miesiące, sąd powinien miarkować wysokość odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. (v. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 marca 2015 roku o sygn. akt I PK 190/14, niepubl.).

W przedmiotowej sprawie powód domagając się odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za maksymalny okres trzech miesięcy, nie wskazał na żadne okoliczności uzasadniające żądanie w takim zakresie, nie udokumentował głównej przesłanki orzekania o rozmiarach odszkodowania, związanej z kompensacyjną funkcją tego świadczenia, tj. wielkości szkody majątkowej, doznanej na skutek wypowiedzenia przez pozwaną umowy o pracę. Sąd ponadto wziął pod uwagę okoliczność, że powód jest osobą młodą, miał krótki staż pracowniczy u pozwanej (ponad rok) oraz wysokość wynagrodzenia (6.000,00 zł brutto) stanowiącego podstawę do wyliczenia dochodzonego odszkodowania. Pozwany pracodawca wypowiadając powodowi umowę o pracę na czas nieokreślony nie dopuścił się szczególnie karygodnych naruszeń wobec pracownika, a dokonał niewłaściwej oceny pracy powoda, którą uzasadnił dokonane przez siebie wypowiedzenie. Mając na uwadze powyższe zapatrywania judykatury Sąd zasądził odszkodowanie w wysokości 12.000,00 zł, w pozostałym zakresie powództwo oddalił.

W przedmiocie kosztów Sąd orzekł na podstawie art. 100 KPC. Odnosząc się do treści powyższej regulacji Sąd zważył, że powód wygrał w 66,67%, a przegrał w 33,33%. Obie strony w niniejszym postępowaniu były reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników będących radcami prawnymi. Do roszczenia dochodzonego w niniejszym postępowaniu ma zastosowanie § 11 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu obowiązujący na datę wniesienia pozwu (Dz. U. z 2013 r., poz. 490 j.t.). Mając na względzie powyższe Sąd orzekł jak w punkcie 3 sentencji wyroku.

Na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał pobrać od pozwanej kwotę 600 zł tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić (punkt 4 sentencji wyroku).

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, czyli do kwoty 6.000,00 zł (punkt 5 wyroku).