

**Sygn. akt VI P 344/18**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 maja 2019 roku.

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

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Anna Osiak

Mariola Kozaczka

Protokolant Aleksandra Łaszuk

po rozpoznaniu w dniu 26 kwietnia 2019 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. M.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej Oddziałowi R. w R.

o odszkodowanie

1. zasądza od (...) Spółki Akcyjnej Oddziału R. w R. na rzecz J. M. kwotę 18.600 zł (osiemnaście tysięcy sześćset złotych) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 grudnia 2018 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania,
2. oddala powództwo w pozostałej części,
3. zasądza od (...) Spółki Akcyjnej Oddziału R. w R. na rzecz J. M. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
4. nakazuje pobrać od (...) Spółki Akcyjnej Oddziału R. w R. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 1.152,78 zł (jeden tysiąc sto pięćdziesiąt dwa złote siedemdziesiąt osiem groszy) tytułem kosztów sądowych,
5. nadaje wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.200 zł (sześć tysięcy dwieście złotych).

Anna Osiak SSR Przemysław Chrzanowski Mariola Kozaczka

Sygn. akt VI P 344/18

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 20 sierpnia 2018 roku (data nadania) J. M. wniósł o zasądzenie od (...) Spółki Akcyjnej Oddziału R. w R. kwoty 18.600 zł wraz z odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, że przyczyny podane w wypowiedzeniu są niekonkretne i zbyt ogólnie sformułowane, w sposób

niedający możliwości zapoznania z tym, co mu rzeczywiście zarzucono. Ponadto zarzucił, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu są nierzeczywiste, a on jako pracownik pozwanej dokładał wszelkich starań w wykonywanych przez siebie obowiązkach.

(pozew – k. 1-4verte)

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że w momencie wręczenia powodowi wypowiedzenia bezpośredni przełożony wyjaśnił dlaczego następuje wypowiedzenie umowy o pracę, zapoznał powoda z przyczynami, powód nie wnosił o dodatkowe wyjaśnienia. Ponadto wskazał, że wszystkie przyczyny zaistniały rzeczywiście i zostały przedstawione w sposób dostatecznie skonkretyzowany.

(odpowiedź na pozew – k. 35-44)

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Pozwana spółka, w której był zatrudniony powód, zajmowała się usługami z zakresu outsourcingu procesów biznesowych komunikacji bezpośredniej oraz korespondencją masową.

(okoliczności bezsporne)

Powód J. M. był zatrudniony w pozwanej od 5 lipca 1999 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W okresie zatrudnienia stanowisko powoda ulegało zmianie. Na początku okresu zatrudnienia był brygadzystą operatora urządzeń kopiujących, natomiast od 22 kwietnia 2011 roku zajmował stanowisko Zastępcy Dyrektora Operacyjnego do Spraw Produkcji.

Wynagrodzenie za pracę powoda ostatnio wynosiło 6.200 zł brutto. Powód wykonywał pracę w jednym z Oddziałów - w R. przy al. (...) II 24.

Strony zawarły również umowę o zakazie konkurencji w dniu 5 lipca 1999 r.

(umowa o pracę –k. 6; aneks do umowy o pracę – k. 7; umowa o zakazie konkurencji – k. 64)

W zakresie obowiązków powoda jako Kierownika Drukarni na stanowisku Zastępcy Dyrektora Operacyjnego ds. Produkcji leżało planowanie i organizacja bieżąca podległych zespołów wraz z brygadzystami, w tym precyzyjne określanie parametrów realizowanego zlecenia zgodnie z otrzymanymi pisemnymi wytycznymi od Dyrektora Produkcji. Ponadto dokonywał analiz i wnioskowania zakresie zabezpieczenia potrzeb materiałowy niezbędnych do realizacji zleceń, zamawiał i realizował niezbędne materiały eksploatacyjne, tj. papier, koperty, toner, oleje itp. Powód nie zajmował się dokonywaniem bezpośrednich ustaleń z klientami, ani zawieraniem umów o wykonywanie zleceń.

Na powoda nie były nakładane kary lub upomnienia. Nie rozmawiano z powodem na temat tego, że źle wykonuje swoje obowiązki do momentu złożenia wypowiedzenia.

(zakres obowiązków – k. 120-121; zeznania świadka S. G. na rozprawie w dniu 26.04.2019 r. – protokół rozprawy od 00:04:51 do 00:24:08; zeznania powoda J. M. na rozprawie w dniu 26.04.2019 r. – protokół rozprawy od 02:04:53 do 02:24:45)

W okresie od 30 kwietnia 2018 roku do 31 lipca 2018 roku powód przebywał na urlopie wypoczynkowym i następnie zwolnieniu lekarskim.

(okoliczności bezsporne, a nadto zestawienia wykorzystanego urlopu wypoczynkowego i zaświadczeń lekarskich oraz zeznania powoda J. M. na rozprawie w dniu 26.04.2019 r. – protokół rozprawy od 02:04:53 do 02:24:45)

Do pozwanej z zapytaniem ofertowym wystąpił bank (...). Złożył zapytanie o cenę i termin realizacji zlecenia. Oferta ze wszystkimi szczegółami została odesłana do (...), która została odrzucona ze względu na zbyt długi termin wykonywania zlecenia.

W zapytaniu ofertowym (...) nie wskazała oprócz specyfikacji zamówienia do druku i pakowania i terminu rozpoczęcia terminu zakończenia i ceny.

Powód przy planowaniu terminu zakończenia wykonywania zlecenia dla (...) miał na uwadze, że w tym momencie pozwana będzie realizowała kilka akcji wysokonakładowych. Przedstawiony przez powoda harmonogram realizacji zlecenia z określonym przez niego terminem wykonania został zaakceptowany przez Zarząd i przekazany do (...).

Na rynku, na którym działa pozwana w zakresie outsourcingu druku i pakowania przesyłek, nie obowiązują ściśle wyznaczone standardy wykonywania zleceń. Terminy wykonywanych zleceń są uzależnione od każdego podmiotu.

(korespondencja mailowa – k. 164; zeznania świadka A. U. na rozprawie w dniu 26.04.2019 r. – protokół rozprawy od 01:26:54 do 01:49:32; zeznania powoda J. M. na rozprawie w dniu 26.04.2019 r. – protokół rozprawy od 02:04:53 do 02:24:45)

Sytuacja finansowa pozwanej spółki w okresie przed zwolnieniem powoda nie była dobra. Spółka miała zaległości związane z opłacaniem faktur wobec kontrahentów dostarczających towary i materiały. Brak płynności na rzecz kontrahentów skutkowało opóźnieniami ze strony dostawców materiałów. Były sytuacje, że pozwana musiała wygospodarowywać środki pieniężne na opłacenie faktur dla dostawców materiałów. Wiązało się to również z mniejszymi premiami przyznanymi przez zarząd pozwanej.

Braki w materiałach okresowo powodowały, że zlecenia realizowane przez pozwaną były wykonywane z opóźnieniami.

(zeznania świadka S. G. na rozprawie w dniu 26.04.2019 r. – protokół rozprawy od 00:04:51 do 00:24:08; zeznania świadka M. K. (1) na rozprawie w dniu 26.04.2019 r. – protokół rozprawy od 00:57:06 do 01:08:56; zeznania świadka P. P. na rozprawie w dniu 26.04.2019 r. – protokół rozprawy od 01:10:21 do 01:24:00; zeznania świadka A. U. na rozprawie w dniu 26.04.2019 r. – protokół rozprawy od 01:26:54 do 01:49:32; zeznania powoda J. M. na rozprawie w dniu 26.04.2019 r. – protokół rozprawy od 02:04:53 do 02:24:45 )

U pozwanej istniała duża rotacja pracowników produkcyjnych niższego szczebla. Pracownicy byli niezadowoleni z powodu niskich pensji podstawowych i niekorzystnego systemu premiowania (15% premii uznaniowej). Została utworzona Rada Pracownicza, która miała negocjować zmianę systemu wynagradzania i premiowania. Pracownicy zagrozili, że jeśli nie otrzymają wyższych wynagrodzeń (w tym premii) to złożą wypowiedzenia u pracodawcy. Z powodu niekorzystnego systemu wynagradzania pozwana miała również problemy z obsadzeniem weekendowych zmian. Ponadto pracownicy nie godzili się na pracę w godzinach nadliczbowych z powodu niskiego wynagrodzenia.

Przed udaniem się na zaplanowany urlop wypoczynkowy od 30 kwietnia 2018 roku powód na spotkaniu z Zarządem i Radą Pracowniczą wypracowali system premiowania, który usatysfakcjonował pracowników. Porozumienie miało być podpisane w dniu 2 maja 2018 roku, przy czym powód nie uczestniczył.

Pozwana nie odwołała powoda z urlopu, nie sygnalizowała potrzeby powrotu powoda w okresie podpisywania porozumienia o premiowaniu.

(zeznania świadka S. G. na rozprawie w dniu 26.04.2019 r. – protokół rozprawy od 00:04:51 do 00:24:08; zeznania świadka K. G. na rozprawie w dniu 26.04.2019 r. – protokół rozprawy od 00:26:44 do 00:33:21; zeznania świadka P. P. na rozprawie w dniu 26.04.2019 r. – protokół rozprawy od 01:10:21 do 01:24:00; zeznania świadka A. U. na rozprawie w dniu 26.04.2019 r. – protokół rozprawy od 01:26:54 do 01:49:32; zeznania powoda J. M. na rozprawie w dniu 26.04.2019 r. – protokół rozprawy od 02:04:53 do 02:24:45)

Pozwana miała podpisaną umowę z (...) na wykonywanie zleceń druku i pakowania przesyłek. Został w niej określony termin na wykonanie przesłanego online zlecenia. W 2018 roku następowały opóźnienia w realizacji zleceń dla tego podmiotu, spowodowane brakiem wystarczającej ilości materiałów – kopert i papieru oraz zbyt dużej ilości przyjętych zleceń i zawartych umów w stosunku do mocy produkcyjnych i ilości pracujących pracowników.

Powód informował przełożonego Dyrektora i Zarząd pozwanej o tym, że są braki w dostawach materiałów oraz niewystarczające moce przerobowe. Do kierowników zmian, jako podległych i nadzorowanych przez niego osób, kierował informacje mailowe, że potrzebna jest wyższa wydajność i większe moce przerobowe. Informował, że niezbędne jest dodatkowe obsadzenie zmian weekendowych, aby zlecenia były wykonywane o czasie. (...) zaakceptował ostateczne harmonogramy i ilość wykonywanych prac. Spółka z powodu opóźnień nie poniosła żadnych strat, nie zapłaciła kary umownej.

Zarząd pozwanej i przełożeni powoda nie komunikowali powodowi zastrzeżeń co do nieterminowego wykonywania zleceń dla (...).

(korespondencja mailowa – k. 16-21; zeznania świadka M. K. (1) na rozprawie w dniu 26.04.2019 r. – protokół rozprawy od 00:57:06 do 01:08:56; zeznania świadka A. U. na rozprawie w dniu 26.04.2019 r. – protokół rozprawy od 01:26:54 do 01:49:32; zeznania świadka K. Z. na rozprawie w dniu 26.04.2019 r. – protokół rozprawy od 01:50:54 do 01:59:35; zeznania powoda J. M. na rozprawie w dniu 26.04.2019 r. – protokół rozprawy od 02:04:53 do 02:24:45)

Powód w wiadomości e-mail po wymianie korespondencji między A. U. (Dyrektorem Handlowym) i M. K. (2), dotycząca ustalenia specyfikacji i potrzebnych dwóch rodzajów papieru z trakcją i bez trakcji, poinformował M. K. (2) co do harmonogramu wykonywanego zadania na rzecz (...). Poinformował również o tym, że potrzebny jest zapas obu rodzajów papieru na minimum 3 dni i również zapas kopert na 3 dni.

Powód w zakresie swoich obowiązków nie miał możliwości pobrania papieru do wykonania zlecenia innego niż został dostarczony i był widoczny w zleceniu. Planowanie zlecenia (...) i ustalenie specyfikacji dwóch rodzajów papieru było w ramach obowiązków Kierownika zmiany.

Powód nie miał wpływu na zrealizowanie w pełni zlecenia dla (...), ponieważ od 30 kwietnia 2018 roku nie był obecny w pracy u pozwanej.

(korespondencja mailowa – k. 162-163; zeznania świadka M. K. (1) na rozprawie w dniu 26.04.2019 r. – protokół rozprawy od 00:34:45 do 00:57:06; zeznania powoda J. M. na rozprawie w dniu 26.04.2019 r. – protokół rozprawy od 02:04:53 do 02:24:45)

Powód był osobą, która jako pracownik kontaktowała się z innymi działami w pozwanej spółce. Udzielał odpowiedzi na udzielone zapytania w przedmiocie terminów, zaplanowanych zleceń, kolejności. Odpowiedzi udzielane przez powoda były krótkie. Brak częstych kontaktów z pracownikami na hali produkcyjnej wynikał z konieczności planowania bardzo dużej liczby zleceń każdego dnia na kilka zmian oraz zapewnienia ciągu produkcji według priorytetów. Głównie przebywał w swoim biurze, dokonując planowania kolejności zleceń i organizacji procesu produkcji.

Powód często pracował w nadgodzinach. Był również dyspozycyjny i zastępował kierowników zmian w okresie ich nieobecności. Z powodem był kontakt mailowy i telefoniczny. Na maile pracowników pozwanej powód odpowiadał również po godzinach pracy, nawet w godzinach wieczornych.

(zeznania świadka S. G. na rozprawie w dniu 26.04.2019 r. – protokół rozprawy od 00:04:51 do 00:24:08; zeznania świadka M. K. (1) na rozprawie w dniu 26.04.2019 r. – protokół rozprawy od 00:34:45 do 00:57:06; zeznania świadka P. P. na rozprawie w dniu 26.04.2019 r. – protokół rozprawy od 01:10:21 do 01:24:00; zeznania świadka A. U. na rozprawie w dniu 26.04.2019 r. – protokół rozprawy od 01:26:54 do 01:49:32; zeznania powoda J. M. na rozprawie w dniu 26.04.2019 r. – protokół rozprawy od 02:04:53 do 02:24:45)

Pismem z dnia 1 sierpnia 2018 roku pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę zawartą w dniu 5 lipca 1999 roku na czas nieokreślony z zachowaniem 3 miesięcznego o okresie wypowiedzenia, który upływał z dniem 30 listopada 2018 roku. Jako powód wskazał utratę zaufania do pracownika przez podejmowanie błędnych decyzji dla działalności pozwanej na kluczowym stanowisku:

- brak komunikacji z poległymi pracownikami – problemy związane z zarządzaniem produkcją, ryzyko strajku w miesiącu maju, niewspieranie zarządu w rozwiązywaniu problemu, pozostawienie niezakończonych uzgodnień pracowniczych, a tym samym brak zgłoszenia w/w ryzyka dla procesów operacyjnych pracownik udał się na urlop. Dodatkowo powstało ryzyko kontynuacji działalności pozwanej, strat finansowych i wizerunkowych, a tym samym likwidacją wielu miejsc pracy.

- brak planowania zgodnie z (...) klienta dot. akcji (...) (kwiecień/maj 2018) – akacja dodatkowa zaplanowana niezgodnie z grafikiem BOK i DH. Ryzyko zerwania kontraktu lub wysokiej kary finansowej mogącej stanowić ryzyko kontynuacji działalności.

- wygenerowanie straty finansowej na akcji (...) nieprzekazanie wytycznych na produkcje o rodzaju papieru do realizacji zlecenia, błędne zaplanowanie zlecenia, brak kontroli nad planowaniem – strata finansowa oraz problem operacyjny z realizacją zlecenia wg. wymaganego (...) klienta oraz innych strategicznych dla obsługiwanych klientów.

- wprowadzanie terminów realizacji nowych zleceń niezgodnie ze standardem obowiązującym na rynku np. zlecenie (...): działalnie na szkodę, które spowodowało, iż spółka poniosła utracone korzyści finansowe oraz wizerunkowe w ramach prowadzonego odrębnego postępowania na wybór dostawcy dla wydruków masowych w banku (...). Oferta I. dla w/w zlecenia była najkorzystniejszą, powód odrzucenia to błędne oszacowanie terminów realizacji i (...) klienta oraz do posiadanych technologii systemów kopertujących.

- budowanie negatywnego wizerunku firmy w strukturach zewnętrznych I., brak współpracy w rozwiązaniu problemów z poziomu produkcji oraz z innymi działami spółki – utrata wpływu na podległy zespół.

W okresie wypowiedzenia powód został zobowiązany do wykorzystania 36 dni urlopu wypoczynkowego. W pozostałym okresie został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Powód został pouczony o terminie wniesienia odwołania do sądu. Pismo powód odebrał w dniu 1 sierpnia 2018 roku.

Z dniem 30 listopada 2018 roku pozwana rozwiązała z powodem umowę o zakazie konkurencji.

(wypowiedzenie umowy o pracę – k. 142-142verte; rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji – k. 9)

Wynagrodzenie za pracę powoda liczone według zasad obliczania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 6.200 zł brutto.

(zaświadczenie – k. 155)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, w tym korespondencji mailowej przedłożonej przez obie strony postępowania. Autentyczność złożonych do akt sprawy dokumentów stanowiących dowód nie została zakwestionowana przez żadną ze stron. W niniejszej sprawie przede wszystkim istotne były zeznania świadków w różny sposób ocenione przez Sąd.

Zeznaniom świadka S. G. Sąd dał wiarę w całości. W tym zakresie miał na względzie, że świadek w chwili składania zeznań nie był związany z pozwaną, nie miał konfliktu z pozwaną. W okresie zatrudnienia powoda do lutego 2017 roku miał wiedzę na temat tego jak powód wykonywał swoją pracę, na temat przebiegu procesu produkcyjnego oraz sytuacji finansowej i kadrowej panującej w spółce. Miał również wiedzę jako przełożony na temat tego jak wykonywał pracę w dłuższym okresie czasu oraz jak był oceniany w zakresie wykonywanych obowiązków.

Zeznaniom świadka K. G. Sąd dał wiarę tylko w części na temat tego, że pracownicy sygnalizowali nieadekwatne ich zdaniem zarobki. Nie są jednak wiarygodne zeznania świadka w zakresie w jakim twierdził, że pracownicy pozwanej składali na powoda skargi do niej oraz do Rady Pracowniczej. Żaden z zeznających w sprawie świadków nie potwierdził takich okoliczności, że na powoda były skargi i uwagi na sposób w jaki postępuje z pracownikami. Powód był osobą wymagającą od podwładnych jednak nie oznacza to, że jeśli nawet pracownicy mieli uwagi do stawianych im wymagań, że skarżyli się na postępowanie powoda wobec nich. Strona pozwana, na której ciążył obowiązek dowodzenia w tym zakresie, nie przedstawiła żadnych świadków, który potwierdziliby przed Sądem Pracy, że złożyli skargi na powoda i w jakim zakresie.

Zeznaniom świadka M. K. (1) Sąd dał wiarę tylko w części w jakiej wskazywał, że powód otrzymał zgodę na urlop wypoczynkowy w kwietniu i maju 2018 roku, spotkań co poniedziałek w których uczestniczył powód, on oraz Zarząd. Na tych spotkaniach omawiane były kwestie problemowe związane z procesem produkcji, ewentualne opóźnienia lub braki w materiałach i usterki w sprzęcie. Ponadto świadek wiarygodnie zeznał na temat braku jasno określonych standardów co do terminów obowiązujących w branży, pracy powoda w nadgodzinach oraz tego, że on jako przełożony dobrze oceniał powoda. Również wiarygodne jest to, że powód nie był odpowiedzialny za trudności w związku z akcjami (...), (...) oraz wyznaczeniu terminu w zapytaniu ofertowym (...). Nie są natomiast wiarygodne zeznania świadka w zakresie w jakim twierdził, że powód nie interesował się kwestią wynagradzania podległych pracowników. Przeciwnie, powód brał udział w ustalaniu porozumienia dotyczącego premii podległych pracowników niższych szczebli u pozwanej. Nie jest wiarygodne, że podejście powoda w kwestii wyznaczenia terminu na wykonanie zleceń dla (...) było asekuracyjne. Była to kwestia czysto ocenna świadka, niepoparta żadnymi argumentami. Powód informował między innymi jego w mailach kierowanych do jego wiadomości, że były problemy z obsadą zmian oraz że była zbyt duża ilość zleceń, co uniemożliwiało terminowe wykonywanie zleceń dla (...).

Świadcowi P. P. w zakresie składanych przez niego zeznań Sąd dał wiarę w całości z powodów tożsamy jak świadkowi S. G.. Ponadto świadek zeznał, że nierealizowanie zleceń w terminach wynikało z tego, że były wstrzymane dostawy materiałów z powodu braku lub nieterminowych płatności. Potwierdzenie w korespondencji mailowej również znajduje to, że powód podejmował kroki w celu zapewnienia ciągłości produkcji. Powód - jak produkcja miała przestój z tej przyczyny, że była awaria lub braki w materiałach - otrzymywał zgłoszenia od kierowników zmian. Dalej przekazywał to do serwisantów lub do działu handlowego lub zapatrzania (logistyki). Wiarygodne jest ponadto to, że powód dbał o pracowników niższego szczebla w zakresie ich wynagrodzeń. Proponował stawki wynagrodzenia lub premii dla podległych pracowników, kierując prośby do Zarządu. Jednak powód nie miał wpływu na to, że zostały wypłacone niższe premie niż wnioskował. Nie ma znaczenia w tym przypadku, że świadek w momencie rozwiązywania z powodem umowy o pracę nie był już zatrudniony w pozwanej. W toku postępowania dowodowego brak było podnoszonych przez żadną ze stron, że proces produkcji lub organizacja pracy zmieniła się od 2017 roku w stosunku do sierpnia 2018 roku. Wobec tego aktualna pozostaje ocena pracy powoda, skoro pozwana podawała, że utrata zaufania była wynikiem dłużnego okresu czasu.

Zeznaniom świadka A. U. Sąd dał wiarę w zakresie, że pracownicy pozwanej nie chcieli pracować w nadgodzinach i w weekendy z powodu niskich wynagrodzeń, a także dał wiarę co do kontaktów z powodem po godzinach pracy i udzielania przez niego odpowiedzi na pytania. Wskazał również, że harmonogram wykonywania zlecenia w zakresie końcowego terminu wykonywania był związany z możliwościami pozwanej. Ponadto wiarygodne jest, że za wynagrodzenia w spółce były odpowiedzialne osoby inne niż powód, tj. Zarząd. Ponadto wiarygodne były również zeznania świadka, że jeśli pytał powoda o termin realizacji danego zlecenia, to otrzymywał informacje na ten temat, czy zostanie ono wykonane w terminie, czy nie oraz z jakich powodów, jeśli byłyby opóźnienia. Za wiarygodnością zeznań świadka przemawia dodatkowo fakt, że pracował w pozwanej i w momencie składania zeznań i w momencie zakończenia stosunku pracy z powodem.

Zeznaniom świadka K. Z. Sąd dał wiarę w zakresie w jakim twierdziła, że powód informował o opóźnieniach w realizacji zlecenia dla (...) oraz o przyczynach opóźnień. Natomiast nie są wiarygodne zeznania, że winą powoda było to, że pracownicy nie chcieli przychodzić do pracy w nadgodzinach lub w weekendy. Sąd ustalił, że przyczyną tego faktu

było to, że u pozwanej ci pracownicy mieli niskie wynagrodzenia oraz niekorzystny system premiowania. Ponadto nie jest wiarygodne, że mimo podpisanej umowy o relację zleceń z (...) nie mogło być przekroczeń bo wiązało się to z karami finansowymi. Jak wynika z ustaleń Sądu (...) przyjmowało ewentualne przekroczenie terminu bez nakładania dodatkowych kar pieniężnych na pozwaną.

Sąd dał wiarę powodowi J. M. w całości w zakresie jego zeznań. W ocenie Sądu zeznania te są spójne i logiczne, dają pełny obraz tego jak powód pracował, jaką wagę przywiązywał do wykonywanych przez siebie obowiązków. Przed wszystkim zeznania powoda znalazły potwierdzenie w dokumentach złożonych do sprawy przez obie strony oraz zeznaniach świadków ocenianych zgodnie z doświadczeniem życiowym.

Natomiast A. P. jako Prezesowi Zarządu pozwanej Sąd nie dał wiary. Zeznania przedstawiały wersję wydarzeń odmienną niż przedstawili świadkowie i w ocenie Sądu takie twierdzenia jako nieuprawnione stanowiły tylko linię procesową przygotowaną na potrzeby tej sprawy. Wbrew temu co zeznała Prezes pozwanej, powód w sposób należyty wywiązywał się ze swoich obowiązków, angażując się w nie.

Strony nie wносиły o uzupełnienie materiału dowodowego.

### ***Sąd zważył, co następuje:***

Przedmiotem rozpoznania Sądu w niniejszej sprawie było roszczenie powoda J. M. o odszkodowanie za niezgodne z prawem (nieuzasadnione) wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę.

Odnośnie zasadności roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę Sąd zważył, że do oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zastosowanie ma art. 45 § 1 KP. Stanowi on, że 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. Wobec tego przesłanką uzyskania odszkodowania jest ustalenie przez Sąd Pracy czy wypowiedzenie było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umowy o pracę. Przepis ten jednoznacznie więc odróżnia naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych przy dokonywaniu wypowiedzenia od jego zasadności. Natomiast zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zakresem tej regulacji objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która ma wypowiedzenie to uzasadniać, a jej celem jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyn wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Inaczej rzecz ujmując, 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. W konsekwencji, pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyn wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyn jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem. O ile wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej art. 30 § 4 k.p., to wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za bezzasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Przepis ten pozwala zatem na uznanie nieskuteczności zarówno wypowiedzenia dokonanego z naruszeniem formalnego wymagania określonego w art. 30 § 4 k.p., jak i wypowiedzenia, w którym pracodawca, podając przyczynę wypowiedzenia, nie naruszył wskazanego przepisu, lecz była ona niewystarczająca, aby uzasadniać wypowiedzenie, bądź okazała się nieistniejąca i w tym znaczeniu pozorna. W związku z tym, pomimo że związek wskazanej przez pracodawcę przyczyny

wypowiedzenia z oceną jego zasadności jest oczywisty, gdyż ocena ta powinna być dokonywana w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę, to ocena zasadności wypowiedzenia nie mieści się w płaszczyźnie art. 30 § 4 k.p.

W tej sprawie pozwana jako przyczynę wypowiedzenia wskazała utratę zaufania do powoda. Utrata zaufania do pracownika jest bowiem co do zasady uważana za usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. W wyroku z dnia 25 listopada 1997r., I PKN 385/97 Sąd Najwyższy przyjął, iż utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Również naruszenie zasad współżycia społecznego przez pracownika może być podstawą do wypowiedzenia umowy o pracę. W niniejszej sprawie ponadto zaufanie, którym powinna pozwana obdarzyć powoda, jest szczególnie istotne, gdyż powód spełniał w pozwanej funkcję kierowniczą działu produkcji jako zastępca Dyrektora tego działu. W takiej sytuacji pozwana od powoda miała obowiązek wymagać, aby jego zachowania i działania przejawiały się dobrą starannością w wykonywaniu obowiązków oraz postępowaniu mającym na celu dobro pozwanej i kierowanego działu. Pozwana - ogólnie nazwaną przyczynę w postaci utraty zaufania - skonkretyzowała poprzez podejmowanie błędnych decyzji co miało się przejawiać w pięciu grupach zachowań.

Zanim Sąd przejdzie do stwierdzenia, czy wszystkie przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę były rzeczywiste i faktycznie zaistniały to Sąd wskazuje, że wskazane przyczyny w ramach utraty zaufania zostały dostatecznie skonkretyzowane. Powód jako Zastępca Dyrektora Operacyjnego ds. Produkcji konkretne wskazane przyczyny mógł porównać z konkretnymi sytuacjami, zachowaniami niezależnie do tego czy były one rzeczywiste. Powód jak osoba zatrudniona u pozwanego pracodawcy od 1999 roku znał specyfikę swojego stanowiska pracy, zakres obowiązków oraz kompetencje. Ponadto pozwany pracodawca wskazywał również w zakresie przyczyn konkretne zachowania, które zarzucał powodowi. Wobec powyższego Sąd przejdzie do analizy tego, czy wskazane przyczyny w ramach utraty zachowania były rzeczywiste.

Odnosząc się wskazanego przez pozwaną ogólnie braku komunikacji z podległymi pracownikami skonkretyzowanego dalej przez konkretne działania Sąd zważył, że żadna z okoliczności wskazanych w ramach tej grupy nie potwierdziła się. Jak wynika z ustaleń Sądu samo ryzyko złożenia wypowiedzeń przez pracowników D. Produkcji nie wynikało z działań powoda, ale z sytuacji płacowej pozwanej. Pracownicy tego działu wskazali, że złożą wypowiedzenia z powodu zbyt niskich płac i niekorzystnego systemu premiowania. U pozwanej została zawiązana Rada Pracownicza. Powód współpracował z nią i Zarządem w celu wypracowania porozumienia o zmianie systemu wynagradzania. Do takiego opracowania już gotowego porozumienia doszło jeszcze przez udaniem się powoda na urlop, tj. 30 kwietnia 2018 roku. Co prawda porozumienie nie zostało zawarte w tym dniu, tylko na początku maja, jednak nie zostało ono zawarte w innym kształcie niż negocjowany przez powoda. W tym zakresie również nie można zarzucić powodowi tego, że nie zgłosił ryzyka strajku w maju dla procesów operacyjnych zanim udał się na urlop. Pozwana w ocenie Sądu miała świadomość tego, że istnieje niezadowolenie pracowników z systemu wynagradzania, jest ryzyko ewentualnego strajku lub złożenia wypowiedzeń. W uzgodnieniach systemu premiowania brał udział Zarząd pozwanej, czyli organ zobowiązany do reprezentacji ale także do prowadzenia wewnętrznych spraw spółki. Ponadto z natury tego organu wynika, że wszelkie decyzje dotyczące samej spółki podejmują członkowie jej zarządu. Zarząd mając świadomość tego, że pracownicy nie są zadowoleni z wynagrodzeń brał udział w negocjacjach z Radą Pracowniczą i powodem. W ocenie Sądu powód dołożył wszelkich możliwych starań w celu tego aby nie doszło do zaistnienia ww. sytuacji.

W odniesieniu do braku planowania zgodnego z (...) klienta dotyczącego akcji (...) Sąd uznał, że powód nie ponosi za to winy tylko sytuacja produkcji spółki. Nie było sporne, że pozwana i (...) miały zawartą umowę o wykonanie zleceń pakowania i wydruku. Podmiot ten przysyłał online (za pomocą sieci Internet) określone zlecenia, które następnie pozwana planowała co do kolejności wykonania. W umowie zawartej z (...) były wskazane terminy graniczne wykonania takiego zlecenia. Jednakże niedochowanie terminów określonych umową na przełomie kwietnia i maja 2018 roku wynikało nie z powodu złego zaplanowania przez powoda innych zleceń, czy nadania im niewłaściwych priorytetów. W istocie zlecenia z przełomu kwietnia i maja 2018 roku zostały wykonane z przekroczeniem terminu ale wynikało to z powodu braków w mocach produkcyjnych związanych z brakiem wolnych maszyn oraz brakiem



ludzi do pracy. Powód informował przełożonych w korespondencji mailowej o tym, że są braki kadrowe. Ponadto zwracał się do podległych kierowników zmian o to aby zapewnił dodatkowe obsady w weekendach. Jednak o ile nie doszło do prawidłowego obsadzenia zmian weekendowych czy wolnych maszyn to nie była to wina powoda. Przyczyną braku obsadzenia zmian dodatkowymi pracownikami był brak odpowiedniego wynagrodzenia. Pracownicy nie chcieli pracować w godzinach nadliczbowych, czy dodatkowych dniach z powodu niesatysfakcjonujących ich wynagrodzeń. Na poziom wynagrodzeń powód nie miał bezpośredniego wpływu, oprócz tego że działał na rzecz poprawy wynagrodzeń pracowników podległego działu. Ponadto samo przekroczenie terminu nie spowodowało dla pozwanej jakichkolwiek strat finansowych oraz ryzyka zerwania umowy. Z ustaleń Sądu wynika, że pozwana współpracując z (...) miała co prawda w umowie wskazany termin wykonywania zleceń ale przekroczenie go nie spowodowało jednak konsekwencji. Ponadto również przed kwietniem 2018 roku pozwana wobec tego podmiotu miała opóźnienia w wykonaniu zleceń. Nie doprowadziło to również wtedy do zakończenia współpracy.

Odnosząc się do starty finansowej na akcji (...) Sąd uznał, że co prawda taka strata w istocie miała miejsce, jednak nie było to zawinione przez powoda. Nie jest prawdą, że powód nie przekazał wytycznych odnośnie papieru do realizacji zlecenia. Z treści korespondencji wewnątrz pozwanej kierowanej przez powoda do osób odpowiedzialnych za zaopatrzenie wynika, że powód wskazywał to, że potrzebny zapas papieru konkretnej specyfikacji po połowie: z trakcją i bez trakcji jest na trzy dni oraz na ten sam okres zapas kopert. Wobec tego Sąd uznał, że powód w sposób prawidłowy poinformował, że jest potrzebne zabezpieczenie określonej ilości papieru na wykonanie konkretnego zlecenia dla (...). Takie wytyczne o ilości papieru zostały przekazane do kierowników zmian. Wobec tego kierownicy poszczególnych zmian wiedzieli jakiego papieru używać. Ponadto powód poinformował Członka Zarządu pozwanej A. P. o tym, jak będzie realizowane zlecenie dla (...) w mailu z 10 kwietnia 2018 roku (k. 162). Do tak zaplanowanego zlecenia nie zostały złożone żadne zastrzeżenia. Wobec tego sporo dopiero na etapie składania wypowiedzenia pozwana wskazuje, że błędnie została zaplanowana akcja (...) to powinna to powodowi wskazać już po wysłaniu maila 10 kwietnia 2018 roku. W tej sprawie nie zostały zgłoszone zastrzeżenia. Ponadto powód miał wpływ tylko na część realizacji zlecenia. Od 30 kwietnia 2018 roku nie miał wpływu na realizację zlecenia i ewentualne powstałe opóźnienia, gdyż od tego dnia przebywał na zaplanowanym urlopie wypoczynkowym. Nie miał również w zakresie swoich obowiązków możliwości zabezpieczenia innych rodzajów papieru – pobrania innego papieru z magazynu niż ten jaki był wskazany w specyfikacji i taki jaki został zamówiony.

W odniesieniu do błędnego oszacowania terminów realizacji dla zlecenia (...) i ostatecznego niewybrania oferty pozwanej Sąd uznał, że powód dochował należytej staranności w zaplanowaniu odpowiedniego do możliwości produkcyjnych terminu wykonania zlecenia. Jak wynika z ustaleń Sądu (...) jako nowy klient składał zapytania ofertowe do podmiotów działających na tym samym rynku co pozwana. Wskazywał jakie zlecenie o konkretnych parametrach chce aby zostało dla niej wykonane. Natomiast, co jest niesporne, podmiot ten nie wskazał terminu do którego chce aby zlecenie zostało wykonane. Jako, że planowanie zleceń i ocena tego ile czasu zajmie realizacja należała między innymi do powoda wskazał on określony termin. Wskazując terminy, w których D. Produkcji byłby w stanie wykonać zlecenie, powód kierował się obłożeniem pozwanej innymi zleceniami. W ocenie Sądu podanie dłuższego terminu przez powoda wynikało z dbałości o interesy pozwanej w ten sposób, że nie wskazał terminu, który byłby wątpliwy w dotrzymaniu. W konsekwencji wyboru oferty pozwanej przez (...) i niedotrzymaniu terminu wykonania zlecenia, mogło to narazić pozwaną w przyszłości na straty finansowe w postaci ewentualnej kary. Powód w sposób prawidłowy ocenił, że w tym momencie pozwana nie dysponuje wystarczającymi możliwościami produkcyjnymi i nie podał terminu krótszego niż optymalny do dotrzymania. Nie może w tym zakresie obciążać powoda fakt, że w momencie odpowiedzi na zapytanie (...) pozwana nie miała możliwości aby skrócić termin realizacji zlecenia. Sąd zwraca uwagę, że również w tym okresie pozwana realizowała określone zlecenia dla innych podmiotów i ewentualne opóźnienia w wykonywaniu tamtych zleceń na korzyść krótszego terminu (...) mogły spowodować kary finansowe. Również w tym zakresie Sąd wskazuje, że na rynku na którym funkcjonuje pozwana nie obowiązują jednolite standardy realizacji zleceń wydruku i kooperowania. Każdy podmiot miał indywidualnie ustalone przez siebie terminy wykonywania zleceń. Nie istniały sztywne standardy, każdy podmiot termin realizacji zlecenia dostosował je od aktualnie posiadanych możliwości produkcyjnych.

Odnosząc się do ostatniej wskazanej przyczyny w ramach utraty zaufania Sąd wskazuje, że nie doszło do budowania negatywnego wizerunku firmy w strukturach wewnętrznych pozwanej oraz braku współpracy w rozwiązywaniu problemów z poziomu produkcji, a także powód nie stracił wpływu na podległy zespół. Wbrew temu co zostało wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę, powód miał dobry kontakt z innymi pracownikami pozwanej, w tym z podległymi kierownikami. Jako pracownik pozwanej był dyspozycyjny jeśli chodzi o możliwość kontaktu z nim, nawet poza godzinami pracy. W sytuacjach gdy brak było kierowników na konkretnej zmianie, to powód mimo, że nie leżało to w zakresie jego obowiązków, wykonywał obowiązki za kierownika. Ponadto powód pracował w godzinach nadliczbowych, zdawał sobie sprawę z braków kadrowych. Odnosząc się do zarzucanego w toku postępowania faktu, że powód większość czasu przebywał w gabinecie i zajmował się pracą biurową Sąd uznał, że było to uzasadnione obowiązkami powoda w zakresie planowania. Powód jako Zastępca Dyrektora Operacyjnego D. Produkcji w zakresie swoich obowiązków miał planowanie i ustawianie według kolejności wykonywanie zleceń. Wobec tego większość czasu poświęcał na dokonywanie ustaleń w biurze. W momencie, gdyby powód przebywał więcej czasu na hali produkcyjnej to spowodowałoby to, że mógłby niewystarczającą ilość czasu poświęcić na realizację zadań związanych z zaplanowaniem zleceń i ustawieniem kolejności. Sąd ponadto nie zgadza się z tym, że powód nie współpracował w rozwiązywaniu problemów z poziomu produkcji. Powód był zainteresowany i znał problemy pracowników działu produkcji. Wiedział, że pracownicy nie są zadowoleni z zarobków. Dlatego też uczestniczył w negocjacjach Zarządu z Radą Pracowniczą co zakończyło się zawarciem porozumienia. Ponadto rozwiązywanie problemów z poziomu produkcji przejawiało się dyspozycyjnością dla Zarządu pozwanej, innych pracowników Biura (...). Powód jako pracownik pozwanej był osobą, na którą można było liczyć w sytuacji konieczności zastępstwa kierownika zmiany.

Reasumując Sąd po dokonaniu analizy wszelkich okoliczności wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę uznał, że pozwana nie miała obiektywnych podstaw do utraty zaufania do powoda jako pracownika. Zachowania i sposób postępowania wskazywany przez pozwaną jako jednoznacznie negatywny, nie potwierdziły się lub biorąc pod uwagę kontekst sytuacji, nie wynikały z działań powoda. Powód, wbrew temu co zostało wskazane w wypowiedzeniu, powinien być oceniony jako pracownik dobrze wykonujący swoje obowiązki pracownicze.

Mając na względzie fakt, że wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę było nieuzasadnione, tj. przyczyny wskazane w nim nie potwierdziły się, uzasadnia to zasądzenie powodowi odszkodowania. Odnośnie wysokości należnego powodowi odszkodowania Sąd oparł się na regulacji z art. 47<sup>1</sup> KP, zgodnie z którym odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 KP, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powód był zatrudniony u pozwanej ponad 3 lata – od 1999 roku. Wobec tego okres wypowiedzenia powoda wynosił 3 miesiące. Odszkodowanie, które przysługuje powodowi, wobec tego wynosi 18.600 zł (3x 6.200 zł = 18.600 zł).

W przedmiocie odsetek Sąd miał na uwadze, że powód wnosil o zasądzenie ich od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty. W ocenie Sądu takie żądanie jest nieuzasadnione. Odsetki ustawowe za opóźnienie przysługują w momencie, kiedy następuje opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego (art. 481 § 1 k.c.). Roszczenie o zapłatę odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę staje się wymagalne z dniem w którym upływał okres wypowiedzenia. W tej sprawie okres wypowiedzenia umowy o pracę powoda upływał z dniem 30 listopada 2018 roku. Wobec powyższego po dniu upływu okresu wypowiedzenia pozwana pozostawała w zwłoce z zapłatą odszkodowania. Oznacza to, że uzasadnione jest zasądzenie odsetek od dnia 1 grudnia 2018 roku do dnia zapłaty odszkodowania. Natomiast w pozostałym zakresie roszczenie o odsetki podlegało oddaleniu z tego względu, że nieuzasadnione jest żądanie zapłaty odsetek od odszkodowania, gdy pozwana nie pozostawała w zwłoce z jego zapłatą.

W konsekwencji Sąd na podstawie ww. przepisów zasądza od (...) Spółki Akcyjnej Oddziału R. w R. na rzecz J. M. kwotę 18.600 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 grudnia 2018 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania i w pozostałym zakresie roszczenia o odsetki, oddala powództwo w punkcie 2.

Odnośnie zasądzenia kosztów procesu Sąd miał na względzie art. 100 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2017.1797),

przyjmując, że powód J. M. jest wygrywającym co do zasady. Uległ tylko w zakresie niewielkiej części roszczenia o odsetki, które było uboczne w stosunku do dochodzonej należności z tytułu odszkodowania, która została zasądzona w całości, zgodnie z żądaniem pozwu. W konsekwencji Sąd na podstawie ww. przepisów zasądza od (...) Spółki Akcyjnej Oddziału R. w R. na rzecz J. M. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz art. 98<sup>1</sup> k.p.c. Sąd nakazuje pobrać od pozwanej kwotę 1.152,78 zł tytułem kosztów sądowych. Na powyższą kwotę składają się: kwota 930 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić jako strona zwolniona z mocy ustawy oraz kwota 222,78 zł tytułem zwrotu wynagrodzenia mediatora tymczasowo zapłaconą przez Skarb Państwa. W zakresie zwrotu wynagrodzenia mediatora Sąd miał na uwadze, że pozwana przegrała co do zasady. Skierowanie do mediacji przez Sąd następuje w celu ugodowego zakończenia przez strony sporu. Skoro pozwana przegrała, to w takiej sytuacji zobowiązana jest zwrócić kwotę 222,78 zł tytułem wynagrodzenia mediatora.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności przyjmując, że jednomiesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 6.200 zł.