

Sygn. akt VI P 118/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 października 2020 roku

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

Przewodniczący: sędzia Maria Sałacińska

Ławnicy: Małgorzata Dyrda

Elżbieta Godlewska

Protokolant: protokolant sądowy Dominik Piotrowski

po rozpoznaniu w dniu 7 października 2020 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. J. (1)

przeciwko (...) sp. z o.o. sp.k. z siedzibą w W.

o odszkodowanie

1. oddała powództwo.

2. zasądza od powoda M. J. (1) na rzecz pozwanej (...) sp. z o.o. sp.k. z siedzibą w W. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Małgorzata Dyrda Maria Sałacińska Elżbieta Godlewska

Sygn. akt VI P 111/19

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 21 lutego 2019 roku M. J. (2) wniósł o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia za bezzasadne i w związku z tym o zasądzenie odszkodowania w kwocie 13.062 zł. W uzasadnieniu wskazał, że wbrew temu, co wskazano w wypowiedzeniu umowy pracę wykonywał dobrze na tyle, na ile pozwalał czas i tempo wywoływane przez przełożonych. Wskazał, że wpływ na zmianę oceny jego pracy od 2017 roku mogło mieć to, że u pozwanej zmienił się jego przełożony. Jako pozwaną wskazał (...) Sp. z o.o. Sp. k. z siedzibą w W..

(pozew – k. 1)

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że powód dopuszczał się w swojej pracy licznych błędów i opóźnienie, co skutkowało licznymi reklamacjami kontrahentów. Od 2017 roku w wyniku przyjętych nowo procedur pracodawca był w stanie wykrywać błędy powoda na bieżąco co ujawniło skalę wadliwości wykonywania pracy. Odnośnie premii pozwana wskazała, że miała ona charakter motywacyjny i dopuszczalna była możliwość obniżenia jej gdy pracownik dopuszczał się zaniedbań. Tak też było w przypadku powoda. Ilość nagan i upomnień powinna być dużo wyższa niż udzielona powodowi z uwagi ukrywania przez powoda błędów od kwietnia 2014 roku z powodu niedoskonałości systemu audytu wewnętrznego.

(odpowiedź na pozew – k. 6-9)

Powód ostatecznie wnosił o odszkodowanie w kwocie 13.315,68 zł.

(stanowisko powoda na rozprawie w dniu 7 października 2020 roku – protokół k. 70)

Sąd ustalił, co następuje:

Powód był zatrudniony u pozwanej (wcześniej (...) R. G.) na podstawie umowy o pracę od 2 lutego 2004 roku na okres próbny i czas określony, a od 2 maja 2005 roku na czas nieokreślony. Powód został zatrudniony na stanowisku grafika na pełen etat. Wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.438,59 zł brutto.

(umowy o pracę – a.o. powoda; zaświadczenia – k. 18)

W zakresie obowiązków powoda jako grafika leżało, m.in.: wykonywanie prac graficznych zgodnie z potrzebami firmy i poleceniami przełożonych, w tym obróbka materiałów fotograficznych oraz przygotowywanie wzorów nowych produktów, opracowywanie opakowań, opracowywanie reklam firmy, opracowywanie graficzne materiałów informacyjnych. Odpowiedzialność za terminowość oraz wyniki pracy. Powód miał możliwość i obowiązek zwracać się do przełożonych z wszelkimi problemami, zapytaniami, wnioskami mającymi na celu usprawnienie działalności firmy.

(zakres obowiązków powoda – k. 19)

W okresie od 15 kwietnia 2014 roku do 31 stycznia 2019 roku powód źle wykonał lub był współodpowiedzialny za złe lub wadliwe wykonanie co najmniej 35 zleceń dla podmiotów zewnętrznych zleconych pozwanej co skutkowało uznaniem zasadności reklamacji przez pozwaną. Uznawanie reklamacji przez pozwaną i opóźnienia wywołanie poprawkami do pracy powoda narażało pozwaną na straty.

Powód w swojej pracy mimo stażu pracy powtarzał te same błędy. Powód był informowany o tym, jakie zlecenia i zadania źle wykonał, omawiano z nim co kwartał to przed podjęciem decyzji odmownie premii kwartalnej. Powód popełniał błędy, które dotyczyły opracowania graficznego zleceń, które otrzymywała pozwana – mylił oznaczenia na opakowaniach, sporządzał wadliwe projekty niezgodnie ze zleceniem, pomijał częściowo logo zleceniodawcy, wstawiał złe terminy przydatności do spożycia, nie stosował poprawnych kolorów zgodnie ze zleceniem. Ilość zleceń wykonywania przez powoda wynosił około 3 klientów na dzień podczas gdy inny grafik realizował ich 7 do 8 na dzień.

Poprawki które pozwana musiała wykonywać w zleceniach wymagały od niej wydatków środków Pieniężnych.

(zestawienie – k. 38-44; zeznania świadka M. m. na rozprawie w dniu 24 stycznia 2020 roku – protokół k. 60v-61; zeznania powoda M. J. (1) na rozprawie w dniu 7 października 2020 roku – k. 71)

W powód w trakcie swojego zatrudniania u pozwanej kilkakrotnie otrzymał nagany i upomnienia za nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych oraz niestosowanie się do obowiązujących procedur przy realizacji zleceń dla pozwanej. Nagany powód otrzymał w dniach 31 stycznia 2019 roku,

(nagana z 20.04.2018 r., nagana z dnia 31 stycznia 2019 r.; upomnienie z 9.10.2018 r.)

Zgodnie z Regulaminem Wynagradzania pozwanej pracownikowi przysługuje premia kwartalna regulaminowa związana z wyłącznie rzeczywistym świadczeniem pracy. Utrata premii jest możliwa jeśli pracownik naruszy obowiązujące procedury organizacyjne lub nie zgłosi przełożonemu złej lub niedbałej pracy oraz powstałego błędu zawionego przez pracownika lub powstałego na etapie pracy lub produkcji poprzedzającej czynność pracownika, a fakt ten zostanie ujawniony na kolejnych etapach pracy lub produkcji. W przypadku jednokrotnego naruszenia obniżenie premii wynosi 50%, a w przypadku powtórnego naruszenie pracownik jest pozbawiany premii.

(regulamin wynagradzania pozwanej – k. 34-35)

W związku z nienależytym wykonywaniem obowiązków narażających pozwaną na dodatkowe koszty i ryzyko opóźnień przy realizacji zleceń u kontrahentów pozwana zdecydowała nie przyznać powodowi - pozbawić powoda premii kwartalnej za III kwartał 2017 roku, I i III kwartał 2018 roku oraz zmniejszenia premii kwartalnej za I kwartał 2017 roku. Również w 2015 i 2014 roku zmniejszono powodowi premie kwartalne. Od decyzji o likwidacji premii kwartalnej za III kwartał 2018 roku powód odwołał się do pozwanej. Pozwana w odpowiedzi na odwołanie wskazała, że spowodowane uchybieniami powoda reklamacje przewyższają znacznie wysokość premii. Wskazano, że wiele podmiotów z powodu uchybień powoda w pracy dokonywało reklamacji u pozwanej w zakresie realizowanych zleceń.

(decyzja – k. 21, 27, 28, 29, 30-31; odwołanie – k. 22; pismo z dnia 16 października 2018 roku – k. 23)

Pismem z dnia 31 stycznia 2019 roku pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia który upływał z dnia 30 kwietnia 2019 roku. Przyczyną wypowiedzenia był brak należytej staranności w wykonywaniu obowiązków służbowych, w wyniku czego firma ponosiła szkody materialne, a także traciła swą renomę wskutek wywołanych działaniami powoda opóźnień w realizacji zamówień. Mimo wielu rozmów dyscyplinujących, zmniejszenia lub pozbawiana premii kwartalnych, a także nagan i upomnień, powód nie zmienił swojego niewłaściwego stosunku do wykonania obowiązków służbowych.

(wypowiedzenie – k. 3)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz aktach osobowych powoda, których autentyczność nie była kwestionowana przez strony procesu. Ponadto Sąd w zakresie sposobu wykonywania pracy przez powoda oraz uchybień w jej świadczeniu oparł się na zeznaniach świadka M. M., którym dał wiarę w całości oraz zeznaniom samego powoda M. J. (1), który nie kwestionował tego, że błędnie wykonywał pracę co skutkowało nakładaniem na niego kar porządkowych oraz powodowało, że pracodawca pozbawiał go premii kwartalnych. Ponadto przyznał, że na spotkaniach co kwartał był informowany o uchybieniach i błędach w swojej pracy za poprzedni kwartał który omawiano. Powód natomiast kwestionował skalę swoich błędów umniejszając ich znaczenie jednak Sąd nie dał mu w tym zakresie, ponieważ powód nie wykazał, że rzeczywiście wykonywał kilka tysięcy zadań (zleceń) rocznie oraz, że zdecydowana większość z nich była wykonana poprawnie i bez błędów.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania Sądu było roszczenie powoda o odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. 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. Natomiast zgodnie z art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Należy wskazać, że przyczyny lub przyczyna podawane przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę muszą być po pierwsze rzeczywiste, po drugie konkretne. Wyznaczają one zakres rozpoznania Sądu odnośnie przyczyny leżącej, jako podstawa ustania stosunku pracy. Wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym trybem rozwiązania stosunku pracy, oznacza to, że przyczyny w nim wskazane nie muszą się charakteryzować tak dużą doniosłością jak w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia pracodawca ma obowiązek wskazać taką przyczynę, która będzie dostatecznie uzasadniona, aby uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie. Trzeba też wskazać, że pracodawca jako osoba prowadząca działalność gospodarczą w formie spółki komandytowej ma możliwość takiego doboru pracowników który będą dobrze wykonywali pracę która jest im zlecona, a w przypadku złego wykonywania pracy, powtarzających się błędów lub ich dużej liczby wypowiedzenie umowy o pracę umożliwi zakończenie stosunku pracy z takim pracownikiem.

Przykładowo, w przytoczonym przez Sąd Okręgowy wyroku z 17 maja 2016 r., I PK 155/15 (OSNP 2017, Nr 12, poz. 160), Sąd Najwyższy stwierdził, że ocena, czy dana przyczyna uzasadnia wypowiedzenie, nie może ograniczać się do oceny wyizolowanego zdarzenia lub zachowania. Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być bowiem rozważana z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy i z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze. Za ochroną pracownika mogą także przemawiać, w konkretnych okolicznościach faktycznych, zasady współzycia społecznego, kwalifikujące wypowiedzenie jako nadużycie prawa przez pracodawcę. Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. 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. Ocena każdego wypowiedzenia umowy o pracę musi jednakże uwzględniać przede wszystkim to, że jest to zwykły, dozwolony przez prawo, sposób jednostronnego rozwiązania umowy o pracę, przy czym przyczyny wypowiedzenia nie muszą być nadzwyczajnego charakteru czy szczególnej wagi, a pracodawca ma prawo doboru kadry w jak najlepszy sposób realizującej oczekiwania pracodawcy. Pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiąganie lepszych rezultatów pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 1996 r. I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163).

W tej sprawie pozwany pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia wskazał: brak należytej staranności w wykonywaniu obowiązków służbowych, w wyniku czego firma ponosiła szkody materialne, a także traciła swą renomę wskutek wywołanych działaniami powoda opóźnień w realizacji zamówień. Podał nadto, że mimo wielu rozmów dyscyplinujących, zmniejszenia lub pozbawiania premii kwartalnych, a także nagan i upomnień, powód nie zmienił swojego niewłaściwego stosunku do wykonania obowiązków służbowych. Oznacza to, że pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z powodu niewłaściwego sposobu świadczenia pracy. Wobec czego Sąd zbadał czy powód rzeczywiście pracę źle wykonywał, a jeśli tak to czy skala tego jest uzasadnieniem dla wypowiedzenia umowy o pracę.

Z ustaleń Sądu wynika, że powód jako pracownik u pozwanej zajmował się pracą grafika tj. otrzymywał zlecenie uprzednio, które wpłynęło do pozwanej i powinien je kompleksowo przygotować (opracować) w takim zakresie, w jaki został zlecony pozwanej. Jak wynika z przepisów Kodeksu pracy obowiązkiem pracownika jest wykonywanie sumiennie powierzonej pracy oraz wykonywanie poleceń przełożonego. Wykonywanie tych poleceń powinni odbywać się zgodnie z wiedzą i ewentualnie wskazówkami pracodawcy. W tej sprawie powód wielokrotnie źle wykonał powierzone mu zlecenia w zakresie m.in. niewłaściwego opracowania projektu graficznego, niewłaściwego stworzenia opakowania, pominięcia części loga zleciodawcy. Tym faktom powód nie przeczył na rozprawie, wręcz przyznał, że takie błędy mu się zdarzały. Należy wskazać, że tych źle wykonanych zleceń było około 35 z wykrytych od 2014 roku. Powód był o tym informowany, że źle wykonywał swoją pracę, co kwartał od 2017 roku, ponieważ odbywały się wtedy spotkania na których dokonywano omówienia poprzedniego kwartału i zapadały decyzje o przyznaniu lub zmniejszeniu premii. Powód nie miał stanu niepewności i niewiedzy co do tego czy wykonywał zadania dobrze, czy źle. Wręcz przeciwnie wiedział o tym, że zdarzają się błędny i mimo tego nie zmieniał sposobu pracy powtarzając je w kolejnym kwartale. Powodowało to, że był pozbawiany premii należnej zgodnie z regulaminem wynagradzania oraz karany karami porządkowymi - naganami i upomnieniami. Należy wskazać, że takie wykonywanie przez powoda pracy powodowało, że pozwana będąca odpowiedzialna za realizację danego zlecenia, jako zleceniobiorca mogła utracić renomę czy dobrą opinię na rynku z powodu złego wykonywania, a w wyniku konieczności poprawienia źle wykonanego zlecenia musiała odpowiadać za opóźnienia w jego realizacji.

Pracodawca zasadnie stwierdził, że wobec powtarzających się uchybień nie rokował on poprawy jakości swojej pracy i zasadnie rozwiązał z nim stosunek pracy za wypowiedzeniem. Prawem każdego pracodawcy jest zatrudnianie możliwie najlepszych osób, które gwarantują możliwość jak najlepszego wykonywania pracy. Pracodawca ma prawo wymagać od pracownika dobrego wykonywania pracy, a od powoda tego nie można było wymagać z powodu dużej ilości błędów, opóźnień, które nie rokowały poprawy. Nadto jego błędy powodowały to, że pracodawca był narażony na

straty finansowe w konsekwencji opóźnień lub wadliwego realizowania zlecenia np. w finalnym druku z powodu konieczności ponownego poprawnego wydrukowania.

Odnosnie sposobu wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę Sąd zważył, że jest ona dostatecznie konkretna. Pozwany pracodawca w sposób wystarczający ze względu na wiedzę powoda wskazał, że powód nienależycie starannie wykonywał swoje obowiązki ponieważ sam miał świadomość tego, jakie błędy popełniał, w toku postępowania nie zaprzeczył, że je popełniał. Miał ponadto wiedzę, jakie to zlecenia źle wykonał ponieważ co kwartał był o tym informowany na spotkaniach, które dotyczyły premii. Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu dodatkowo została skonkretyzowana tym, że pozwany pracodawca podał konkretne nagany, upomnienia – kary porządkowe, w których to wskazywano konkretne zlecenia, które powód źle wykonał.

Reasumując, powództwo okazało się nieuzasadnione, ponieważ pozwany pracodawca wypowiedział umowę o pracę mając ku temu podstawy, a przyczyny wskazane w wypowiedzeniu potwierdziły się w całości. O powyższym orzeczono jak w pkt 1 sentencji wyroku.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3, 99 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia pozwu. O powyższym orzeczono jak w pkt 2 sentencji wyroku.