

Sygn. akt IV P 275/19

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 marca 2021 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Krzysztof Bohdan, Halina Kowalczyk

Protokolant st.sekr.sąd. Katarzyna Jankowska

po rozpoznaniu w dniu 11 marca 2021 r. w Puławach

sprawy z powództwa K. Ż. (1)

przeciwko (...) U. D. i P. S.. j. w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

1.Zasądza od (...) U. D. i P. S..j. w W. na rzecz powoda K. Ż. (1) kwotę 19.030,26 zł (dziewiętnaście tysięcy trzydzieści złotych 26/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 7 stycznia 2020r. do dnia zapłaty;

2. Oddala powództwo ponad tę kwotę;

3.Wyrokowi w pkt 1 do kwoty 6.343,42 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności ;

4. Zasądza od (...) U. D. i P. S.. j. w W. na rzecz powoda K. Ż. (1) kwotę 720 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 20 grudnia 2019r. powód K. Ż. (1) wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego (...) U. D. i P. S..J. w W. kwoty 19.500,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie jemu umowy o pracę.

Pozwana (...) U. D. i P. S..J. w W. powództwa nie uznawała i wносиła o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód w 2016r. ukończył studia wyższe magisterskie na kierunku technologia żywności i żywienie człowieka (...) w W. (akta osobowe).

W dniu 16 sierpnia 2016r. powód zawarł umowę o pracę z (...) U. D. i P. S..J. w W., początkowo na okres próbny, jako technolog produkcji, z wynagrodzeniem w wysokości 2500 zł (k.6), od 16 listopada 2016r. zawarta została umowa o pracę na czas nieokreślony, powód dalej pracował jako technolog produkcji, z wynagrodzeniem w wysokości 3000 zł, a od 1 czerwca 2019r. za porozumieniem stron - powód pracował jako kierownik produkcji, z wynagrodzeniem w wysokości 6500 zł (k.7, 8,9, akta osobowe).

W pozwanej spółce w czerwcu 2019r. opracowana została Procedura systemu zarządzania jakością w zakresie postępowania z klientem oraz tworzenia etykiet (k.152-163).

Powód od początku zatrudnienia swoją pracę wykonywał w Zakładzie Produkcyjnym w S., w którym dyrektorem zarządzającym jest J. B. (1); powód został przypisany do działu zajmującego się produkcją mieszanek owocowych i owocowo- warzywnych typu S. (zeznania świadka A. S. (1) złożone na piśmie k.77-93, zeznania świadka J. B. (1) złożone na piśmie k.96-101 oraz ustnie - 00:02:49 nagrania protokołu rozprawy z dnia 11.03.21, zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc 01:43:01 nagrania protokołu rozprawy z dnia 11.03.21). Od maja 2017r. produkcja tych mieszanek odbywała się dla spółki prawa (...) LTD z siedzibą w N.; także odbywała się produkcja mieszanek ekologicznych dla (...) firmy (...) berry z powierzonych owoców i warzyw pochodzenia ekologicznego (zeznania świadka J. B. (1)).

Bezpośrednią przełożoną powoda była dyrektor ds. produkcyjno- handlowych (...) . Powód i jego przełożona kontaktowali się ze sobą w większości w sprawach kadrowych (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Powód posiadał zakres obowiązków i uprawnień na stanowisku kierownika produkcji (akta osobowe). Do jego obowiązków należało: częściowo planowanie produkcji mieszanek, nadzór nad produkcją, przygotowywanie etykiet oraz zleceń produkcyjnych, nadzór na stanami magazynowymi towarów powierzonych (zeznania świadków: A. S. (1) i J. B. (1)).

W 2018r. w dziale S. zatrudniona została, z polecenia powoda, K. W., także na stanowisku kierownika produkcji mieszanek owocowych, która miała podobny jak powód zakres czynności, w szczególności nadzorowała proces produkcji (zeznania świadków: A. S. (1) i J. B. (1), zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). Powód wdrażał K. W. do pracy (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Za codzienny kontakt z przedstawicielem firmy (...) odpowiedzialny był dyrektor zarządzający J. B., jednakże zarówno powód jak i K. W. także mieli za zadanie komunikację z klientami (zeznania świadka J. B. (1)). Powód w momencie kontaktu z przedstawicielką firmy (...), gdy ta chciała zmienić zaplanowaną produkcję, często nie wyrażał zgody na to, bo pierwotny plan był przygotowany zgodnie z jej pierwotnym zamówieniem z uwagi na to, że często zmiany te nie były możliwe pod względem technologicznym (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). J. B. zwykle zgadzał się na zmiany w planie produkcji o które prosiła i polecał przede wszystkim telefonicznej dokonać zmian (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). Przedstawicielka firmy (...) wolała kontaktować się z J. B., gdyż jak podawała J. B., powód jest oschły w odpowiedziach, które są zdawkowe (zeznania świadka J. B. (1)).

Powód w każdy piątek samodzielnie przygotowywał plan produkcji na następny tydzień, dostępny dla J. B. i K. W. w formie elektronicznej, ale J. B., po rozmowach telefonicznych z przedstawicielką N., często w tygodniu zmieniał ten plan, informując o tym telefonicznie lub mailowo powoda lub K.W. i wydając im polecenia co do zmian w produkcji (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka J. B.).

Powód i K. W. nadzorowali proces produkcji, każdy na innej zmianie, każdy kierował innym zespołem pracowników produkcji (zeznania świadka J. B. (1), zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). Powód i K. W. przekazywali sobie niezbędne informacje co do procesu produkcji na kolejnych zmianach (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Powód i K. W. mieli za zadanie współpracować w zakresie przygotowywania etykiet tj. jedna z tych osób miał przygotować taką etykietę, a druga miała za zadanie sprawdzić prawidłowość danych wpisanych na etykiecie, korygując ewentualne błędy i mieli to to robić nawzajem (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). Powód zwracał często uwagę K. W. na jej powtarzające się błędy w tworzeniu etykiet (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka S. C. (1) 01:26:19 nagrania protokołu rozprawy z dnia 11.03.21). Ostatni etap kontroli etykiety odbywał się na produkcji i dokonywany był przez brygadzystę (zeznania świadka J. B. (1), zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W październiku 2019r. okazało się, że ze stanu magazynowego znikło 43 kg ekologicznego banana oraz 91 kg ekologicznego mango, który to towar został przyjęty w styczniu 2019r. a powód nie potrafił wyjaśnić przyczyn tego stanu rzeczy (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, korespondencja mailowa k.30-31). Ostatecznie pozwana spółka w dniu 14 października 2019r. została obciążona kwotą 1400 zł (k.29)

W okresie zatrudnienia w pozwanej spółce powód ukończył szkolenie z zakresu zasad ustalania klas jakości świeżych owoców i warzyw, uzyskując wpis do rejestru rzeczoznawców (k.10), uzyskał certyfikat auditora przemysłu spożywczego (k.11), ukończył kurs o nazwie : (...) P. C. for (...) (k.12) a także powód ukończył sfinansowany przez pozwaną spółkę kurs z języka angielskiego. W 2018r. powód postanowił odbyć studia podyplomowe (...) z zarządzania na Uczelni Ł. w W. i z uwagi na wysoki koszt tych studiów, zwrócił się do P. U. o sfinansowanie tych studiów, a P. U. zgodził się na opłacenie pierwszej z 3 rat, deklarując rozważenie opłacenia drugiej raty, a trzecią ratę miał uiścić powód (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, korespondencja mailowa k.140-143). Pozwany pracodawca ostatecznie opłacił wszystkie 3 raty za edukację powoda na Uczelni Ł. tj. dwie raty w październiku 2018 i lutym 2019 po 6.333,33 zł, a trzecią ratę w październiku 2019r. w wysokości 5.963,34 zł (k.13-15).

W dniu 22 listopada 2019r. odbyło się spotkanie P,U., D. U. z A..S. i J. B. na temat pracy powoda i A. S. zasugerowała zwolnienie powoda z pracy (zeznania świadków: A. S., J. B.).

W dniu 29 listopada 2019r. współwłaściciel pozwanej spółki wręczył powodowi pismom zawierające oświadczenie woli o wypowiedzeniu jemu umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, a jako przyczynę wskazano: nienależyte realizowanie obowiązków pracowniczych polegające na kwestionowaniu bądź samodzielnym zmienianiu poleceń przełożonych, budowaniu nieprawidłowych relacji ze współpracownikami, przełożonymi jak i kluczowymi klientami spółki, a także brak prawidłowego nadzoru nad ekologicznymi towarami powierzonymi na skład przez klienta, skutkujące powstaniem po stronie spółki straty (akta osobowe). W piśmie tym powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego. Po wręczeniu powodowi wypowiedzenia został on poproszony o opuszczenie Zakładu (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Wynagrodzenie powoda stanowiło kwotę 6343,42 zł (k.55).

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 29 lutego 2020r. (bezsporne).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy oraz aktach osobowych powoda, a wskazanych wyżej, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

Sąd także dał wiarę w całości zeznaniom powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc jako że w zeznaniach tych powód podaje konkretne fakty, rzeczowo odnosi się do konkretnych dowodów wskazanych przez stronę pozwaną, zeznania te są też zgodne w znaczącej części z zeznaniami świadka J. B. (1), a także z dokumentami złożonymi do akt sprawy, a wskazanymi wyżej. Zeznania powoda znajdują potwierdzenie w zeznaniach świadka S. C. (1)- co do prawdopodobnych przyczyn pogarszających się bezpośrednich relacji pomiędzy powodem z K. W.. Zeznania te także nie pozostają w sprzeczności – co do istotnych okoliczności, z innymi przeprowadzonymi w sprawie dowodami. Nadto sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu z powodem podczas rozprawy, uznał że są one szczerze.

Sąd także obdarzył wiarą w znacznej części zeznania świadka J. B. (1), złożone przez niego na piśmie, a także ustnie podczas rozprawy, poza jego zeznaniami co do tego, że relacje pomiędzy powodem a K. W. wpływały negatywnie na pracę innych pracowników oraz jego zdanie, iż to powód odpowiada za te złe relacje, bo jego zeznania w tym zakresie nie są poparte żadnymi dowodami, pozostają gołosłowne. Natomiast w pozostałym zakresie jego zeznania zasługują na obdarzenie ich wiarą, jako że są zgodne z dowodami na piśmie, a także z zeznaniami powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc.. Zeznania świadka A. S. (1) złożone na piśmie są bardzo lakoniczne, często złożone odpowiedzi stanowią jej subiektywną ocenę osoby powoda; nadto zeznania te, podobnie jak i zeznania w tym zakresie świadka J. B., czyli co do tego, że relacje pomiędzy powodem a K. W. wpływały negatywnie na pracę innych pracowników oraz że to powód

odpowiada za te złe relacje, a także że niejednokrotnie - jak zeznała, prowadziła ona z tymi pracownikami rozmowy, w czasie których upominała ona powoda, nie znajdując poparcia w zebranych materiale dowodowym. Świadek ta ogólnikowo negatywnie wypowiada się o osobie powoda, nawet i w zakresie podjęcia przez niego nauki na kierunku (...), co świadczy o tym, że zeznania tego świadka, co do oceny pracy powoda, są stronnicze. Zresztą jak ustalono, A. S. w zakresie bieżących spraw związanych z produkcją nie wydawała poleceń powodowi; czynił to J. B.. Zeznania świadka S. C. (1) zasługują na obdarzenie ich wiarą, bo są zgodne z zeznaniami powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, a ponadto nie są kwestionowane przez żadną ze stron.

Pamiętać należy, że zgodnie z art.3 kpc, strony obowiązane są dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. Przepis ten statuuje zasadę kontradiktoryjności w procesie, co oznacza, że ciężar wskazania niezbędnych dowodów spoczywa przede wszystkim na stronach procesowych a działania sądu z urzędu jest dopuszczalne tylko w wyjątkowych przypadkach. Zatem sąd ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie opierał się wyłącznie na dowodach zgłoszonych przez profesjonalnych pełnomocników stron. Zatem niemożliwa jest weryfikacja zeznań powoda np. w zakresie jego relacji z współwłaścicielem pozwanej spółki (...) co do zmian w procesie produkcji.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powoda zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie podnieść należy, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest jednym ze sposobów rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji gdy jedna ze stron stosunku pracy nie chce dalej współpracować z drugą i jest oczywiście przewidzianym prawem sposobem rozwiązania stosunku pracy. Z utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi być dokonane z konkretnie wskazanej przyczyny – zgodnie z art. 30 § 4 kp i musi być ono uzasadnione.

Pozwany pracodawca w piśmie wypowiedzającym powodowi umowę o pracę jako przyczyny podjęcia tej decyzji wobec powoda wskazał: 1. nienależyte realizowanie obowiązków pracowniczych polegające na kwestionowaniu bądź samodzielnym zmienianiu poleceń przełożonych, 2. budowaniu nieprawidłowych relacji ze współpracownikami, przełożonymi jak i kluczowymi klientami spółki, a także 3. brak prawidłowego nadzoru nad ekologicznymi towarami powierzonymi na skład przez klienta, skutkujące powstaniem po stronie spółki straty.

Wskazanie przyczyny oznacza przedstawienie konkretnego i prawdziwego zdarzenia lub zachowania (zdarzeń lub zachowań), które w okolicznościach poprzedzających wypowiedzenie lub mu towarzyszących uzasadnia - zdaniem pracodawcy - wypowiedzenie stosunku pracy. Opis przyczyny musi umożliwiać jej konkretyzację w miejscu i czasie. W szczególności ma umożliwić pracownikowi obronę przed zarzutami, a sądowi pracy - sprawdzenie zgodności czynności wypowiedzenia z prawem. Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy ale jednak, uznanie wypowiedzenia umowy za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Sąd ma kompetencję, aby rozważyć, czy podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista, czy też pozorna. Uprawnienie to zmienia się w obowiązek zbadania rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia, gdy pracownik podnosi (twierdzi) i wykazuje (przedstawia dowody), że wskazana przyczyna była pozorna, a pracodawca zwolnił go faktycznie bez przyczyny albo z innych przyczyn niż ujawnione w wypowiedzeniu. Podanie bowiem w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to oznacza, że takie wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. i usprawiedliwia przewidziane w tym przepisie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. Taki sam skutek wywołuje ocena, że przyczyna wypowiedzenia co prawda istniała, ale była - ze względu na jej wagę lub charakter niewystarczająca dla skutecznego dokonania wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz nie mogła stanowić podstawy rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, jak i wówczas, gdy przyczyna ta

okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W obu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p.

Sąd, po przeanalizowaniu zebranego w sprawie materiału dowodowego, dzieląc stanowisko judykatury przedstawione wyżej, doszedł do przekonania, że dwie spośród trzech przyczyn wskazanych w treści wypowiedzenia umowy o pracę, podjęcia przez pracodawcę decyzji wobec powoda o wypowiedzeniu jemu umowy o pracę, są wskazane ogólnikowo i czytając treść pisma wypowiadającego powodowi umowę o pracę, powód mógł nie wiedzieć o jakie sytuacje chodzi, których zaistnienie mogło spowodować u pracodawcy powstanie decyzji o zakończeniu trwania stosunku pracy pomiędzy stronami.

Nadto sąd ma przekonanie, iż te ogólnikowe przyczyny oraz trzecia konkretnie określona przyczyna nie są tymi, którymi istotnie kierował się pracodawca decydując się na rozwiązanie z powodem stosunku pracy. Powód bowiem, jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, dopiero w momencie wręczenia jemu przez właścicieli spółki pisma wypowiadającego dowiedział się, że jego praca jest na tyle przez przełożonych i właścicieli spółki naganie oceniana, że pracodawca chce z nim rozwiązać stosunek pracy, nie chcąc aby powód ani chwilę dłużej przebywał w Zakładzie, bo powód został wysłany natychmiast do domu, udzielono jemu najpierw urlopu wypoczynkowego, a potem zwolniono go aż do 29 lutego 2010r z obowiązku świadczenia pracy. Sąd dał wiarę zeznaniom powoda, że ta sytuacja, która zaistniała w dniu 29 listopada 2019r., czyli wręczenie jemu wypowiedzenia, a potem natychmiastowe odsunięcie go od wykonywania przez niego obowiązków, mogło być dla powoda absolutnym zaskoczeniem, ponieważ takich sygnałów od właścicieli spółki o ich niezadowoleniu z wykonywania przez niego pracy nie miał, a wręcz przeciwnie był przekonany, że właściciele doceniają jego pracę i widzą w nim potencjał, skoro właściciel P,U. postanowił sfinansować powodowi w całości rozpoczęte w roku 2018 studia podyplomowe (...) z zarządzania na Uczelni Ł. w W. i to spółka opłaciła powodowi wszystkie 3 raty tj. w październiku 2018 i lutym 2019 po 6.333,33 zł i w październiku 2019r. 5.963,34 zł, choć wstępne uzgodnienia były takie, że pracodawca opłaci pierwszą z 3 rat, rozważy opłacenie drugiej raty, a trzecią ratę miał uiścić powód. W takiej zaś sytuacji tj. gdy pozwany pracodawca opłacił powodowi wszystkie raty za odbyte przez niego studia, to musiał widzieć jak najbardziej sens i zasadność odbycia przez swojego pracownika, również i w interesie sopleki, tych konkretnych studiów podyplomowych. Warto w tym miejscu wskazać, że zgodnie z art 17 kp, właściciele pozwanej spółki mają obowiązek ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych, co jednak nie oznacza, że pracownicy mogą żądać zawsze dofinansowania każdego studiów podyplomowych przez pracodawcę. Powód uważając, że brakuje mu pewnych kompetencji i pozyskanie ich na wybranym przez niego kierunku studiów podyplomowych wpłynie na zwiększenie efektywności jego pracy w spółce, zwrócił się do pracodawcy o sfinansowanie tych studiów, a właściciel widząc, że miał takie samo pozytywne przekonanie o zasadności tych studiów, które miał odbyć jego pracownik, również i dla dobra spółki, skoro opłacił powodowi wszystkie raty za odbyte przez niego studia, a ostatnią ratę uiścił w październiku 2019r., przy czym uczynił to bez stawiania powodowi jakiś warunków, które mogłyby w przyszłości zrekomensować poniesione koszty za dokształcanie np. zawierając umowę o kształceniu pracownika, zgodnie a art. 103⁴ kp, czy też stawiając mu warunek odpracowania dofinansowania studiów podyplomowych.

Trudno więc zrozumieć sens i logikę takiego postępowania pracodawcy, czyli fakt, że jeszcze w październiku 2019r. zdecydował się on na opłacenie za studia powoda ostatniej raty, choć uzgodnienia „honorowe” z powodem w tym zakresie były inne i to powód miał tę ratę opłacić, a potem za miesiąc, choć nic się w okresie od października do listopada 2019r. nie wydarzyło, uznaje on, że powód jest absolutnie persona non grata w jego firmie. Takie zachowanie pozwanego pracodawcy jest zupełnie niezrozumiałe i właśnie budzi wątpliwości, czy tak naprawdę to nie istnieją inne przyczyny, niż te wskazane w treści wypowiedzenia, które spowodowały, że nagle pracodawca, który dotąd widział potencjał w pracy powoda, finansując prawie 20 tys. w dokształcanie powoda, postanowił zerwać i to tak drastycznie, więzy pracownicze z powodem.

Dwie pierwsze wskazane w treści pisma wypowiadającego powodowi umowę o prace przyczyny tj. nienależyte realizowanie przez niego obowiązków pracowniczych, polegające na kwestionowaniu bądź samodzielnym zmienianiu poleceń przełożonych oraz budowanie przez powoda nieprawidłowych relacji ze współpracownikami, przełożonymi jak i kluczowymi klientami spółki, są jak wyżej podniesiono, określone bardzo ogólnikowo i mało konkretnie. Powód pracował ostatnio w spółce jako kierownik produkcji i wprawdzie jego bezpośrednią przełożoną była A. S. (1), to jednak na co dzień polecenia dotyczące produkcji, zmian w ustalonym planie produkcji wydawał jemu J. B. (1). Te dwie osoby zarządzały Zakładem Produkcyjnym w S., w którym pracował powód, ale także polecenia powodowi mieli oczywiście prawo wydawać właściciele spółki, którzy także mogli przedstawiać powodowi ich oczekiwania do co wyników, wielkości produkcji. Poza sporem jest, że kluczowym klientem dla pozwanej spółki była spółka prawa Wielkiej Brytanii (...) LTD z siedzibą w N., dla której to spółki odbywała się produkcja mieszanek smoothie w Zakładzie, a nad prawidłowością procesu produkcji, ale też nad ilością produkcji, czuwał powód oraz K. W.. Oczywiście skoro większość produkcji odbywa się dla konkretnego klienta, to należy odpowiednio traktować tego klienta, czyli także jego przedstawicieli, tak aby klient mógł być zadowolony ze współpracy. Powód w swoich zeznaniach podaje, że miał tego świadomość, ale też miał poczucie, że faktycznie osobą niezadowoloną ze współpracy z nim mogła być przedstawicielka tego kluczowego klienta. Z zeznań powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, ale też i świadka J. B. wynika, że ta przedstawicielka często kontaktowała się telefonicznie z J. B., ale też i z powodem, zgłaszając prośbę o dokonanie zmian w złożonym wcześniej zamówieniu. Jak zeznał powód, w momencie kontaktu z przedstawicielką firmy (...), gdy ta chciała zmienić zaplanowaną produkcję, to on często nie wyrażał zgody na to, bo pierwotny plan był przygotowany zgodnie z jej pierwotnym zamówieniem i często zmiany nie były możliwe pod względem technologicznym, bo po jednym asortymencie nie może być wdrożona produkcja innego asortymentu. Nadto jak zeznał, był on także związany oczekiwaniami właściciela P.U. co do ilości produkcji i tak organizował on proces produkcji, aby cel mógł być osiągnięty, co również powodowało, że czasami nie mógł dokonać zmian zgodnie z oczekiwaniami przedstawicielki klienta w ustalonym i ustawionym już procesie produkcji. Powód podał w swoich zeznaniach, że J. B. zgadzał się na zmiany w planie produkcji, o które prosiła i polecał, przede wszystkim telefonicznie, aby dokonać tych zmian, co jak podał wyżej powód, czasem było niemożliwe do wykonania z przyczyn jak wyżej, ale zawsze problem był rozwiązany. Jak podał powód, P. U. niejednokrotnie mówił J. B. że ten nie powinien się zgadzać na wszystkie zmiany jakie chce wdrożyć przedstawicielka klienta, co powód rozumiał jako akceptację jego stanowiska zajmowanego w tej sprawie tj. że nie zawsze należy się zgadzać na zmiany. Zatem stwierdzić należy, że powód, z jednej strony, kierując się posiadaną wiedzą co do technologii produkcji, z drugiej strony oczekiwaniami właściciela co do ilości produkcji, a z trzeciej oczekiwaniami kluczowego klienta zmieniającego często swoje zamówienia, postępował w taki sposób, aby jednak pogodzić to wszystko, czego się od niego oczekuje i wydaje się że ostatecznie nie było w tym zakresie problemów. Fakt zaś, że przedstawicielka N. wolała telefonować do J. B., a nie do powoda, był zrozumiały, bo skoro powód widział problemy w dokonaniu zmian w zaplanowanej produkcji, a J. B. zgadzał się na wszystkie zmiany, to wybór osoby do której się zwróci z prośbą o zmianę, jest oczywisty. J. B. i A. S. w swoich zeznaniach, poza ogólnikami, nie podali żadnych konkretnych przykładów, gdy powód wprost bez żadnego uzasadnienia odmówił im wykonania wydanego przez nich polecenia; wręcz przeciwnie J. B. podał, że powód polecenia wydawane jemu wykonywał. Zatem trudno powodowi zarzucić, iż nienależycie realizował on obowiązki pracownicze w ten sposób że kwestionował bądź samodzielnie zmieniał polecenia przełożonych.

Jeżeli chodzi zaś o współpracę powoda z K. W., to według powoda, ich sposób kontaktu, także i w ostatnim czasie, nie powodował problemów w prawidłowym funkcjonowaniu procesu produkcji. K. W., wobec braku takiego wniosku dowodowego, nie była przesłuchana w sprawie jako świadek, a więc nie wiadomo, jak z jej punktu widzenia, relacje z powodem były przez nią postrzegane, ale powód stanowczo w swoich zeznaniach podał, że wprawdzie z czasem coraz mniej rozmawiał z K. W., ale ta sytuacja nie odbiła się niekorzystnie na interesie spółki. Powód podawał, że zasadniczą przyczyną jego coraz bardziej ograniczanych w zakresie rozmów kontaktów z K. W. była jego frustracja spowodowana tym, że K. W. ciągle popełniała dużo powtarzających się błędów w zakresie etykiet i nie przyjmowała sugestii powoda, który był bardziej doświadczony w pracy zakładu, w tym zakresie do stosowania, a jego zeznania znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadka S. C.. Świadcowie A. S. i J. B. przyjęli, iż za te relacje, według nich niewłaściwe, winę ponosi powód, a nie K.W., ale też nie podali dlaczego tak uważają i na czym polegała wina powoda.

Natomiast świadek S. C., który pracował z powodem i K. W. w jednym pomieszczeniu, a nadto zna prywatnie te osoby, podał, że nie potrafi on powiedzieć z czyjej winy relacje pomiędzy powodem a K. W. były chłodne, tylko z uwagi na te powtarzające się błędy K. W. wydaje mu się że rozumie przyczyny tych relacji. Twierdzenia A. S. i J. B. jakoby powód czuł się ważniejszym niż K. W. i ażeby umniejszał jej wartość jako kierownika produkcji wśród pracowników produkcji są zupełnie gołosłowne, a powód zaprzecza iżby tak było.

W ocenie sądu, trudno na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego uznać, iż to powód, swoją postawą, budował nieprawidłowe relacje ze współpracownikami, przełożonymi jak i kluczowymi klientami spółki.

Zarzut trzeci postawiony powodowi w treści wypowiedzenia tj. brak prawidłowego nadzoru nad ekologicznymi towarami powierzonymi na skład przez klienta, skutkujące powstaniem po stronie spółki straty, jest wprawdzie konkretnie wskazaną przyczyną, ale ta przyczyna nie mogła stanowić powodu, aby pracodawca uznał, że należy z K. Ż. rozwiązać stosunek pracy.

Poza sporem jest, że w pozwanej spółce odbywa się produkcja mieszanek ekologicznych dla (...) firmy (...) berry z powierzonych owoców i warzyw pochodzenia ekologicznego i że w październiku 2019r. okazało się, że prawdopodobnie przez błędy zapisów w stanach magazynowych nastąpił brak surowców powierzonych spółce przez (...) berry. Bezsprzeczne jest, że za stany magazynowe odpowiedzialność ponosił powód, który nie potrafił wyjaśnić dlaczego tak się stało i ostatecznie wystawiona została w październiku 2019r nota obciążeniowa na kwotę 1400 zł, którą opłaciła pozwana spółka. W takiej sytuacji pracodawca, jeżeli uznałby, że nastąpił jakiś błąd w pracy powoda, że za powstanie tej konkretnej szkody w mieniu spółki odpowiedzialność ponosi powód, to mógł zgodnie z art. 114-122 kp zobowiązać go do spłaty tej kwoty. Natomiast uznanie tej sytuacji jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie powodowi umowy o pracę jest karą nieadekwatną do wagi popełnionego czynu.

Zatem, w ocenie, sądu, zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na uznanie, że decyzja pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę z przyczyn wskazanych w treści wypowiedzenia była uzasadniona.

Wobec tego, sąd na podstawie art. 45 § 1 kp w zw z art. 47¹ kp zasądził na rzecz powoda odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie jemu umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia wraz ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania; oddalając żądanie ponad tę kwotę.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia uzasadnia przepis art. 477² §1 kpc.

Orzeczenie o kosztach procesu uzasadnia przepis art. 98 kpc w zw. z §9 ust 1 pkt 1 i § 15 ust 1 i 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2016r, poz.1668 ze zm). Sąd biorąc za podstawę prawną zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego - §9 ust 1 pkt 1 Rozporządzenia miał na uwadze uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 r. w sprawie I PZP 6/10, w której przyjęto, że podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.). Uchwale tej nadano moc zasady prawnej. Co prawda, ta uchwała Sądu dotyczy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, podczas gdy w przedmiotowej sprawie roszczenie powoda obejmowało odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, to jednak argumentacja prawna przedstawiona w tej uchwale ma zastosowanie do wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz do spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47¹k.p. (postanowienie SN w sprawie I PZ 30/11) .