

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lutego 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: P. B., A. W.

Protokolant: Małgorzata Weres

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 lutego 2019 r. we W.

sprawy z powództwa W. P.

przeciwko (...) Sp. z o.o. we W.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. we W. na rzecz powoda W. P. kwotę 25 000 zł (dwadzieścia pięć tysięcy złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 30 czerwca 2018r. do dnia zapłaty;

II. nakazuje pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) kwotę 1250 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy;

III. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8 660,65 zł brutto

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym dnia 21 marca 2018 r. (data prezentaty Biura Podawczego tut. Sądu) powód W. P. wniósł o uznanie oświadczenia pozwanego – (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę na czas nieokreślony za nieuzasadnione i naruszające przepisy prawa pracy oraz o zasądzenie z tego tytułu odszkodowania w równowartości kwoty trzykrotnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 30 czerwca 2018 r. do dnia zapłaty, a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych (k. 4#6).

Uzasadniając swoje stanowisko, powód podał, że od 1995 r. był zatrudniony przez pozwaną spółkę, początkowo jako pracownik budowlany, a od 1996 r. pracował na stanowisku majstra budowy. Przez cały okres zatrudnienia sumiennie i systematycznie wykonywał swoje obowiązki. Często pracował w godzinach nadliczbowych, a nawet w dni ustawowo wolne od pracy, nie domagając się należnego wynagrodzenia, co wynikało z jego silnego zaangażowania w sprawy pozwanej spółki. Przez cały okres zatrudnienia nie otrzymał upomnienia ani nagany. W ocenie powoda wręczona mu wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione, a użyta przez pracodawcę argumentacja nie pokrywa się z prawdą. Pracodawca nie przeprowadził z powodem żadnej rozmowy, z której wynikałoby, że ma do jego pracy zastrzeżenia opisane w uzasadnieniu wypowiedzenia. W październiku 2017 r. powód został oddelegowany do pracy w biurze w celu przygotowywania ofert przetargowych, co było spowodowane brakiem nowych kontraktów budowlanych. Była to praca kosztorysanta, która wykraczała poza zakres obowiązków powoda. Powód wskazał również, że w lutym 2018 r. zgłosił swojemu przełożonemu – W. T., że stan jego zdrowia uległ pogorszeniu w związku z astmą i alergią. W okresie od 13 lutego do 14 marca 2018 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim z

powodu problemów układu oddechowego i ostrych ataków duszności, co jego zdaniem mogło być przyczyną decyzji o zwolnieniu go z pracy. W dniu 15 marca 2018 r. stawił się do pracy i wówczas wręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę. Powód wskazał, że w ciągu 23 lat pracy u pozwanego ok. sześć razy przebywał na krótkich zwolnieniach lekarskich. Zdarzało się, że pomimo choroby przychodził do pracy. Nadto powód podniósł, że podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy ma charakter ogólny i nie jest wystarczająco konkretna.

W odpowiedzi na pozew wniesionej w dniu 19 kwietnia 2018 r. (data prezentaty Biura Podawczego tut. Sądu) pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, a także 17 zł tytułem opłaty od pełnomocnictwa (k. 13-19).

W uzasadnieniu pozwany potwierdził, że był pracodawcą powoda, który początkowo pracował na stanowisku monter a płyt gipsowo-kartonowych, a następnie na stanowisku majstra budowy, przez cały czas będąc zatrudnionym na pełen etat. Pozwany potwierdził również, że powód przez dłuższy okres przebywał na zwolnieniu lekarskim, jednak nie miało to żadnego wpływu na decyzję o wypowiedzeniu mu umowy o pracę. Pozwany wskazał, że wbrew twierdzeniom powoda podana w wypowiedzeniu przyczyna jest zgodna z prawdą, a także, że nie mógł być on zaskoczony wypowiedzeniem stosunku pracy, bowiem pozwany informował go o swoich zastrzeżeniach odnośnie do nierzetelnego wykonywania obowiązków pracowniczych w toku rozmów przeprowadzanych przez bezpośredniego przełożonego powoda – W. T.. Pozwany podał, że powód jako wieloletni pracownik cieszył się zaufaniem pracodawcy, jednak ten stan rzeczy uległ zmianie ok. czerwca lub lipca 2017 r., kiedy to postawa powoda znacząco się pogorszyła. Przejawiało się to m.in. niedostatecznym nadzorem pracowników na budowie skutkującym nieprawidłowym położeniem płytek i postawieniem ścianek, niedostatecznym nadzorem przy odbiorach np. niedopilnowaniem dokumentacji związanej z inwestycją, samowolnym opuszczaniem miejsca pracy i tym samym nieobecnością przy wykonywanych robotach. Powodowi powierzono dodatkowe obowiązki polegające na pracy biurowej, jednak nie wykraczało to poza zakres jego obowiązków i odpowiadało jego umiejętnościom. Już wcześniej, będąc kierownikiem robót na poszczególnych inwestycjach powód wykonywał podobne czynności. Tym razem powód wykonywał czynności niedbale, często opuszczał miejsce pracy, deklarując, że udaje się na budowę, na której w rzeczywistości go nie było. Ten sposób postępowania pociągnął za sobą negatywne konsekwencje finansowe dla pozwanej spółki. Przeprowadzenie z powodów rozmów dyscyplinujących nie przyniosło żadnej poprawy, bowiem ten zbywał krytyczne uwagi pod swoim adresem stwierdzeniami, że nie zamierza się przemęczać albo, że już się napracował. Na tym etapie nie podjęto jednak działań zmierzających do rozwiązania stosunku pracy w nadziei na to, że sytuacja ma charakter przejściowy. Nie nałożono na powoda żadnych kar porządkowych z uwagi na politykę firmy, która unika stosowania tego rodzaju instrumentów, wychodząc z założenia, że nie działają one motywująco na pracowników. Jak podała strona pozwana, o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę przesądził fakt, iż rozpoczął on prowadzenie własnej działalności gospodarczej i podjął próby pozyskania pracowników wśród osób zatrudnionych u pozwanego, dotyczyło to m.in. specjalisty-elektryka, któremu zaproponował współpracę, choć godziło to w interesy pracodawcy z uwagi na kluczowe znaczenie tego pracownika dla zakończenia realizowanej przez pozwanego inwestycji. Prowadzeniem tej działalności zajmował się także w okresie zwolnienia chorobowego i w godzinach pracy. Takie postępowanie powoda pozwany oceniał jako nielojalne i szkodliwe. Nie jest prawdą, że przyczyną wypowiedzenia było przebywanie przez powoda na zwolnieniu chorobowym. Pozwany zarzuca jedynie powodowi, że nie poinformował o fakcie przebywania na zwolnieniu, choćby drogą telefoniczną, co stanowiło kolejny przejaw braku troski o dobro pracodawcy. Odnośnie do zarzutu powoda związanego z wpływem warunków pracy na stan jego zdrowia pozwany wskazał, że poza powodem nikt inny, także przebywający w pobliskich pomieszczeniach pracownicy, nigdy nie skarżyli się na złą jakość powietrza. Nadto pozwany wskazał, że już po wręczeniu wypowiedzenia i wezwaniu do zwrotu sprzętu służbowego powód wykasaował z niego wyniki swojej pracy, co naraziło pozwanego na konieczność ponownego jej wykonania. W ocenie pozwanego postępowanie powoda uzasadniało wręcz rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, jednak w trosce o dobre obyczaje w spółce, nie chcąc szkodzić pracownikowi oraz w celu uniknięcia rozgłosu pracodawca zdecydował się rozwiązać umowę za wypowiedzeniem.

Wbrew twierdzeniom powoda podana przyczyna wypowiedzenia jest zdaniem pozwanego rzeczywista i wystarczająco konkretna, brak wymienienia szczegółowych zachowań powoda wynikał właśnie z chęci możliwie jak najmniejszego

zaszkodzenia powodowi, który mógłby mieć problemy ze znalezieniem nowej pracy. Choć przyczyna musi mieć charakter konkretny, to jednocześnie pracodawca nie jest zobowiązany do wyczerpującego wymieniania wszelkich faktów i zdarzeń, jakie leżą u podstaw decyzji o wypowiedzeniu.

W pismach procesowych powoda z dnia 24 maja 2018 r. (k. 30-36) i pozwanego z dnia 7 czerwca 2018 r. (k. 43-50) strony podtrzymały swoje dotychczasowe stanowiska.

Na rozprawie w dniu 12 czerwca 2018 r. powód rozszerzył powództwo do kwoty 25.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 30 czerwca 2018 r. do dnia zapłaty (k. 60).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód W. P. został zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie kolejnych umów o pracę: z dnia 1 września 1995 r., zawartej na czas określony od 1 września do 30 listopada 1995 r. – na stanowisku pracownika budowlanego, a następnie z dnia 1 grudnia 1995 r., na czas nieokreślony, począwszy od 1 grudnia 1995 r. – na stanowisku monterka płyt gispowo-kartonowych.

W dniu 1 kwietnia 1997 r. i ponownie w dniu 1 października 1998 r. powierzono powodowi obowiązki majstra budowy i na takim stanowisku pracował do chwili wypowiedzenia umowy o pracę. Stanowisko to podlegało bezpośrednio kierownikowi budowy.

Dowód: umowa o pracę na czas określony z 1 września 1995 r. (w aktach osobowych powoda załączonych do akt sprawy)

umowa o pracę na czas nieokreślony z 1 grudnia 1995 r. (w aktach osobowych powoda załączonych do akt sprawy)

oświadczenie o powierzeniu obowiązków majstra budowy z 1 kwietnia 1997 r. (w aktach osobowych powoda załączonych do akt sprawy)

oświadczenie o powierzeniu obowiązków majstra budowy z 1 października 1998 r. (w aktach osobowych powoda załączonych do akt sprawy)

Początkowo zakres obowiązków pracowniczych powoda wynikał z dokumentu zatytułowanego „Zakres obowiązków i odpowiedzialności” z 8 sierpnia 1997 r. Począwszy od 15 października 2007 r. zakres obowiązków na zajmowanym przez powoda stanowisku był szczegółowo uregulowany w Karcie zadań, obowiązków i uprawnień, której odebranie powód potwierdził swoim podpisem.

Do zakresu obowiązków i uprawnień powoda należało:

w zakresie personelu jako obowiązki – przestrzeganie regulaminu pracy, regulaminu organizacyjnego, przepisów BHP i przeciwpożarowych oraz innych obowiązujących w przedsiębiorstwie, rzetelne wykonywanie poleceń bezpośredniego przełożonego, egzekwowanie przestrzegania regulaminu pracy, regulaminu organizacyjnego, przepisów BHP i przeciwpożarowych oraz innych obowiązujących w przedsiębiorstwie na terenie budowy, wydawanie poleceń podwładnym robotnikom zgodnie z zaleceniami kierownika budowy, współpraca z jednostkami organizacyjnymi, zaś jako uprawnienia – sprawowanie kontroli nad dyscypliną pracy, nadzór nad robotnikami wykonującymi zadania zleczone przez kierownika budowy;

w zakresie wyposażenia jako obowiązki – nadzór nad sprzętem, maszynami, narzędziami własnymi lub wypożyczonymi w zakresie ich prawidłowego działania, obsługi przechowywania, przestrzeganie prawidłowości wykonania i użytkowania wszelkich rusztowań, szalowań, nakryć, wykopów i innych urządzeń pomocniczych w sposób zapewniający bezpieczeństwo pracy, racjonalne gospodarowanie powierzonymi środkami pracy, zaś jako uprawnienia – nadzór nad sprzętem i narzędziami powierzonymi robotnikom, pobieranie sprzętu budowlanego z magazynu;

w zakresie stosowanych metod pracy i technologii jako obowiązki – planowanie, przygotowywanie i realizacja prac budowlanych zgodnie z poleceniami kierownika budowy, organizowanie i kierowanie robotami powierzonymi przez kierownika budowy, wydawanie poleceń podwykonawcom zgodnie z zaleceniami przełożonego, przygotowywanie na bieżąco wszelkiej dokumentacji związanej z budową, prowadzenie na bieżąco obmiarów, nadzór nad przeprowadzaniem niezbędnych prób, badań i sprawozdań, występowanie do kierownika budowy z wnioskami o wstrzymanie robót prowadzonych niezgodnie z wiedzą techniczną, obowiązującymi przepisami przeciwpożarowymi i BHP, samodzielne poszerzanie i uzupełnianie wiedzy niezbędnej do prawidłowego wykonywania obowiązków, zaś jako uprawnienia – wspomaganie kierownika budowy w organizowaniu prac na budowie, kontrola i ocena prac podwykonawców i pracowników przedsiębiorstwa po każdym etapie robót, udział w szkoleniach, prelekcjach, spotkaniach i naradach;

w zakresie surowców i materiałów eksploatacyjnych jako obowiązki – zapewnianie materiałów budowlanych, zgłaszanie zapotrzebowania na materiały lub wyroby, potwierdzanie zgodności dostawy na dokumencie dostawy, oznakowanie wyrobu niezgodnego, wyznaczanie miejsc składowania wyrobów niezgodnych, zaś jako uprawnienia – nadzór nad gospodarką materiałową, nad właściwym składowaniem i ochroną materiałów budowlanych, opracowywanie zlecenia zakupu, kontrola dostaw;

w zakresie efektów pracy na stanowisku – dbałość o realizację budowy zgodnie z harmonogramem robót, dbałość o terminowe wykonanie robót produkcyjnych, kontrola końcowa prac, przestrzeganie zgodności realizowanych robót budowlanych pod względem technicznym i ekonomicznym z warunkami pozwolenia na budowę, normami państwowymi, opracowaniami typowymi, przepisami techniczno-budowlanymi i zasadami współczesnej wiedzy technicznej, przeprowadzanie wymaganych analiz, sprawozdań i rozliczeń, wspomaganie kierownika budowy w należyтым przygotowaniu zakończonego obiektu do odbioru oraz w starannym przygotowaniu dokumentacji odbiorowej, przestrzeganie tajemnicy służbowej, rzetelne, prawidłowe i terminowe wykonywanie czynności określonych zakresem obowiązków.

Dowód: karta zadań, obowiązków i uprawnień z 15 października 2007 r. (w aktach osobowych powoda załączonych do akt sprawy)

zakres obowiązków i odpowiedzialności z 8 sierpnia 1997 r. (w aktach osobowych powoda załączonych do akt sprawy)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 8.660,65 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie o zarobkach z 12 kwietnia 2018 r. (k. 28)

W pozwanej spółce pracowali również: W. T. – jako zastępca dyrektora ds. technicznych, K. T. (1) – jako kierownik budowy, K. T. (2) – jako architekt, G. K. – jako zastępca dyrektora w dziale przygotowania. Do marca 2018 r. u pozwanego zatrudniony był też P. M. na stanowisku elektryka.

W. T. był bezpośrednim przełożonym powoda. Powód często współpracował z K. T. (1), który sprawował nad nim bezpośredni nadzór na kolejnych prowadzonych przez pozwanego budowach.

Dowód: zeznania świadka G. K. (k. 76-77; płyta CD)

zeznania świadka J. M. (k. 77-78; płyta CD)

zeznania świadka W. T. (k. 78; płyta CD)

zeznania świadka P. M. (k. 88; płyta CD)

zeznania świadka K. T. (1) (k. 88-88v; płyta CD)

Jedną z inwestycji realizowanych przez pozwaną spółkę była budowa obiektu przy ul. (...) we W.. Kierownikiem budowy był K. T. (1), który odpowiadał za całość wykonanych prac, w tym za położenie płytek i montaż balustrad. Przed kierownikiem za wykonanie prac odpowiadał powód, którego rolą było z kolei nadzorowanie podwykonawców. Niektóre prace budowlane zostały wykonane wadliwie, dotyczyło to m.in. montażu balustrad, położenia płytek i obróbki blacharskiej, co spowodowało konieczność dodatkowych kontroli i wykonania robót poprawkowych. Kolejne etapy inwestycji nie były realizowane w przewidzianym terminie.

Kierownik budowy K. T. (1) nigdy nie zgłaszał swoim przełożonym żadnych zastrzeżeń do pracy powoda.

Dowód: częściowo zeznania świadka K. T. (2) (k. 87v-88; płyta CD)

zeznania świadka K. T. (1) (k. 88-88v; płyta CD)

W okresie od jesieni 2017 r. powód został oddelegowany do pracy w biurze pozwanej spółki, gdzie miał zajmować się kosztorysowaniem i przygotowywaniem ofert. Zadaniem powoda było opracowywanie niektórych elementów, a nie całości ofert czy kosztorysów. Zastępcą dyrektora działu przygotowania zajmującego się tą sferą działalności spółki był G. K.. Powód nie zawsze terminowo wywiązywał się ze zleconych zadań, czasem przygotowywane przez niego projekty wymagały poprawek. G. K. nie zgłaszał jednak żadnych konkretnych zarzutów do pracy powoda w trakcie pracy powoda.

Dowód: zeznania świadka G. K. (k. 76-77; płyta CD)

zeznania świadka W. T. (k. 78; płyta CD)

W dniu 6 grudnia 2017 r. powód, niezależnie od swojego zatrudnienia u pozwanego, rozpoczął wykonywanie działalności gospodarczej pod firmą (...)której przeważającą działalnością miało być wykonywanie robót wykończeniowych. Powód nawiązał współpracę z zatrudnionym w pozwanej spółce P. M..

Dowód: informacja z (...) (k. 27)

zeznania świadka P. M. (k. 88; płyta CD)

W 2014, 2015 i 2016 r. powód nie przebywał na zwolnieniach chorobowych.

W 2017 r. powód przebywał na zwolnieniu chorobowym w okresie od 16 do 30 listopada i od 27 do 31 grudnia.

W 2018 r. do chwili wypowiedzenia umowy o pracę powód przebywał na zwolnieniu chorobowym w okresie od 1 do 5 stycznia i od 13 lutego do 14 marca.

Dowód: karta pracy za rok 2014 (k. 55)

karta pracy za rok 2015 (k. 54)

karta pracy za rok 2016 (k. 53)

karta pracy za rok 2017 (k. 52)

karta pracy za rok 2018 (k. 51)

W dniu 15 marca 2018 r., pierwszego dnia po powrocie powoda ze zwolnienia chorobowego, specjalista ds. kadr i płac w pozwanej spółce – J. W. w obecności świadka J. S., wręczyła powodowi wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć 30 czerwca 2018 r. W treści oświadczenia pracodawca wskazał, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest utrata zaufania do pracownika „powstała na skutek trwającego od wielu miesięcy i pogłębiającego się braku zaangażowania w wykonywanie powierzonych zadań oraz

niska jakość i nieterminowość ich wykonywania pomimo przeprowadzenia kilku rozmów ostrzegawczych”. Nadto pracodawca oświadczył, że w okresie wypowiedzenia od dnia 15 marca do 23 kwietnia 2018 r. powód zostaje zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, a w okresie od 24 kwietnia do 30 czerwca 2018 r. jest zobowiązany do wykorzystania należnego urlopu wypoczynkowego. Pracodawca osobnym pismem wezwał powoda do zwrotu powierzonych mienia w postaci telefonu komórkowego, laptopa, samochodu oraz tokena jeszcze tego samego dnia.

Dowód: wypowiedzenie umowy o pracę z 15 marca 2018 r. (k. 7)

notatka z wręczenia wypowiedzenia z 15 marca 2018 r. (w aktach osobowych powoda załączonych do akt sprawy)

wezwanie do wydania rzeczy z 15 marca 2018 r. (w aktach osobowych powoda załączonych do akt sprawy)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Powód domagał się zasądzenia od pozwanego – (...) sp. z o.o. kwoty 25.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 30 czerwca 2018 r. do dnia zapłaty, zarzucając pozwanemu, iż złożone przez pracodawcę oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę było nieuzasadnione i sprzeczne z przepisami prawa, zaś strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Podstawę prawną roszczenia powoda stanowi art. 45 § 1 Kodeksu pracy (dalej jako: k.p.), w myśl którego w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało 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. Wysokość odszkodowania z tego tytułu uregulowana jest w art. 47¹ k.p., zgodnie z którym przysługuje ono w wysokości za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Celem niniejszego postępowania było zatem ustalenie, czy strona pozwana, dokonując wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, uczyniła to w sposób prawidłowy, zachowując wymogi formalne oraz czy wskazana w wypowiedzeniu podstawa rozwiązania stosunku pracy łączącego strony była konkretna, jasna, zrozumiała dla powoda i rzeczywista, a nadto, czy uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę. W pierwszej kolejności należy rozważyć kwestię odpowiedniego stopnia konkretyzacji przyczyny i jej zrozumiałości dla pracownika, a dopiero w dalszej kolejności – kwestię, czy przyczyna ta stanowiła wystarczające uzasadnienie rozwiązania stosunku pracy.

Strona pozwana dochowała wymogów formalnych w zakresie wypowiedzenia umowy o pracę, złożone przez nią oświadczenie miało bowiem formę pisemną przewidzianą w art. 30 § 3 k.p., a ponadto zawierało pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy, który to obowiązek wynika z art. 30 § 5 k.p. Niewątpliwie pozwany uczynił zadość wymogom formalnym związanym z wypowiedzeniem umowy o pracę.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a każdy pracodawca co do zasady ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, a – jak już wyżej wskazano – przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Z drugiej strony owa przyczyna nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (tak SN w wyroku z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Jak podkreśla się w orzecznictwie, wymóg ten został wprowadzony, by pracownik wiedział, czy i jakie zarzuty stawia mu pracodawca lub czym kierował się przy podejmowaniu określonej decyzji personalnej (zob. np. wyrok SN z dnia 15 lutego 2002 r., I PKN 901/00, LEX nr 564464). Ponadto w orzecznictwie Sądu Najwyższego i sądów powszechnych utrwalony jest pogląd, że „podanie przyczyny uzasadniającej

rozwiązanie umowy o pracę nie może ograniczać się do powtórzenia zwrotów ustawowych lub przytoczenia zwrotów nadmiernie ogólnikowych. W rezultacie podanie w piśmie o wypowiedzeniu zarzutu »niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków« nie jest wystarczającym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia” (wyrok SN z dnia 1 października 1997 r., I PKN 315/97, OSNP 1998, nr 14, poz. 98). Jednocześnie przyjmuje się, że „wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg ten może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane” (zob. wyrok SN z dnia 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, LEX nr 738395). Brak wskazania przyczyny albo też wskazanie przyczyny niekonkretnej bądź nierzeczywistej powoduje, że wypowiedzenie umowy o pracę następuje z naruszeniem przepisów prawa, to zaś stanowi podstawę do przyznania odszkodowania.

W niniejszej sprawie pracodawca wskazał, że przyczyną uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy jest utrata zaufania do pracownika „powstała na skutek trwającego od wielu miesięcy i pogłębiającego się braku zaangażowania w wykonywanie powierzonych zadań oraz niska jakość i nieterminowość ich wykonywania pomimo przeprowadzenia kilku rozmów ostrzegawczych”. Powód zarzucił stronie pozwanej, że przyczyna podana w wypowiedzeniu ma charakter ogólny i nieostry, zaś pozwany wskazał, że, po pierwsze, przyczyna ta jest wystarczająco skonkretyzowana, skoro z pracownikiem przeprowadzono rozmowy dyscyplinujące i miał on świadomość zastrzeżeń ze strony pracodawcy, a po drugie, w wypowiedzeniu nie podano dokładnego opisu zachowań powoda dla jego własnego dobra, po to, by nie narazić go na problemy ze znalezieniem nowego zatrudnienia.

Pomimo wymogu konkretności w doktrynie dopuszcza się podanie przez pracodawcę przyczyny o charakterze ogólnym, pod tym jednak warunkiem, że okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi lub wynikają z innych dokumentów. W razie wystąpienia pracownika do sądu pracodawca obowiązany jest skonkretyzować tę przyczynę (T. Zieliński [w:] Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, L. Florek [red.] LEX 2017). Podobny pogląd jest prezentowany w orzecznictwie. Przykładowo „wskazanie w piśmie wypowiedzianym pracownikowi umowę o pracę utraty zaufania pracodawcy do pracownika wystarczająco konkretyzuje tę przyczynę w kontekście znanych pracownikowi zarzutów, postawionych mu wcześniej przez pracodawcę” (postanowienie SN z 26 marca 1998 r., I PKN 565/97, OSNAPiUS 1999/5, poz. 165), zaś „wskazanie jako przyczyny wypowiedzenia umowy »braku dyscypliny pracy« nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach sprawy stanowi uogólnienie zarzutów skonkretyzowanych wcześniej w pismach doręczonych pracownikowi i zamieszczonych w jego aktach osobowych” (wyrok SN z 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAPiUS 1999/3, poz. 86).

Przyczyna podana powodowi w wypowiedzeniu nie zawierała opisu choćby jednego konkretnego zachowania, składała się ze zwrotów ogólnych, takich jak „brak zaangażowania” czy „niska jakość”. W świetle przywołanego orzecznictwa nie oznacza to jeszcze, że przyczyna ta nie byłaby wystarczająco konkretna, gdyby pracownik mógł być świadomy zarzutów stawianych mu przez pracodawcę np. z uwagi na przeprowadzenie z nim rozmów dyscyplinujących, na co powoływał się pozwany. Jednak w niniejszym postępowaniu strona pozwana nie wykazała, aby faktycznie z powodem były przeprowadzane jakiegokolwiek rozmowy dyscyplinujące.

Na pracodawcy ciążył w niniejszej sprawie obowiązek wykazania, iż zarzuty były pracownikowi znane. W tym zakresie pozwany nie przedstawił żadnych dokumentów np. w postaci notatek świadczących o tym, że powód istotnie był upominany. Na okoliczność tę wskazywali wprawdzie świadkowie: G. K., który zeznał m.in.: „Jeśli wychyciliśmy błąd, to zwracaliśmy powodowi uwagę” (k. 77) oraz J. M., który podał: „Powodowi wielokrotnie zwracano uwagę, że wykonuje zadania nieprecyzyjnie, nie na czas” (k. 77). Z kolei świadek K. T. (2) zeznał: „Byłem świadkiem jak, będąc w firmie, dyrektor rozmawiał z powodem, ale nie podsłuchiwałem” (k. 88).

W ocenie Sądu brak jest podstaw, by uznać zeznania tych świadków zasługujące na uwzględnienie, gdyż świadkowie ci nie potrafili powołać się na żaden konkretny błąd powoda w toku jego pracy, na żadną konkretną rozmowę.

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wyznacza granice sporu przed sądem. Przyczyna może zostać skonkretyzowana na etapie postępowania, jednak proces nie może toczyć się w oderwaniu od niej. Pracodawca nie może powoływać się na nowe okoliczności, których podana przyczyna nie obejmowała (por. wyroki SN: z dnia 10 października 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688; z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152). Ograniczenie to jest o tyle istotne w niniejszej sprawie, że w toku postępowania strona pozwana podniosła zarzut działania przez powoda na szkodę pracodawcy poprzez oferowanie innym pracownikom możliwości współpracy w ramach prowadzonej przez siebie działalności. Taki właśnie zarzut został sformułowany w odpowiedzi na pozew, a o opisanych okolicznościach wspominał w swych zeznaniach świadek J. M.. Sąd nie mógł rozważać zasadności tego zarzutu, bowiem w żadnej mierze nie wynikał on z przyczyny podanej w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy, gdzie powołano się na utratę zaufania, nierzetelne i nieterminowe wykonywanie zadań oraz brak zaangażowania w sprawy firmy. O ile przytoczone określenie są nieostre i w drodze konkretyzacji można ustalić, że obejmowały np. niewłaściwy nadzór nad podwykonawcami albo wadliwe sporządzanie kosztorysów, o tyle brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że miało to obejmować także działanie na szkodę spółki przez powoda. Wówczas z całą pewnością okoliczność ta zostałaby, choćby w sposób ogólny wymieniona wśród przyczyn wypowiedzenia. Strona pozwana sama zresztą przyznała w odpowiedzi na pozew, że w wypowiedzeniu pominęła niektóre okoliczności, co – jak twierdzi – było podyktowane chęcią ograniczenia negatywnych konsekwencji dla powoda i rozwiązaniem stosunku pracy w polubowny sposób. W tych okolicznościach należało przyjąć, iż w toku postępowania kwestia ewentualnego pozyskiwania pracowników pozwanej spółki przez powoda nie może być przedmiotem rozważań. Okoliczność podjęcia przez powoda własnej działalności gospodarczej może być natomiast rozpatrywana pod kątem ewentualnego negatywnego wpływu tej działalności na stopień zaangażowania powoda w sprawy spółki, w której był zatrudniony, skoro na takie właśnie postępowanie powoda powołał się pozwany, wypowiadając mu umowę.

Sąd skoncentrował się zatem na zarzutach, takich jak: niedostateczny nadzór pracowników na budowie i przy odbiorach, samowolne opuszczanie miejsca pracy, niedbałe i nieterminowe wykonywanie czynności, do których został skierowany w ostatnim okresie zatrudnienia tj. kosztorysowania i przygotowywania ofert. Te bowiem okoliczności stały się przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy, co wprawdzie nie zostało wprost ujęte w treści wypowiedzenia, jednak – jak wskazała strona pozwana – miały by być rzekomo pracownikowi znane.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w ocenie Sądu nie pozwala stwierdzić, by przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę miała uzasadniony charakter. Należy przypomnieć, że w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia, ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy, zaś pracownika obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione. W sprawach z zakresu prawa pracy dotyczących rozwiązania stosunku pracy ciężar udowodnienia istnienia uzasadnionej jego przyczyny spoczywa więc na pracodawcy, mimo iż pracownik (powód) z nieistnienia tej przyczyny wywodzi skutki prawne. Pogląd ten jest od dawna ugruntowany w orzecznictwie i był wyrażany w licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego (zob. wyrok SN z dnia 8 marca 1977 r., I PRN 17/77, OSNCP 1977 nr 9, poz. 172; z dnia 6 lutego 1997 r., I PKN 68/96, OSNAPiUS 1997 nr 18, poz. 339; uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 15 października 2008 r., III PZP 1/08, OSNP 2009 nr 9–10, poz. 113). To na pozwanym ciążył obowiązek wykazania, że przyczyna wypowiedzenia jest uzasadniona. Pozwany tego jednak nie uczynił. Ustalając stan faktyczny, Sąd nie dysponował dowodami, które pozwoliłyby z całą pewnością stwierdzić, że powód istotnie lekceważył obowiązki związane z zajmowanym stanowiskiem. W szczególności pozwany nie przedstawił dokumentacji na potwierdzenie tych okoliczności, choć wydaje się, że w przypadku zaniegania, które miały nastąpić na budowie bez przeszkód mogłyby takie dowody dostarczyć, np. przedkładając dziennik budowy, protokoły lub notatki z narad kierownictwa budowy, ze spotkań z podwykonawcami. W przebiegu realizacji inwestycji takich, jak te, którymi zajmował się pozwany z reguły powstaje obszerna dokumentacja, na podstawie której można ustalić, jakiego rodzaju wady powstały, na jakim etapie prac, kto dokładnie te prace nadzoruje itd. Nie ma podstaw, by wątpić, że na inwestycjach realizowanych przez pozwaną spółkę mogło dochodzić do nieprawidłowości, wadliwego wykonania części robót lub przestojów. Z doświadczenia życiowego wynika, że tego rodzaju sytuacje są powszechne w przypadku robót budowlanych. Powstaje jednak pytanie, dlaczego w tym akurat przypadku odpowiedzialność za wadliwe bądź nieterminowe wykonanie robót miałyby spoczywać przede wszystkim na powodzie. Pracodawca nie jest zobowiązany do udowodnienia każdego

najmniejszego zaniedbania ze strony pracownika, jednak powinien być w stanie podać i uzasadnić konkretny przykład postępowania pracownika, który uzasadniałby wypowiedzenie stosunku pracy. Jak już wskazano, pracodawca nie przedłożył żadnych dokumentów na potwierdzenie swoich twierdzeń o nierzetelnym wywiązywaniu się przez powoda z jego obowiązków, wniósł jedynie o przesłuchanie świadków rekrutujących się spośród innych pracowników spółki. Charakterystyczne jednak, że zeznania tychże świadków miały charakter ogólnikowy. Wprawdzie byli oni – poza świadkiem P. M. – zgodni co do tego, że powód dopuszczał się zaniedbań, jednakże ich zeznania sprowadzały się do ogólnego wrażenia i w zdecydowanej większości nie wymieniali konkretnych przykładów. Jeśli już pojawiały się skonkretyzowane zarzuty np. kwestia niedopilnowania prawidłowego położenia płytek i montażu balustrad na budowie przy ul. (...), świadkowie nie potrafili z całym przekonaniem stwierdzić, że stan ten był wynikiem zaniedbań leżących wyłącznie czy choćby w przeważającej mierze po stronie powoda. Przykładowo świadek K. T. (3) zeznał, że kierownikiem na budowie Na G. był K. T. (1) i powód, oficjalnie kierownikiem był K. T. (1), dla niego jednak obaj byli „tak samo ważni”. Zdaniem świadka za balustrady odpowiadał powód, bo to z nim świadek miał kontakt; nie umiał jednak powiedzieć, dlaczego osobą odpowiedzialną nie był K. T. (1).

Wątpliwości wzbudza również brak reakcji ze strony pracodawcy i wyciągnięcia konsekwencji wobec powoda w czasie trwania stosunku pracy. Strona pozwana tłumaczyła, że w ramach swojej wewnętrznej polityki nie stosuje kar dyscyplinarnych, uznając, że nie działają one motywująco na pracowników. Jest to do pewnego stopnia zrozumiałe, jeśli jednak powód dopuścił się tak poważnych przewinień, że, jak twierdził pozwany, z jego winy nie przystąpiono do dwóch przetargów i naraził spółkę na znaczne straty finansowe, trudno wytłumaczyć tę daleko posuniętą pobłażliwość pracodawcy. W ocenie Sądu w sytuacji tak rażących zaniedbań powód zostałby przynajmniej upomniany w trybie dyscyplinarnym, a przeprowadzona rozmowa dyscyplinująca powinna zostać utrwalona w formie notatki.

W świetle powyższego nie sposób uznać, że pozwany sprostał ciężarowi dowodu w zakresie wykazania, że powód rzeczywiście swoje obowiązki wykonywał nierzetelnie, zaniedbując nadzór na budowie. To samo dotyczy zresztą okresu, kiedy to powód został oddelegowany do pracy w biurze, gdzie miał wspomagać proces kosztorysowania i przygotowywania ofert. Należy nadmienić, że, jak wskazali świadkowie W. T. i G. K., który był zastępcą dyrektora działu odpowiedzialnego za tę działalność, powód nie zajmował się kosztorysowaniem całości ofert, a jedynie przygotowywał oferty, zbierając elementy, które miały wchodzić w skład większej całości. Prowadzi to do wniosku, że nie można winić go za wszelkie nieprawidłowości, jakie miały miejsce w dziale zajmującym się kosztorysowaniem. Podobnie jak w przypadku nieprawidłowości, jakich miał dopuszczać się powód na nadzorowanych przezeń budowach, także i w tym zakresie strona pozwana nie wskazała precyzyjnie konkretnych zachowań powoda. Stwierdzenie, że przygotowywane przez powoda oferty wymagały poprawek jawi się jako niewystarczające, by uznać, iż powoda cechowała nierzetelność, która ze swojej istoty ma charakter zawiniony.

Pozwany podnosił, że powód samowolnie oddalał się z miejsca pracy, umawiał się na spotkania, na które następnie nie przychodził, deklarował, że wychodzi z biura po to, by udać się na budowę, gdzie, jak się okazywało, wcale go nie było. Jest to kolejny zarzut pozwanego, który nie znajduje wystarczającego oparcia w materiale dowodowym. Nie zachowały się żadne notatki, adnotacje, wydruki korespondencji czy inne ślady, że takie zachowania powoda rzeczywiście miały miejsce, i to w dodatku nagminnie. Z kart czasu pracy powoda wynika, że nie odnotowano ani jednej nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w okresie pomiędzy 2014 a 2018 rokiem, choć formularz karty czasu pracy przewiduje możliwość zamieszczenia takiej adnotacji. Oznacza to, że albo sytuacje te nie miały miejsca, ewentualnie występowały incydentalnie albo też pracodawca tolerował taki stan rzeczy, a wówczas należy uznać, że musiał godzić się na ryzyko, iż w razie sporu sądowego nie będzie w stanie udowodnić, że powód rzeczywiście opuszczał miejsce pracy bez usprawiedliwienia.

Nie przekonuje również argumentacja pozwanego związana z brakiem zaangażowania powoda w sprawy spółki, spowodowanym prowadzeniem własnej działalności gospodarczej. Wątpliwości w tym zakresie wzbudza przede wszystkim okoliczność, iż – jak wynika z informacji z CEDIG – powód 6 grudnia 2017 r. rozpoczął prowadzenie tej działalności. Zważywszy na fakt, iż od 13 lutego 2018 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim, okres pomiędzy rozpoczęciem własnej działalności a zakończeniem świadczenia pracy dla pozwanego wynosi zaledwie dwa miesiące. Tymczasem z twierdzeń strony pozwanej wynikało, iż słabe zaangażowanie powoda w sprawy firmy było stanem

utrzymującym się przez dłuższy czas. Okres dwóch miesięcy nie jest zdaniem Sądu miarodajny dla oceny, że z powodu prowadzenia własnej działalności gospodarczej powód zaniedbywał obowiązki pracownicze.

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie, Sąd oparł się przede wszystkim na dowodach z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz w dołączonych aktach osobowych pracownika w postaci: umowy o pracę, oświadczenia o wypowiedzeniu, notatki z jego wręczenia, karty czasu pracy, zaświadczeniu z CEDIG i zaświadczeniu o zarobkach. Wszystkie te dokumenty zostały sporządzone w przepisanej formie, a ich wiarygodność nie budziła zastrzeżeń Sądu ani stron. W toku postępowania powód zakwestionował jedynie wiarygodność znajdującej się w aktach osobowych karty zadań, obowiązków i uprawnień z 15 października 2007 r., podnosząc, że została ona podpisana jedynie na pierwszej stronie, brak już jednak podpisu czy parafy na drugiej i trzeciej stronie, a nadto na trzeciej stronie widnieje błędna numeracja – „strona 3 z 2”. Sąd nie podzielił tych zastrzeżeń powoda, uznając, że brak jest dostatecznych podstaw, by przypuszczać, iż dokument ten został w części sfabrykowany np. poprzez dodanie trzeciej strony w późniejszym okresie bez wiedzy powoda. Zdaniem Sądu błędna numeracja mogła być i najpewniej była wynikiem zwykłej omyłki, obecność podpisu jedynie na pierwszej stronie wynika najpewniej z wyznaczenia miejsca do podpisu na tej właśnie stronie, a jednocześnie nie przekonują twierdzenia powoda, iż z całą pewnością parafował on każdą stronę dokumentu, zważywszy, że miało to miejsce ponad 10 lat temu. Stąd też Sąd oparł się także na tym dokumencie, uznając go za wiarygodny.

W pozostałym zakresie Sąd oparł się na zeznaniach świadków, które uznał za w znacznej części za wiarygodne, choć jednocześnie miał na uwadze, że świadkowie W. T., K. T. (1), G. K., K. T. (2) są nadal pracownikami pozwanej spółki, przy czym trzej pierwsi pracują na kierowniczych stanowiskach, stąd też do ich zeznań należy podchodzić z ostrożnością, mając na uwadze, że potencjalnie mogą być zainteresowani uzyskaniem przez stronę pozwaną korzystnego rozstrzygnięcia. Sąd oparł się na zeznaniach tych świadków w całości, jeśli chodzi o obiektywnie istniejące okoliczności, takie jak np. zajmowane przez nich stanowiska, fakt prowadzenia budowy przy ul. (...), lecz już tylko częściowo, jeśli chodzi o formułowane przez świadków oceny postępowania powoda. Nie jest wprawdzie tak, że zeznania świadków zupełnie nie zasługiwały na wiarę i polegały na nieprawdzie, jednak należało zwrócić uwagę m.in. na to, że świadkowie, którzy podawali niekorzystne dla powoda okoliczności, formułując zarzuty pod jego adresem, nie podawali jednak szczegółowych informacji na temat konkretnych zachowań powoda. Stąd też, choć nie było podstaw, by odmówić świadkom wiarygodności, to jednocześnie w pewnej części należało uznać je za wyraz ich subiektywnej oceny postępowania powoda.

Zeznania świadka P. M. niewiele wniosły do sprawy, świadek nie posiadał bowiem wiedzy na temat ewentualnych zastrzeżeń co do pracy powoda. Należało jednak mieć na względzie, że w odróżnieniu od pozostałych ten świadek potencjalnie mógł być zainteresowany przedstawianiem powoda w korzystnym świetle, jako że w tym samym okresie, kiedy powód otrzymał wypowiedzenie, odszedł on z pozwanej spółki i obecnie współpracuje z powodem. Podsumowując, zeznania świadków nie pozwoliły w ocenie Sądu w sposób jednoznaczny potwierdzić zasadności zarzutów formułowanych przez pozwanego.

Wobec powyższego należało stwierdzić, że pozwany nie uzasadnił należycie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, a tym samym, zgodnie z treścią art. 45 § 1 k.p. powodowi przysługuje roszczenie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę. Co do zasady powództwo należało uznać za zasadne.

Jak wskazano na wstępie, odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia przysługuje w wysokości za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powód pracował w pozwanej spółce przez okres dłuższy niż trzy lata i w jego przypadku okres wypowiedzenia wynosił trzy miesiące, toteż należne mu odszkodowanie winno stanowić równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Stosownie do § 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 927) zasady obowiązujące przy ustalaniu

ekwiwalentu pieniężnego za urlop stosuje się także w celu obliczenia odszkodowania przysługującego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy na podstawie art. 47¹ k.p. Wysokość ekwiwalentu pieniężnego za urlop uregulowana jest z kolei w § 14 i 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. z 1997 r., nr 2, poz. 14 ze zm.). Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 8.660,65 zł brutto. Kwota odszkodowania wyliczona w oparciu o przytoczone przepisy wynosiłaby zatem trzykrotność tej sumy tj. 25.981,95 zł.

Zgodnie jednak z art. 321 § 1 k.p.c. sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie. Ponieważ powód rozszerzył swoje pierwotne żądanie do kwoty 25.000 zł, taka też kwota powinna zostać zasądzona tytułem odszkodowania. Zgodnie z żądaniem powoda Sąd zasądził odsetki od dnia 30 czerwca 2018 r. Z tych względów Sąd orzekł jak w pkt I sentencji wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach w pkt II sentencji zapadło na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2005 r. Nr 167 poz. 1398 ze zm.). Sąd nałożył na stronę pozwaną obowiązek zwrotu na rzecz Skarbu Państwa kosztów sądowych w wysokości 1.250 zł. Koszty sądowe obejmowały wyłącznie opłatę stosunkową od pozwu, od uiszczenia której powód jako pracownik był zwolniona z mocy ustawy, obliczonej jako 5% od wartości zasądzzonego roszczenia (25.000 zł x 5%).

W pkt III sentencji Sąd – stosownie do art. 447² § 1 k.p.c. – nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty wynagrodzenia powoda za jeden miesiąc, przytoczony przepis stanowi bowiem, że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, to jest kwoty 8.660,65 zł.