

Sygnatura akt (...)

S., dnia 15 listopada 2021 r.

UZASADNIENIE

M. S., pozwem z dnia 12 maja 2021 r., skierowanym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S., wniosła o zasądzenie od pozwanej kwoty 24.600 zł wraz z odsetkami ustawowymi z tytułu opóźnienia w spłacie liczonymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty, a także o zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, którym je zasądzono, do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że kwestionuje prawdziwość przyczyny wskazanej w oświadczeniu o rozwiązaniu z nią umowy o pracę, tj. utratę zaufania, szczególnie odnosząc się do wszystkich zarzuconych jej przewinień. Nadto podniosła, że w przypadku wskazania kilku przyczyn rozwiązania stosunku pracy o zasadności dokonanego rozwiązania stosunku pracy w przypadku potwierdzenia niektórych z nich, znacznie ma proporcja w jakiej przyczyny prawdziwe pozostają do tych, które potwierdzenia w materiale dowodowym nie znajdują. Powódka podniosła także zarzut z art. 8 k.p. zaznaczając, że pomimo wieloletniego doświadczenia zawodowego, w obecnej trudnej sytuacji gospodarczej, związanej w szczególności z pandemią (...)19, będzie miała trudności ze znalezieniem nowej pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania wraz z odsetkami w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego za czas od uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w podwójnej wysokości oraz kwoty 51 zł tytułem zwrotu opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała, że podana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna, tj. utarta zaufania, jest jasna, konkretna, zrozumiała dla powódki i rzeczywista, a nadto uzasadniała ona zakończenie stosunku pracy w drodze wypowiedzenia, co pozwana szczegółowo uzasadniła.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. S. została zatrudniona (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. w dniu 1 listopada 1994 r. na podstawie umowy o pracę na trzymiesięczny okres próbny, na stanowisku: agent celny / spedytor, w pełnym wymiarze czasu pracy, a od 1 lutego 1995 r. na czas nieokreślony na stanowisku: agenta celnego w biurze Agencji w Ś..

Niesporne, a nadto dowód: umowy o pracę – cz. B k. 1, 5A akt osobowych.

Z dniem 1 stycznia 2006 r., na podstawie art. 23¹ § 1 k.p., nastąpiło przejście dotychczasowego zakładu pracy, tj. (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S., na nowego pracodawcę, tj. (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S..

Niesporne, a nadto dowód: powiadomienie z dnia 25.11.2005 r. cz. B k. 34 akt osobowych.

Od dnia 1 stycznia 2006 r. powódka została zatrudniona przez (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na stanowisku: agent celny / spedytor, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Niesporne, a nadto dowód: umowy o pracę – cz. B k. 36 akt osobowych.

Do obowiązków powódki na tym stanowisku należało m. in. rezerwowanie miejsc kontrahentom, znajdowanie im miejsc potwierdzonych, pilnowanie płatności, przygotowywanie zeszytów bookingowych

Niesporne, a nadto dowód: zakres czynności cz. B k. 57a akt osobowych, przesłuchanie powódki w charakterze strony – k. 78.

W dniu 07.05. (...). powódka podpisała oświadczenie, że zapoznała się z obowiązującym regulaminem pracy i wynagradzania oraz zobowiązała się do jego przestrzegania.

Niesporne, a nadto dowód: zakres czynności cz. B k. 57a akt osobowych.

Do 2017 r. powódka zastępowała podczas nieobecności w pracy I. G., która była jej bezpośrednią przełożoną.

Niesporne, a nadto dowód: zeznania I. G. – k. 145-149.

W dniu 29.10.2020 r. powódka podpisała oświadczenie, że zapoznała się z obowiązującym regulaminem pracy i wynagradzania obowiązującym w (...) sp. z o. o. z dnia 29.10.2020 r.

Niesporne, a nadto dowód: zakres czynności cz. B k. 78 akt osobowych.

W tym samym pomieszczeniu co powódka pracowali także: A. P., R. Z., G. S., A. Z. i M. Z..

Bezpośrednią przełożoną powódki była I. G..

Dowód: zeznania S. W. – k. 86-87, 120-121, zeznania G. S. – k. 121-123, zeznania A. Z. – k. 123-125, zeznania M. Z. – k. 125-126, zeznania I. G. – k. 145-149, zeznania A. P. – k. 151-152, zeznania R. Z. – k. 153-154.

W (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. obowiązują zasady armatorskie, które znajdują się w segregatorze spraw ważnych. Regulamin znajduje się w segregatorze ogólnodostępnym dla wszystkich pracowników.

W pozwanej spółce obowiązuje zasada, że priorytetowo traktowani są klienci z dużym wolumenem przejazdów samochodów. Potwierdzenie miejsc dla klientów z dużym wolumenem odbywa się z dużym wyprzedzeniem, a dla klientów z małym wolumenem przejazdów najczęściej w dzień rejsu. Ta zasada nie miała formy pisemnej, ale pracownicy pozwanej rozmawiali o tym na bieżąco, a jeśli któregoś z pracowników nie było przy rozmowie, bo pracował na inną zmianę, to było to wpisywane w dzienniku służb.

Powódka nie stosowała się do zasady priorytetowego traktowania klientów z dużym wolumenem przejazdów samochodów od około 1,5 roku przed rozwiązaniem z nią umowy o pracę.

M. S. miała firmy, które faworyzowała, były to firmy: (...) (powódka przyjaźniła się z kierowcą, tj. W. G.), D. - (...) oraz T.. Były to firmy z małym wolumenem. Zdarzało się, że powódka rezerwowała po kilka miejsc dla jednego samochodu należącego do jednej z faworyzowanych przez siebie firm, blokując w ten sposób miejsca dla samochodów należących do innych, w tym większych firm, które powinny być – według zasady obowiązującej w pozwanej spółce - traktowane priorytetowo.

Zasadą w firmie pozwanej jest także, że miejsce na promie jest rezerwowane na podstawie przysłanej wiadomości e-mail; są firmy, które mają zapisane w umowie, że mogą dokonywać rezerwacji telefonicznie, jednak nie są to firmy: (...), D. - (...) i T.. Powódka rezerwowała miejsca na promie - zanim pojawiła się wiadomość e-mail - dla firm: D. - (...), (...); te firmy dzwoniły w celu dokonania rezerwacji miejsca na promie do powódki na jej telefon służbowy albo prywatny.

Dowód: zeznania I. G. – k. 145-149, zeznania B. Z. 149-151, zeznania A. P. – k. 151-152, zeznania R. Z. – k. 153-154, zeznania E. B. (1) – k. 83-86, zeznania S. W. – k. 86-87, 120-121, zeznania G. S. – k. 121-123, zeznania A. Z. – k. 123-125, zeznania M. Z. – k. 125-126.

M. J. oraz firmy (...), D. - (...) oraz M. R. z T. i T. C. z (...) Transport pozytywnie odnosili się do pracy powódki. Firmy te oraz ich przedstawiciele byli zadowoleni ze współpracy z powódką, bowiem otrzymywali od powódki miejsca, których potrzebowali.

Dowód: zeznania M. R. – k. 81-82, zeznania T. C. – k. 83, zeznania M. J. – k. 144-145, zeznania I. G. – k. 145-149, zeznania B. Z. 149-151.

Powódka prowadziła w biurze pozwanej rozmowy telefoniczne oraz osobiste z właścicielami firm oraz z kierowcami, m. in. z firmy (...) (T. C.), (...), D. - (...), T., w tym na tematy prywatne, które dotyczyły m. in. religii, polityki, relacji damsko-męskich. Przed okresem pandemii, tj. przed marcem 2020 r., zdarzało się, że do biura pozwanej przychodzili kierowcy, m in. kierowca z (...), przychodził też T. C. (z (...) Transport) i D. S. (z D. - (...)) i powódka prowadziła z tymi osobami rozmowy, zdarzało się, że piła też z nimi kawę, czasem wspólnie z nimi kawę piła I. G..

Powódka prowadziła w czasie godzin pracy często także rozmowy prywatne ze swoją rodziną. Ponieważ rozmowy te były prowadzone przez powódkę głośno, słyszeli je współpracownicy i przeszkadzało im to w skupieniu się na pracy.

Powódka korzystała także w czasie godzin pracy z portalu F. oraz z mesendżera.

Współpracownicy, m. in. E. B. (1), R. Z., S. W., G. S., A. Z. i M. Z., prosili powódkę, aby zaprzestała głośnych rozmów na tematy prywatne w pracy, mówili, że przeszkadza im to w skupieniu się na pracy. Te rozmowy albo przynosiły skutek na krótko, albo powódka obrażała się lub bagatelizowała je.

M. S. popełniała dużą ilość błędów w wykonywanej przez siebie pracy, przy czym popełniała ich więcej niż średnio inni pracownicy na tożsamyh co ona stanowiskach. Błędy powódki czasem poprawiali inni pracownicy, m. in. A. P., E. B. (2), S. W., A. Z..

Powódka próbowała przerzuca część swojej pracy na innych pracowników.

Dowód: zeznania I. G. – k. 145-149, zeznania A. P. – k. 151-152, zeznania R. Z. – k. 153-154, zeznania E. B. (1) – k. 83-86, zeznania S. W. – k. 86-87, 120-121, zeznania G. S. – k. 121-123, zeznania A. Z. – k. 123-125, zeznania M. Z. – k. 125-126.

M. S. zachowywała się niestosownie w stosunku do klientów pozwanej okazując m. in. emocje, co świadczyło o braku profesjonalnego podejścia z jej strony i braku kultury. Powódce zwracał na to uwagę B. Z..

Dowód: zeznania B. Z. 149-151, zeznania R. Z. – k. 153-154.

Z uwagi na ilość skarg na powódkę i ilość popełnianych przez nią błędów, I. G. zaczęła bardziej przyglądać się pracy powódki, tj. częściej wchodziła do pomieszczenia, w którym pracowała powódka, częściej sprawdzała wpisy w zeszycie bookingowym.

W styczniu 2020 r. I. G. przeprowadziła z M. S. rozmowę dotyczącą jej zachowania; ta rozmowa miała miejsce na osobności, I. G. poinformowała wówczas powódkę, że trafi ona do pracy zmianowej.

I. G. była proszona o interwencje dotyczące zachowania powódki także przez współpracowników M. S..

I. G. odbyła wiele rozmów upominających z powódką, które powódka przyjmowała z obietnicą poprawy, poprawa była jednak chwilowa. Początkowo rozmowy te I. G. odbywała na osobności z powódką, później jednak, z uwagi na brak poprawy zachowania, zaczęła je odbywać przy innych pracownikach.

W okresie od stycznia 2020 r. do rozwiązania umowy z powódką po rozmowach upominających prowadzonych przez I. G., M. S. nie obiecywała już poprawy, przyjmowała postawę butną.

Dowód: zeznania I. G. – k. 145-149, zeznania A. P. – k. 151-152, zeznania R. Z. – k. 153-154, zeznania E. B. (1) – k. 83-86, zeznania S. W. – k. 86-87, 120-121, zeznania G. S. – k. 121-123, zeznania A. Z. – k. 123-125, zeznania M. Z. – k. 125-126.

W lutym 2020 r. rozmowę dyscyplinującą z powódką odbyła prezes zarządu pozwanej, tj. A. B.. Rozmowa ta dotyczyła rozmów prywatnych prowadzonych przez powódkę w godzinach pracy. A. B. wytknęła wówczas M. S., że jej rozmowy rzutują na pracę innych pracowników oraz prowadzą do dużej ilości błędów popełnianych przez powódkę. M. S. odpowiedziała wówczas, że ma taki styl bycia.

Dowód: przesłuchanie A. B. za stronę pozwaną – k. 80-81, 173-174.

Powódka wyżaliła się na to, że jest niesprawiedliwie traktowana w pracy M. J., mówiła jej o sytuacji jaka panuje w biurze i relacji pomiędzy nią a kierowniczką, wspomniała, że kierowniczka się na nią uwzięła i razem z panią prezes chcą ją przesunąć do innego działu.

Powódka rozmawiała także z tzw. „betoniarzami”, rozmawiałam wówczas z jedną firmą na temat drugiej, tj. mówiła jednej firmie kiedy inna firma ma załadunek.

Te rozmowy powódki słyszała E. B. (3).

Powódka wyżaliła się także na to, że jest niesprawiedliwie traktowana w pracy M. R..

Dowód: zeznania I. G. – k. 145-149, zeznania E. B. (1) – k. 83-86.

We wrześniu 2020 r. powódka obcesowo i w sposób niewłaściwy zachowała się podczas rozmowy telefonicznej względem właścicielki firmy (...), tj. B. B.. Na zachowanie powódki wpłynęła skarga od firmy (...).

Dowód: zeznania I. G. – k. 145-149, przesłuchanie A. B. za stronę pozwaną – k. 80-81, 173-174, zeznania E. B. (1) – k. 83-86, zeznania S. W. – k. 86-87, 120-121., przesłuchanie A. B. za stronę pozwaną – k. 80-81, 173-174, zeznania G. S. – k. 121-123, zeznania A. Z. – k. 123-125, zeznania M. Z. – k. 125-126, zeznania M. Z. – k. 125-126, zeznania B. Z. 149-151, zeznania R. Z. – k. 153-154, wydruk wiadomości e-mail z dnia 07.09.2021 r., k. 170.

W październiku 2020 r. drugą rozmowę dyscyplinującą z M. S. odbyła prezes zarządu A. B.. Rozmowa dotyczyła zdarzenia z udziałem firmy (...); za to zdarzenie z udziałem powódki i firmy (...) w dniu 02.10.2020 r. na powódkę została nałożona kara porządkowa upomnienia; w treści zawiadomienia wskazano, że kontrahent złożył na powódkę oficjalną skargę.

Dowód: przesłuchanie A. B. za stronę pozwaną – k. 80-81, 173-174, zawiadomienie pracownika o nałożeniu przez pracodawcę kary porządkowej - cz. D akt osobowych, zeznania I. G. – k. 145-149.

Powódka w sposób nieuprzejmy zachowała się także względem żony właściciela firmy (...) oraz względem jego kierowcy. Z powodu zachowania powódki firma (...) zaprzestała korzystania z usług pozwanej w marcu 2021 r., a wróciła do współpracy z pozwaną w czerwcu 2021 r.

Dowód: zeznania I. G. – k. 145-149, przesłuchanie A. B. za stronę pozwaną – k. 80-81, 173-174, zeznania E. B. (1) – k. 83-86, zeznania S. W. – k. 86-87, 120-121., przesłuchanie A. B. za stronę pozwaną – k. 80-81, 173-174, zeznania G. S. – k. 121-123, zeznania A. Z. – k. 123-125, zeznania M. Z. – k. 125-126, zeznania M. Z. – k. 125-126, zeznania B. Z. 149-151, zeznania R. Z. – k. 153-154.

Na zachowanie M. S. skarżył się do I. G. właściciel firmy (...), tj. A. S., który prosił, aby nie przekazywała jego uwag powódce, bo wówczas nie dostanie od niej żadnych miejsc na promie. A. S. skarżył się, że M. S. nakrzyczała na jego córkę.

A. S. skarżył się na zachowanie powódki także do R. Z..

Dowód: zeznania I. G. – k. 145-149, zeznania R. Z. – k. 153-154, wydruk z wiadomości e-mail z dnia 15.09.2021 r, k. 169.

Firma (...) przeniosła część zleceń z pozwanej spółki do innego armatora.

Dowód: zeznania I. G. – k. 145-149, zeznania B. Z. 149-151, zeznania R. Z. – k. 153-154, przesłuchanie A. B. za stronę pozwaną – k. 80-81, 173-174, zeznania E. B. (1) – k. 83-86, zeznania G. S. – k. 121-123, zeznania A. Z. – k. 123-125.

W rozmowie z A. S. A. B. dowiedziała się, że pozwana otrzymuje mniej zleceń od firmy (...) z powodu złego zachowania powódki, jej krzyków i niepotwierdzania bookingów. Firma (...) wróciła z nowym volumentem po odejściu powódki z pracy u pozwanej.

Do I. G. na obcesowe i agresywne zachowanie powódki skarżyli się także spedytorzy.

M. S. krzyczała w rozmowach telefonicznych na wybranych kierowców i spedytorów, wtedy poniżała ich i rugała.

Powódka niewłaściwie odnosiła się w rozmowach do pracowników firm: A., M., E., używała niecenzuralnych słów podczas tych rozmów.

Powódka w sposób agresywny rozmawiała z pracownikami biur armatorskich.

Dowód: zeznania I. G. – k. 145-149, zeznania B. Z. 149-151, zeznania R. Z. – k. 153-154, przesłuchanie A. B. za stronę pozwaną – k. 80-81, 173-174, zeznania E. B. (1) – k. 83-86, zeznania M. Z. – k. 125-126.

Z uwagi na skalę błędów oraz brak poprawy zachowania M. S. została zdjęta z relacji wyjazdowych i skierowana w styczniu 2021 r. na relacje powrotne lub relacje dodatkowe. Powódka miała na tym stanowisku mniejszy kontakt z klientami.

Dowód: zeznania I. G. – k. 145-149, przesłuchanie A. B. za stronę pozwaną – k. 80-81, 173-174.

W dniu 8 marca 2021 r. trzecią rozmowę dyscyplinującą z M. S. odbyła prezes zarządu A. B.. Powódka została wówczas przeniesiona do pracy zmianowej, tj. na tzw. nocki. Powódka na tę informację zareagowała oburzeniem.

Dowód: zeznania I. G. – k. 145-149, przesłuchanie A. B. za stronę pozwaną – k. 80-81, 173-174.

Powódka świadczyła pracę w biurze pozwanej w dniach 13 – 22 marca 2021 r., mimo że sanepid nałożył na nią kwarantannę. W tym czasie 5 pracowników z biura, w którym pracowała powódka miało C.-19. M. S. otrzymała za pracę w tym okresie premię od pracodawcy.

Dowód: zeznania I. G. – k. 145-149.

W dniu 5 kwietnia 2021 r. powódka przysłała do biura w pozwanej spółce zrobić notatki. Po wyjściu z biura udała się do biura armatorskiego (...) i załatwiła pozycję „ok.” dla swojego zaprzyjaźnionego kierowcy z firmy (...).

Następnego dnia I. G. zobaczyła w zeszycie bookingowym, że samochód należący do ww. kierowcy miał pozycję „ok.”, a inne samochody miały pozycję warunkową. Powódka wyparła się przed I. G., aby załatwiła pozycję „ok.” dla tego kierowcy. I. G. uzyskała informację od armatora (...), że powódka załatwiła u nich pozycję „ok.” dla firmy (...). Później powódka wyjaśniła mailowo I. G., że załatwiła tę pozycję „ok.” dla (...).

Dowód: zeznania I. G. – k. 145-149, zeznania M. Z. – k. 125-126.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia zostało wręczone M. S. w dniu 21 kwietnia 2021 r. przez jej bezpośrednią przełożoną, tj. I. G.; obecna przy tym była M. Z.. W oświadczeniu

wskazano, że przyczyną wypowiedzenia umowy jest utrata zaufania spowodowana wymienionymi w oświadczeniu przewinieniami.

Po wręczeniu wypowiedzenia M. S. oświadczyła, że zgadza się z częścią zarzutów, ale jednocześnie wskazała, że powinna mieć czas na rehabilitację i dlatego nie zgadza się z wypowiedzeniem.

Dowód: zeznania I. G. – k. 145-149, zeznania M. Z. – k. 125-126.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo znajdujące podstawę prawną w treści art. 45 § 1 kodeksu pracy okazało się nieuzasadnione.

Na wstępie rozważań należy zaznaczyć, iż wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenie tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 04 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP nr 20 z 1998 poz. 598). Nie oznacza to jednak, iż pracodawca ma prawo całkowicie dowolnego i nieuzasadnionego rozwiązywania stosunków pracy. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za wypowiedzeniem powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Pracodawca ma obowiązek wskazać tę przyczynę w sposób konkretny, jasny i zrozumiały; powinna być to rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Oświadczenie pracodawcy musi być na tyle skonkretyzowane, by w danych okolicznościach faktycznych przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie budziła wątpliwości (w szczególności u zwalnianego pracownika) co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21.03.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS nr 24 z 2002 poz. 595). Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 10.05.2000 r. (I PKN 641/99, OSNP nr 20 z 2001 poz. 618) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny zwolnienia ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 01.10.1997 r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427). Niedopuszczalne są, więc między innymi przyczyny enigmatyczne bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę podjętej decyzji. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy ogólnikowy zwrot (np. utrata zaufania do pracownika), jeżeli nie jest połączone ze wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają. Ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę. To, co w subiektywnej ocenie pracodawcy dawało podstawę do jej rozwiązania, w obiektywnej ocenie sądu, może okazać się niewystarczające do uznania, że rozwiązanie stosunku pracy było uzasadnione. Do sądu zatem należy ocena, czy w związku ze wskazaną przez stronę pozwaną przyczyną było one zasadne, a przyczyna ta była rzeczywista i konkretna. Najogólniej rzecz ujmując można stwierdzić, że pracodawca nie narusza przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem – w zakresie sposobu określenia przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) – wówczas, gdy pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów pracodawca zdecydował się na zakończenie z nim współpracy (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2015 r., III PK 109/14, Lex nr 1666025).

Należy podkreślić jeszcze raz, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, lecz jedynie musi być uzasadnione. Przyczyny wypowiedzenia nie

muszą charakteryzować się więc znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy (por. wyroki SN z dnia 4 kwietnia 1979 r., I PRN 32/79, Lex nr 14491; z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07, M.P.Pr. (...); z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997/10/163 i z dnia 5 marca 2015 r., III PK 109/14, Lex nr 1666025). Oczywistym pozostaje, iż ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Jeżeli więc w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie wykonuje swych obowiązków w sposób prawidłowy. Nadto w świetle art. 45 k.p. wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi musi być uzasadnione istotnym interesem pracodawcy. Pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona. Możliwa jest także sytuacja, w której żadna z podanych przyczyn nie uzasadnia wypowiedzenia, lecz łącznie czynią wypowiedzenie zasadnym (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 października 2005 r, OSNP nr 17-18 z 2006 poz. 265 oraz w wyroku z dnia 8 stycznia 2007 r M.P.Pr. nr 5 z 2007 poz. 251).

Przenosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy wskazać należy, że spór w niniejszej sprawie dotyczył tego czy wskazana w wypowiedzeniu powódce umowy o pracę przyczyna była prawdziwa i rzeczywista. W oświadczeniu o wypowiedzeniu M. S. umowy o pracę pracodawca wskazał jako przyczynę utratę zaufania spowodowaną przewinieniami powódki ujętymi szczegółowo w tym oświadczeniu. Wskazać przy tym należy, że w dużym uproszczeniu zaufanie jest to stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, czyli inaczej stan poczucia pewności. Jest to zatem stan z pogranicza sfery racjonalnej (intelektualnej) i psychicznej (emocjonalnej). Nie ulega jednak wątpliwości, że zaufanie stwarza szczególną więź między pracodawcą i pracownikiem, który cechuje wspomniany stan pewności. Podkreślić przy tym należy, że zwykłość rozwiązania za wypowiedzeniem umowy o pracę wyraża się w tym, że wypowiedzenie stanowi w istocie rzeczy instrument polityki personalnej w zakładzie pracy służący prawidłowemu doborowi pracowników do zadań zakładu. Pracownik powinien liczyć się z tym, że z przyczyn dotyczących pracodawcy lub leżących po stronie pracownika, pracodawca może w każdym czasie, poza okresami objętymi ochroną przed wypowiedzeniem, z tego instrumentu skorzystać. (...) wypowiedzenia umowy sprowadza się przede wszystkim do tego, że dla zastosowania tego środka nie muszą wystąpić żadne nadzwyczajne okoliczności. Korzystając z tej formy zakończenia umowy, podmiot zatrudniający może kształtować skład załogi, np. zastępować pracowników niespełniających oczekiwań innymi osobami o pożądanych kwalifikacjach i umiejętnościach (tak: uchwała Sądu Najwyższego z dnia 17.11.2011 r., III PZP 6/11).

Tymczasem analiza charakteru i wagi zarzuconych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy M. S. przewinień, uzasadniała obiektywnie - w ocenie Sądu - utratę zaufania do niej przez pracodawcę, co wiązało się z brakiem możliwości dalszego zatrudniania powódki. M. S. - co potwierdzili przesłuchani w sprawie świadkowie będący współpracownikami powódki - nie przestrzegała bowiem ustalonych w biurze pracodawcy zasad realizacji zleceń w serwisie rezerwacji promowych, polegających m. in. na priorytetowym traktowaniu kontrahentów z dużym wolumenem przejazdów, a także rezerwowaniu miejsc na podstawie wysłanej wiadomości e-mail; pomimo że powódka знаła te zasady, znała także regulamin obowiązujący u pracodawcy, to stosowała własne zasady np. rezerwowała kilka miejsc dla jednej firmy na jeden przejazd, blokując tym samym miejsca dla innych firm, w tym tych, które powinny zostać potraktowane priorytetowo, to zaś narażało pozwaną na odejście kontrahentów z tego powodu, że nie byli prawidłowo obsługiwani, bo byli pomijani przy rezerwacjach albo nie byli traktowani priorytetowo, mimo posiadania dużego wolumenu. M. S. traktowała bowiem priorytetowo nie firmy z dużym wolumenem, a wybrane przez siebie firmy, m. in. (...), D. - (...), T., które, mimo że były mniejszymi firmami, to jednak mogły liczyć u powódki na miejsce przed innymi dużymi firmami; niejednokrotnie zdarzało się bowiem, że M. S. rezerwowała miejsce dla swoich wybranych firmy, a dla większych firm robiła rezerwację na pozycji oczekującej albo rezerwowała miejsce dla swojej wybranej firmy zanim otrzymała od tej firmy wiadomość e-mail (dotyczyło o firm (...) i (...)), zasadą zaś w pozwanej spółce było rezerwowanie na podstawie wiadomości e-mail, a nie wyłącznie na podstawie rozmowy telefonicznej. Powyższe jednoznacznie świadczy o tym, że M. S. wprowadzała własne wytyczne w zakresie rezerwacji promowych, nie przestrzegając tym samym ustalonych w firmie zasad.

W sprawie ustalono także, że powódka ujawniła wewnętrzne sprawy firmy, tj. przekazała M. J. z firmy (...) informacje na temat sytuacji jaka jest w biurze i relacji między nią a kierowniczką, a rozmowę tę słyszała świadek E. B. (1). Powódka rozmawiała też z tzw. „betoniarzami”, tj. z jedną firmą omawiała kiedy załadunek ma mieć inna firma – co także słyszała E. B. (1) zajmująca pomieszczenie mieszczące się obok pokoju, w którym pracowała powódka, do którego drzwi nie były zamykane. Zeznający w sprawie jako świadkowie współpracownicy M. S. słyszeli jak kierowcy firm (...) i D. - (...) dzwonili bezpośrednio na telefon prywatny powódki. Świadczyli także jak M. S. żaliła się w rozmowie telefonicznej M. R. na niesprawiedliwe traktowanie jej przez kierowniczkę. Powyższe świadczy zatem o tym, że M. S. przekazywała osobom z zewnątrz informacje dotyczące wewnętrznych relacji panujących w firmie, a także ujawniała sprawy jednego kontrahenta innemu.

Przesłuchani w sprawie współpracownicy powódki potwierdzili także, że M. S. prowadziła prywatne rozmowy z kierowcami firmy (...) i D. - (...), którzy albo przychodzili do firmy (co miało miejsce przed okresem pandemii), albo kontaktowali się telefonicznie z powódką. M. S. prowadziła także liczne rozmowy prywatne z rodziną w czasie godzin pracy, to zaś z uwagi na skalę tych rozmów oraz ich donośność przeszkadzało innym pracownikom, którzy niejednokrotnie zwracali powódce uwagę, aby pracowała ciszej i aby swoimi głośnymi rozmowami nie zakłócała pracy innym. Współpracownicy powódki przyznawali jednak, że czasem nawet już nie zwracali uwagi M. S. na jej głośne rozmowy prywatne, bowiem albo wtedy się obrażała, albo i tak bagatelizowała to.

Świadczyli także współpracownicy powódki zgodnie zeznawali również, że M. S. popełniała znacznie więcej błędów niż inni pracownicy, a błędy te często były poprawiane przez innych pracowników.

Z powodu właśnie licznych błędów powódki, jej niewłaściwego zachowania i nieprzestrzegania ustalonych w pozwanej spółce zasad, pozwana narażona była na utratę kontrahentów. Zeznał I. G. wynika, że firma (...) jako powód odejścia od firmy podała właśnie niewłaściwe zachowanie M. S. wobec żony właściciela tej firmy; również na zachowanie powódki wielokrotnie żalił się A. S. (właściciel firmy (...)), co spowodowało, że firma ta zmniejszyła ilość zleceń w pozwanej spółce.

Świadczyli także pracownicy powódki zgodnie wskazywali także, że powódka niejednokrotnie zachowywała się w sposób opryskliwy i arogancji wobec nie tylko współpracowników, ale także wobec klientów firmy oraz pracowników biur armatorskich; takie zachowania M. S. nawet jeśli nie spowodowały konkretnej, wymiernej szkody, to z pewnością naraziły pozwaną na taką szkodę, a zatem na możliwość odejścia kontrahentów czy zmniejszenie liczby składanych przez nich zleceń, a także naraziły na utratę wizerunku. Takie zaś zagrożenie, w sytuacji gdy pracodawca otrzymuje wyraźne sygnały, że powodem jest niewłaściwe zachowanie jego pracownika, a pracownik ten, mimo licznych rozmów dyscyplinujących, nie zmienia swojego zachowania, uzasadnia – zdaniem sądu - utratę zaufania, a w konsekwencji uzasadnia także wypowiedzenie z tego powodu stosunku pracy.

W tym miejscu podkreślić należy, że przyczyny wypowiedzenia nie muszą powodować szkód po stronie pracodawcy (por. wyroki SN z dnia 4 kwietnia 1979 r., I PRN 32/79, Lex nr 14491; z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07, M.P.Pr. (...); z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997/10/163 i z dnia 5 marca 2015 r., III PK 109/14, Lex nr 1666025). Oczywistym pozostaje, iż ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Jeżeli więc w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie wykonuje swych obowiązków w sposób prawidłowy. Taka zaś sytuacja zaszła w przedmiotowej sprawie, M. S. bowiem, o czym była już mowa, stosowała własne zasady rezerwowania miejsc oraz zachowywała się w sposób niestosowny wobec kontrahentów pozwanej spółki i, mimo kolejnych rozmów dyscyplinujących, nie zmieniła swojej postawy.

Odnosząc się natomiast do twierdzenia M. S., że nie dostała ona od pracodawcy czasu na rehabilitację, na to, aby się poprawić, a wypowiedzenie jej umowy było dla niej zaskoczeniem, wskazać należy, że pracodawca nie ma obowiązku wysłuchania pracownika przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu mu umowy, nie istnieje także zasada, która nakazuje pracodawcy – przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę – zaproponować pracownikowi

zatrudnienie na innym stanowisku pracy. W niniejszej jednak sprawie z powódką prowadzone były liczne rozmowy dyscyplinujące przez kierowniczkę biura I. G., które często dobywały się na wyraźne życzenie M. S. w obecności innych pracowników, dlatego przesłuchani w sprawie świadkowie słyszeli je. Po tych rozmowach powódka, jak zeznawali świadkowie albo obiecywała, że się poprawi – co jednak nie następowało, a w ostatnim czasie, tj. od około stycznia 2020 r., przyjmowała głównie postawę buntowniczą. Ponieważ rozmowy z kierowniczką nie przynosiły spodziewanego efektu, rozmowy dyscyplinujące zaczęła przeprowadzać z M. S. także prezes zarządu pozwanej spółki, tj. A. B., przy czym rozmów tych było aż trzy. Pierwszą rozmowę A. B. odbyła z M. S. w lutym 2020 r. i dotyczyła ona prywatnych rozmów prowadzonych przez powódkę w czasie godzin pracy; druga rozmowa związana była z wymierzoną powódce karą porządkową i dotyczyła skargi właściciela firmy (...) na zachowanie powódki; trzecia zaś miała miejsce w dniu 8 marca 2021 r. Rozmowy te, jak się jednak okazało, także nie doprowadziły do poprawy zachowania powódki.

W tym miejscu podkreślić także należy, że zastosowanie wobec pracownika kary porządkowej za określone przewinienie nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że uzasadnia ono wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli waga tego przewinienia jest znaczna. W niniejszej zaś sprawie zdarzenie, za które wymierzono powódce w październiku 2020 r. karę porządkową stanowiło dla pracodawcy nie tylko zdarzenie istotne, ale także było to tylko jedno z kilku wykazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy negatywnie ocenionych zachowań zarzuconych powódce przez pracodawcę. Nadto wskazać należy, że z powódką nie tylko prowadzone były rozmowy dyscyplinujące, ale także została ona zdjęta z relacji wyjazdowych i skierowana w styczniu 2021 r. na relacje powrotne lub relacje dodatkowe po to, aby miała mniejszy kontakt z klientami, a ponieważ i to nie przyniosło spodziewanego efektu, w marcu 2021 została przeniesiona do pracy zmianowej. To również stanowiło swoistego rodzaju „upomnienie” powódki, które powinna ona odczuć jako ostrzeżenie, że pracodawcy nie podoba się jej postawa i winno skłonić ją do zmiany swojego postępowania. Pomimo jednak licznych rozmów dyscyplinujących oraz przesunięć stanowiskowych, M. S. nie zmieniła swojej postawy ani swojego zachowania.

Powódka podała, że wszystkie wymienione w wypowiedzeniu umowy o pracę przewinienia były jej znane, a zatem przyznała, że była informowana w sposób wyraźny i konkretny o zastrzeżeniach jakie pracodawca ma do jej pracy i to jeszcze przed wręczeniem jej wypowiedzenia umowy. M. S. nie skorzystała jednak z kolejnych szans na poprawę swojego postępowania i nadal, mimo kolejnych rozmów dyscyplinujących i kolejnych przesunięć stanowiskowych, swoim zachowaniem pokazywała, że za nic ma uwagi, które są do niej kierowane. To zaś spowodowało, że cierpliwość pracodawcy się wyczerpała, utracił on bowiem zaufanie do powódki i, mimo że M. S. była długoletnim i doświadczonym pracownikiem, zdecydował się zrezygnować z niej wypowiadając jej umowę o pracę.

W tym miejscu podkreślić należy, że wypowiedzenie umowy o pracę, w odróżnieniu od bezzwłocznego rozwiązania umowy, nie jest ograniczone terminem od ujawnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, a zatem nagromadzenie się w pewnym okresie czasu zdarzeń ocenianych przez pracodawcę negatywnie może spowodować, że w efekcie pracodawca, nie mając już złudzeń, że zachowanie pracownika ulegnie poprawie, podejmuje decyzję o wypowiedzeniu mu umowy o pracę z uwagi na całkowitą utratę zaufania do niego – co też miało miejsce w przedmiotowej sprawie.

Na zakończenie odnosząc się do zarzutu strony powodowej, wskazać należy, że w sprawie brak jest podstaw do uznania, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Ochronę przed wypowiedzeniem - w świetle zasad współżycia społecznego - można stosować jedynie do pracowników wypełniających nienagannie swoje obowiązki, ich niedopełnienie uchybia bowiem nie tylko prawu, lecz także zasadom współżycia społecznego. Tymczasem zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy, w tym przede wszystkim zeznania świadków – współpracowników powódki, których zeznania sąd uznał za wiarygodne, wykazały, że powódka wielokrotnie uchybiała zasadom prawidłowego wypełniania swoich obowiązków pracowniczych, m. in. stosowała własne zasady rezerwacji, faworyzowała wybranych przez siebie kontrahentów, co narażało pracodawcę na utratę klientów, a w konsekwencji także na możliwość poniesienia strat finansowych; nadto M. S. w sposób opryskliwy i arogancki odnosiła się do współpracowników oraz kontrahentów firmy, prowadziła w czasie godzin pracy głośne prywatne rozmowy zakłócające pracę innym pracownikom. W tych okolicznościach trudno mówić, aby powódka w sposób nienaganny wypełniała swoje obowiązki pracownicze, przy czym podkreślić także należy, że raz wymierzono

powódce karę porządkową upomnienia z wpisem do akt, czemu M. S. się nie sprzeciwiła. W tych okolicznościach nie można zatem czynić pozwanej zarzutu, także w kontekście zasad wypływających z art. 8 k.p., że wobec kolejnych przewinień, w tym wobec załatwienia przez powódkę w dniu 5 kwietnia 2021 r. miejsca dla swojego zaprzyjaźnionego kierowcy z firmy (...) pozycji „ok.” (w sytuacji, gdy inne auta miały pozycję warunkową), pozwana zdecydowała się ostatecznie zakończyć stosunek pracy z M. S.. Trudno bowiem dziwić się pracodawcy, że po licznych i rozłożonych w czasie próbach umożliwienia powódce, będącej pracownikiem z długoletnim stażem pracy, zrehabilitowania się, wreszcie zdecydował się na wypowiedzenie umowy z powodu utraty zaufania do niej.

Stan faktyczny sąd ustalił na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie w postaci: dokumentów (szczegółowo wymienionych w stanie faktycznym), rzetelności których to dokumentów nikt w sprawie nie kwestionował. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków: I. G., B. Z., A. P., R. Z., E. B. (1), S. W., G. S., A. Z. i M. Z.. Były to osoby współpracujące z powódką, które miały możliwość bieżącej obserwacji jej systemu pracy, podejścia do pracy i relacji tak ze współpracownikami, jak i z kontrahentami. Ich zeznania, o dużym stopniu szczegółowości, pozostają zbieżne wzajemnie. Osoby te nie miały żadnego interesu, by zeznawać na niekorzyść powódki. Wobec powyższego sąd uznał zeznania ww. świadków za wiarygodne, a co za tym idzie za zgodne z prawdą.

Za wiarygodne sąd uznał także zeznania przesłuchanej za stronę pozwaną prezes zarządu A. B., albowiem zeznania te były logiczne, spójne oraz korespondowały z zeznaniami ww. świadków – współpracowników pozwanej.

Zeznania M. S. polegały natomiast przede wszystkim na zaprzeczaniu postawionym jej zarzutom i negowaniu zarzuconych jej zachowań; zeznania te pozostają jednak odosobnione w porównaniu z ww. materiałem dowodowym. Powódka próbowała wykreować stan faktyczny na swoją obronę, przyjmując postawę osoby skrzywdzonej przez pracodawcę wręczonym jej wypowiedzeniem, jednak sąd nie dał wiary jej zeznaniom w tym zakresie. Całokształt zeznań M. S. wskazuje na jej negatywną postawę wobec pracodawcy, przełożonych i współpracowników, brak zrozumienia dla istoty podległości pracowniczej i konieczności dostosowania się do zasad ustalonych przez pracodawcę, a także zasad obowiązujących w pracy grupowej i zasad współpracy. Treść zeznań powódki i jej postawa pozwoliły zatem na przyjęcie, iż zarzuty pracodawcy były uzasadnione.

Zeznania świadków zawnioskowanych przez powódkę, tj.: M. R., T. C. i M. J., sąd ocenił jako wiarygodne w zakresie w jakim świadkowie ci pochlebnie odnosili się wobec pracy powódki; firmy należące do ww. osób należały do tych faworyzowanych przez powódkę, a zatem trudno, aby byli oni niezadowoleni ze współpracy z powódką.

Reasumując wskazać należy, że zarzucone M. S. w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przewinień zostały wykazane w toku postępowania, przy czym zachowania te dotyczyły istoty stosunku pracy i umowy łączącej powódkę z pracodawcą. M. S. nie wywiązywała się z niej, nie wyrażała woli zmiany zachowania, nawet po zmianie stanowiska pracy. Pozwana nie posłużyła się przy tym rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p., ale zastosowała wypowiedzenie umowy o pracę, które stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę i jako takie nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być ono uzasadnione, a przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. W ocenie zaś sądu podana w oświadczeniu o wypowiedzeniu M. S. umowy o pracę przyczyna jako utrata zaufania - oceniona przez pryzmat wskazanych w tym oświadczeniu przewinień zarzuconych powódce – została udowodniona i znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen ani subiektywnych uprzedzeń pracodawcy i w konsekwencji stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę (por. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 13 lipca 2016 r., I PK 187/15).

Mając na uwadze poczynione wyżej rozważania, orzeczono jak w punkcie I wyroku, tj. o oddaleniu powództwa.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu oparto na treści art. 98 § 1 i 3 k.p.c. i art. 99 k.p.c. Koszty te sprowadzały się do opłaty za udzielone pełnomocnictwa w łącznej kwocie 51 zł oraz do kosztów zastępstwa procesowego, które w zakresie żądania odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wynoszą minimalnie 180 zł (Uchwała Składu Sędziów Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych - zasada prawna z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10). Ich wysokość wynika z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia

Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj. z dnia 3 stycznia 2018 r., Dz. U. z 2018 r. poz. 265). Zgodnie jednak z § 15 ust. 1 pkt 1 ww. rozporządzenia - opłatę w sprawach wymagających przeprowadzenia rozprawy ustala się w wysokości przewyższającej stawkę minimalną, która nie może przekroczyć sześciokrotności tej stawki, ani wartości przedmiotu sprawy, jeśli uzasadnia to m. in. niezbędny nakład pracy radcy prawnego, w szczególności poświęcony czas na przygotowanie się do prowadzenia sprawy oraz liczba stawieństw w sądzie. W niniejszej sprawie pełnomocnik pozwanej wniósł o przyznanie mu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w podwójnej wysokości. Zgodzić należało się, że nakład pracy pełnomocnika pozwanej w niniejszej sprawie, w której odbyły się 4 rozprawy, przesłuchano kilkunastu świadków był ponadprzeciętny. Wobec powyższego sąd uznał, że przyznanie pozwanemu kosztów zastępstwa procesowego w wysokości dwukrotności stawki minimalnej będzie adekwatne do poniesionego nakładu pracy.

Mając na uwadze powyższe, orzeczono jak w punkcie II wyroku.

(...)

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

(...)