

UZASADNIENIE

Pozwem złożonym 15 lipca 2022 r. przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P. powód A. S. wniósł o uznanie doręzonego mu w dniu 24 czerwca 2022 r. wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony za bezskuteczne, ewentualnie, w przypadku upływu terminu okresu wypowiedzenia o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 9.030 złotych tytułem odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia następującego po dniu doręczenia pozwanej odpisu pozwu oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu wskazał, że był zatrudniony w pozwanej spółce od 2017 roku na stanowisku magazyniera. Przyczyny wypowiedzenia podane przez pracodawcę są ogólnikowe i nieskonkretyzowane, a nadto nieprawdziwe. Rzeczywistą, według powoda, podstawą złożenia przez pozwaną oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę było zakończenie okresu wsparcia uzyskiwanego przez pozwaną w związku z tarczami antykryzysowymi lub upływ terminu niezbędnego do wygaśnięcia obowiązku zwrotu otrzymanego wsparcia. Podkreślał swoją rzetelność i obowiązkowość, a także dostęp do magazynu wielu innych osób, co mogło prowadzić do chwilowego bałaganu, lecz nie było przez niego zawinione.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu podniosła, że podane przyczyny wypowiedzenia dotyczyły istotnych uchybień, ponieważ paraliżowały proces funkcjonowania innych działów pozwanej spółki. Należały do nich nierzetelne, niesumienne i nieprawidłowe wykonywanie obowiązków pracowniczych, brak samodzielności w wykonywaniu pracy w systemie (...) pomimo szkoleń, popełniane błędy pomimo wielokrotnych wskazówek pracodawcy i oferty pomocy celem ich uniknięcia, niedokładne rozkładanie przyjętego towaru, pomyłki w wysyłce części do klientów oraz bierność i niechęć do zmian usprawniających pracę magazynu, w tym do szkoleń oraz nabywania nowych umiejętności.

Pismem z dnia 7 grudnia 2022 roku powód ustosunkował się do stanowiska pozwanego, podtrzymując w całości swoje stanowisko wyrażone w pozwie. Zdaniem powoda fakty powołane przez pozwanego nie znajdują odzwierciedlenia w dołączonych przez pozwaną dowodach, ale również są sprzeczne z zasadami logiki, wiedzą i doświadczeniem życiowym.

Pismem z dnia 19 grudnia 2022 roku pozwana w całości podtrzymała wnioski i twierdzenia przedstawione w odpowiedzi na pozew, a ponadto wskazała, że wypowiedzenie umowy o pracę spełniało wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny, który nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Zdaniem pozwanej wymóg ten został spełniony poprzez wskazanie w wypowiedzeniu kategorii zdarzeń.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. S. w dniu 8 maja 2017 roku zawarł z (...) umowę zlecenia, z wynagrodzeniem w kwocie 13 złotych brutto za godzinę. Obowiązkami A. S. były czynności ekspedycyjne i porządkowe w dziale części. W dniu 29 sierpnia 2017 roku strony zawarły umowę o pracę na czas określony na stanowisku magazyniera.

Począwszy od 28 grudnia 2017 roku strony zawarły porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę, zgodnie z którym wynagrodzenie A. S. wzrosło do 2.500 złotych.

W dniu 29 maja 2020 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony

z wynagrodzeniem w wysokości 2.600 złotych.

Niesporne, a nadto: umowa zlecenia – k. 10-11, umowa o pracę na czas określony – k. 11-11v, umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 12, porozumienia zmieniające – k. 13-14.

W dniu 21 grudnia 2020 roku strony ponownie zawarły porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę, uzależniając wynagrodzenie od płacy minimalnej określonej zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Niesporne, a nadto: porozumienie zmieniające – k. 14.

W dniu 24 czerwca 2023 roku pozwana spółka wypowiedziała A. S. umowę o pracę z zachowaniem trzy miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny wskazano naruszenie obowiązków pracowniczych w postaci rzetelnego, sumiennego i prawidłowego wypełniania obowiązków na zajmowanym stanowisku, brak samodzielności pracy w systemie (...) pomimo szkoleń, popełniane błędy, niedokładne rozkładanie przyjętego towaru, pomyłki w częściach do zamówień klientów, powodujące trudności w odszukiwaniu części do zleceń lub zamówień i opóźnienia w wydawaniu pojazdów na rzecz klientów oraz ich niezadowolenie, bierność i niechęć do zmian usprawniających pracę magazynu, w tym do szkoleń oraz nabywania umiejętności wynikających z zachodzących zmian w branży.

Niesporne, a nadto: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 21.

Wręczenie wypowiedzenia poprzedziła trwająca ok. 40 minut rozmowa z A. S., podczas której kierownik magazynu i działu części K. O. oraz menadżer W. P. wyjaśniali poszczególne przyczyny wypowiedzenia.

Dowód: przesłuchanie powoda – k. 160, 255-257

Do obowiązków służbowych A. S. należała obsługa magazynu, poprzez: przyjmowanie dostaw części, rozkładanie części na poszczególne półki zgodnie z lokalizacją nadaną im w systemie informatycznym, przygotowanie części do wysyłki zgodnie z zamówieniem w ramach sprzedaży internetowej prowadzonej przez pracodawcę. Głównie to on sam zajmował się tymi zadaniami – inne osoby robiły to dodatkowo w ramach pomocy w sytuacji większych dostaw.

Dowód: przesłuchanie powoda – k. 160, 255-257, zeznania świadka K. O. – k. 160-161, zeznania świadka W. P. – k. 161-162, zeznania świadka R. F. – k. 163-164.

Czasami A. S. odkładał część samochodową nie na właściwą lokalizację wprowadzoną do systemu, ale obok albo w inne miejsce, a jednocześnie nie wpisywał tego do systemu. W takim wypadku inni pracownicy nie mogli znaleźć części w magazynie i potrzebowali pomocy powoda, co zajmowało kilka lub więcej minut dodatkowego czasu. Spowalniało to inne prace serwisu samochodowego.

K. O. wiele razy pytał A. S. o przyczynę błędnych lokalizacji, ale nie usłyszał wyjaśnienia. Pracownik nie skarżył się na zbyt małą ilość miejsca w magazynie lub złą organizację półek. Nie proponował własnych rozwiązań w tym zakresie. Nie wykazywał aktywności w dyskusjach na ten temat.

Dowód: zeznania świadka K. O. – k. 160-161, zeznania świadka W. P. – k. 161-162, zeznania świadka R. R. – k. 162-163, zeznania świadka R. F. – k. 163-164, zeznania świadka S. Ł. – k. 164, zeznania świadka D. S. – k. 248-249, zeznania świadka A. P. – k. 251-252, zeznania świadka M. B. – k. 253-254.

Czasami A. S. zdarzały się pomyłki przy kompletowaniu zamówień internetowych – pakowany przez niego towar był niekompletny albo nieprawidłowo zaadresowany albo załączył do niego nieprawidłową fakturę. W takich przypadkach klienci dzwonili w z reklamacją albo pisali e-maila, na skutek czego należało ponownie zająć wysyłką i naprawieniem błędu z pomocą innych pracowników.

Dowód: zeznania świadka K. O. – k. 160-161, zeznania świadka W. P. – k. 161-162, zeznania świadka R. R. – k. 162-163, zeznania świadka R. F. – k. 163-164, zeznania świadka D. S. – k. 248-249, e-maile i faktury – k. 191-196, 88-122.

A. S. nie zawsze radził sobie z samodzielną obsługą systemu informatycznego (...), mimo przeprowadzonego wdrożenia i 2-tygodniowego cyklu szkoleń. Czasami prosił innych pracowników o pomoc w jego obsłudze.

Dowód: zeznania świadka K. O. – k. 160-161, zeznania świadka R. R. – k. 162-163, zeznania świadka R. F. – k. 163-164.

A. S. nie wziął udziału w jednym szkoleniu w W., ponieważ w tym samym terminie miał wyznaczony państwowy egzamin pozazawodowy. Poinformował o tym przełożonego i w odpowiedzi usłyszał, że nie musi tym się martwić. W późniejszym czasie pytał się o możliwość odbycia szkolenia, ale w odpowiedzi słyszał, że nie ma szkoleń dotyczących pracy w magazynie.

Dowód: przesłuchanie powoda – k. 160, 255-257

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z treścią przepisu art. 45 § 1 Kodeksu pracy w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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. Z kolei na mocy art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Sąd uznał wypowiedzenie umowy o pracę powódki za zgodne z prawem, a jego przyczynę za konkretną, rzeczywistą i dostatecznie uzasadniającą zastosowany środek, co prowadziło do oddalenia powództwa.

Jednym z zarzutów powoda była niekonkretność przyczyny wypowiedzenia. W art. 30 § 4 k.p. ustawodawca wprowadził obowiązek wskazania przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się formalny, informacyjny charakter tego obowiązku, ograniczający się do podania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę skonkretyzowanej i rzeczywistej tylko w przekonaniu pracodawcy (por. wyrok z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 858 i wyrok z dnia 28 lipca 2003 r., I PK 233/02, niepublikowany). Naruszeniem tego obowiązku jest więc brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (por. wyrok z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 420). Między ogólnością sformułowania przyczyny i jej konkretnością nie ma sprzeczności. O potrzebie i stopniu skonkretyzowania opisu (wskazania) przyczyny decydują indywidualne okoliczności każdego przypadku. Dlatego spełnienie przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. warunku "wskazania przyczyny" należy oceniać z uwzględnieniem tych okoliczności, między innymi stanowiska zajmowanego przez pracownika i związanego z nim dostępu do informacji o sprawach zakładu. Tak samo sformułowana przyczyna w jednych stanach faktycznych może być zakwalifikowana jako wskazana wadliwie, w innych będzie ją można uznać za podaną prawidłowo. Nie należy traktować na równi braku zasadnej przyczyny wypowiedzenia z niedostatecznym jej opisaniem (tak M. P. w Komentarzu do art. 45 Kodeksu pracy, wyd. Fundacja (...) 2004). Przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi nawet ogólnie, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy są mu znane, czyni zadość formalnemu wymogowi z art. 30 § 4 k.p. (wyrok SN z 28.07.1999 r., I PKN 175/99, OSN 2000/21/787; por. też wyrok SN z 02.09.1998 r., I PKN 271/98, OSN 1999/18/577). Mając na uwadze tak ukształtowany sposób wykładni art. 30 § 4 k.p. należało stwierdzić, że w niniejszym wypadku przyczyna wypowiedzenia okazała się wystarczająco konkretną. Pracodawca opisał zarzucane pracownikowi nieprawidłowości w sposób wystarczający dla jego obrony. Nie jest przy tym konieczne kazuistyczne

przytoczenie poszczególnych wydarzeń. Poza tym wręczeniu wypowiedzenia towarzyszyła 40-minutowa rozmowa na temat jego przyczyn, o czym zeznał sam powód. Z pewnością pozwoliło mu to poznać przesłanki, którymi kierował się pracodawca.

Poza kwestią natury formalnej wypowiedzeniu zarzucono niezasadność. Podstawę wypowiedzenia stanowiło kilka przyczyn, z których każda wymaga osobnego omówienia.

Przy tej ocenie sąd musiał uwzględnić, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (tak w wyroku SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSN 1998/20/598). Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę i jako takie nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być ono uzasadnione (tak wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 1979 r., PRN 32/79, publ. w LEX nr 14491). Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Wynikający z treści art. 45 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia chroni pracownika przed arbitralnością pracodawcy. Dlatego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie znaczy to, iż ma być szczególnej wagi, nadzwyczajnej doniosłości, wyjątkowego znaczenia. Te ostatnie są bowiem podstawą odstąpienia od umowy, a więc jej rozwiązania bez wypowiedzenia. Uzasadniać wypowiedzenie mogą również jednorazowe, czy nieczęste zdarzenia, które jednak wazą negatywnie na ocenie rzetelności i sumienności pracownika. Niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych wynikające z braku oczekiwanej dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu czynności przypisanych zajmowanemu stanowisku (pewien rodzaj "nonszalancji pracowniczej") uzasadniają wypowiedzenie. Bez znaczenia dla oceny zasadności wypowiedzenia są przyczyny (źródła) nieprawidłowych zachowań pracownika. O zasadności wypowiedzenia decydują obiektywnie stwierdzone fakty nieprawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych. Zawinione naruszenie tychże obowiązków stanowi bowiem podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, czyli środka znacznie dalej idącego.

Sąd zbadał wszystkie przyczyny, przy czym podkreślenia wymaga, że przy ocenie zasadności i prawidłowości wypowiedzenia wystarczającym jest, by potwierdziła się choćby jedna z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu (tak m.in. teza III uchwały SN z 19 maja 1978, V PZP 6/77, OSNC 1978/8/127). Z kolei w trafnym wyroku z dnia 5 października 2005 r. (I PK 61/05, OSNP 2006/17-18/265) Sąd Najwyższy orzekł, że pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona. Obecnie doktryna i orzecznictwo w większym stopniu stawiają na rozsądne proporcje pomiędzy zasadnymi i prawdziwymi przyczynami wypowiedzenia, a tymi, które nie spełniają tego wymogu. W badanym przypadku nie potwierdziła się prawdziwość jednej tylko przyczyny o pomniejszym charakterze, co nie powinno rzutować na ocenę całości wypowiedzenia.

Pierwszą z nich było niedokładne rozkładanie towarów w magazynie, który trafiał na półki niezgodnie z lokalizacją wprowadzoną do systemu informatycznego. Jak już wyżej wskazano – tego typu niedokładności nie muszą być zawinione, aby stać się przyczyną wypowiedzenia. Wystarczy, że rzutują na funkcjonowanie zakładu pracy. W tym wypadku drobne pomyłki lub niedokładności powoda rzutowały, przedłużając o kilka minut czas poszukiwania pożądanej w danej chwili części zamiennej. Bez znaczenia pozostaje, czy pomyłki te wynikały z roztargnienia powoda, czy dużej liczby części do rozłożenia. Pracodawca może oczekiwać, by trafiały na półki w oznaczony sposób. Jeżeli – jak podnosił powód – niektóre części nie mieściły się na danej półce i z tego względu zmieniał ich położenie – to winien to zaznaczyć odpowiednią adnotacją w systemie i zmianą lokalizacji. Niemal wszyscy świadkowie potwierdzili, że powodowi zdarzały się błędy w rozkładaniu części, powodujące konieczność dłuższego ich poszukiwania. Niektórzy z nich zeznali, że błędy powoda nie były częste lub miały taką samą częstotliwość, jak w przypadku innych pracowników rozkładających części. Po pierwsze sam fakt, że inni pracownicy także popełniają błędy nie powoduje, że wypowiedzenie staje się niezasadne (tak np. Sąd Najwyższy w orzeczeniach o sygnaturach I PKN 128/00 lub II PK 72/10). Po drugie natomiast sąd wziął pod uwagę, że to głównie powód zajmował się rozkładaniem towaru w magazynie – inni pracownicy robili to dorywczo w ramach pomocy świadczonej w razie większych dostaw. Zatem pracodawca mógł oczekiwać właśnie od powoda największej dokładności w rozkładaniu części, skoro stanowiło to

trzon jego obowiązków i winien uchodzić za specjalistę w tym zakresie. Świadek K. O. – przełożony powoda – opisał, że zwracane uwagi lub pytania o spodziewane przez powoda ulepszenia, nie dawały skutku i nie wyeliminowały niedokładności w lokalizacjach części. Z kolei świadek wnioskowany przez powoda M. B. – audytor kontrolujący magazyny pozwanej spółki w całym kraju – zeznał, że problemy tego magazynu polegały na tym, że części nie znajdowały się w lokalizacjach wynikających z systemu, co było efektem „czynnika ludzkiego” – niewydolnej pracy powoda. Zaniedbania magazynu w opisie świadka były na tyle istotne, że nie dało się usunąć ich z dnia na dzień.

Drugą potwierdzoną przez materiał dowodowy przyczyną wypowiedzenia były pomyłki przy kompletowaniu zamówień internetowych. Powód sam przyznał w swoim przesłuchaniu, że takie pomyłki mu się zdarzały. Poza tym zeznali o tym świadkowie K. O., W. P., R. R., R. F. i D. S.. Wreszcie potwierdzają to e-maile od klientów dotyczące pomyłek. Jak już powyżej zaznaczono, nie ma potrzeby, aby takie pomyłki były częste lub zawinione przez pracownika, by mogły stać się podstawą wypowiedzenia. Istotne jest, że rzutują na sprawność funkcjonowania pracodawcy lub stanowią ryzyko utraty dobrej opinii wśród klientów.

Sąd uznał za prawdziwą i zasadną także przyczynę w postaci braku samodzielności w obsłudze programu (...) wdrożonego u pozwanego przed kilku laty. Świadcowie R. R. i R. F. opisali, że powód miał problemy z jego obsługą, a wówczas zwracał się do nich z prośbą o pomoc. W takim przypadku pomagający pracownicy muszą oderwać się od swoich bieżących zadań. Zatem występujący nawet nieczęsto brak samodzielności pracownika przy obsłudze systemu może być przesłanką wypowiedzenia umowy o pracę.

Natomiast nie potwierdziła się w ramach dopuszczonych dowodów niechęć powoda do odbywania szkoleń. Świadcowie nie udzielili w tym zakresie miarodajnych wskazań, a sam powód zeznał, że jedyne szkolenie związane z jego obowiązkami odbyło się w W.. Poinformował wówczas pracodawcę, że z usprawiedliwionych względów nie może wziąć w nim udziału, na co otrzymał uspokajającą odpowiedź. Zgłaszał się do kolejnych szkoleń, lecz nie był do nich kwalifikowany, ponieważ nie dotyczyły obsługi magazynu. Trzeba jednak zaznaczyć, że jest to jedna z czterech przyczyn wypowiedzenia, która jawi się jako mniej doniosła od pozostałych. Zatem jej nieprawdziwość pozostaje bez wpływu na ogólną ocenę wypowiedzenia.

W rezultacie powództwo podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd postanowił w punkcie II. wyroku zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Strona pozwana wygrała sprawę w całości, zatem należą jej się w całości koszty procesu od strony powodowej. Na koszty poniesione przez pozwanego złożyły się koszty wynagrodzenia pełnomocnika będącego adwokatem w wysokości 180 złotych ustalone zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2018 roku poz. 265 ze zm.). Zgodnie bowiem z Wyrokiem Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 14 listopada 2019 r. III PK 150/18 zasada prawna przyjęta w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (OSNP 2011, nr 21-22, poz. 268) jest aktualna również w przypadku odszkodowań dochodzonych na podstawie art. 45 § 1 KP i ma zastosowanie do stawki wynagrodzenia adwokackiego określonej obecnie w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

ZARZĄDZENIE

1.(...)

2. (...)

3.(...)

18.07.2023