

Sygn. akt VP 253/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

29 marca 2021 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: Magdalena Święty

Teresa Pieczka

Protokolant: Hanna Beer

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 marca 2021 roku w Rybniku

sprawy z powództw **B. F.**

T. L.

M. M.

przeciwko (...) S.A. w K.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i odprawę pieniężną

1. umarza postępowanie z powództwa M. M.;
2. odstępuje od obciążania pozwanej (...) S.A. w K. kosztami sądowymi;
3. zasądza od pozwanej (...) S.A. w K. na rzecz powoda T. L. kwotę:
 - a) 54 364, 98 zł brutto (pięćdziesiąt cztery tysiące trzysta sześćdziesiąt cztery złote 98/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 3.10.2019 r.;
 - b) 2 645 zł netto (dwa tysiące sześćset czterdzieści pięć złotych) tytułem wynagrodzenia za lipiec 2019 r.;
 - c) 33 750 zł brutto (trzydzieści trzy tysiące siedemset pięćdziesiąt złotych) tytułem odprawy z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 3.10.2019 r.;
4. umarza postępowanie z powództwa T. L. w zakresie kwoty 1 531, 08 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie;
5. zasądza od strony pozwanej (...) S.A. w K. na rzecz powoda T. L. kwotę 7 495 zł (siedem tysięcy czterysta dziewięćdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania, w tym kwotę 2 880 zł (dwa tysiące osiemset osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

6. wyrokowi w pkt 3 co do kwoty 18 121, 66 zł (osiemnaści tysięcy sto dwadzieścia jeden złotych 66/100) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;
7. odstępuje od obciążania pozwanej kosztami sądowymi;
8. oddala powództwo powódki B. F.;
9. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 2 880 zł (dwa tysiące osiemset osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
10. odstępuje od obciążania powódki kosztami sądowymi.

Wiesław Jakubiec

Magdalena Święty Teresa Pieczka

Sygn. akt V P 253/19

UZASADNIENIE

Powód M. M. wniósł przeciwko pozwanej (...) S.A. w K. pozew (doręczony pozwanej 3.10.2019r.) o zasądzenia na jego rzecz kwoty 125 312,25 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz kwoty 33 750 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty. Nadto, wniósł o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, że był zatrudniony u pozwanej od 10 lutego 2014 roku ostatnio na stanowisku dyrektora operacyjnego ślusarki aluminiowej. Powód dodał, że podane przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia polegające na utracie zaufania pracodawcy, negatywna ocena realizacja powierzonych obowiązków, a także przyczynienie się do pogorszenia sytuacji finansowej pozwanej są bezpodstawne i niejasne. Powód wskazał, że obowiązki pracownicze wykonywał prawidłowo, a dział produkcji którym kierował generował ciągle wzrost obrotu. W ocenie powoda złożone mu wypowiedzenie nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Po ostatecznym sprecyzowaniu żądania powód T. L. wniósł przeciwko pozwanej (...) S.A. w K. pozew o zasądzenie na jego rzecz kwoty 54 364,98 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kwoty 2 645,66 tytułem wynagrodzenia za lipiec 2019 roku, a także o zasądzenie kwoty 33 750 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty. Nadto, wniósł o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, że był zatrudniony u pozwanej od 1 lipca 2013 roku ostatnio na stanowisku zastępcy kierownika produkcji ślusarki aluminiowej i kierownika magazynu profili. Powód zaznaczył, że pozwana za okres od 1 do 31 lipca 2019 roku nie wypłaciła mu 1/3 premii przysługującego mu na podstawie aneksu z 1 lutego 2019 roku. Powód dodał, że podane przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia polegające na utracie zaufania pracodawcy, negatywna ocena realizacja powierzonych obowiązków, a także przyczynienie się do pogorszenia sytuacji finansowej pozwanej są nieprawdziwe, a nadto niekonkretne oraz niezrozumiałe. Powód podkreślił, że przez cały okres zatrudnienia u pozwanej nie otrzymał kar porządków, a dział w którym pracował generował ciągle wzrost obrotu. Powód nadmienił, że pozwana we wszystkich czterech wypowiedzeniach złożonych pracownikom w tym samym czasie, podała te same przyczyny wypowiedzenia. W ocenie powoda złożone mu wypowiedzenie nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Powódka B. F. wniosła przeciwko pozwanej (...) S.A. w K. pozew o zasądzenie na jej rzecz kwoty 29 853,33 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz kwoty 19 902,22 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty. Nadto, wniosła

o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że była zatrudniona u pozwanej od 4 września 2012 roku na stanowisku kadrowej. Powódka zaznaczyła, że podane przyczyny wypowiedzenia polegające na utracie zaufania oraz negatywnej ocenie realizacji jej obowiązków w tym m.in. poprzez zawarcie umowy ze swoim synem oraz brak należytego nadzoru w zakresie czynności zmierzających do ograniczenia liczby nadgodzin są bezpodstawne i nieuzasadnione. Powódka wskazała, w spółce nie obowiązywał zakaz zatrudniania członków rodziny, a nadto uzyskała zgodę na zatrudnienia syna zarówno od ówczesnego prezesa zarządu oraz od kierownika utrzymania ruchu. Powódka dodała, że to kierownicy poszczególnych zakładów mieli w zakresie obowiązków kontrolę czasu pracy podległych im pracowników. W ocenie powódki złożone jej wypowiedzenie nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracownika.

W odpowiedzi na pozew B. F. pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. Pozwana wskazała, że powódka przekroczyła swoje uprawnienia nie tylko poprzez pominięcie oficjalnej ścieżki zatrudniania pracowników ale także zawarła umowę o pracę ze swoim synem na warunkach niewystępujących u pozwanej. Pozwana podkreśliła, że powódka nie dopełniła obowiązku kontrolowania liczby nadgodzin pracowników, w następstwie czego naraziła pozwaną na konieczność wypłacenia znaczących sum tytułem wynagrodzenia za pracę ponad normatywny wymiar.

W odpowiedzi na pozwy T. L. i M. M. pozwana wniosła o oddalenie powództw oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że analiza pracy powodów poprzedzająca złożenie im wypowiedzeń, wykazała znaczący spadek wydajności pracy osób z działu w którym byli zatrudnieni. Pozwana dodała, że wraz ze wzrostem kosztów pracy działu oraz zwiększeniem zatrudnienia – wbrew jej oczekiwaniom rosła ilość reklamacji oraz spadała wydajność, a aktywność zawodowa powodów nie była skorelowana z ich znacznym uposażeniem. Pozwana podkreśliła, że jako pracodawca posiada swobodę doboru pracowników.

Zarządzeniem z 7 grudnia 2019 roku Sąd na podstawie 219 k.p.c. połączył sprawę V P 255/19 (z powództwa T. L.) do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia ze sprawą V P 253/19 (z powództwa M. M.).

Zarządzeniem z 7 grudnia 2019 roku Sąd na podstawie 219 k.p.c. połączył sprawę V P 254/19 (z powództwa B. F.) do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia ze sprawą V P 253/19 (z powództwa M. M.).

Na rozprawie 31 stycznia 2020 roku powodowie zgodzili się z wyliczeniami średnich wynagrodzeń za pracę.

Na rozprawie 11 marca 2020 roku strony (M. M.- (...) S.A. w K.) zawarły ugodę przed Sądem. Zgodnie z jej treścią strona pozwana (...) S.A. w K. oświadczyła, że cofa wypowiedzenie umowy o pracę złożone 16.08.2019r., a powód M. M. wyraża na to zgodę (pkt 1), strony zgodnie oświadczyły, że umowa o pracę zawarta 1.12.2015r., rozwiązania została w trybie porozumienia stron z dn. 30.11.2019r. (pkt 2), strona pozwana zobowiązała się wydać sprostowane świadectwo pracy w terminie 7 dni od otrzymania poprzedniego świadectwa pracy (pkt 3), strona pozwana zobowiązała się zapłacić na rzecz powoda kwotę 30 000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (pkt 4), strony zgodnie oświadczyły, że uгода wyczerpała wszelkie roszczenia powoda M. M. i strony pozwanej objęte sprawą pod sygn. V P 253/19 zawisłą przed Sądem Rejonowym w Rybniku.

Sąd ustalił co następuje:

W okresie od 1 lipca 2013 roku do 30 listopada 2019 roku powód T. L. był zatrudniony w pozwanej (...) S.A. w K. ostatnio na stanowisku kierownika produkcji ślusarki aluminiowej i kierownika magazynu.

Do obowiązków powoda należało m.in.:

- planowanie i organizacja pracy na przydzielonym obszarze przy optymalnym wykorzystaniu zasobów ludzkich i maszyn,
- nadzór nad systematycznym przygotowaniem profili według planu produkcyjnego,
- kontrola ilościowa dostaw materiału, zgłaszanie braków i ilości do zamówienia,

- nadzór nad prawidłowością stosowania procedury magazynowania opakowań zwrotnych,
- nadzór i kontrola jakości obrabianego materiału i wycofanie elementów z zauważonymi błędami.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 18 121,66 zł.

Zgodnie z treścią § 1 aneksu z 1 lutego 2019 roku powodowi przysługiwała premia uznaniowa: kwota 350 zł netto z każdego miliona obrotu działem aluminium, obliczana na podstawie miesięcznego obrotu działu z czego 2/3 tak wyliczonej kwoty to kwota stała, a 1/3 kwota uznaniowa przyznawana przez bezpośredniego przełożonego. Za okres od 1 do 30 lipca 2019 roku pozwana nie wypłaciła powodowi 1/3 premii obliczonej zgodnie z treścią ww. aneksu pomimo zaistnienia przesłanek do jej wypłacenia i jej przyznania przez bezpośrednio przełożonego. Pozwana nie podała powodowi przyczyn niewypłacenia premii.

Dział produkcji aluminium w którym pracował powód generował zyski. W styczniu 2019 roku obrót wyniósł 17 milionów złotych, w maju ponad 19 milionów złotych, w czerwcu ponad 22 miliony złotych, a w lipcu ponad 22 miliony złotych.

Raporty z audytów wewnętrznych z 2017 i 2018 roku nie zawierały uwag do działu w którym pracował powód. W treści raportu z audytu z 2018 wskazano na prawidłową gospodarkę odpadami w dziale aluminium. Suma odpadów w lipcu 2019 roku była mniejsza niż w lipcu 2018 roku przy jednoczesnym wzroście obrotu o 64,33%.

Reklamacje w dziale aluminium miały tendencję spadkową przy jednoczesnym wzroście produkcji. Do czasu rozwiązania z powodem umowy o pracę, pozwana nie zgłaszała powodowi zastrzeżeń co do jakości wytwarzanych produktów przez dział produkcji.

Stan zatrudnienia u pozwanej na dzień 1 lipca 2019 roku wynosił 7 166 osób, a 30 września 2019 roku 7 095 osób. W ww. okresie z pozwaną zakończyło stosunek pracy 106 osób na moc porozumienia stron, 164 osoby z upływem czasu na jaki umowy były zwarte, 177 osób z powodu oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umów bez wypowiedzenia, 3 osoby z powodu oświadczeń pracodawcy o rozwiązaniu umów o pracę za wypowiedzeniem, 149 osób z powodu oświadczeń pracowników o rozwiązaniu umów, a 4 przypadkach doszło do wygaśnięcia stosunków pracy z powodu śmierci pracowników. W okresie od 1 lipca 2019 roku do 30 września 2019 roku nie zredukowano stanowisk.

W 2019 roku ogólna kondycja finansowa pozwanej zaczęła się pogorszać.

Podczas spotkania powoda i innych pracowników pozwanej z kadrami zarządzającą 16 sierpnia 2019 roku, pracodawca przedstawił pracownikom możliwość podpisaniu aneksów do umów o pracę, które zmniejszały ich wynagrodzenia (stała wysokość wynagrodzenia niezależna od obrotu), rozwiązanie umów za porozumieniem stron lub wypowiedzenie umów. Powód nie zaakceptował zmian warunków zatrudnienia.

Pismem z 14 sierpnia 2019 roku pozwana wypowiedziała powodowi T. L. umowę o pracę poczynając od 16 sierpnia 2019 roku ze skutkiem rozwiązującym na dzień 30 listopada 2019 roku podając przyczyny: utratę zaufania pracodawcy w stosunku do pracownika oraz negatywną ocenę realizacji powierzonych mu obowiązków w szczególności:

- a) brak właściwego nadzoru oraz naruszenie zasady właściwej organizacji środowiska pracy poprzez niedotrzymanie terminu realizacji zleceń produkcyjnych co spowodowało opóźnienia w wysyłkach zamówień do klientów,
- b) niezadowolająca ocena efektów pracy na zajmowanym stanowisku, co przejawiało się w stratach ponoszonych przez pracodawcę,
- c) brak właściwego nadzoru nad podległymi pracownikami w zakresie kontroli norm jakościowych obowiązujących w zakładzie pracy, co przekładało się: zmniejszoną wydajność podległych mu pracowników, pojawiające się sytuacje braku kompletności realizacji, uzasadnione uwagi co do niewłaściwej jakości wytwarzanych produktów oraz wadliwa gospodarka odpadami,

d) przyczynienie się go pogorszenia ogólnej sytuacji finansowej pracodawcy, co uniemożliwiało utrzymanie wysokości wynagrodzeń (ze wszystkimi składnikami) na dotychczasowym poziomie w szczególności w zakresie wysokości pobieranej premii.

Innym pracownikom pozwanej (łącznie 4 osoby w tym dwóm powodom), którzy nie zaakceptowali zmian warunków płacy również złożono wypowiedzenia umów wskazując przy tym tożsame co powodowi przyczyny. Dwie osoby z wyżej wymienionych wyraziły -po czasie -zgodę na zmianę warunków płacy na mniej korzystne i ostatecznie nie rozwiązano z nimi umów o pracę.

W okresie od 4 września 2012 roku do 30 listopada 2019 roku powódka B. F. była zatrudniona w pozwanej (...) S.A. w K. ostatnio na stanowisku kierownika działu personalnego. Bezpośrednim przełożonym powódki był dyrektor administracji.

Do obowiązków powódki należało kierowanie działem kadr i płac, a w szczególności:

- bieżący nadzór nad czasem pracy podległych pracowników,
- nadzór nad czasem pracowników zatrudnionych w firmie,
- zarządzenie działem personalnym i organizacja pracy,
- nadzór nad wykonywanymi obowiązkami zespołu,
- bieżąca kontrola dysponowania pracą zgodnie z posiadanymi przez pracowników uprawnieniami, szkoleniami BHP oraz badaniami lekarskimi.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki obliczone jako ekwiwalent za urlop wynosiło 7 000 zł netto (wynagrodzenia stałe) oraz 4 642,17 zł brutto (wynagrodzenie zmienne).

1 lipca 2019 roku pozwana reprezentowana przez powódkę zawarła z K. P. (synem powódki) umowę o pracę na okres próbny od 1 lipca 2019 roku do 31 sierpnia 2019 roku. Początkowo umowa K. P. była przygotowana na okres 3 miesięcy. Na podstawie decyzji powódki umowa została zawarta na okres 2 miesięcy. Zgodnie z treścią umowy K. P. został zatrudniony na stanowisku mechanika w pełnym wymiarze czasu pracy, a na jego wynagrodzenie składała się płaca zasadnicza w kwocie 3 920 zł brutto oraz premia uznaniowa. K. P. urodzony (...) posiadał tytuł technika.

Przed rozpoczęciem ww. zatrudnienia u pozwanej K. P. odbywał u niej bezpłatne praktyki.

U pozwanej nie występował zakaz zatrudniania osób z rodziny. Osoby spokrewnione nie mogły jednak podlegać sobie służbowo. Zgodnie ze stosowaną u pozwanej praktyką, czynnością wprost poprzedzającą zawarcie umowy o pracę było sporządzenie i podpisanie formularza „wniosek o zawarcie umowy o pracę”. W ww. dokumencie określało się m.in. na jakim stanowisku i na jakich warunkach dana osoba miała zostać zatrudniona. Wniosek taki każdorazowo wypisywał przyszły zwierzchnik pracownika tj. kierownik wskazując na zapotrzebowanie w dziale. Przy tym kierownicy poszczególnych działów potwierdzali konieczność zatrudnienia danej osoby. Zatrudnienie K. P. nie zostało poprzedzone złożeniem ww. wniosku.

Pozwana nie zatrudniała pracowników „na okres wakacji” czy na okres krótszy niż 3 miesiące. Nadto, u pozwanej nie występowała możliwość odbywania płatnych praktyk wakacyjnych. Powyższe wynikało z podstawowej dewizy panującej u pozwanej zgodnie z którą, w początkowym okresie to pracodawca inwestował czas i środki w pracownika, którego praca dopiero w dłuższej perspektywie miała przynosić zyski. Cykl szkoleniowy każdego pracownika trwał kilka miesięcy. Pozwana oferując od 1 czerwca 2018 roku atrakcyjne wynagrodzenie dla określonej kategorii pracowników, planowała po czasie zawrzeć z nimi umowy na czas nieokreślony.

Powódka wprowadziła najpierw w błąd ówczesnego Prezesa A. W. (1) nie informując go o okresie na który ma być zawarta umowa z jej synem, a następnie powódka wprowadziła w błąd kierownika działu G. Z. podając mu jedynie informację, iż Prezes zgodził się na zatrudnienie jej syna.

W poszczególnych działach pozwanej pracownicy czasem pracowali ponad normatywny wymiar czasu pracy (głównie w okresie letnim). Kierownicy poszczególnych zakładów ustalali czas pracy podległych im pracowników oraz decydowali o konieczności polecenia im pracy w godzinach nadliczbowych. Kierownicy poszczególnych działów pozwanej mieli też obowiązek kontrolować czas pracy podległych im pracowników. Do zadań powódki należało informowanie kierowników zakładów oraz prezesa pozwanej o stanie godzin nadliczbowych i wskazywanie konieczność ich rozliczenia poprzez wybranie dni wolnych. Brak wystarczającej ilości pracowników i nadmiar pracy powodował, że w wielu działach pracownicy nie mieli możliwości wybierania dni wolnych w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych. Kierownicy poszczególnych zakładów nie podlegali służbowo powódce, a bezpośrednio prezesowi pozwanej.

W wiadomości mailowej z 6 sierpnia 2019 roku powódka zwróciła się do kierowników poszczególnych komórek pozwanej w kwestii planowania grafików dla pracowników wskazując, że z uwagi na spadek wydajności, powinno się skupić na poprawie pracy przez 5 dni w tygodniu, a nie kosztem, kolejnego, dodatkowego dnia. W odpowiedzi dyrektor ds. produkcji S. P. wskazał, że „nie na wszystkich obszarach możemy sobie pozwolić na takie tryb pracy (...). Terminowa realizacja dostaw kompletnego pełnowartościowego materiału na produkcję rozwiąże kłopoty z nadgodzinami i pozwoli poprawić wydajność”, a kierownik produkcji typowej P. S. wskazał „Kompletności wymagajmy zaczynając od dostarczenia materiału 48 godzin przez rozpoczęciem produkcji”.

Pismem z 14 sierpnia 2019 roku pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę poczynając od 16 sierpnia 2019 roku ze skutkiem rozwiązującym na dzień 30 listopada 2019 roku podając jako przyczyny utratę zaufania pracodawcy w stosunku do pracownika oraz negatywną ocenę realizacji powierzonych jej obowiązków w szczególności:

a) zawarcie umowy o pracę z system powódki K. P. na warunkach odbiegających od stosowanych w zakładzie przy uwzględnieniu braku doświadczenia tego pracownika oraz równoczesnym zastosowaniu stawek wynagrodzenia nieprzewidzianych dla osób na tym i podobnym stanowisku w połączeniu z brakiem uzyskania zgody lub powiadomienia prezesa zarządu spółki o zawarciu tej umowy, co skutkowało narażeniem pracodawcy na powstanie dodatkowych kosztów oraz pozostaje niezgodne z zasadami panującymi u pracodawcy,

b) brak oraz nieumiejętny nadzór w postaci występujących zaniechań w podejmowaniu działań nadzorczych i kontrolnych nad kierownikami zakładu w zakresie czynności zmierzających do ograniczenia liczby wypłacanych nadgodzin w danym okresie rozliczeniowym (nadzór nad kierownikami mającymi weryfikować skalę występujących nadgodzin, dyscyplinować pracowników w zakresie sposobu wykorzystania tzw. nadgodzin w zakresie ich wykorzystania urlopowego, skutkujący wypłatą nadgodzin w formie pieniężnej mimo istnienia prawnej możliwości uniknięcia ponoszenia przez pracodawcę tych kosztów).

Dowód: akta osobowe powoda T. L.: umowa o pracę zawarta 1.07.2013r., umowa o pracę zawarta 1.08.2013r., porozumienie zmieniające z 1.08.2014r., aneks zawarty 1.08.2013r., zakres obowiązków, aneks zawarty 1.02.2019r., wypowiedzenie umowy z 14.08.2019r.

sygn. akt V P255/19: listy płac k.23-25, wiadomości e-mail k.31-35, k.79, k.96-97 tabela obrotu działu produkcji aluminium pozwanej w latach 2017-2019 wraz z korespondencją e-mail k. 38-71, raporty z audytów k.72-78, wykaz dotyczący reklamacji k.80-92, plany zatrudnienia k.93-95, aneks do regulaminu wynagradzania k.98, średnie miesięczne wynagrodzenie T. L. k.114zestawienia braków oraz analiza k.117-125

akta osobowe powódki B. F.: umowa o pracę zawarta 4.09.2012r., porozumienie zmieniające z 29.10.2013r., aneks z 1.09.2015r., zakres obowiązków

sygn. akt V P 254/19: listy płac k.21-33, wypowiedzenie umowy z 14.08.2019r. k.37, wiadomości e-mail k.38, k.51-79, pismo powódki z 22.08.2019r. k.39-40, wykaz pracowników zatrudnionych w dziale utrzymania ruchu spółki na dzień 16.08.2019r. wraz z określeniem wynagrodzeń k.41-46, informacja – warunki placowe dla działu pakowania, utrzymania ruchu i montażu rolet od 1.06.2018r. k. 47, schemat organizacyjny pozwanej z 14.08.2019r. k. 50, newslettery (...)z sierpnia 2019 k.80, k.82, i k.115, aneks do regulaminu wynagradzania k. 81, pismo pozwanej z 28.08.2019r. k.83-84, zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 100, umowa o pracę zawarta z synem powódki z 1.07.2019r. k. 102, pismo pozwanej z 30.09.2019r. k.103, świadectwa potwierdzające kwalifikacje w zawodzie K. P. k.116-117, wydruki wiadomości k.118-123, wydruk artykułu k. 124-130,

sygn. akt V P 253/19: płyty CD, ksero pisma prezesa zarządu k. 165-166, zeznania świadka S. P. k. 168-169v., zeznania świadka A. S. k.176v.-177, zeznania świadka D. R. k.177-178, wydruk z newslettera k.194a-194b, zeznania świadka M. P. k. 195v.-196, zeznania świadka A. R. k.196—197, zeznania świadka K. G. k. 212v. -213, zeznania świadka T. S. k. 213—213v., zeznania świadka A. G. k.222v.-223, zeznania świadka M. N. k. 223-223v., zeznania świadka R. L. k. 223v. -224, zeznania świadka A. W. (2) k.224—224v., zeznania świadka G. Z. k. 236—237, zeznania świadka I. M. k. 237—237v., zeznania świadka R. S. k. 237v.-238, zeznania świadka A. W. (1) k. 238—239, zeznania świadka M. M. k. 239-240, przesłuchanie powódki k. 243-244, przesłuchanie powoda T. L. k. 244-244v.,

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci w/w dokumentów, które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, a także w oparciu dowód z zeznań świadków i przesłuchanie powoda, które wraz z dowodami z dokumentów wzajemnie się uzupełniały tworząc wyrazisty obraz całości sprawy. Sąd dał wiarę dowodowi z przesłuchania powódki jedynie w zakresie w jakim nie był on sprzeczny z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Sąd nie uznał za wiarygodne twierdzenia powódki, iż przy zatrudnienia syna zachowane zostały standardy obowiązujące u pozwanej (w tym brak nadużycia przez nią stanowiska) a także odnośnie nieprawdziwości wszystkich przyczyn podanych jej w oświadczeniu rozwiązującym umowę o pracę.

Sąd zważył co następuje:

Zgodnie z art. 32 § 1 kp każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem.

W myśl art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Jak stanowi przepis art. 45 § 1 kp 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.

Wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zachodzi zarówno wówczas, gdy zostało dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy wypowiedzenie było nieuzasadnione.

W niniejszej warunki formalne wypowiedzeń zostały spełnione: zachowano formy pisemne, podano przyczyny i okresy wypowiedzeń, poinformowano o przysługujących środkach odwoławczych.

Ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSN 1999/21/688). Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana pracownikowi musi być rzeczywista (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNP 2000/23/858; wyr. Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę podziela także stanowisko Sądu Najwyższego zgodnie z którym, spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20.01.2015r. I PK 140/14).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy w pierwszej kolejności należy wskazać, że przyczyny powołane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem T. L. należy uznać za niekonkretne, a przez to niejasne i ograniczające powodowi obronę w procesie, a w konsekwencji uniemożliwiające sądową kontrolę. Zarzuty powinny dotyczyć konkretnych zdarzeń czy osób, nadto strona pozwana powinna wskazać jakich konkretnie obowiązków powód nie dopełnił i wykazać, że to właśnie on był za nie odpowiedzialny. Na podstawie oświadczenia pracodawcy nie sposób ustalić na czym dokładnie miały polegać naruszenia powoda, w jakich terminach czy okresach nastąpiły, których sytuacji czy klientów dotyczyły. Podkreślenia wymaga, że wymóg wskazania przyczyny konkretnej i rzeczywistej przez pracodawcę nie może prowadzić do sytuacji, w której pracownik będzie zmuszony domyślać się w oparciu o okoliczności towarzyszące ustaniu stosunku pracy, czy też istniejące w ostatnim okresie zatrudnienia, czy to właśnie one lub które z nich stały się przyczyną zwolnienia go z pracy lub czy przyczyn tych winien szukać gdzie indziej. Podkreślić należy, iż nie było wcześniej uwag do pracowników tego działu (w tym powoda) w zakresie sformułowanym w wypowiedzeniu. Był wzrost obrotu w tym dziale, co powodowało proporcjonalnie wzrost reklamacji, ale pozwana nie wykazała, aby był to w przedmiotowym okresie faktyczny wzrost reklamacji i to uzasadnionych. Podkreślić należy, iż spadek wydajności w tym dziale związany był z zatrudnieniem do przyuczenia dużej grupy pracowników (w związku z perspektywą przejścia produkcji na nowo przygotowywaną halę), a powód nie był osobą, która podejmowała decyzję w zakresie kadrowym i w zakresie daty oddania ww. hali.

Niezależnie od powyższego Sąd wskazuje, że podane powodowi przyczyny wypowiedzenia były pozorne, a zatem bezpodstawne i nieuzasadnione. W toku procesu ustalono,

e faktyczną przyczyną wypowiedzenia było niezaakceptowanie przez powoda (i innych pracowników) zmiany warunków płacy zaproponowanych przez pozwaną. W 2019 roku ogólna kondycja finansowa pozwanej zaczęła ulegać pogorszeniu. Pozwana podjęła decyzję o zmianie wynagrodzeń pracowników firmy. 16 sierpnia 2019 roku zorganizowano spotkanie pracowników pozwanej z osobami zarządu na którym zaproponowano pracownikom podpisanie aneksów do umów o pracę, które zmniejszyły ich wynagrodzenia (stała wysokość wynagrodzenia niezależna od obrotu), rozwiązanie umów za porozumieniem stron lub wypowiedzenie umów. Powód nie zaakceptował zmian warunków zatrudnienia w następstwie czego otrzymał wypowiedzenia. Za brakiem wiarygodności co do przyczyn podanych powodowi przemawia również okoliczność, że innym osobom, które nie zgodziły się na zaakceptowanie nowych warunków pracy, w wypowiedzeniu wskazano dokładanie tożsame co powodowi przyczyny rozwiązania stosunku pracy, chociaż każda z nich miała inny zakres obowiązków. Co więcej, dwójce osób, które ostatecznie zgodziły się na zmianę warunków ostatecznie cofnięto wypowiedzenia. Jeśli przyczyną zmiany warunków była niekorzystnej sytuacji finansowej spółki w 2019 roku, to pozwana powinna wskazać właśnie takie przyczyny a nie formułować przyczyny nieprawdziwe i niekonkretne.

Jedynie na marginesie Sąd wskazuje, że powód był osobą posiadającą bogate i wieloletnie doświadczenie życiowe, a do czasu złożenia mu wypowiedzenia nie były składane względem jego pracy żadne skargi czy zastrzeżenia.

W dalszej kolejności Sąd wskazuje, iż w myśl art. 80 zd. 1 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną.

Za okres od 1 do 30 lipca 2019 roku pozwana nie wypłaciła powodowi 1/3 premii obliczonej zgodnie z treścią aneksu z 1 lutego 2019 roku tj. wysokości 2 645 zł netto pomimo zaistnienia przesłanek do jej wypłacenia i jej przyznania przez bezpośrednio przełożonego. Dział w którym powód pracował generował wzrostu obrotu, a powód stale (z wyłączeniem lipca 2019 roku) otrzymywał związane z tym premie.

Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r. poz. 192 j.t. ze zm.) przewiduje możliwość zwolnień grupowych (art. 1) jak i indywidualnych (art. 10).

Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy jej przepisy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej: 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników (pkt 1), 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników (pkt 2), 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników (pkt 3) – zwanego dalej „grupowym zwolnieniem”. Art. 10. [Zwolnienia indywidualne z przyczyn niedotyczących pracowników]

Art. 8 ust. 1 cytowanej ustawy stanowi, iż pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości: pkt 1 – jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata; pkt 2 – dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat; pkt 3 – trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Z mocy art. 10 ust. 1 ustawy przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Stan zatrudnienia u pozwanej na dzień 1 lipca 2019 roku wynosił 7 166 osób, a 30 września 2019 roku 7 095 osób. W ww. okresie z pozwaną zakończyło stosunek pracy m.in. 106 osób na moc porozumienia stron, 177 osób z powodu oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umów bez wypowiedzenia.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, iż powodowi T. L. przysługuje prawo do odprawy pieniężnej z ww. ustawy, bowiem jeśli nawet przyjąć, że nie było u pozwanej tzw. zwolnień grupowych, to bezspornie odprawa pieniężna należy się powodowi z tego powodu, że przyczyny niedotyczące powoda stanowiły wyłączną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie mu stosunku pracy.

Z kolei w przypadku powódki B. F. zawarcie przez nią umowy o pracę ze swoim synem K. P. na warunkach odbiegających od stosowanych w zakładzie w tym odnośnie okresu pracy, stawki wynagrodzenia, szybkości zawarcia przedmiotowej umowy stanowiło wystarczającą przyczynę utraty zaufania pracodawcy w stosunku do niej oraz negatywną oceną realizacji powierzonych jej obowiązków. W ocenie Sądu powódka nadużyła swojego stanowiska.

W tym miejscu Sąd wskazuje, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za uzasadnione, jeżeli jest podyktowane niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków (wyrok Sądu Najwyższego z 22.10.2015r., sygn. II PK 265/14).

Oceniając czy przyczyna wypowiedzenia jest zasadna, trzeba brać pod uwagę nie tylko interes pracownika ale również zasługujący na ochronę interes pracodawcy. Nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych stanowi

uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nie tylko wtedy, gdy jest zawinione, lecz także gdy jest niezawinione przez pracownika. W szczególności okoliczności niezawinione mogą być związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz z jego osobą.

W toku procesu ustalono, że w spółce stosowaną praktyką były umowy zawierane na okres minimum 3 miesiące, co związane było z tym, że pozwana nie była zainteresowana zatrudnianiem pracowników na krótszy czas, gdyż okres wyszkolenia pracownika wynosił parę miesięcy. Powódka zawarła ze swoim synem umowę na okres 2 miesięcy działając przy tym intencjonalnie, gdyż zmieniła treść uprzednio przygotowanej umowy na okres próbny wynoszący 3 miesiące. Nadto, powódka sama przyznała, że miała zamiar pomóc synowi w zatrudnieniu u pozwanej z uwagi na jego nieudane próby znalezienia zatrudnienia pracy za granicą na okres wakacji. Co więcej, powódka określiła w umowie wynagrodzenie zasadnicze wraz z premiami nieadekwatne w stosunku do innych nowo zatrudnianych osób na stanowiskach równorzędnych, z podobnym doświadczeniem co K. P.. Zauważyć należy, iż pozwana oferowała od początku pracownikom wyższą niż przeciętna stawka wynagrodzenia, ale miało to służyć na zachętę do zatrudnienia i pozostanie w zatrudnieniu po okresie przeszkolenia. Jednocześnie Sąd podkreśla, że ówczesnego prezesa pozwanej zapytała jedynie czy może zatrudnić syna, jednakże nie został on poinformowany o szczegółach jego planowanego zatrudnienia i nadto był on w błędnym przekonaniu, że powódka dopełniła przy tym wcześniejszych formalności w tym uzyskała zgodę kierownika działu. Powódka nadużyła zaufania pracodawcy i przekroczyła uprawnienia poprzez pominięcie oficjalnej ścieżki zatrudniania pracowników (bez pisemnego wniosku kierownika wyodrębnionego działu wskazującego na potrzebę zatrudnienia nowych osób) oraz zawarcie umowy o pracę na warunkach niewystępujących u pozwanej (wbrew regułom czasowym zatrudnienia, bez uzgodnienia wynagrodzenia z osobą wobec niej przełożoną).

Podkreślić przy tym należy, iż wystarczające jest ustalenie, że chociaż jedna z kilku wskazanych przyczyn jest prawdziwa (wyrok Sądu Najwyższego z 14.04.2015 r. II PK 140/14, z 16.06.2011 r. I PK 222/10, z 23.11.2010 r. I PK 105/10, z 10.04.2008 r., sygn. akt III PK 88/07). Pozwana zarzuciła nadto powódce „brak oraz nieumiejętny nadzór w postaci występujących zaniechań w podejmowaniu działań nadzorczych i kontrolnych nad kierownikami zakładu w zakresie czynności zmierzających do ograniczenia liczby wypłacanych nadgodzin w danym okresie rozliczeniowym”. Powódka z zakresie swoich obowiązków miała wskazany nadzór nad czasem pracowników zatrudnionych w firmie. Nie można zaprzeczyć, iż powódka podejmowała w tym zakresie działania ale tylko w ograniczonej skali. Problem nadgodzin istniał u pozwanej od dłuższego czasu, a wynikał często z tego, że w konkretnym dziale była zbyt mała ilość pracowników w stosunku do zleconych zadań lub była zła organizacja pracy. Nie mniej jednak kierownictwo oczekiwało od powódki podejmowanie prób kreatywnego rozwiązywania tego problemu, czemu powódka – w ocenie Sądu – nie podołała. Powódka nie była przełożoną kierowników działu ale miała bezpośredni dostęp do osób z zarządu firmy, którym mogła przekazywać często informacje na temat skali problemu celem podjęcia przez nich działań, czego jednak nie robiła wystarczająco.

Mając na uwadze zawarcie przez powoda M. M. ugody z pozwaną Sąd, na podstawie art. 355 k.p.c., umorzył postępowanie (pkt 1 sentencji).

Z kolei na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd odstąpił od obciążania pozwanej (...) S.A. w K. kosztami sądowymi w postępowaniu zainicjowanym pozwem powoda M. M.. Sąd miał na uwadze szczególne okoliczności sprawy, w tym wyrażenie zgody przez pozwaną na zawarcie z powodem ugody na wczesnym etapie postępowania (pkt 2 sentencji).

Biorąc pod uwagę okoliczności faktyczne i rozważania prawne Sąd w pkt 3 zasądził od pozwanej (...) S.A. w K. na rzecz powoda T. L. kwotę:

a) 54 364,98 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 3.10.2019r. Przy czym o odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.c. zasądzając je od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu,

b) 2 645 zł netto tytułem wynagrodzenia za lipiec 2019 roku,

c) 33 750 zł brutto tytułem odprawy z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 3.10.2019r. Przy czym o odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.c. zasądzając je od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu.

W związku z częściowym cofnięciem powództwa Sąd uznając cofnięcie za dopuszczalne w myśl art. 203 § 4 k.p.c. na podstawie art. 355 k.p.c. umorzył postępowanie z powództwa T. L. w zakresie kwoty 1 531,08 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie (pkt 4).

Na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005r. i art. 98 § 1 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 i pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015r. w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania, Sąd w pkt 5 zasądził od strony pozwanej (...) S.A. w K. na rzecz powoda T. L. kwotę 7 495 zł tytułem zwrotu kosztów postępowanie, w tym 2 880 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a w pozostałym zakresie zwrot uiszczony przez powoda opłaty od pozwu. Przy czym na koszty zastępstwa procesowego składa się: kwota 180 zł tytułem wynagrodzenia za rozszczenie o odszkodowanie oraz 2700 zł tytułem rozszczeń finansowych (odprawa).

W pkt 6 wyroku Sąd zgodnie z art. 477² § 1 zd. 1 k.p.c. nadał wyrokowi w pkt 3 co do kwoty 18 121,66 zł rygor natychmiastowej wykonalności.

Mając na uwadze okoliczności sprawy Sąd w pkt 7 wyroku na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania pozwanej kosztami sądowymi zainicjowanym pozwem powoda T. L.. Sąd wziął pod uwagę to, że wydanie wyroku wymagało przeprowadzenia wnikliwego postępowania dowodowego, a pozwana była subiektywnie przekonana o słuszności swoich twierdzeń.

Biorąc pod uwagę wyżej wskazane rozważania faktycznie i prawne Sad oddalił powództwo powódki B. F. (pkt 8).

Na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005r. i art. 98 § 1 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 i pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015r. w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania, Sąd w pkt 9 zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 2 880 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Przy czym na koszty zastępstwa procesowego składa się: kwota 180 zł tytułem wynagrodzenia za rozszczenie o odszkodowanie oraz 2700 zł tytułem rozszczeń finansowych (odprawa).

Mając na uwadze okoliczności sprawy Sąd w pkt 10 wyroku na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania powódki kosztami sądowymi. Sąd wziął pod uwagę to, że wydanie wyroku wymagało przeprowadzenia wnikliwego postępowania dowodowego, a powódka była subiektywnie przekonana o słuszności swoich twierdzeń.