

IV P 172/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 stycznia 2022 roku

Sąd Rejonowy w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący Sędzia Andrzej Kurzych

Protokolant starszy sekretarz sądowy Anna Czerniawska

po rozpoznaniu w dniu 16 grudnia 2021 roku w Toruniu na rozprawie

sprawy z powództwa **D. S.**

przeciwko **(...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T.**

o odszkodowanie w związku z niezasadnymi lub niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę

I. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T. na rzecz powoda D. S. kwotę 12.900,00 zł (dwanaście tysięcy dziewięćset złotych) tytułem odszkodowania w związku z niezasadnymi i niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 24 czerwca 2021 r. do dnia zapłaty,

II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem kosztów procesu z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty,

III. nadaje wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.300,00 zł (cztery tysiące trzysta złotych),

IV. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 750,00 zł (siedemset pięćdziesiąt złotych) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

Sędzia Andrzej Kurzych

IV P 172/21

UZASADNIENIE

Powód D. S. wniósł przeciwko (...) sp. z o.o. w T. powództwo o zapłatę kwoty 12.900,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia następującego po dniu doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia oraz o zwrot kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że był zatrudniony u pozwanego pracodawcy od 29 grudnia 2006 r. na stanowisku konstruktora opakowań-grafika, z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 4.000 zł brutto powiększonym o premię uznaniową w wysokości 300 zł brutto. Powód podał, że pracował u pozwanego również na innych stanowiskach, tj. operatora urządzenia ploter oraz od 1 sierpnia 2001 r. projektanta-grafika. W okresie od 3 grudnia 2020 r. do 31 maja 2021 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, a po powrocie do pracy 1 czerwca 2021 r., pracodawca przekazał mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, zaś w uzasadnieniu tego dokumentu wskazano, że rozwiązanie umowy o pracę podyktowane jest utratą zaufania

do pracownika oraz dezorganizacją pracy spowodowaną jego rzekomą długotrwałą absencją, niechęcią powoda do współpracy i wykonywania części zakresu jego obowiązków, celowo zaniżaną wydajnością, niechęcią do współpracy, negowaniem poleceń pracodawcy i nie przyjmowaniem nowych zasad działania przedsiębiorstwa po zmianie jego strategii.

W ocenie powoda, podane uzasadnienie co do utraty zaufania jest zbyt ogólne, nie odnosi się do żadnej konkretnej sytuacji, tak samo jak rzekoma niechęć do wykonywania części zakresu obowiązków i negowanie poleceń pracodawcy. Podobnie powód podał, że zarzucane mu celowe zaniżanie wydajności pracy od lat, oparte jest na analizie rejestrów prac konstrukcyjnych i graficznych, które służą wyłącznie do rejestrowania przepływu dokumentów wymaganych przez certyfikat ISO, a nie są rejestrami czasu pracy i nie obejmują innych czynności wykonywanych w danym dniu, zaś określanie wydajności pracy danego pracownika i celowości zaniżania wydajności na ich podstawie jest nielogiczne. Odnosząc się do zarzutu nieprzyjęcia nowych zasad działania firmy po zmianach strategii, powód ponownie podał, że pozwany nie wskazał co konkretnie kryje się pod tym stwierdzeniem, jednak podejrzewa, że chodzi o sytuację z lutego 2020 r., kiedy firma szukając oszczędności postanowiła przenieść wszystkich pracowników biurowych oraz pracowników magazynu do innej spółki – (...) sp. z o.o. w T.. W zamian za pozostanie na tych samym stanowiskach, ale u nowego pracodawcy, pracownicy musieli złożyć wypowiedzenia umów o pracę u pozwanego, co wiązało się z utratą prawa do zaległego urlopu, wypracowanej odprawy oraz innych przywilejów, na co powód się nie zgodził, ponieważ nie zapewniono mu w proponowanej umowie 3- miesięcznej odprawy. Pracodawca miał z tego powodu wobec niego wyrzuty i w sposób nieprzyjemny komentował to wśród pracowników, a także wskazywał, że jest problematyczny i niszczy strukturę firmy.

Powód argumentował, że przez 16 lat pracy u pozwanego, wyszkolił sześciu nowych grafików, opracował standard przygotowania projektu do druku, nie otrzymał ani jednego pisemnego upomnienia czy nagany, nie dano mu do zrozumienia, że pracodawca nie jest zadowolony z efektów jego pracy, a jego oceny okresowe zawsze były pozytywne. Zdaniem powoda, pozwany pracodawca przygotowywał się do zwolnienia go z pracy, ponieważ już wcześniej w listopadzie 2020 r. umieścił na portalu internetowym pracuj.pl ogłoszenie o pracę na stanowisku grafik- konstruktor, czyli takie jakie zajmował powód, jednak ostatecznie nie doszło do zatrudnienia nowej osoby.

Powód wskazywał, że wraz ze zwalnianiem pracowników w firmie, to on przejmował ich obowiązki, a katalog jego zadań wciąż się powiększał, ponieważ z uwagi na niewielką liczbę zamówień, nie opłacało się zatrudniać nowej osoby. Ostatecznie, jak podał powód, pełnił on funkcję konstruktora opakowań, mimo że przez długi czas takiego stanowiska mu nie przydzielono.

Odnosząc się do zarzutu dezorganizacji pracy na skutek absencji powoda, wskazał, on że w grudniu 2017 r. przeszedł operację stawu skokowego, jednak jego absencja była krótka i trwała niewiele ponad miesiąc i nie miał zwyczaju brać częstych, dokuczliwych zwolnień i starał się pracować sumiennie i bezbłędnie. Powód wskazał dodatkowo, że atmosfera pracy, zwalnianie innych osób nawet dyscyplinarnie (co jak się później okazywało było niesłuszne), powodowało obawy, a powód przewidywał, że po wyszkoleniu nowego pracownika zostanie zwolniony. Zdaniem powoda, brak było obiektywnych przesłanek rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem, bowiem w jego odczuciu nie dał pracodawcy takich podstaw i nie rozumie z jakich konkretnie przyczyn został zwolniony z pracy.

W odpowiedzi na pozew, pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości ze względu na jego oczywistą bezzasadność oraz o zwrot kosztów procesu.

Pozwany w pierwszej kolejności podniósł, że rozwiązanie z powodem umowy za wypowiedzeniem ze strony pracodawcy było zwykłym sposobem zakończenia relacji z pracownikiem, a wraz ze zwolnieniem powoda z obowiązku świadczenia pracy uzyskał on gratyfikację w postaci prawie 4 miesięcznego wynagrodzenia bez obowiązku świadczenia pracy. Zdaniem pozwanego, miał on prawo jako pracodawca wpływać na skład swojego zespołu i nie był permanentnie związany z pracownikiem, mimo że powód przepracował u niego wiele lat i mógł mieć poczucie nierozzerwalności tej relacji.

Pozwany wskazał, że w uzasadnieniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy, wskazane były trzy kategorie zarzutów:

- a) długotrwała nieobecność powoda, która dezorganizowała pracę zakładu
- b) niska wydajność pracy
- c) niechęć do współpracy, negowanie poleceń, trudności w pracy zespołowej,

a okoliczności, na które powołał się pracodawca, przykłady zastrzeżeń, zostały dodatkowo rozwinięte podczas spotkania, na którym doszło do rozwiązania umowy o pracę w obecności V. B., N. H. (1) i P. H. (1). Pozwany podniósł, że nieprawdziwe są informacje jakoby dyscyplinarne zwolnienia kilku pracowników okazały się niesłuszne, przyznał jednak, że na skutek reorganizacji zakładu, część pracowników została zwolniona, część odeszła sama, a władze firmy, z uwagi na niesatysfakcjonujące wyniki podjęły działania, w ramach których zaczęto wymagać od pracowników zaangażowania i prawidłowego, służbowego podejścia do pracy. Zdaniem pozwanego przyczyny wskazane w uzasadnieniu oświadczenia nie są lakoniczne, a powód odbiera je wyłącznie w sposób subiektywny. Pozwany potwierdził, że informacje w rejestrach prac graficznych i konstrukcyjnych, pozwalają na uzyskanie miarodajnej informacji o ilości zleceń wykonanych przez danego pracownika, bowiem każde zlecenie zawiera podpis grafika, co z kolei pozwala na porównanie wydajności pracy z innych pracownikami, z którego wynika, że powód realizował na przestrzeni różnych miesięcy i lat znacznie mniej projektów. Zaprzeczono by w związku z reorganizacją działalności, powód był przymuszany do zmiany pracodawcy, gdyż jak wiadomo powód pracodawcy nie zmienił. Wskazano również, że pozwany nie szukał pracownika na miejsce powoda, a zamieszczenie ogłoszenia o pracę wynikało z potrzeb firmy. Odnosząc się do samego momentu wręczenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy, wskazano że powód nie ustosunkował się merytorycznie do stawianych mu i szeroko tłumaczonych zastrzeżeń, będąc jedynie opryskliwym i niekulturalnym. Pracodawca potwierdził, że powód jest dobrym fachowcem, lecz bardzo trudnym we współpracy oraz mniej efektywnym od pozostałych pracowników, często negującym inicjatywę pracodawcy, notorycznie spóźniającym się do pracy, niepotrafiącym dostosować się do zmian dążących do unowocześnienia i zwiększenia wydajności pracy zakładu.

Strony podtrzymały swoje stanowiska do czasu zakończenia postępowania.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód D. S. od 1 sierpnia 2001 r. był zatrudniony w firmie (...) sp. z o.o. w T., początkowo na stanowisku operatora urządzenia ploter, następnie projektanta-grafika, a ostatecznie od 1 października 2020 r. konstruktora opakowań-grafika. Od 2006 r. przełożonym powoda była A. M., która zajmowała stanowisko głównego technologa.

(dowody:

- świadectwa pracy - k. 14-17 akt,
- aneks do umowy o pracę z dnia 1 października 2020 r. – k. 18-19 akt,
- zakres obowiązków – k. 20 akt,
- akta osobowe)

W roku 2017 powód przeszedł operację stawu skokowego i przebywał na zwolnieniu lekarskim kilka tygodni.

- (fakty bezsporne)

W 2009-2010 r. spółkę przejął (od ojca) P. H. (1), który pełnił również funkcję Prezesa Zarządu. Pod koniec 2019 r. przystąpił do wprowadzania zmian, co wymuszone było bardzo trudną sytuacją finansową. Zajął się tym żona P. N. H., która zajmowała stanowisko dyrektora zarządzającego. Działania jej dotyczyły również działu graficznego, w

którym pracował powód. W ramach tych zmian doszło również do zwolnień długoletnich pracowników pozwanego w tym pracownika działu graficznego - P. W..

(dowody:

- zeznania świadka N. H. (1) - protokół elektroniczny z dnia 13 października 2021 r. (od 02:31:20 do 03:51:14) k. 115v-117v. akt,
- przesłuchanie P. H. (1) – protokół elektroniczny z dnia 16 grudnia 2021 r. (od 02:04:09 do 03:07:06) – k. 128-130 akt)

Przed zmianami w dziale graficznym pracowały 3 osoby: jedna od konstrukcji (P. W.) i dwie od grafiki. Od końca 2019 r. powód, oprócz swoich zwykłych obowiązków, wykonywał także zadania konstruktora opakowań, które przejął po P. W.. Obowiązkiem powoda był także szkolenia nowych pracowników i wdrażania ich do pracy tak jak np. w przypadku A. T. (zatrudniony od marca 2020 r. na stanowisku grafika), czy M. S. (zatrudniona do marca 2021 r.). Powód starał się przekonać pracodawcę o konieczności zatrudnienia nowych osób na stanowisko grafika, z uwagi na zbyt dużą ilość obowiązków, które na niego nakładano. Pozwany prowadziła rekrutację na to stanowisko, przyjmowała pracowników na próbę, ale ostatecznie zadania działu wykonywał tylko powód i A. T., który był dopiero przyuczony do zawodu. Pracodawca uważał, że do wykonywania zadań potrzebne są tylko dwie osoby, które będą się wzajemnie zastępować, obsługiwać ploter, pełnić obowiązki grafika, (...) (urządzenie do wykonywania płyt offsetowych), z czym powód się nie zgadzał.

(dowody:

- ogłoszenie o pracy – k. 27 akt,
- zeznania świadka A. M. – protokół elektroniczny z dnia 13 października 2021 r. (od 00:59:55 do 02:28:33) k. 113v. – k. 115v. akt,
- zeznania świadka N. H. (1) - protokół elektroniczny z dnia 13 października 2021 r. (od 02:31:20 do 03:51:14) k. 115v.-117v. akt,
- przesłuchanie powoda D. S. – protokół elektroniczny z dnia 16 grudnia 2021 r. (00:49:22 do 02:04:09) – k. 128-130 akt,
- przesłuchanie P. H. (1) – protokół elektroniczny z dnia 16 grudnia 2021 r. (od 02:04:09 do 03:07:06) – k. 128-130 akt)

U pracodawcy obowiązywał rejestr prac graficznych i konstrukcyjnych, w którym uprawnione osoby, w tym graficy i konstruktor opakowań rejestrowali przyjęte i zrealizowane zlecenia oraz prace konstrukcyjne i składali podpis po ich wykonaniu. Rejestry nie były rejestrami czasu pracy, a ich celem było rejestrowanie przepływu dokumentów. Projekty przyjmowane do realizacji miały różny stopień trudności, wymagały różnego czasu pracy nad nimi, czego rejestry nie odnotowywały. Od marca 2020 r. duża ilość zleceń w rejestrze graficznym była odnotowywana przez A. T., a mniejsza przez powoda. Wynikało to stąd, iż wówczas powód pracował przede wszystkim jako konstruktor opakowań. Efekty jego pracy nie były więc odnotowywane w rejestrze prac graficznych, lecz w rejestrze konstrukcyjnych.

(dowody:

- rejestr prac graficznych - k. 52-55 akt,
- wykaz z rejestru prac graficznych - k. 124 akt,
- wykaz z rejestr prac konstrukcyjnych - k. 125 akt,

- zeznania świadka A. M. – protokół elektroniczny z dnia 13 października 2021 r. (od 00:59:55 do 02:28:33) k. 113v. – k. 115v akt,
- przesłuchanie powoda D. S. – protokół elektroniczny z dnia 16 grudnia 2021 r. (00:49:22 do 02:04:09) – k. 128-130 akt)

W trakcie pracy u pozwanego pracodawcy powód dał się poznać jako osoba dokładna, precyzyjna, sumienna, realizująca zlecone zadania. Zdarzało się, że powód zgłaszał różne obiekcje czy zastrzeżenia, co niekiedy utrudniało pracę. Powód, z uwagi na swoją skrupulatność, nie popełniał błędów w pracach graficznych. Powód nie otrzymał w czasie trwania stosunku pracy upomnień czy nagan. Powód czasami spóźniał się do pracy. Nie były to spóźnienia znaczące. W razie potrzeby powód zostawał jednak w pracy dłużej nie domagając się z tego tytułu dodatkowego wynagrodzenia.

Powód pomimo różnych obiekcji nt. wprowadzanych działań w firmie, podporządkowywał się im ostatecznie, chociaż niektórych obowiązków np. naświetlania płyt, prac związanych ze stanowiskiem (...) nie chciał wykonywać. Wynikało to z braku czasu, a także z przyczyn technologicznych. Ponadto praca na stanowisku (...) nie mieściła się w zakresie obowiązków powoda wynikających ze stanowiska konstruktora opakowań – grafika. D. S. i N. H. (1) nie potrafili się zgodnie porozumieć, często pojawiały się między nimi nieporozumienia i słowne utarczki. Nie wynikało to jednak wyłącznie z charakteru powoda, ale również ze swoistego sposobu bycia N. H. (1).

(dowody:

- zeznania świadka A. M. – protokół elektroniczny z dnia 13 października 2021 r. (od 00:59:55 do 02:28:33) k. 113v. – k. 115v akt,
- zeznania świadka N. H. (1) - protokół elektroniczny z dnia 13 października 2021 r. (od 02:31:20 do 03:51:14) - k. 115v.-117v. akt,
- zeznania świadka M. S. – protokół elektroniczny z dnia 16 grudnia 2021 r. (od 00:02:49 do 00:18:39) - k. 127 -128 akt,
- przesłuchanie powoda D. S. – protokół elektroniczny z dnia 16 grudnia 2021 r. (00:49:22 do 02:04:09) – k. 128-130 akt)

Na początku 2020 r. zarząd pozwanego postanowił przenieść wszystkich pracowników biurowych i magazynowych do firmy zarządzanej przez (...) sp. z o.o. w T.. Pracodawca zaproponował, że pracownicy wypowiedzą umowy o pracę, po czy nastąpi nawiązanie współpracy z nowym pracodawcą na podobnych, nieraz lepszych warunkach pracy. Zatrudnienie u nowego pracodawcy powodowało utratę naliczonego stażu pracy, konieczność wykorzystania lub przyjęcie ekwiwalentu za zaległy urlop. Powód otrzymał formularz wypowiedzenia umowy z pozwanym, formularz umowy z (...) sp. z o.o. w T., jednak negocjacje co do zagwarantowania powodowi prawa do odprawy i możliwości wykorzystania zaległego urlopu nie zakończyły się pozytywnie. W związku z tym powód odmówił zmiany pracodawcy. Pozostali pracownicy pozwanego zgodzili się na zatrudnienie w (...) sp. z o.o. w T..

(dowody:

- formularz wypowiedzenia umowy o pracę z 14 stycznia 2020 r. – k. 21-22 akt,
- propozycja zatrudnienia w (...) sp. z o.o. w T. – k. 23 -27 akt,
- nagranie z dnia 1 czerwca 2021 r. – k. 75 akt,
- zeznania świadka A. M. – protokół elektroniczny z dnia 13 października 2021 r. (od 00:59:55 do 02:28:33) k. 113v. – k. 115v. akt,

- zeznania świadka N. H. (1) - protokół elektroniczny z dnia 13 października 2021 r. (od 02:31:20 do 03:51:14) k. 115v.-117v. akt,
- przesłuchanie powoda D. S. – protokół elektroniczny z dnia 16 grudnia 2021 r. (00:49:22 do 02:04:09) – k. 128-130 akt,
- przesłuchanie P. H. (1) – protokół elektroniczny z dnia 16 grudnia 2021 r. (od 02:04:09 do 03:07:06) – k. 128-130 akt)

Powód w okresie od 3 grudnia 2020 r. do 31 maja 2021 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim, nie informując pracodawcy o zamiarach i przewidywanym terminie powrotu do pracy. Nikt ze strony pracodawcy nie kontaktował się z powodem w tej sprawie. W tym czasie we wszelkich czynnościach zastępował go A. T., a pod koniec zwolnienia lekarskiego również D. C.. Na początku roku został zatrudniona do działu graficznego inny pracownik (M.), lecz niedługo potem został zwolniony, gdyż nie spełnił oczekiwań. W związku z nieobecnością powoda nie doszło do zaburzeń w realizacji zamówień, opóźnień, czy innych problemów. Okresowo A. T. wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych.

W dniu 1 czerwca 2021 r. powód stawił się do pracy i był gotów do jej podjęcia, wręczono mu jednak oświadczenie o rozwiązaniu umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W oświadczeniu pracodawca wskazał, że rozwiązuje umowę z powodem z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 30 września 2021 r., a jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazał:

- utratę zaufania do powoda jako pracownika oraz dezorganizację pracy spowodowaną długotrwałą absencją,
- niechęć do współpracy i do wykonywania części zakresu obowiązków, negowanie poleceń pracodawcy,
- celowe obniżanie od lat wydajności pracy.

Zgodnie z treścią oświadczenia, pracownikowi nakazano wykorzystać zległy urlop wypoczynkowy w pełnym wymiarze i zwolniono go z obowiązku świadczenia pracy przy zachowaniu prawa do wynagrodzenia.

W czasie rozmowy, w której powodowi wręczono wypowiedzenie umowy, pracodawca nie przedstawił konkretnych zdarzeń, danych, które miałyby potwierdzić treść postawionych powodowi zarzutów. Pracodawca wskazywał na to, że powód był ogólnie niechętny do współpracy, nie chciał poddać się reorganizacji jaka miała miejsce w firmie, nie wyraził zgody na podjęcie pracy w firmie (...) sp. z o.o. w T., nie doniósł o tym, że jego współpracownik w pracy ogląda filmy, był mniej wydajny od nowego pracownika, a także spóźniał się. Wskazano także, że nie informował o tym, jak długo będzie nieobecny w pracy, co miało utrudniać planowanie i uniemożliwiało zatrudnienie innego pracowników choćby na czas określony. Zasugerowano także, że poprzez zwolnienie lekarskie powód bojkotował pracę, a na zwolnienie lekarskie poszedł na złość firmy. W czasie rozmowy powód domagał się podania konkretnych, jasnych przyczyn rozwiązania umowy, był zdenerwowany niekomfortową sytuacją, lecz nie zachowywał się niekulturalnie i opryskliwie.

(dowody:

- rozwiązanie umowy o pracę z 1 czerwca 2021 r. – k. 28 – 29 akt,
- nagranie z dnia 1 czerwca 2021 r. – k. 75 akt,
- zeznania świadka V. B. – k. 117v.-118 akt,
- zeznania świadka N. H. (1) - protokół elektroniczny z dnia 13 października 2021 r. (od 02:31:20 do 03:51:14) k. 115v.-117v. akt,

- przesłuchanie powoda D. S. – protokół elektroniczny z dnia 16 grudnia 2021 r. (00:49:22 do 02:04:09) – k. 128-130 akt,
- przesłuchanie P. H. (1) – protokół elektroniczny z dnia 16 grudnia 2021 r. (od 02:04:09 do 03:07:06) – k. 128-130 akt)

Zgodnie z § 3 aneksu z dnia 1 października 2020 r. wynagrodzenie za pracę powoda obejmowało wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 4.000,00 zł brutto oraz premia uznaniowa w kwocie 300,00 zł miesięcznie. Przyznanie premii uznaniowej uzależnione było od oceny wykonywania obowiązków i zadań służbowych przez pracownika i może być przyznana w szczególności za: wzorowe wypełnienia swoich obowiązków, efektywność i zaangażowanie, wysoką samodzielność, przejawienie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości.

W praktyce premia uznaniowa była wypłacana co miesięcznie, automatycznie, bez weryfikacji określonych w aneksie przesłanek jej otrzymania.

(dowody:

- aneks do umowy o pracę z dnia 1 października 2020 r. – k. 18-19 akt,
- zeznania świadka N. H. (1) - protokół elektroniczny z dnia 13 października 2021 r. (od 02:31:20 do 03:51:14) k. 115v.-117v. akt,
- przesłuchanie P. H. (1) – protokół elektroniczny z dnia 16 grudnia 2021 r. (od 02:04:09 do 03:07:06) – k. 128-130 akt)

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w niniejszej sprawie ustalono na podstawie dokumentów, zeznań świadków A. M., N. H. (1), V. B., M. S. oraz przesłuchania powoda D. S. i działającego za pozwaną spółkę Prezesa Zarządu P. H. (1).

Dokumenty zgromadzone w toku sprawy sąd uznał za autentyczne, ponieważ nie było wątpliwości co do ich prawdziwości. Brak było podstaw do podważania ich mocy dowodowej z urzędu, jak również strony w tym zakresie nie podnosiły żadnych zarzutów. Powód sygnalizował jedynie wątpliwości dotyczące rzetelności zestawień na k. 124-126 akt, ale ostatecznie się z nich wycofał (zob. k. 130, 02:04:09 i nast.).

Zeznaniom świadków A. M., M. S. sąd dał wiarę w całości, ponieważ były one spójne, logiczne i korelowały ze zgromadzonym materiałem dowodowym. Nie budziło wątpliwości to, że opis zdarzeń związanych z wykonywaniem przez powoda obowiązków służbowych był prawdziwy. Świadkowie na całą sprawę patrzyli obiektywnie, współpracowali z powodem na bieżąco każdego dnia, poznali go jako osobę i pracownika. Zarówno A. M. jako przełożona powoda, jak i M. S. jako osoba, którą powód szkolił (niepracującą już u pozwanego), zgodnie wskazały, że powód był fachowcem w swoich działaniach, miał specyficzny charakter, dyskutował (nieraz zbędnie) nt. zadań i poleceń, ale nie można mu było przypisać niesumienności, niedbałości, czy negowania poleceń przełożonego. Powyższe koreluje również z zeznaniami świadka N. H. (2), która mimo wielu zarzutów stawianych powodowi, jako żona prezesa spółki, dla której osobiste znaczenie ma wynik niniejszej sprawy, wskazywała także na fachowość powoda w swojej pracy. Sąd ocenił, że tło historyczne wskazane w zeznaniach świadka N. H. (2), V. B. jest zgodne z rzeczywistym przebiegiem zdarzeń w pozwanej spółce, bowiem te okoliczności w zasadzie nie były niespójne między stronami, a sam powód przyznał nawet, że niekiedy spóźniał się do pracy.

Odnosząc się do przesłuchania powoda wskazać należy, że sąd uznał je za prawdziwe, ponieważ w sposób dokładny i precyzyjny opisywały to jak wyglądała jego praca, jakie miał obowiązki i jakie były jego relacje z przełożonymi. Sąd nie doszukał się w zeznaniach powoda niejasności, czy nadinterpretacji rzeczywistości, a opis całej sytuacji, mimo subiektywnego podejścia do niego powoda, jawił się jako autentyczny.

Również przesłuchanie działającego za pozwanego P. H. (1) potwierdziło przebieg zdarzeń, stosunki zawodowe z powodem i odbiór jego zachowań przez pracodawcę. Sąd nie dał jednak wiary tym twierdzeniom, z których wynikało, że z rejestrów graficznych i konstrukcyjnych można wysnuwać wnioski nt. wydajności pracy powoda, co wynika ze złożoności zadań, obowiązków D. S., które nie podlegały rejestracji, o czym mówiła świadek A. M., jako bezpośrednia przełożona powoda, która pracę powoda oceniała pozytywnie i nie zgłaszała nigdy zastrzeżeń co do efektów tej pracy. Sąd nie dał również wiary twierdzeniom o notorycznym, ciągłym spóźnianiu się do pracy. Zdarzało się to incydentalnie, co przyznał sam powód, a także potwierdzały to zeznania M. S. i A. M..

Powód wywodził zgłoszone roszczenie odszkodowawcze z art. 45 § 1 k.p. twierdząc, że dokonane wobec niego wypowiedzenie umowy o pracę było niezgodne z prawem z uwagi na naruszenie art. 30 § 4 k.p. oraz nieuzasadnione. Zgodnie z 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.

Stosownie zaś do art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Przepis ten nakłada na pracodawcę obowiązek podania przyczyny wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony. Obowiązek podania przez pracodawcę przyczyny dokonania tej czynności ma istotne znaczenie. Podanie przyczyny ułatwia pracownikowi podjęcie decyzji co do odwołania się do sądu pracy od dokonanego wypowiedzenia. Postępowanie dowodowe przed sądem pracy, w zakresie istnienia przyczyny wypowiedzenia oraz jej zasadności, ogranicza się w zasadzie do tego, że pracodawca jest obowiązany wykazać (udowodnić) istnienie właśnie tej przyczyny, którą podał pracownikowi. Musi ją podać najpóźniej w dacie złożenia wypowiedzenia (por. wyrok SN z 21 listopada 2000 r., I PKN 99/00, OSNAPiUS 2002/12, poz. 287).

Niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa (art. 30 § 4 k.p.) i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 k.p. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które - zdaniem pracodawcy - uzasadniają wypowiedzenie. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. W wyroku z 14 maja 1999 r., I PKN 47/99 (OSNAPiUS 2000/14, poz. 548), Sąd Najwyższy stwierdził, że wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.). Konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok SN z 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999/18, poz. 577). Podanie w wypowiedzeniu zarzutu „niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków” nie jest wystarczającym wskazaniem przyczyny (wyrok SN z 1 października 1997 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998/14, poz. 427). Natomiast wskazanie jako przyczyny wypowiedzenia „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 z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAPiUS 1999/3, poz. 86).

Pracodawca wypowiadający umowę o pracę nie narusza zatem przepisu art. 30 § 4 k.p. jeżeli pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów dochodzi do jego zwolnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2015 r., III PK 109/14, LEX nr 1666025). Zgodnie z tą linią orzecniczą istotne jest jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007/5, s. 27, czy z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 177/07, LEX nr 448827). Tak więc pracodawca nie ma obowiązku sformułowania przyczyny wypowiedzenia w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i 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 zawartą na czas nieokreślony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 82/08, LEX nr 489012).

Jednak samo wskazanie konkretnej przyczyny nie wyczerpuje obowiązków pracodawcy wynikających z art. 30 § 4 k.p. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu (wyrok SN z 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001, Nr 11, poz. 373), a także na podaniu nieprawdziwej przyczyny (powołaniu się na okoliczności, fakty i zdarzenia, które nie miały miejsca) albo podaniu przyczyny pozornej (gdy faktycznie wypowiedzenie jest dokonywane z innych powodów, ukrywanych przed pracownikiem). Kwestia wskazania przyczyny wypowiedzenia jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. Sąd pracy weryfikuje ją w toku postępowania dowodowego.

Dopiero po stwierdzeniu, że przyczyna wypowiedzenia podana przez pracodawcę jest konkretna i rzeczywista (prawdziwa), sąd pracy przystępuje do oceny, czy może ona uzasadniać wypowiedzenie (jest uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.). Stwierdzenie naruszenia art. 30 § 4 k.p. usprawiedliwia uwzględnienie roszczeń pracownika wyprowadzanych z art. 45 § 1 k.p. (o przywrócenie do pracy, o zasądzenie odszkodowania) nawet bez szczegółowego badania zasadności podanej przez pracodawcę przyczyny. Można również twierdzić, że jeżeli podana przez pracodawcę przyczyna jest nieprawdziwa, to wypowiedzenie jest jednocześnie niezgodne z prawem (jako naruszające art. 30 § 4 k.p.) i nieuzasadnione (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 16 kwietnia 2019 r., I PK 20/18, LEX nr 2647590).

Mając na uwadze przedstawiony schemat badawczy w pierwszej kolejności należało rozważyć, czy dokonane wobec powoda wypowiedzenie umowy o pracę odpowiadało wymaganiom stawianym przez art. 30 § 4 k.p. Jest to konieczne także z tego powodu, że powód, jak już zaznaczono, podnosił, iż dokonane wobec niego wypowiedzenie umowy o pracę było wadliwe formalnie, albowiem podane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny nie istniały, były ogólne, nieprecyzyjne i niekonkretne w takim stopniu, że powód zupełnie nie rozumiał ich podstaw.

W wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca wskazał jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę w tym trybie:

- a) dezorganizację pracy spowodowaną długotrwałą absencją,
- b) utratę zaufania do powoda jako pracownika,
- c) niechęć do współpracy,
- d) niechęć do wykonywania części zakresu obowiązków,
- e) nieprzyjęcie przez powoda nowych zasad działania firmy po zmianie strategii,
- f) negowanie poleceń pracodawcy,
- g) celowe obniżanie od lat wydajności pracy, co miało wynikać z analizy wykonywanych przez powoda prac graficznych i konstrukcyjnych.

Mając na uwadze podane wyżej standardy oceny przyczyny wypowiedzenia umowy zauważyć należy, że część przedstawionych przyczyn jawiła się jako niekonkretna i niezrozumiała, część zaś jako nieprawdziwa, co skutkowało ich wadliwością wywodzoną z art. 30 § 4 k.p. Chodzi tu o przyczyny podane w punktach b)-g). Tylko przyczyna dotycząca dezorganizacji pracy spowodowanej długotrwałą absencją poddawały się ocenie w kontekście jej zasadności, a zatem nie naruszała art. 30 § 4 k.p.

Przyjąć należy, że pozwany pracodawca zarzucił powodowi, iż nie może obdarzać go dalszym zaufaniem, albowiem powód przejawia niechęć do współpracy, do wykonywania części zakresu obowiązków, nie przyjął nowych zasad działania firmy po zmianie strategii, negował polecenia pracodawcy i celowe zaniżał od lat wydajności pracy, co miało wynikać z analizy wykonywanych przez powoda prac graficznych i konstrukcyjnych. Wprawdzie graficzne ujęcie przyczyny wypowiedzenia nie wskazuje jednoznacznie na taki wniosek, lecz analiza całej treści wypowiedzenia to uzasadnia.

Taka konstrukcja wypowiedzenia (w zakresie utraty zaufania i jego przyczyn) jest typowa dla tych przyczyn, w których pracodawca zarzuca pracownikowi, iż jego postawa pracownicza skutkuje brakiem zaufania po stronie pracodawcy. Przyczyny te mają charakter dwustopniowy. Przyczyną pierwszego stopnia są okoliczności, które, w ocenie pracodawcy, stanowiły podstawę utraty zaufania, zaś przyczyną drugiego stopnia, jest sam fakt utraty zaufania. W orzecznictwie wskazuje się, że nie jest wystarczające ograniczenie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę tylko do utraty zaufania do pracownika, skoro w istocie chodzi tu o stan niepoddający się badaniu fizykalnemu, mieszczący się przede wszystkim w sferze emocjonalnej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 4 lutego 2011 r., II PK 199/10, OSNP 2012/7-8/90). Konieczne jest zatem wskazanie przyczyny pierwszego stopnia, a więc okoliczności, które uzasadniają brak możliwości dalszego obdarzenia pracownika zaufaniem (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 31 marca 2009 r., II PK 251/08, LEX nr 707875 i postanowienie z 18 kwietnia 2018 r., II PK 159/17, LEX nr 2549218). W przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów w pierwszej kolejności należy bowiem ocenić, czy mogły one uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie – pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii – czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 2012 r., II PK 60/12, LEX nr 1243025).

Należało się zatem skoncentrować się w pierwszej kolejności na przyczynach, które, zdaniem pozwanego, skutkowały utratą zaufania. Dopiero ich skonkretyzowanie i wykazanie przez pozwanego aktualizowało problem, czy rzeczywiście mogą one skutkować utratą zaufania, a tym samym uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. One zaś w zakresie przyczyny dotyczącej niechęci do współpracy, niechęci do wykonywania części zakresu obowiązków, odrzucenia przez powoda nowych zasad działania firmy po zmianie strategii i negowania poleceń pracodawcy raziły ogólnością. Wypowiedzenie w tej części nie odwoływało się do jakichkolwiek konkretnych wydarzeń lub okoliczności. Nie zawierało choćby ich zarysu. Użyte sformułowania, ze względu na swą ogólnikowość, nie zawierały poddającej się weryfikacji treści.

Sąd miał na względzie, że oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy zasadniczo nie musi być przygotowywane przez osoby specjalizujące się w prawie pracy. Powinien to móc uczynić sam pracodawca w przypadkach typowych, co sprawia, że stawianie zbyt wysokich wymagań co do sformułowania przyczyny sprzyja negatywnemu postrzeganiu prawa pracy jako nieelastycznego narzędzia kształtowania relacji zatrudnienia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 19 lipca 2012 r., II PK 312/11, OSNP 2013/15-16, poz. 171, wyrok Sądu Najwyższego z 13 listopada 2012 r., III PK 4/12, LEX nr 1276226, postanowienie Sądu Najwyższego z 9 października 2018 r., I PK 227/17, LEX nr 2561615). Nie oznacza to jednak rezygnacji z powinności skonkretyzowania przyczyny w takim stopniu, aby pracownik mógł się tej przyczyny odnieść. Analizowane przyczyny tego nie gwarantują, gdyż stanowią one jedynie wykoncypowaną przez pracodawcę puentę, lecz zupełnie nie wiadomo jakie zdarzenia, wypowiedzi, czy zachowania powoda doprowadziły do jej sformułowania.

Należy zaakceptować, że stanowiły one też zupełną nowość dla powoda. Powód w czasie wielu lat pracy spotkał się z nimi pierwszy raz, bowiem nigdy o takich zastrzeżeniach nie był informowany, nie przedłożono mu merytorycznych danych, które mogłyby być podstawą takich twierdzeń, nie została na niego nałożona nigdy kara nagany czy upomnienia, a nawet nie przeprowadzono z nim rozmowy dyscyplinującej i wzywającej do poprawy. Co więcej, od października 2020 r. regularnie wypłacana mu była premia uznaniowa, która zgodnie z konstrukcją § 3 aneksu z dnia 1 października 2020 r. przysługiwała za nadzwyczajne osiągnięcia w pracy. Wprawdzie obecnie pracodawca deprecjonuje znacznie tego faktu, lecz w przekonaniu powoda mogło to świadczyć, że jego praca jest dobrze oceniana.

Wbrew temu co pozwany twierdził w odpowiedzi na pozew (zob. k. 47-47 akt), także podczas spotkania w dniu 1 czerwca 2021 r. nie doszło do doprecyzowania przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Nadal pozostały one niekonkretne i niejasne, mimo tego, że powód w czasie spotkania stanowczo domagał się ich wyjaśnienia kilkukrotnie sygnalizując, że nie rozumie stawianych mu zarzutów.

Podczas spotkania N. H. (1) i P. H. (1) przywoływali różne okoliczności, które miały rzekomo uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. Część twierdzeń wprawdzie wprost odwoływała się do zapisów wypowiedzenia, lecz

wyjaśnienia te pozostawały na takim samym poziomie ogólności jak treść samego wypowiedzenia umowy o pracę (np. brak współpracy). Gdy chodzi zaś o konkretne wydarzenia, to wskazywano na spóźnianie się powoda do pracy, podnoszono, że nie przekazał on informacji o oglądaniu przez innego pracownika filmów podczas pracy, a w końcu wskazano, że powód nie zgodził się na przejście do spółki (...). Podane zdarzenia nie mieszczą się w analizowanych w tym miejscu przyczynach wypowiedzenia i to także przy zachowaniu pewnej tolerancji językowej i logicznej postulowanej w orzecznictwie sądowym wobec nieprofesjonalistów. Niechęć do współpracy, do wykonywania części zakresu obowiązków, odrzucenia przez powoda nowych zasad działania firmy po zmianie strategii i negowanie poleceń pracodawcy to przecież nie to samo co spóźnienie się do pracy, nie przekazanie informacji o oglądaniu przez innego pracownika filmów podczas pracy, czy odmowa przejścia do spółki (...). Oczywiście można snuć rozważania, że np. spóźnienie się do pracy to jednocześnie negowanie polecenia punktualnego stawiania się do niej, lecz celem art. 30 § 4 k.p. jest to, aby pracownik już na podstawie treści wypowiedzenia umowy o pracę wiedział co się mu zarzuca nie będąc zmuszonym do poszukiwania owych, niejednoznacznych przecież, kontekstów znaczeniowych. Kierując się zwykłą intuicją językową, a także postrzeganiem całej sytuacji przez „optykę” ułożoną po stronie powodowej, jako że to powód był adresatem oświadczenia woli, nie można więc przyjąć, że okoliczności dotyczące spóźniania się czy zaniechania działań denuncjacyjnych, czy w końcu odmowy przejścia do (...) sp. z o.o. w T. mieszczą się w jednej z przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Mówiąc wprost, przywołane okoliczności nie były objęte wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem nie mogły one doprecyzowywać podanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

Gdy chodzi o odmowę przejścia powoda do (...) sp. z o.o. w T., to, zauważyć jeszcze należy, iż zgodnie z zeznaniami P. H. (1), okoliczności z tym związane nie stanowiły przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (k. 130v. akt). Stwierdzenie to nie czyni jednak tej okoliczności indyferentną. Zastanawiające jest bowiem to, dlaczego Prezes Zarządu pozwanej spółki odwoływał się do wydarzeń związanych z zatrudnieniem powoda w (...) sp. z o.o. w T. w czasie spotkania dotyczącego wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę i to w tym momencie tego spotkania, kiedy wyjaśniane były przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Sugeruje to, w łączności ze wcześniejszymi uwagami, że powód został zwolniony z pracy z powodu innych przyczyn niż te, które zostały zmanifestowane w przyczynie wypowiedzenia umowy o pracę w celu uzasadnienia braku zaufania po stronie pracodawcy. Taki stan rzeczy świadczy o pozorności przyczyny wypowiedzenia polegającej na tym, że pracodawca rozwiązując umowę o pracę w istocie kierował się innymi przyczynami niż te, które zostały zakomunikowane pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę (zob. głównie na tle likwidacji stanowiska pracy postanowienie Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2014 r., I PK 182/13, LEX nr 1646043, postanowienie z dnia 14 marca 2018 r., II PK 123/17, LEX nr 2488062, wyrok z dnia 3 października 1995 r., I PRN 62/95, OSNAPIUS 1996/7, poz. 101, wyrok z dnia 4 marca 2015 r., I PK 183/14, LEX nr 1678951 i wyrok SN z 6 kwietnia 2007 r., II PK 265/06, LEX nr 737264).

Dla jasności zaznaczyć jeszcze należy, że nagranie ze spotkania z dnia 1 czerwca 2021 r. mogło zostać zaliczone w poczet materiału dowodowego, do czego upoważniała treść art. 308 § 1 k.p.c. W ocenie Sądu, nagranie rozmowy, dokonane bez zgody jednego z jej uczestników, nie dyskwalifikuje całkowicie tego dowodu, szczególnie, jeśli pozwany nie zaprzeczył jego autentyczności (wyrok SA w Krakowie z dnia 24 czerwca 2020 r., I ACa 544/19, LEX nr 3044758). Ponadto nie budziło wątpliwości, iż wykonanie przez powoda nagrań nie wywoływało żadnych negatywnych ocen w sferze prawnokarnej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2016 r., II CSK 478/15, LEX nr 2075705). Nie można też twierdzić, że powód rażąco naruszył zasady współżycia społecznego dokonując wskazanych nagrań (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 4 marca 2020 r., I ACa 363/19, LEX nr 3036500).

Kończąc ten wątek wskazać należy, iż treść pozwu także wskazuje na to, że powód nie orientował się jaki jest przedmiot stawianych mu zarzutów. Nie potrafił bowiem w sposób klarowny i jasny im zaprzeczyć, gdyż opierał się wyłącznie na domysłach. Powód wprawdzie przywoływał jakieś okoliczności, które mogłyby w jego ocenie przyczynić do złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy, ale z jego wywodów bezsprzecznie wynika, że mimo przyjęcia oświadczenia pracodawcy do wiadomości, nie rozumiał dlaczego pracodawca chce z nim zakończyć współpracę i nie zmieniła w tej kwestii niczego rozmowa jaka miała miejsce w momencie wręczenia mu oświadczenia i końcowe stwierdzenie powoda, że rozumie treść wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwany przywiązywał do tej wypowiedzi nadmierną wagę. W ocenie Sądu, powód w ten sposób nie wyrażał swoje przekonania co do tego, że rozumie co się kryje pod podaną mu

przyczyną wypowiedzenia, lecz dał w ten sposób wyraz zniechęcenia całą sytuacją, w szczególności tym, że nie uzyskał wystarczających wyjaśnień.

W ocenie Sądu, jedyną dostatecznie skonkretyzowaną przesłanką utraty zaufania była ta, która odnosiła się do celowo obniżanej od lat wydajności pracy. W tym zakresie wypowiedzenie również jednak naruszało art. 30 § 4 k.p., albowiem postawiony zarzut okazał się nieprawdziwy. Pracodawca zarzucał powodowi, że z analizy rejestrów prac graficznych wynikało, iż realizował on zdecydowanie mniej zleceń aniżeli początkujący, niedoświadczony A. T.. Powód w opozycji do tych twierdzeń podnosił, że w relevantnym dla sprawy okresie wykonywał bardzo dużą ilość prac konstruktorskich, które były rejestrowane właśnie w rejestrze prac konstruktorskich. Argumentował również, że z uwagi na wielość zadań i obowiązków, duża część z nich zupełnie nie była rejestrowana. Zdecydowanie odrzucił też tezę, iż celowo obniżał wydajność pracy.

Analiza zgromadzonego materiału dowodowego wskazuje, że pozwany nie wykazał w sposób obiektywny i przekonujący, że po pierwsze, wydajność pracy powoda była niższa od jego współpracownika, a po drugie, iż celowo powód ją obniżał. Przedłożone do akt sprawy wykazy z rejestrów prac graficznych i konstruktorskich nie dają podstaw do wyciągnięcia jakichkolwiek logicznych wniosków na temat produktywności powoda. Rejestry graficzne i konstruktorskie nie były bowiem rejestrami ilości wykonanych przez pracowników czynności i czasu pracy, a rejestrami przepływu dokumentów i nie pozwalały na obiektywne porównanie tego, który z pracowników pracował bardziej wydajnie. Jak wynika z zeznań świadka A. M. i M. S., złożoność prac nad danym projektem czy zleceniem była różna i realizacja związanych z tym zadań zajmowała niemożliwy do porównania czas. Przełożona powoda A. M. nigdy nie miała obiekcji co do ilości wykonanej przez powoda pracy i uważała, że powód wywiązywał się ze swoich obowiązków prawidłowo. Owszem, jak wynika z zeznań świadków, w tym N. H. (1) powód bardzo szczegółowo, precyzyjnie wykonywał swoje prace, co mogło w jakimś stopniu wpłynąć na tempo wykonanej pracy, ale dzięki temu eliminował błędy, a do jakości pracy nie było żadnych zastrzeżeń.

Zaakcentować należy jednak przede wszystkim to, że bez względu na poziom wydajności pracy powoda, pozwany nie przedstawił żadnej argumentacji dla poparcia twierdzeń, iż powód celowo, a więc umyślnie, z pełnym rozeznaniem i rozmysłem, niejako programowo zaniżał swoją wydajność pracy. W toku sprawy żaden świadek nie potwierdził, że tak rozumiana celowość w działaniach powoda miała miejsce. Zarzut ten okazał się zatem nieprawdziwy, a przez w tym zakresie pracodawca również dopuścił się naruszenia art. 30 § 4 k.p.

W świetle dotychczasowych uwag przyjąć należy, że podana powodowi przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę w zakresie zarzutu utraty zaufania i przywoływanych na jego uzasadnienie okoliczności naruszała art. 30 § 4 k.p. Tego rodzaju wadliwością nie była natomiast dotknięta przyczyna dotycząca dezorganizacji pracy wywołanej długotrwałą absencją powoda. W ocenie Sądu, spełniała ona standardy wyznaczone treścią art. 30 § 4 k.p., lecz nie oznacza to, że czyniła ona wypowiedzenie uzasadnionym. Wstępnie zauważyć należy, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (zob. wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998/20, poz. 598). Jednocześnie jednak, uznanie wypowiedzenia umowy za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok z dnia 28 października 1998 r., I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999/23, poz. 751).

W orzeczeniach dotyczących zasadności rozwiązania stosunku pracy z powodu usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą, Sąd Najwyższy wskazuje, że ocena zasadności wypowiedzenia w takiej sytuacji musi być powiązana z celem i istotą stosunku pracy w tym sensie, że jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego utrzymywanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków (np. wyroki z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97, OSNAPiUS 1998/20, poz. 600 i z dnia 29 września 1998 r., I PKN 335/98, OSNAPiUS 1999/20, poz. 648 oraz postanowienie z dnia 29 marca 2005 r., II PK 300/04, LEX nr 1129105).

Należy jednak stwierdzić, że jakkolwiek w niektórych sprawach Sąd Najwyższy wyrażał tezowany pogląd, że sama długotrwała absencja, w szczególności bliska okresowi wskazanemu w art. 53 § 1 pkt 1 k.p., może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, jeśli powoduje dezorganizację pracy lub inne trudności w wypełnianiu zadań zakładu pracy, to jednak z uzasadnień wydanych w nich orzeczeń wynika, że w okolicznościach faktycznych ich wydania nieobecność uznana za zasadną przyczynę wypowiedzenia była także nieobecności powtarzającą się lub, że pomimo powrotu do pracy pracownik nie odzyskał zdolności do jej wykonywania. I tak:

- w wyroku z 3 listopada 1997 r., I PKN 327/97 (OSNAPiUS 1998/16, poz. 476) Sąd Najwyższy stwierdził, że w nowych warunkach ustrojowych i społeczno-gospodarczych jest w pełni aktualne uznanie, że długotrwała choroba pracownika może stanowić przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę. Jednocześnie Sąd Najwyższy wskazał, że wprawdzie nie upłynął jeszcze 9-miesięczny termin wynikający z art. 53 k.p., jednakże w przypadku powódki - do wyczerpania okresu zasiłkowego pozostało tylko kilka dni, a mimo powrotu do pracy powódka w dalszym ciągu nie była w pełni sił (starła się o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego);
- w wyroku z 29 września 1998 r., I PKN 335/98 (OSNAPiUS 1999/20, poz. 648) Sąd Najwyższy uznał, że częste lub długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę. Jednocześnie jednak zakwestionował ocenę częstotliwości i czasu trwania absencji chorobowej powódek jako nieczęstą i niedługotrwałą w porównaniu z innymi pracownikami;
- w wyroku z 11 lipca 2006 r., I PK 305/05 (LEX nr 395064) Sąd Najwyższy uznał, że długotrwała (porównywalna z okresem wskazanym w art. 53 k.p.) choroba pracownika samodzielnie stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy. Jednakże, jak wynika z uzasadnienia wyroku, były to również nieobecności powtarzające się (powód był nieobecny w pracy z powodu choroby w 2001 r. w okresie od 25 czerwca do 6 listopada /ponad 4 miesiące/, w 2002 r. przebywał na zwolnieniach lekarskich od 29 lipca do 9 sierpnia, od 30 września do 8 października, od 22 do 25 października i od 28 listopada do 6 grudnia, a następnie od 30 grudnia 2002 r. do 9 maja 2003 r. /ponad 4 miesiące tuż przed wypowiedzeniem w dniu 21 maja 2003 r./). Poza tym, nienależycie wykonywał swoje obowiązki, gdyż wykonywał pracę wolno i w ilości niewystarczającej w stosunku do potrzeb.

W większości orzeczeń Sąd Najwyższy uznawał jednak, że wypowiedzenie uzasadniają absencje długotrwałe i powtarzające się, przy czym na długotrwałość mogą się składać nieobecności powtarzające się. I tak:

- w wyroku z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97 (OSNAPiUS 1998/20, poz. 600), Sąd Najwyższy wskazał, że nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenia zastępstw) i pociągające za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych lub innych osób na podstawie umów zlecenia, są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione (w tej sprawie w czasie od 11 października 1993 r. do 31 sierpnia 1996 r. powódka opuściła ze względu na chorobę 212 dni pracy);
- w wyroku z 21 października 1999 r., I PKN 323/99 (OSNAPiUS 2001/5, poz. 157) Sąd Najwyższy przyjął, że w wypadku, gdy absencje w pracy pracownika są częste i długotrwałe, nie można od pracodawcy wymagać, aby brał pod uwagę możliwość poprawy zdrowia pracownika i od tego uzależniał wypowiedzenie mu umowy o pracę (w tej sprawie powódka z powodu choroby w 1995 r. przebywała na zwolnieniu 67 dni, w 1996 r. przez 96 dni, w 1997 r. przez 170 dni, zaś w 1998 r. od 15 stycznia do 31 marca, a następnie przez cały wrzesień);
- w wyroku z 6 listopada 2001 r., I PKN 673/00 (OSNP 2003/19, poz. 459) Sąd Najwyższy stwierdził, że częsta i długotrwała absencja chorobowa pracownika może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania z nim stosunku pracy w drodze wypowiedzenia. Jednakże nieobecność pracownika spowodowana niezdolnością do pracy w następstwie choroby, która nie miała charakteru przewlekłego, a ponadto definitywnie minęła, nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę;

- w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 449/00 (OSNP 2003/19, poz. 456; PiP 2004 nr 1, z glosą A. Świątkowskiego), wskazano, że pracodawca, który jest przedsiębiorcą, powinien organizować swą działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami, a wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów. (w sprawie oceniane były nieobecności w pracy nieprzekraczające 40 dni). Sąd Najwyższy, oddalając kasację pozwanego pracodawcy, nie zgodził się z argumentami, że nieobecność powodów naruszała istotne interesy pracodawcy, podkreślając jednocześnie, że byli oni długoletnimi pracownikami i do ich pracy nie było zastrzeżeń;
- w postanowieniu z 29 marca 2005 r., II PK 300/04 (LEX nr 1129105) Sąd Najwyższy przypomniał, po rozważeniu kilku wcześniejszych orzeczeń, że sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego utrzymywanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków, a taka sytuacja występuje w przypadku częstych i długotrwałych absencji pracownika spowodowanych chorobą. Taka sytuacja miała miejsce w sprawie, skoro częste nieobecności powoda w pracy, o których powód nie informował pracodawcy lub informował w ostatniej chwili, dezorganizowały prace kierowników w związku z koniecznością wyznaczania zastępstw;
- w uzasadnieniu wyroku z 19 marca 2014 r., I PK 177/13 (OSNP 2015/8, poz. 111) Sąd Najwyższy stwierdził, że jeśli nieobecność pracownika z powodu choroby trwa zbyt długo albo często powtarza się, przynajmniej pracodawcy prawo rozwiązania stosunku pracy (w okresie od 2008 r. do 2011 r. powód pozostawał niezdolny do pracy przez 894 dni, natomiast przepracował 109 dni),
- w wyroku z dnia 24 października 2017 r., I PK 290/16 (LEX nr 2426570) Sąd Najwyższy wskazał, że nie każde wypowiedzenie spowodowane długotrwałą, zbliżoną do okresów wskazanych w art. 53 § 1 k.p., nieobecnością pracownika w pracy jest uzasadnione. Wypowiedzenie umowy o pracę w takiej sytuacji musi być uzasadnione dodatkowymi przesłankami, obiektywnie uzasadniającymi obawę pracodawcy, że dalsze zatrudnianie pracownika może zagrażać sprawnemu funkcjonowaniu zakładu pracy i zagrażać jego interesowi (w sprawie powódka w okresie od 2008 do 2014 r. przebywała kilka razy w roku na zwolnieniach lekarskich i jej nieobecności w pracy z tego powodu wynosiły po kilkadziesiąt dni rocznie: w 2008 r. - 4 zwolnienia, 52 dni; w 2009 r. - 5 zwolnień, 110 dni; w 2010 r. - 4 zwolnienia, 33 dni; w 2011 r. - 6 zwolnień, 52 dni; w 2012 r. - 5 zwolnień, 35 dni; w 2013 r. - 6 zwolnień, 57 dni; w 2014 r. - 6 zwolnień, 56 dni),
- w postanowieniu z dnia 19 stycznia 2021 r., I PSK 13/21 (LEX nr 3108550) Sąd Najwyższy wskazał, że rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 53 k.p. może nastąpić bez wypowiedzenia, nie oznacza to równocześnie, że z powodu długotrwałej choroby pracownika stosunek pracy nie może zostać rozwiązany w drodze wypowiedzenia. Długotrwała (porównywalna z okresem wskazanym w art. 53 k.p.) choroba pracownika stanowi samodzielnie usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy (w okresie od 1 stycznia 2014 r. do 18 kwietnia 2017 r. powódka nie świadczyła pracy przez ponad 21 miesięcy, przedkładając 46 zwolnień lekarskich, z kartotek obecności pracownika za okres od 2014 r. wynikała znaczna ilość nieobecności powódki w związku z chorobą: rok 2015 - 264 dni, rok 2016 - 172 dni, rok 2017 - 135 dni).

Odnosząc powyższe uwagi do niniejszej sprawy należy na wstępie przypomnieć, że art. 45 k.p., zawierający pojęcie „wypowiedzenie uzasadnione”, stanowi klauzulę generalną, czyli zawiera sformułowanie ogólne (zwrot niedookreślony), pozostawiający sądowni znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być stosowana w konkretnej sprawie.

Rozważając zasadność analizowanej w tym miejscu przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę Sąd miał na względzie następujące kwestie:

Po pierwsze, powód był nieobecny w pracy z powodu choroby w okresie od 3 grudnia 2020 r. do 31 maja 2021 r. Zwolnienie lekarskie spowodowane było schorzeniem psychiatrycznym, zaś jego tłem, jak twierdził powód, była

sytuacja w pracy. Zwolnienie to można zatem ocenić jako długotrwałe, bliskie okresowi ochronnemu, o którym mowa w art. 53 § 1 k.p.

Po drugie, nic nie wskazywało na to, aby nie doszło do wyleczenia powoda, czyli od dnia 1 czerwca 2021 r. powód był zdolny i gotowy do pracy.

Po trzecie, powód był długoletnim pracownikiem pozwanej spółki, do którego pracy nie było żadnych zastrzeżeń. Dopiero w ostatnim okresie pojawiły się pewne problemy, lecz nie odnosiły się one do jakości pracy powoda, lecz jego funkcjonowania w środowisku pracy. W ocenie Sądu, ten stan rzeczy był wypadkową sposobu bycia powoda oraz specyficznego stylu zarządzania personelem ze strony N. H. (1) i P. H. (2). Przypomnieć należy, że postawiony w wypowiedzeniu umowy o pracę zarzut dotyczący celowego obniżenia wydajności pracy był, jak już wskazano, zupełnie bezpodstawny.

Po czwarte, w okresie zatrudnienia powód nie nadużywał zwolnień lekarskich. Był to pierwszy tak długi okres nieobecności powoda spowodowany chorobą. Podkreślić należy, że pozwany w swojej argumentacji nie przywoływał absencji powoda w poprzednich latach, w szczególności około jednomiesięcznego okresu zwolnienia lekarskiego w 2017 r., a więc kwestia ta nie miała żadnej nośności w niniejszej sprawie.

Po piąte, przebieg spotkania w dniu 1 czerwca 2021 r. wskazywał na to, że pozwany zarzucał powodowi, iż nie informował o tym, jak długo będzie nieobecny w pracy, co utrudniało planowanie, uniemożliwiało zatrudnienie innego pracowników choćby na czas określony, poprzez zwolnienie lekarskie powód bojkotował pracę i „na złość firmy poszedł na zwolnienie lekarskie”.

Mając na uwadze te zarzuty wskazać należy, że pozwany pracodawca doskonale wiedział jak długo będą trwały poszczególne zwolnienia lekarskie powoda, skoro były one przesyłane do pozwanego w trybie elektronicznym. Powód zaś nie miał obowiązku informowania o planowanym okresie niezdolności do pracy. Nie dość, że żaden przepis nie nakłada takiej powinności, to w przypadku schorzenia, na które cierpiał powód planowanie czasokresu niezdolność do pracy jest znacznie utrudnione. Ponadto, gdyby pracodawcy tak bardzo zależało na takiej informacji, to możliwe było przecież skontaktowanie się w tej sprawie z powodem, czego nie uczyniono, co oznacza, że w bieżącej działalności informacja ta była po prostu zbędna.

Zarzut pozwanego, iż postawa powoda uniemożliwiała zatrudnienie innego pracowników był oczywiście kontryfaktyczny, skoro w czasie nieobecności powoda zatrudnionych zostało dwóch pracowników (M. i M. C.).

W końcu stwierdzić należy, iż twierdzenia pozwanego poprzez zwolnienie lekarskie powód bojkotował pracę i „na złość firmy poszedł na zwolnienie lekarskie” sugerują, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę z powodu długotrwałej nieobecności w pracy w istocie nie tyle było spowodowane dezorganizacją, lecz stanowiło odwet za skorzystanie przez powoda ze zwolnienia lekarskiego. Inaczej tych wypowiedzi nie da się bowiem zinterpretować, skoro nie tyle skupiono się na dezorganizacji, co w świetle wypowiedzenia winno być sprawą kluczową, lecz na zachowaniu samego powoda, co przecież w aspekcie interesu pozwanego pracodawcy było zagadnieniem indyferentnym. Idąc dalej, możliwe jest nawet stwierdzenie, że przyczyna wypowiedzenia miała charakter pozorny w rozumieniu art. 30 § 4 k.p., albowiem chodziło raczej o ukaranie powoda za skorzystanie ze zwolnienia lekarskiego, a nie działanie motywowane dobrze pojętym interesem pracodawcy.

Po szóste, pozwany powoływał na dezorganizację, lecz z zeznań N. H. (1) i P. H. (2) wynikało, że sprowadzała się ona wyłącznie do tego, że A. T. zmuszony był do wykonywania pracy, którą dotychczas wykonywał powód. Oczywiście jest, jako wynikające z domniemania faktycznego, że stanowiło to duże obciążenie dla tego pracownika, zwłaszcza, że nie miał on zbyt dużego doświadczenia. Był to jednak stan rzeczy normalny, typowy, nienadzwyczajny w tym kontekście, że brak pracownika powoduje dezorganizację wynikającą stąd, że jego pracę musi wykonać ktoś inny, niekiedy także w godzinach nadliczbowych. Innych przejawów dezorganizacji pozwany nie wykazywał. P. H. (1) wprost zeznał, że A. T. poradził sobie z zadaniem, gdyż wszystkie zadania były wykonane na czas (k. 131 akt, 02:35:48 – 02:47:40). Podobnie wypowiadała się świadek A. M. (k. 113v.-114 akt, 01:05:02-01:12:10; k. 115 akt, 01:48:33-02:03:35). Trudno natomiast

uznać za dezorganizację wyłącznie obawy co do tego, co się stanie, gdy zachoruje także A. T.. Stan emocjonalny osób zarządzających sam w sobie nie jest przecież żadną realnie uchwytłą zmianą świata zewnętrznego.

Sumą powyższych rozważań jest konstatacja, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę z powodu długotrwałej nieobecności w pracy skutkującej dezorganizacją było nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., mimo że nieobecność ta doprowadziła do pewnej dezorganizacji pracy w miejscu jego zatrudnienia. Sąd miał na uwadze długoletni nienaganny okres zatrudnienia powoda, uprzedni brak dłuższych absencji chorobowych, odzyskanie przez powoda zdolności do pracy po okresie zwolnienia lekarskiego, w istocie niewielki stopień dezorganizacji, którą wywołała nieobecność powoda oraz wywodzone z przebiegu spotkania w dniu 1 czerwca 2021 r. przekonanie co do tego, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę na tej podstawie było swoistym odwetem za korzystanie przez powoda z długotrwałego zwolnienia lekarskiego.

Sąd dokonując takiej oceny miał na uwadze dwa judykaty Sądu Najwyższego, gdzie myśli, które legły u podstaw wydanego w niniejszej sprawie wyroku były szczególne widoczne. Chodzi o wyroki z dnia 17 maja 2016 r., I PK 155/15 (OSNP 2017/12, poz. 160) i z dnia 24 października 2017 r., I PK 290/16 (LEX nr 2426570). Warto w związku z tym przytoczyć fragment motywów wyroku z dnia 17 maja 2016 r. in extenso:

„Należy zatem stwierdzić, że nie wykracza poza granice swobody sędziowskiej uznanie przez sąd, że wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi nienagannie wykonującemu obowiązki, który w okresie 6 lat pracy miał jedną ponad 4-miesięczną usprawiedliwioną nieobecność w pracy i po tym okresie odzyskał zdolność do pracy, jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., mimo że nieobecność ta doprowadziła do dezorganizacji pracy w miejscu jego zatrudnienia (aptece). [...] Należy dodać, że nie jest także przekonująca argumentacja przedstawiona przez stronę pozwaną, zgodnie z którą, skoro art. 53 k.p. przewiduje możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdy upłynie wskazany w nim okres, to długotrwała nieobecność w pracy może sama przez się uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, które jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Kwestię tę należy rozpatrzyć w świetle art. 41 i art. 53 § 1 i 3 k.p. Zgodnie z pierwszym z wymienionych przepisów, pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia określony w art. 53 § 1 k.p. Z kolei, art. 53 § 3 k.p. stanowi, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Zdaniem Sądu Najwyższego, zakaz wypowiedzenia ustanowiony w art. 41 k.p. jest gwarancją powrotu do pracy po okresie usprawiedliwionej nieobecności, nieprzekraczającej okresu z art. 53 § 1 k.p. Skoro pracownik podlega ochronie przed wypowiedzeniem przez okres tam wskazany, to co do zasady nie można przyjąć, że pracodawca może wypowiedzieć mu umowę o pracę zaraz po stawieniu się do pracy, ponieważ przekreśliłoby to sens udzielonej ochrony i stanowiło odwet za korzystanie z prawa do zwolnienia od pracy. Przepis art. 53 § 3 k.p. zakazuje jedynie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po stawieniu się pracownika do pracy. Z treści tego przepisu nie wynika jednak, że każde wypowiedzenie spowodowane długotrwałą, zbliżoną do okresów wskazanych w art. 53 § 1 k.p., nieobecnością pracownika w pracy jest uzasadnione. W świetle przytoczonego powyżej orzecznictwa Sądu Najwyższego, wypowiedzenie umowy o pracę w takiej sytuacji musi być uzasadnione dodatkowymi przesłankami, obiektywnie uzasadniającymi obawę pracodawcy, że dalsze zatrudnianie pracownika może zagrażać sprawnemu funkcjonowaniu zakładu pracy i zagrażać jego interesowi. Do takich przesłanek, jak wynika z powołanych orzeczeń Sądu Najwyższego, należą w szczególności: powtarzalność nieobecności w pracy, nieodzyskanie przez pracownika pełni sił po absencji spowodowanej chorobą, poddające w wątpliwość jego zdolność do wykonywania obowiązków, naruszanie obowiązków pracowniczych, niezależnie od długotrwałej absencji”.

Z kolei w wyroku z dnia 24 października 2017 r. Sąd Najwyższy wskazał:

„Zakaz wypowiedzenia ustanowiony w art. 41 k.p. jest gwarancją powrotu do pracy po okresie usprawiedliwionej nieobecności, nieprzekraczającej okresu z art. 53 § 1 k.p. Skoro pracownik podlega ochronie przed wypowiedzeniem przez okres tam wskazany, to co do zasady nie można przyjąć, że pracodawca może wypowiedzieć mu umowę o pracę zaraz po stawieniu się do pracy, ponieważ przekreśliłoby to sens udzielonej ochrony i stanowiło odwet za korzystanie

z prawa do zwolnienia od pracy. Art. 53 § 3 k.p. zakazuje jedynie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po stawieniu się pracownika do pracy. Z treści tego przepisu nie wynika jednak, że każde wypowiedzenie spowodowane długotrwałą, zbliżoną do okresów wskazanych w art. 53 § 1 k.p., nieobecnością pracownika w pracy jest uzasadnione. Wypowiedzenie umowy o pracę w takiej sytuacji musi być uzasadnione dodatkowymi przesłankami, obiektywnie uzasadniającymi obawę pracodawcy, że dalsze zatrudnianie pracownika może zagrażać sprawnemu funkcjonowaniu zakładu pracy i zagrażać jego interesowi.”

Resumując, dokonane wobec powoda wypowiedzenie umowy o pracę w części naruszało art. 30 § 4 k.p., w części zaś było nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Tym samym roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie.

Dla dopełnienia rozważań i ostatecznego ich spuentowania wskazać jeszcze trzeba, że ocena okoliczności dotyczących utraty zaufania pozwanego pracodawcy do powoda także w płaszczyźnie ich zasadności prowadziła do zanegowania prawidłowości dokonanego wobec powoda wypowiedzenia umowy o pracę. Kierując się danymi ujawnionymi w toku postępowania (niewynikającymi wszakże z wypowiedzenia umowy o pracę) trudno mówić o braku współpracy po stronie powoda, skoro miałyby ona polegać na wykonywaniu obowiązków (...), które nie mieszczą się w umówionym rodzaju pracy. Zgodnie zaś z art. 100 § 1 k.p. pracownik obowiązany jest wykonywać polecenia pracodawcy, które nie są sprzeczne z umową o pracę. Twierdzenia pozwanego dotyczące spóźnień nie zostały wykazane. Cechowały się one małą spójnością, swoistym rozedrganiem, nie zostały osadzone w czasie i miejscu, a ponadto powód przedstawiał zupełnie inną wersję wydarzeń, która była równie prawdopodobna, co wersja wydarzeń wynikająca z zeznań N. H. (1) i P. H. (1). Odnosząc do relacji interpersonalnych między powodem a N. H. (1) wskazać należy, iż problemy, według zeznań N. H. (1), ujawniały się wówczas, gdy próbowała dokonywać zmian w dziale graficznym. Zmiany te oznaczały jednak modyfikację umówionego rodzaju pracy powoda, a więc powód miał prawo się im sprzeciwiać, zaś ich wprowadzenie w życie wymagało dokonania wypowiedzenia zmieniającego, o którym mowa w art. 42 § 1 k.p. Tymczasem N. H. (1) chciała je przeprowadzić w drodze nieformalnego nacisku na pracownika. Pozostałe kwestie podane w wypowiedzeniu umowy o pracę, tj. niechęć do wykonywania części zakresu obowiązków, nieprzyjęcie przez powoda nowych zasad działania firmy po zmianie strategii i negowanie poleceń pracodawcy nawet w toku procesu nie uzyskały jakiegokolwiek konkretyzacji, a więc nie ma możliwości odniesienia się do nich w kontekście zasadności tych zarzutów.

Co do wysokości dochodzonego odszkodowania, sąd uznał że powodowi należy się cała dochodzona przez niego kwota, tj. 12.900,00 zł, stanowiąca, zgodnie z art. 47¹ k.p., trzymiesięczne wynagrodzenie powoda, na które składało się wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 4.000 zł brutto oraz wypłacana powodowi co miesiąc od października 2020 r. kwota 300 zł brutto. Obie te pozycje płacowe stanowiły wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia odszkodowania zgodnie z § 7 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. Nr 2, poz. 14 ze zm.) w zw. z § 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 (Dz. U. z 2017 r., poz. 927).

Pozwany podnosił, że owa kwota 300,00 zł wypłacana była tytułem premii uznaniowej, o której mowa w § 3 aneksu z dnia 1 października 2020 r. Co do zasady świadczenie określane mianem „premię uznaniowej”, które nie ma charakteru roszczeniowego, nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę i wobec tego nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia urlopowego (wynagrodzenia służącego do ustalenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop), a tym samym nie może być uwzględniane przy obliczaniu wysokości odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy albo odprawy emerytalnej (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 17/00, OSNAPiUS 2002/3, poz. 77 i z dnia 21 stycznia 2015 r., II PK 56/14, LEX nr 1656489). W świetle tych uwag stanowisko pozwanego co do braku możliwości uwzględnienia premii uznaniowej podczas obliczenia wynagrodzenia stanowiącego podstawę wyliczenia odszkodowania można uznać za trafne. Problem jednak tkwi w tym, czy wypłacane powodowi świadczenie było w istocie premią uznaniową, o której mowa w § 3 przywołanego wyżej aneksu.

Charakter świadczenia w postaci premii uznaniowej był już niejednokrotnie przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego. Na szczególną uwagę zasługują zwłaszcza wyroki tego Sądu z dnia 5 grudnia 2016 r., III PK 30/16 (OSNP 2018/2, poz. 15) i z dnia 6 września 2017 r., I PK 261/16 (LEX nr 2389578). We wskazanych orzeczeniach, zwłaszcza w wyroku z dnia 5 grudnia 2016 r., Sąd Najwyższy analizował charakter premii uznaniowej wypłacanej pracownikowi regularnie, obok wynagrodzenia za pracę.

Sąd Najwyższy stwierdził, że premia uznaniowa stanowi świadczenie, które nie ma charakteru roszczeniowego i nie stanowi stałego składnika wynagrodzenia za pracę. Jednak świadczenie pieniężne nazwane w zakładowych przepisach płacowych (albo w umowie o pracę) „premią uznaniową”, wypłacane pracownikowi systematycznie, w regularnych odstępach czasu, za zwyczajne wykonywanie obowiązków służbowych, a więc w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy (art. 100 § 1 k.p.), w oderwaniu od przesłanek nagrody określonych w art. 105 k.p., jest składnikiem wynagrodzenia za pracę (w szczególności wynagrodzenia urlopowego), co oznacza, że pracownikowi przysługuje roszczenie o jego wypłatę.

Biorąc pod uwagę ustalenia jakie poczynił Sąd, wynikające w szczególności z zeznań świadka N. H. (2) i przesłuchania P. H. (3), uznać należało, że kwota 300,00 zł, określana w umowie o pracę jako „premia uznaniowa”, w istocie była wypłacana powodowi niezależnie od jakichkolwiek wskaźników, szczególnych uwarunkowań, wobec czego stała się zwykłym składnikiem wynagrodzenia powoda, niezależnym od premii uznaniowej przewidzianej w aneksie z dnia 1 października 2020 r. Oznacza to, że wynagrodzenie uzyskiwane przez powoda obejmowało nie tylko wynagrodzenie zasadnicze lecz także kwotę 300,00 zł, która była swoistym dodatkiem do wynagrodzenia, nie zaś premią uznaniową, bo przesłanki jej wypłaty były przecież zupełnie inne.

Od zasądzonej kwoty należały się powodowi odsetki ustawowe za opóźnienie do dnia 24 czerwca 2021 r. (k. 41 akt, zgodnie z żądaniem pozwu) do dnia zapłaty w myśl art. 481§1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W myśl zasady odpowiedzialności stron za wynik postępowania (art. 98 § 1-3 k.p.c.), powodowi należał się od pozwanego zwrot kosztów zastępstwa procesowego przez pełnomocnika profesjonalnego, w wysokości określonej w § 9 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz. U. z 2018 r., poz. 265).

Zgodnie zaś z art. 477² § 1 k.p.c. wyrokowi w punkcie I. nadano rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.300,00 zł.

O kosztach poniesionych tymczasowo w toku procesu przez Skarb Państwa orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 w związku z art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 13 ust. 1 pkt 6 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2021 r., poz. 2257 ze zm.).

Sędzia Andrzej Kurzych