

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 4 lipca 2018 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa P. G. przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz P. G.: tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem kwotę 8.910 zł (pkt 1), tytułem zwrotu kosztów procesu kwotę 180 zł (pkt 2), nakazał pobrać od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 446 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych (pkt 3), nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 2.970 zł (pkt 4).

Sąd Rejonowy wydał powyższe orzeczenie w oparciu o następujący stan faktyczny:

Powód P. G. był zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. na podstawie umowy o pracę od dnia 19 lutego 2008 roku na stanowisku operatora komputerowego. Od 1 października 2008 roku podstawę zatrudnienia stanowiła umowa zawarta na czas nieokreślony z wynagrodzeniem 2.100 zł brutto.

Od 1 marca 2012 roku wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 3.300 zł brutto. Z dniem 1 czerwca 2013 roku, na mocy porozumienia stron, wynagrodzenie zasadnicze powoda zostało obniżone do kwoty 2.640 zł brutto. Obniżka wynagrodzenia o 20% dokonana w połowie 2013 roku pozostawała w związku z działaniami restrukturyzacyjnymi i dotyczyła większości pracowników.

Od kwietnia 2014 roku wynagrodzenie powoda składało się z wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 2.640 zł i stałego dodatku wprowadzonego w związku z poprawą sytuacji finansowej w kwocie 330 zł. Oprócz wskazanych stałych elementów wynagrodzenia powód miał wypłaconą premię w miesiącu listopadzie 2014 roku, w grudniu 2014 roku i w marcu 2015 roku. Wynagrodzenie powoda w pozwanej spółce liczone według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.970 złotych.

Prezesem zarządu pozwanej spółki jest M. J.. Bezpośrednim przełożonym powoda była A. W. (1).

Praca powoda wiązała się z obsługą komputera. Było to wprowadzaniem danych do komputera, rysowanie map.

Pozwana spółka zajmuje się realizacją usług informatycznych w dwóch obszarach jednym jest wytwarzanie oprogramowania, drugim tworzenie cyfrowych map danych zintegrowanych z mapami cyfrowymi.

Spółka od listopada 2015 roku realizowała projekt (...) polegający na paszportyzacji (rysowaniu przebiegu linii sieci energetycznej i jej urządzeń na mapie) średniego i niskiego napięcia oraz budowie schematów stacji transformatorowych. Z końcem marca 2017 roku został odebrany końcowy etap prac. Produkcyjny projekt zakończył się z końcem kwietnia 2017 roku.

Kiedy pozwany przystąpił do realizacji projektu (...) były już opóźnienia w jego wykonaniu. W wakacje 2016 roku zostało zorganizowane spotkanie, na którym wskazano, że zespół winien zintensyfikować pracę. Były to uwagi kierowane od ogółu pracowników. Pracownicy także otrzymywali informacje, że są opóźnienia, że projekt przynosi straty. Niektórzy pracownicy wykonywali także swoje obowiązki w domu po godzinach swojej pracy.

Realizacja projektu (...) wymagała rozszerzenia zatrudnienia pozwanej. Stan zatrudnienia został powiększony o zleceniobiorców i osoby zatrudnione za pośrednictwem Urzędu Pracy. Na umowę zlecenia zatrudniono ponad 20 osób. Osoby te wykonywały pracę analogiczną jak operatorzy systemu.

W trakcie pracy przy projekcie (...) powód początkowo pracował nad liniami średniego napięcia, następnie odpowiadał za schematy stacji transformatorowej.

Powód i trzech innych pracowników odbyli szkolenie, po którym mieli za zadanie wdrożyć pozostałych pracowników. W związku z powyższym powodowi nieformalnie powierzono funkcję team leadera, z czym nie wiązała się zmiana stanowiska w umowie o pracę ani wysokość wynagrodzenia za pracę. Jako team leader powód chętnie pomagał innym pracownikom, dzielił się swoją wiedzą. Był do dyspozycji, kiedy ktoś potrzebował jego pomocy.

W okresie od listopada/grudnia 2016 roku do lutego 2017 roku powód pracował na dwie zmiany: od 6:00 do 14:00 – 15:00 i od 13:00 - 13.30 do 22:00. Zdarzało się, że kiedy pracował na poranną zmianę musiał przyjść ponownie do pracy, po to by zamknąć zakład o 22:00. Poza tym okresem powód pracował w godzinach 8:00 -16:00. Zwykle jednak przychodził do pracy po godzinie 7:00 i wychodził o 16:00.

W pozwanej spółce funkcjonował Regulamin Pracy. W art. 12 § 3 tego Regulaminu wskazano, iż jeżeli dobowy wymiar czasu pracy wynosił co najmniej 6 godzin, pracodawca był obowiązany wprowadzić przerwę w pracy trwającą 15 minut, którą wlicza się do czasu pracy. Art. 12 § 4 stanowił, że pracownikowi wykonującemu pracę przy obsłudze komputera przysługuje 5 minutowa przerwa po każdej godzinie pracy przy monitorze ekranowym. Przerwa ta wliczana jest do czasu pracy.

Pracodawca powoda nie określał, w jakich godzinach pracownicy mogą korzystać z przerw.

Pracownicy palili papierosy na zewnątrz budynku. Przerwy trwały do 10 minut. Powód w czasie pracy korzystał z takich przerw na papierosa, trwały one ok. 3 – 5 minut. Był osobą, która z takich przerw korzystała najkrócej. Powód wracał z nich, kiedy pozostali jeszcze korzystali z przerwy na papierosa. W przerwie na papierosa uczestniczyły również osoby, które nie paliły. Papierosy powód palił co ok. 1,5 godziny, zaś w ciągu dnia wypijał ok. 3 kaw. W zespole powoda papierosy paliło 5 - 6 osób. Nikt nie zwracał uwagi pracownikom na to, że przerwy na papierosa są zbyt częste albo że trwają za długo. Powodowi prezes zarządu jeden raz zwrócił uwagę, że pali. Była to wypowiedź w formie "o palacze" skierowana do osób, które wtedy stały na zewnątrz i paliły.

Zdarzało się, że w czasie pracy miały miejsce rozmowy nie dotyczące pracy, jednak nie dezorganizowało to pracy zespołu. Powód nie był inicjatorem tych rozmów. Uwagi w zakresie uciszania zespołu formułował S. Z. (1) – uciszał on zespół. S. Z. (2) sam również uczestniczył w rozmowach nie dotyczących pracy.

Zdarzało się, że zespół był upominany w zakresie długości trwania przerw, rozmów w czasie pracy, wydajności pracy, jednak te uwagi nie były kierowane bezpośrednio do powoda.

Powód po przyjściu do pracy robił sobie kawę – jak inni pracownicy. Miały miejsce sytuacje, że powód, tak jak i inni pracownicy, w czasie pracy wychodził do sklepu (...) po zakupy spożywcze. Takie wyjście trwało do 15 minut. Generalnie nie było zastrzeżeń położonych do tego rodzaju wyjść. Sklep znajdował się w odległości ok. 100 metrów od miejsca świadczenia pracy, po drugiej stronie ulicy. Często zdarzało się, że jedna osoba wychodząc do sklepu pytała innych, czy czegoś potrzebują.

A. W. (2) - bezpośrednia przełożona powoda wiedziała o wyjściach pracowników do sklepu, sama również prosiła o kupienie czegoś dla niej. Powód nie wychodził do (...) częściej niż inni pracownicy. Do sklepu wychodziły różne osoby. W przypadku powoda wyjścia do sklepu miały miejsce raz, dwa, trzy razy w tygodniu. Zdarzało się, że powód wychodził wspólnie z T. K. (1). Codziennie w L. zakupy dla pracowników robił T. K. (1). Była to osoba, która najczęściej wychodziła w tym celu. Praktyka wychodzenia przez pracowników do (...) była znana osobom zarządzającym spółką - nikt nie zgłaszał przeciwko temu uwag. Była jednorazowa sytuacja kiedy A. W. (1) około listopada 2016 roku zakazała wychodzenia na zakupy do (...). Zakaz ten obowiązywał przez okres około dwóch tygodni. Po tym czasie pracownicy ponownie wychodzili do sklepu – odbywało się to za przyzwoleniem A. W. (1), która również korzystała z takich zakupów wykonywanych przez innych pracowników. W tygodniu A. W. (1) mogła korzystać ze dwa razy w tygodniu, choć też zdarzało się, że przez cały tydzień takich zakupów za pośrednictwem innych nie dokonywała.

Przerwa na posiłek, z której korzystali wszyscy pracownicy, trwała 15 - 20 minut. Przeważnie była odbywana około godziny 11:00. Czasami powód i jego przełożona korzystali z przerwy na posiłek w tym samym czasie.

Przerwy kawowe powoda i przerwy na papierosa nie były dłuższe i częstsze niż te, z których korzystali inni pracownicy pozwanej.

Wobec pracowników nie były przez przełożonych kierowane prośby czy żądania skrócenia czasu korzystania z przerw.

Zdarzało się, że powód wychodził do innego działu – działu szkoleń porozmawiać z pracującym tam pracownikiem M. Ś.. Takie rozmowy M. Ś. przeprowadzali z taką częstotliwością jak powód także inni pracownicy z działu powoda np. R. S., Ł. A. (1). Odnośnie przebywania w innym dziale powodowi została raz zwrócona uwaga przez prezesa zarządu w styczniu 2017 roku i raz przez jego kierowniczkę. W okresie zatrudnienia nie były stosowane kary porządkowe wobec powoda.

Merytorycznie nie było żadnych zastrzeżeń do pracy powoda.

Prace, za które powód był odpowiedzialny i jego zespół został zrealizowane w terminie. Nie było w tym przedmiocie żadnych opóźnień.

Powód sam wyszedł z inicjatywą, że skoro zakończył wcześniej pracę w swoim zespole, to wspomógł pracę zespołu wykonującego niskie napięcie. Pracę w swoim zespole powód zakończył w lutym 2017 roku i na okres miesiąca przeszedł do zespołu wykonującego niskie napięcie. Zajmował się poprawkami w zakresie niskiego napięcia.

W maju 2017 roku pozwana spółka dokonała analizy wyników projektu (...). Zarząd uznał, iż efektywność niektórych osób zaangażowanych w projekt odbiegała od założonej. Ostatecznie zysk z projektu (...) był dużo niższy niż zakładano. Uzyskano zysk na poziomie około 190.000 zł z prognozowanych 600.000 zł.

Pismem z dnia 31 maja 2017 roku pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 31 sierpnia 2017 roku, jako przyczynę wskazując co następuje:

„Brak zaangażowania i niewłaściwa postawa w pracy obserwowane zarówno w krótkim jak i w dłuższym okresie czasu wymaganych dla zajmowanego stanowiska Operator komputerowy – sposób pracy Pracownika pokazał, że znacząco częściej i na znacznie dłuższe okresy niż pozostali członkowie zespołu realizuje przerwy w trakcie pracy oraz prowadzi rozmowy niezwiązane z wykonywaną pracą, co dezorganizuje pracę innych osób w zespole oraz obniża motywację zespołu i pomimo informacji o konieczności zaprzestania takich zachowań nie skorygował swojej postawy, ponadto nie wykazuje zaangażowania w ramach odstępiania od niewłaściwych zachowań i zwiększenia efektywności i rezultatów własnej pracy”.

W czasie wręczania powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę obecni byli oprócz prezesa zarządu, bezpośredniej przełożonej powoda i samego P. G., jeszcze T. K. (1), M. M. oraz M. S., którym również wręczono wypowiedzenia.

T. K. (1), M. M. oraz M. S. w dniu 31 maja 2017 roku otrzymali wypowiedzenie ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2017 roku. Trójce tej wskazano co do zasady identyczne przyczyny wypowiedzenia to jest brak zadowalających efektów pracy obserwowany zarówno w krótkim jak i w dłuższym okresie czasu wymaganych dla zajmowanego stanowiska, nie osiąganie norm określonych dla zajmowanego stanowiska i nierokowanie osiągnięcia niezbędnych kompetencji umożliwiających realizację norm w ramach kolejnych projektów.

Od decyzji pracodawcy odwołał się T. K. (1). Sprawa z jego powództwa toczy się przed tut. Sądem pod sygn. akt X P 834/17.

W dniu 1 czerwca 2017 roku Prezes Zarządu pozwanej spółki przesłał do spółki na jej adres mailowy wiadomość o temacie „Komunikat w zakresie zmian w (...)”. Wskazano w niej, że projekt T. nie przyniósł pozytywnych rezultatów finansowych mimo bardzo dużego zaangażowania wszystkich. Realizując ten projekt spółka zyskała szanse na kolejne edycje oraz znakomite referencje na analogiczne projekty w perspektywie najbliższych lat. Wskazano, że jest szansa na rozwój działu pod warunkiem zmiany metody działania. W tym celu należy zbudować jeszcze sprawniejszy i efektywniejszy zespół, aby przygotować się do kolejnej edycji. W związku z tym, Prezes poinformował, że Zarząd zdecydował o zwolnieniu czterech osób (powoda, T. K. (1), M. M. i M. S.), które w okresie wypowiedzenia dokończą i prześlą rozpoczęte prace oraz wykorzystają zaległe urlopy, a pozostawić trzech liderów i czterech operatorów, których zadaniem będzie budowanie zespołów pod kolejne kontrakty. Prezes poinformował także, że uruchomiono działania weryfikujące możliwość zatrudnienia w innych firmach grupy (w A. i w dziale technicznym Aplikom), które prowadzą nabór nowych pracowników, gdzie będą mogli sprawdzić się w nowych rolach. Prezes wyraził nadzieję, że uda się zatrzymać część osób w grupie, a dla pozostałych podjęte zostaną działania wspierające znalezienie przez nich pracy.

Wiadomość mailowa z 1 czerwca 2017 roku była kierowana do wszystkich pracowników firmy i została ona im udostępniona.

W maju 2017 roku spółka zatrudniała około 33 pracowników.

Pracownicy byli kierowani przez Urząd Pracy do pozwanej na podstawie umowy o organizowanie prac interwencyjnych z dnia 7 kwietnia 2016 roku wraz z aneksami, którą zawarła pozwana spółka i która obowiązuje do chwili obecnej. Na podstawie tej umowy Urząd Pracy skierował do pozwanej 12 bezrobotnych osób na okres od 4 maja 2016 roku do 3 listopada 2016 roku na stanowisko operatorów systemów informatycznych w celu wykonywania paszportyzacji sieci energetycznej, tj. wprowadzania do systemu informatycznego graficznego przebiegu sieci energetycznych, przypisywania obiektom parametrów oraz danych atrybutowych). Przedmiotem umowy jest refundacja części kosztów poniesionych przez pozwaną na wynagrodzenia (831,10 zł), nagrody, składki na ubezpieczenia społeczne bezrobotnych skierowanych do pracy. W zamian za refundację kosztów pozwana zobowiązała się do zawierania z bezrobotnymi umów o pracę na okres co najmniej 9 miesięcy od dnia 4 maja 2016 roku w pełnym wymiarze czasu pracy i utrzymania w zatrudnieniu przez okres refundacji oraz przez okres 3 miesięcy po jej zakończeniu. W przypadku przerwania zatrudnienia z daną osobą pozwany miał obowiązek przyjęcia kolejnej osoby bezrobotnej i zawarcia z nią umowy na okres co najmniej uzupełniający.

Pozwana realizuje umowę bez zastrzeżeń ze strony Urzędu Pracy. Ponieważ w trakcie trwania umowy nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy z trzema osobami wykonującymi pracę w ramach prac interwencyjnych (z każdą w innym terminie), pozwana zgodnie z postanowieniami umowy miała obowiązek uzupełnienia trzech stanowisk pracy i tym samym zatrudnienia kolejnych trzech bezrobotnych. Jedną osobę do dnia 4 listopada 2017 roku, drugą osobę do 4 grudnia 2017 roku, trzecią osobę do 3 stycznia 2018 roku.

Ostatecznie trzy osoby wcześniej skierowane przez Urząd Pracy zostały zatrudnione przez pozwaną w dziale, w którym wcześniej pracował powód.

Powyższych ustaleń Sąd Rejonowy dokonał na podstawie zeznań zgłoszonych przez strony świadków, zeznań powoda i reprezentującego stronę pozwaną prezesa zarządu pozwanej spółki, jak również dowodów z dokumentów złożonych do akt sprawy. Przeprowadzone w sprawie dowody Sąd w zasadzie uznał za wiarygodne jako spójne i wzajemnie się uzupełniające.

Jako niewiarygodne, bo sprzeczne z twierdzeniami powoda i świadków, Sąd ocenił zeznania Prezesa Zarządu pozwanej w zakresie w jakim twierdził, że powód był niedostępny dla swojego zespołu, który wymagał jego wsparcia i ustaleń, co powodowało sytuację, że zespół ten był zagubiony, a jego praca zdeorganizowana. Jak podniósł Sąd I instancji, twierdzeniom Prezesa Zarządu przeczą zeznania przesłuchanych w charakterze świadków jego współpracowników, także tych którzy nie pracują już w pozwanej spółce i nie mają interesu w składaniu zeznań korzystnych dla

pracodawcy. Z ich twierdzeń wynika, że powód zawsze chętnie pomagał innym członkom zespołu (świadek Ł. A., D. M.), był wręcz „na każde zawołanie” (świadek T. K.), żaden ze współpracowników nie spotkał się z sytuacją, aby ktoś poszukiwał powoda, chciał od niego pomocy i go nie zastał. Co istotne z zeznań Prezesa Zarządu nie wynika by on sam był świadkiem takiego zdarzenia. Świadkiem jednej tylko sytuacji kiedy to pracownik podległy powodowi akurat chciał jego pomocy i go nie zastał miała być tylko A. W., nie pamięta jednak nawet nazwiska tego pracownika. Jak podkreślił Sąd Rejonowy, sam powód przyznał, że mogły mieć miejsce sytuacje, że ktoś potrzebował uzyskać od niego jakieś informacje w czasie gdy akurat nie było go w pokoju (choćby z powodu konieczności skorzystania z toalety), ale zawsze wtedy po powrocie był informowany o takiej sytuacji i od razu pomocy takiej osobie udzielał.

Podobnie jako gołosłowne należy ocenić twierdzenia Prezesa Zarządu i świadka A. W. o braku właściwego zaangażowania powoda w jego pracę i jakoby to właśnie postawa powoda przyczyniła się do opóźnień w projekcie. Twierdzeń tych strona pozwana nie udowodniła poprzez złożenie konkretnych danych, czy chociażby wyników pracy zespołu powoda. Ponadto przeczą im, a przez to są niespójne, zeznania świadka A. W., która przyznała, że prace, za które powód był odpowiedzialny i jego zespół zostały zrealizowane w terminie i nie było w tym przedmiocie żadnych opóźnień. Merytorycznie także nie było żadnych zastrzeżeń do pracy powoda. Z zeznań powoda wynika nadto, że zakończywszy wszystkie prace należące do jego zespołu wspomagał pracę innego zespołu wykonującego niskie napięcie.

Sąd Rejonowy wskazał nadto, że zeznania strony pozwanej okazały się gołosłowne także w zakresie twierdzeń, że zbyt niskie w stosunku do oczekiwań efekty pracy powoda były wynikiem przerw (na papierosa czy na zakupy w pobliskim sklepie) bądź rozmów na tematy nie związane z pracą, które w przypadku powoda miały być „znaczaco częstsze i znacznie dłuższe” niż w przypadku pozostałych pracowników. Sąd podkreślił, że po pierwsze strona pozwana, nie wykazała, że powód z potwierdzonych mu zadań się nie wywiązał, przeciwnie w świetle zeznań przełożonej powoda prace, za które powód był odpowiedzialny zostały zrealizowane i to w terminie. Po drugie strona nie wykazała, że faktycznie powód korzystał z przerw znacząco częściej i w większym wymiarze niż inni. Przerwy śniadaniowe w wymiarze 15-20 minut oraz przerwy 5 minutowe co godzinę (które powód miał prawo dowolnie wykorzystywać, nawet z przeznaczeniem na wypalenie papierosa) zostały przewidziane przez samego pracodawcę w regulaminie pracy. Co do wyjść po zakupy do (...), to w świetle zeznań świadków – w ocenie Sądu Rejonowego - nie były one częstsze niż w przypadku innych pracowników, przeciwnie nawet jeden z pracowników (i nie był to powód) na tym tle się znacząco wyróżniał. Chodzi tu o T. K. (1), który zakupy robił codziennie, na pewno najczęściej, co potwierdził też świadek R. N., a mimo to pracodawca rozwiązując z T. K. (1) umowę o pracę nie podał tej okoliczności jako przyczyny wypowiedzenia (k. 36). Co istotne zakupy jakich dokonywali pracownicy odbywały się za przyzwoleniem przełożonej, która też przy okazji sama z nich korzystała. Co do rozmów z M. Ś. – pracownicą innego działu, to rozmowy takie przeprowadzali także inni pracownicy. Zdaniem Sądu I instancji strona pozwana nie wykazała, że powód to robił częściej czy dłużej niż inni. Wreszcie w zakresie rozmów prowadzonych w samym zespole powoda, które miały dotyczyć tematów niezwiązanych z pracą to, w świetle zeznań świadków, nie ma podstaw do przyjęcia, że to powód był prowodyrem tych rozmów. Jeżeli zdarzyło się, że zespół został upominany w tym zakresie, to uwagi te nie były nigdy kierowane bezpośrednio do powoda. Sąd podkreślił, że w kontekście tego czy rozmowy komuś dezorganizowały pracę, to uwagi w zakresie uciszania zespołu formułowała wyłącznie jedna osoba (świadek S. Z.), która sama również uczestniczyła w tego rodzaju rozmowach nie dotyczących pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo o odszkodowanie, oparte na treści art. 45 §1 k.p., zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Sąd I instancji zwrócił uwagę, że wypowiadając powodowi umowę pracodawca zachował wymagania formalne jakie nałożone na niego zostały w art. 30 k.p., bowiem wypowiedzenie miało formę pisemną, została wskazana przyczyna uzasadniająca decyzję pracodawcy, a powód został pouczone o przysługującym prawie wniesienia odwołania do sądu. Formalnie zatem wypowiedzenie było prawidłowe, a powód kwestionował je wskazując na nieprawdziwą przyczynę wskazaną w pisemnym oświadczeniu. Zdaniem powoda rzeczywistą przyczynę stanowiła słaba kondycja finansowa pracodawcy i reorganizacja działu, w którym zatrudniony był powód.

Sąd Rejonowy podniósł, iż pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony zgodnie z art. 30 §4 k.p. ma obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Przyczyna wskazana przez pracodawcę nie musi mieć szczególnej wagi, ponieważ wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę (por. np. wyroki SN z dnia 5 listopada 1979 roku w sprawie I PRN 133/79, OSNCP 1980/4/77, z dnia 4 grudnia 1997 roku w sprawie I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598, z dnia 6 grudnia 2001 roku w sprawie I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002 nr 10, s. 34, z dnia 2 października 1996 roku w sprawie I PRN 69/96, LEX 28630). Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie przyjął jednak, iż podanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę ma charakter formalny i informacyjny, a sama przyczyna winna być skonkretyzowana i rzeczywista. Naruszeniem tego obowiązku jest więc brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (por. wyrok SN z dnia 7 kwietnia 1999 roku w sprawie I PKN 645/98, OSNP 2000/11/420).

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością tejże decyzji. Wskazana przyczyna powinna być przy tym na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia (wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2017 roku w sprawie II PK 37/16, LEX 2306364). Powoływanie się przez pracodawcę w trakcie procesu na niewywiązywanie się przez pracownika z nałożonych na niego obowiązków pracowniczych, należy uznać za spóźnione i niedopuszczalne, gdyż skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być pracownikowi znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiedzającego umowę (postanowienie SN z dnia 24 września 2015 roku w sprawie I PK 343/14, LEX 1998544).

Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór (wyrok SN z dnia 23 czerwca 2016 roku w sprawie II PK 152/15, LEX 2075711). Istotne jest bowiem by u podstaw jednostronnej czynności wypowiedzającej leżała nie jakakolwiek przyczyna, ale taka, której rzetelność i ciężar gatunkowy uzasadnia sięgnięcie przez pracodawcę po rozwiązanie umowy o pracę. Zasadność wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być rozważana z uwzględnieniem interesu pracownika oraz pracodawcy, co nie oznacza przyzwolenia na wypowiedzenie arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. O zasadności wypowiedzenia umowy o pracę decyduje także ocena społeczna całokształtu okoliczności motywujących to działanie pracodawcy. Dokonanie przez pracodawcę błędnej oceny co do istnienia wystarczającej przyczyny uzasadniającej - w jego przekonaniu - rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń z art. 45 § 1 KP, ponieważ wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przez pracodawcę przyczyna okazała się pozorna, jak i wówczas, gdy przyczyna ta faktycznie zaistniała i w ocenie pracodawcy uzasadniała wypowiedzenie, lecz - ze względu na jej wagę lub charakter - była niewystarczająca dla rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2008 r. II PK 119/07, Legalis Numer 121440; wyrok Sądu Najwyższego z 17 maja 2016 r., I PK 155/15, Legalis 1472869).

Sąd I instancji podał, że w przedmiotowej sprawie jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pozwany pracodawca wskazał:

- brak zaangażowania i niewłaściwą postawę w pracy obserwowane zarówno w krótkim jak i w dłuższym okresie czasu wymaganych dla zajmowanego stanowiska Operator komputerowy - sposób pracy, który pokazał, że znacząco częściej i na znacznie dłuższe okresy niż pozostali członkowie zespołu powód realizował przerwy w trakcie pracy oraz prowadził rozmowy nie związane z wykonywaną pracą, co dezorganizowało pracę innych osób w zespole oraz obniża motywację zespołu i pomimo informacji o konieczności zaprzestania takich zachowań nie skorygował swojej postawy,

- nie wykazywanie zaangażowania w ramach odstąpienia od niewłaściwych zachowań i zwiększenia efektywności i rezultatów własnej pracy.

Analizując po kolei powyższe przyczyny Sąd I instancji przypomniał, iż z art. 100 § 1 k.p. wynika obowiązek pracownika sumiennego i starannego wykonywania pracy oraz stosowania się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Obowiązek wykonywania pracy sumiennie oznacza powinność najlepszego – w intencji pracownika – jej wykonywania. Kryterium sumienności pracowniczej odwołuje się do właściwego stosunku psychicznego pracownika do wykonywanej pracy. Pracownik powinien wykonywać pracę z należytych wykorzystaniem sił i umiejętności, posiadanych kwalifikacji, doświadczenia zawodowego i wieku (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2006 r., sygn. I PK 161/05, PP 2006, Nr 11, s. 33, Legalis Numer 78473). Jeżeli pracownik naruszy obiektywne reguły staranności, dochodzi do niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania. Reasumując, można stwierdzić, że pracownik realizuje obowiązek sumiennego i starannego wykonywania pracy, jeśli wykonuje swoje czynności zgodnie z określoną wiedzą, przejawiając przy tym inicjatywę, w celu uzyskania jak najlepszych wyników.

Zebrany materiał dowodowy, w ocenie Sądu Rejonowego, nie dowiódł twierdzeń strony pozwanej o braku zaangażowania i niewłaściwej postawie powoda w pracy, które przyczyniłyby się do nieosiągnięcia spodziewanych po nim efektów pracy. Przeciwnie zeznania powoda, mające potwierdzenie w zeznaniach jego przełożonej świadka A. W. dowiodły, że wszystkie prace, za które był odpowiedzialny powód i jego zespół, zostały zrealizowane w terminie, a do pracy wykonanej przez powoda nie było merytorycznie żadnych zastrzeżeń. Co więcej powód zakończywszy w lutym 2017 roku prace, które były przedmiotem pracy jego zespołu (schematy stacji transformatorowej), zajmował się poprawkami w zakresie niskiego napięcia, nad którymi pracował inny zespół.

Co do zarzuconych powodowi przerw realizowanych w trakcie pracy Sąd I instancji podkreślił, że część z tych przerw (jak śniadaniowe w wymiarze 15-20 minut oraz 5 minutowe co godzinę przysługujące z tytułu pracy przy komputerze, które powód akurat wykorzystywał na wypalenie papierosa) należą do przerw ustawowych (art. 134 k.p., rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe), zagwarantowanych także przez pracodawcę w regulaminie pracy. Zarzucane zaś powodowi wyjścia powoda do sklepu stanowiły praktykę akceptowaną przez przełożonych powoda. Co więcej strona pozwana nie wykazała, aby faktycznie powód korzystał z przerw tego rodzaju znacząco częściej i w większym wymiarze niż inni. Nie tylko powód wychodził w czasie pracy, jego wyjścia nie były częstsze od innych pracowników, nadto odbywały się za przyzwoleniem bezpośredniej przełożonej powoda A. W. (1), która również korzystała z takich zakupów, oczywiście zrobionych przez innych pracowników, nawet w wymiarze do dwóch razy w tygodniu.

W kwestii podniesionych w odwołaniu rozmów, jakie powód miał prowadzić na tematy nie związane z wykonywaną pracą, które miały dezorganizować pracę innych osób w zespole i obniżyć motywację zespołu, Sąd zważył, iż faktycznie w czasie pracy miały miejsce rozmowy nietyczące pracy prowadzonej przez zespół. Jednakże strona pozwana nie wykazała, że to powód był inicjatorem tych rozmów i każdorazowym ich uczestnikiem, nie wykazała także, iż fakt uczestnictwa przez powoda w tych rozmowach rzeczywiście dezorganizował pracę innych bądź obniżał motywację całego zespołu. Powód przy tym, co wynika z jego zeznań potwierdzonych zeznaniami świadków, a której to okoliczności strona pozwana w postępowaniu nie zaprzeczała, przychodził do pracy przed umówioną godziną pracy, gdyż zwykle po godzinie 7:00 i wychodził o 16:00. W czasie tym, przekraczający 8-godzinny czas pracy, niewątpliwie mieścił się czas poświęcony przez powoda na wyjście do sklepu.

Sąd Rejonowy uznał, że w ocenie sprawy nie można pominąć istotnej okoliczności jaką była konieczność zatrudnienia w związku z realizacją projektu (...) dodatkowych osób, to jest zleceniobiorców i osób zatrudnionych za pośrednictwem Urzędu Pracy. Sąd przypomniał, iż na podstawie umowy zawartej z Urzędem Pracy do pozwanej skierowanych zostało 12 osób bezrobotnych, co do których w przypadku przerwania zatrudnienia z daną osobą pozwany miał obowiązek przyjęcia kolejnej osoby bezrobotnej i zawarcia z nią umowy na okres co najmniej uzupełniającej. W trakcie trwania

umowy nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy z trzema osobami wykonującymi pracę w ramach prac interwencyjnych w rezultacie czego pozwana spółka, zgodnie z postanowieniami umowy, miała obowiązek uzupełnienia tych trzech stanowisk pracy i tym samym zatrudnienia kolejnych trzech osób bezrobotnych. Na dzień 19 grudnia 2017 roku – według informacji PUP - była ta konieczność utrzymania w zatrudnieniu trzech osób odpowiednio do dnia 4 listopada 2017 roku, do 4 grudnia 2017 roku i do 3 stycznia 2018 roku.

Sąd podkreślił, że dopiero w maju 2017 roku pozwany dokonał oceny wyników projektu (...) pod względem efektywności, ale też przede wszystkim przyniesionych rezultatów finansowych, które okazały się być ponad trzykrotnie niższe od zakładanych. Zbyt niskie korzyści finansowe skutkowały poszukiwaniem rozwiązań dających oszczędności, zarząd podjął więc decyzję o wypowiedzeniu umów czterem pracownikom, w tym powodowi. Zbiegło się to też z informacją o konieczności zatrudnienia trzech nowych osób skierowanych przez Urząd Pracy w ramach umów zawartych z pozwaną Spółką, których zatrudnienie było tańsze, gdyż osiągały niższe wynagrodzenia niż zwolnieni pracownicy przy tych samych obowiązkach. Nadmienić należy, że praca powoda merytorycznie była oceniana pozytywnie, a prace powierzone jego zespołowi zostały zrealizowane w terminie. Trudno w tej sytuacji dać wiarę temu, że pozwany faktycznie w maju 2017 roku negatywnie oceniał pracę powoda, skoro prezes zarządu w piśmie z 1 czerwca 2017 roku, skierowanym do wszystkich pracowników, informował o dużym zaangażowaniu wszystkich w realizację projektu, jak również, że podejmie starania, aby zatrzymać część zwolnionych osób, a pozostałe wesprzeć w znalezieniu nowej pracy. W/w komunikat stanowił oficjalne stanowisko Zarządu wobec informacji krążących w spółce o złej kondycji finansowej i o tym, że projekt (...) nie przyniósł oczekiwanych rezultatów. Strona pozwana chcąc dopiero w postępowaniu wykazać, że powyższa deklaracja prezesa zarządu nie dotyczyła powoda, złożyła do akt mail z 30 czerwca 2017 roku stanowiący stanowisko przedstawiciela innej firmy o braku chęci zatrudnienia powoda. Wskazany mail (k. 41) nie dowodzi jednak, wbrew temu co strona zaprezentowała w odpowiedzi na pozew, że powód nie został zatrudniony właśnie ze względu na wskazane w wypowiedzeniu okoliczności, lecz raczej z uwagi na brak – w ocenie adresata maila – potencjału powoda na „przedsprzedaż, orientację handlową”, czyli niekoniecznie miało to być stanowiska odpowiadające temu, które powód zajmował u pozwanej.

Reasumując Sąd Rejonowy uznał, pozwana nie miała podstaw, aby wypowiadać umowę o pracę powodowi, ale to uczyniła. Zarzuty i twierdzenia powoda, że dokonane mu wypowiedzenie było nieuzasadnione, bowiem dokonano go na podstawie nieuczciwej oceny, starając się ukryć rzeczywiste powody rozwiązania umowy (przerzucając w sposób nieuprawniony ryzyko finansowe projektu i prowadzenia działalności na pracownika), okazały się zasadne i znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadków, samych stron, a także dowodach z dokumentów, chociażby maila kierowanego przez prezesa zarządu pozwanej w czerwcu 2017 roku do wszystkich pracowników, a naświetlającego wyniki finansowe spółki i rzeczywiste intencje związane ze zwolnieniem osób. Oceniając zasadność przyczyn wypowiedzenia umowy Sąd I instancji brał oczywiście pod uwagę, że jest to zwykły sposób ustania stosunku pracy, umożliwiający obu stronom realizowanie zasady swobody zatrudnienia (w przypadku pracodawcy w taki sposób, aby osiągnąć założone cele i dostosować strukturę zatrudnienia do aktualnych wymagań produkcyjnych). Nie może on jednak stanowić podstawy do swobodnych, arbitralnych ocen, skutkujących pozbawieniem zatrudnienia, jako efektem przerzucenia na pracownika ryzyka prowadzonej działalności. Powyższe, skutkowało uwzględnieniem powództwa o odszkodowanie.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z treścią art. 45 §1 k.p. 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. Zgodnie zaś z art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Powód był zatrudniony u pozwanego ponad 3 lata, a wysokość średniego miesięcznego wynagrodzenia za ostatnie trzy miesiące pracy wynosiła 2.970 złotych. Na mocy powyższego przepisu Sąd I instancji przyznał powodowi odszkodowanie w żądanej wysokości 8.910 złotych.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, zasądając obowiązek ich zwrotu od pozwanej jako strony przegrywającego na rzecz wygranego powoda. Koszty te stanowiły wynagrodzenie pełnomocnika ustalone na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1800).

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powoda opłaty od pozwu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 roku, poz. 623) w zw. z art. 98 k.p.c. Opłata sądowa została wyliczona jako 5% stawki odszkodowania

Sąd Rejonowy nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od w/w wyroku złożył pozwany reprezentowany przez radcę prawnego i zaskarżył wyrok w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie:

a) 233 § 1 ustawy z dnia 16 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego poprzez dokonanie błędnych ustaleń faktycznych, sprzecznych z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, niezgodnych z zasadami logiki oraz doświadczenia życiowego, polegających na uznaniu, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 31 maja 2017 r. złożonego powodowi (brak zaangażowania oraz zła postawa w pracy – czynienie zbyt dużej ilości i zbyt długich przerw w pracy) była nieprawdziwa, co miało bezpośredni i istotny wpływ na rozstrzygnięcie wydane w niniejszej sprawie w pierwszej instancji. Ustalenie to wynika z błędnych jednostkowych ustaleń faktycznych, na podstawie, których dokonano w/w ustalenia tj. w oparciu o:

1. Pominięcie okoliczności, że bezpośrednio po przyjeździe do pracy, po podpisaniu listy obecności, powód robił sobie „przerwy na kawę” w bufecie pozwanego połączone z rozmowami na tematy niezwiązane z pracą, trwające około 20 – 30 minut,
2. Nieuwzględnienie dowodu z nagrania załączonego do pisma pozwanego z dnia 29 marca 2018 r., na okoliczność długości wyjść do L.'a trwających do około 30 minut,
3. Uznanie, że dopuszczalne u pozwanego są przerwy śniadaniowe trwające powyżej 15 minut, w szczególności w kontekście art. 134 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy,
4. Zaniżenie ilości oraz długości przerw w pracy czynionych przez powoda, wbrew zeznaniom świadków oraz przesłuchaniom stron
5. Nieuzasadnione przypisywanie powszechności pewnych zachowań wśród pracowników, jak długie wyjścia na papierosa, wyjścia do L.'a, czy wyjścia do działu szkoleń na rozmowy towarzyskie z innymi pracownikami, w tym przede wszystkim z M. Ś.,
6. Porównanie poszczególnych przerw, co do ich częstotliwości i długości z różnymi pracownikami (przerwę na papierosa z pracownikami palącymi, przerwy na wyjście do L. z T. K. (1), przerwy na wyjście do działu szkoleń z Ł. A. (1) oraz R. S.), zamiast ogółu przerw, co do ich ilości i długości, z innymi pracownikami, co ostatecznie stworzyło pozory, że powód nie czynił tych przerw najwięcej,
7. Uznaniu, że pozwany akceptował zachowanie powoda, gdy zarówno sam pracodawca, jak i przełożona powoda, zwracali uwagi na niestosowność takiego zachowania, zwracali uwagi, wprowadzali zakazy wyjść do L.'a, a w ostateczności wypowiedzieli umowę o pracę z powodem,
8. Uznaniu, że brak powoda na stanowisku pracy do 3 godzin na dzień pracy, pełniącego funkcję team leadera, nie miało przełożenia na współpracowników ora ich zespół,

b) Art. 45 §1 k.p. oraz art. 47¹ k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie, wynikające z uznania, że brak zaangażowania oraz niewłaściwa postawa powoda w pracy – czynienie zbyt dużej ilości i zbyt długich przerw w pracy – nie stanowiło i mogło stanowić podstawy wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z powodem na czas nieokreślony.

W konsekwencji wniósł o:

- zmianę wyroku, poprzez oddalenie powództwa w całości oraz obciążenie powoda kosztami procesu, w tym obowiązkiem zapłaty na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 180,00 zł,
- zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych,
- przeprowadzenie rozprawy także pod nieobecność pozwanego,
- na podstawie art. 338 §1 k.p.c. na okoliczność uwzględnienia w/w wniosku, wniósł o orzeczenie o zwrocie od powoda na rzecz pozwanego spełnionego świadczenia w wartości 2.970,00 zł, któremu wyrok z dnia 4 lipca 2018 r., sygn. akt X P 850/17, nadał rygor natychmiastowej wykonalności,
- dopuszczenie dowodu z dokumentu w postaci potwierdzenia przelewu na okoliczność spełnienia przez pozwanego świadczenia w wartości 2.970,00 zł, któremu wyrok z dnia 4 lipca 2018 r., sygn. akt XP 850/17, nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

W dniu 4 października 2018 r. pełnomocnik strony pozwanej złożył odpowiedź na apelację wnosząc o jej oddalenie oraz o zasądzenie od strony powodowej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie jest zasadna.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Przede wszystkim brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu

pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Odmienna ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez powoda, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

Wbrew twierdzeniom powoda Sąd Rejonowy wszechstronnie rozważył cały zebrany w sprawie materiał dowodowy, odniósł się do wszystkich dowodów. Wskazał na jakich dowodach oparł się przy ustalaniu stanu faktycznego.

Odnosząc się do konkretnych zastrzeżeń strony pozwanej należy w pierwszej kolejności przypomnieć zarzuty, jakie zostały postawione powodowi w wypowiedzeniu umowy o pracę. Pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia wskazał: „brak zaangażowania i niewłaściwa postawa w pracy obserwowane zarówno w krótkim jak i w dłuższym okresie czasu wymaganych dla zajmowanego stanowiska Operator komputerowy – sposób pracy Pracownika pokazał, że znacząco częściej i na znacznie dłuższe okresy niż pozostali członkowie zespołu realizuje przerwy w trakcie pracy oraz prowadzi rozmowy niezwiązane z wykonywaną pracą, co dezorganizuje pracę innych osób w zespole oraz obniża motywację zespołu i pomimo informacji o konieczności zaprzestania takich zachowań nie skorygował swojej postawy, ponadto nie wykazuje zaangażowania w ramach odstąpienia od niewłaściwych zachowań i zwiększenia efektywności i rezultatów własnej pracy”.

W kontekście powyższej przyczyny trzeba podkreślić, że pozwany w toku postępowania nie wykazał przede wszystkim, żeby powód znacząco częściej i na znacznie dłuższe okresy niż pozostali członkowie zespołu realizował przewidziane przez przepisy prawa i pracodawcę przerwy w trakcie pracy, ani żeby prowadził częściej niż inni pracownicy rozmowy niezwiązane z wykonywaną pracą. Nadto skarżący nie wykazał, aby powyższe dezorganizowało w jakikolwiek sposób pracę innych osób w zespole czy obniżało motywację.

Należy podnieść, że Sąd Rejonowy w niniejszym postępowaniu, wbrew twierdzeniom skarżącego, nie pominął faktu, że powód po przyjściu do pracy pił kawę, natomiast to pozwany pominął fakt, że powód pomimo tego, że pracę rozpoczynał o 8.00 rano, w pracy był już po 7.00, co oznacza, że miał czas na wypicie porannej kawy przed przystąpieniem do swoich zadań. Nadto nie był on jedynym pracownikiem, który taką kawę pił, gdyż – jak wynika z zeznań świadków – takie czynności podejmowali również inni pracownicy.

Pozwany nie udowodnił w niniejszym postępowaniu, że przerwy przysługujące powodowi z racji stosunku pracy (przerwa 15 min. na zjedzenie posiłku i 5 min. przerwy po każdej godzinie pracy przy komputerze), trwały dłużej niż wynika to przepisów. W tym zakresie zeznania świadków wskazują mniej więcej ile taka przerwa mogła trwać. Jednocześnie, co podkreślali świadkowie, powód korzystał z tych przerw wspólnie z innymi pracownikami i długość przerw była podobna do tych, z których korzystali pozostali pracownicy. Pracodawca nie prowadził ewidencji długości przerw poszczególnych pracowników, tym samym ogólne stwierdzenia świadków, że przerwa na papierosa trwała 5-10 min, zaś przerwa śniadaniowa 15-20 min, nie mogą być interpretowane zgodnie z wolą pozwanego, jako przerwy przekraczające dopuszczalny czas. Część pracowników, w tym powód, przerwy 5 min. wykorzystywali na wyjście na papierosa. Powód często był osobą, która najkrócej korzystała z tych przerw i wracał do swoich zajęć, jak pozostali jeszcze zostawali na przerwie, co potwierdziły zeznania świadków. Poza tym, zgodnie z regulaminem, przerwa 5 min przysługiwała po każdej godzinie pracy przy komputerze, czyli mogło ich być 7, zaś w toku postępowania zostało wykazane, że powód korzystał z tych przerw co 1,5 godziny, a zatem mogły być one nieznacznie dłuższe. Nadto często przerwy śniadaniowe powód spędzał razem ze swoimi zwierzchnikami. Istotnym jest, że w toku procesu nie zostało wykazane, żeby P. G. „znacząco częściej i na znacznie dłuższe okresy niż pozostali członkowie zespołu” realizował te przerwy. Powyższego nie potwierdził zgromadzony w sprawie materiał dowodowy.

Słusznie wskazał Sąd Rejonowy, że jeśli chodzi o rozmowy z M. Ś. – pracownikiem innego działu - to pozwany nie wykazał by powód robił to częściej czy dłużej niż inni, ani nie udowodnił, że powód był prowadzącym rozmowy niezwiązanych z pracą między pracownikami. Powyższe krótkie rozmowy P. G. odbywał tak samo jak inni pracownicy. Nadto apelujący nie wykazał w żaden sposób, żeby takie zachowania powoda jak powyżej dezorganizowały pracę innych osób w zespole i obniżały motywację zespołu.

Fakt, że powód - tak jak pozostali pracownicy - w godzinach pracy udawał się na drobne zakupy do L.'a był bezsporny, jednakże materiał dowodowy zebrany w sprawie nie potwierdził by to P. G. najczęściej robił zakupy podczas pracy. Do sklepu wychodziły różne osoby. Z zebranego materiału dowodowego wynika, że to T. K. (3) codziennie robił zakupy w L.'u. Nadto były to wyjścia pracowników, o których pracodawca wiedział i je akceptował, zaś zwierzchniczka niejednokrotnie sama wskazywała powodowi czy innemu pracownikowi, co ma dla niej kupić. Tylko jeden raz A. W. (1), około listopada 2016 roku, zakazała wychodzenia na zakupy, do czego pracownicy (w tym również P. G.) się dostosowali. Jednakże zakaz ten faktycznie obowiązywał jedynie około 2 tygodni, a po tym czasie pracownicy ponownie zaczęli wychodzić do (...), co odbyło się za zezwoleniem zwierzchniczki, która również niejednokrotnie korzystała z zakupów dokonywanych przez innych wskazując pracownikom co mają dla niej kupić. W tym stanie faktycznym nie można więc obciążać powoda odpowiedzialnością za te wyjścia.

Należy podnieść, że skoro pracodawca był przekonany, że pracownicy nadużywali przerw w pracy i trwały one dłużej niż powinny, winien podjąć w tym zakresie zdecydowane działania poprzez bieżące nadzorowanie wprowadzanych kart rejestrujących wyjścia pracowników, rozliczania pracowników z wyjść, wprowadzenia jasnych i nieodwoływalnych reguł w tym zakresie. Tymczasem pozwany, tak jak i zwierzchnicy powoda, przyzwalał (z wyjątkiem krótkiego 2 tygodniowego okresu) na tego rodzaju zachowania wszystkich pracowników, a następnie pozwany usiłował przerzucić na powoda, który swoimi działaniami w żaden sposób nie odbiegał od innych pracowników, odpowiedzialność za powyższe. Poza tym, w toku zeznań pojawiło się stwierdzenie świadka A. W. (1) o statystyce i raportach prowadzonych w tym zakresie, jednakże powyższych dokumentów pozwany nie przedłożył w toku postępowania.

Za chybione należy uznać wywody apelacji, w których pozwany odnosi się do oceny pracy powoda jako team leadera, którego to stanowiska powód w oparciu o wypowiedzianą umowę o pracę nie zajmował, a zatem nie mogła ona stanowić uzasadnionej podstawy jej wypowiedzenia. P. G. zajmował bowiem stanowisko operatora komputerowego. Takie zarzuty nie znalazły się zresztą w dokonanej powodowi wypowiedzeniu. Niemniej trzeba podkreślić, że jak zeznawali świadkowie (w tym zwierzchniczka powoda) merytorycznie nie było żadnych zastrzeżeń do jego pracy, a zadania realizowane przez jego zespół były wykonane prawidłowo i w terminie, nie było żadnych opóźnień. Koniecznym jest również podkreślenie, że po zakończeniu swoich zadań w lutym 2017 roku powód z własnej inicjatywy udał się do zespołu wykonującego „niskie napięcie”, pomagał im i zajął się poprawkami w tym zakresie, mimo, że nie należało to do jego obowiązków. Nadto, jak zeznali świadkowie, jako team leader (pomimo braku takiego zapisu obowiązków w umowie) powód chętnie pomagał każdemu z pracowników, dzielił się swoją wiedzą i był do dyspozycji kiedy ktoś potrzebował jego pomocy. Jednorazowa sytuacja, o której mówiła A. W. (1), kiedy jeden z pracowników potrzebował pomocy powoda, a go nie zastał, bez wskazania gdzie powód wówczas przebywał, nie zmienia oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Świadkowie jasno bowiem wskazywali na chęć do pomocy powoda i realną pomoc, jaką od niego otrzymywali. A zatem, wbrew twierdzeniom apelacji, powód niewątpliwie angażował się w swoją pracę, co jasno wynika z zebranego materiału dowodowego.

Mając na względzie powyższe Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów, logicznie argumentując z jakich względów i w jakim zakresie zeznań pozwanego nie podzielił, oraz wskazując, w jakim zakresie uznał za wiarygodne zeznania powoda i świadków. Skarżący natomiast, polemizując w apelacji z oceną Sądu co do merytorycznej wartości poszczególnych dowodów, sugerując, iż Sąd działał w sposób stronniczy, nadto przedstawiając swój pogląd na sprawę i własną ocenę dowodów nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wnioski Sądu, co do wykonywania przez powoda pracy w nadgodzinach - były nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Z tych też względów podniesiona przez apelującego argumentacja nie mogła przynieść spodziewanych przez niego

skutków procesowych. Dodatkowo znamionem jest, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23 stycznia 2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27 września 2002 r. II CKN 817/00).

Zatem zarzut naruszenia art. 233 §1 k.p.c. należy uznać za chybiony.

Akceptacja powyższego sprawia, że błędne są - zdaniem Sądu Okręgowego – również zarzuty naruszenia art. 45 §1 k.p. oraz art. 47¹ k.p.

Zgodnie z treścią art. 45 §1 k.p. 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. Zgodnie zaś z art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę były nieuzasadnione. Pracodawca nie udowodnił bowiem, że działania powoda w postaci wyciągania pracowników na przerwę, nieobecności powoda na stanowisku pracy, gdy był potrzebny powodowały dezorganizację pracy albowiem z materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że powód nie korzystał z przerw w wyższym zakresie niż inni pracownicy i nie był inicjatorem rozmów niezwiązanych z pracą. Nie wykazał także braku zaangażowania w pracę albowiem, jak ustalono, zawsze był bardzo pomocny, po zakończeniu projektu, należącego do jego zespołu pomagał poprawiać projekt innego zespołu. Natomiast zarzuty i twierdzenia powoda, że dokonane mu wypowiedzenie było nieuzasadnione, bowiem dokonano go na podstawie nieuczciwej oceny, starając się ukryć rzeczywiste powody rozwiązania umowy, okazały się zasadne i znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadków, samych stron, a także dowodach z dokumentów.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

Z uwagi na to, że stroną powodową, która w postępowaniu apelacyjnym wygrała sprawę w całości, reprezentował pełnomocnik z wyboru, Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego rzecz powoda kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję, zgodnie z treścią art. 98 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1800)

Przewodniczący: Sędziowie:

K.K.-W.