

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 czerwca 2022 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Magdalena Gałkowska

Protokolant p.o. sekretarza sądowego Katarzyna Łazińska

po rozpoznaniu w dniu 9 czerwca 2022 r. w Puławach

sprawy z powództwa A. M. (1)

przeciwko Zarządcy masy sanacyjnej spółki (...) S.A. w restrukturyzacji z siedzibą w K.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, odszkodowanie tytułem naprawienia szkody uzupełniająco, wynagrodzenie i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

1. Zasądza od Zarządcy masy sanacyjnej spółki (...) S.A. w restrukturyzacji z siedzibą w K. na rzecz powoda A. M. (1) kwotę 25.500,00 zł (dwadzieścia pięć tysięcy pięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 22 grudnia 2020r. do dnia zapłaty;

2. Zasądza od Zarządcy masy sanacyjnej spółki (...) S.A. w restrukturyzacji z siedzibą w K. na rzecz powoda A. M. (1) kwoty:

-7.447,48 zł (siedem tysięcy czterysta czterdzieści siedem złotych 48/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 5 grudnia 2020r. do dnia zapłaty;

-1.096,77 zł (jeden tysiąc dziewięćdziesiąt sześć złotych 77/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2021r. do dnia zapłaty;

- 8.064,00 zł (osiem tysięcy sześćdziesiąt cztery złote) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 5 grudnia 2020r. do dnia zapłaty;

- ustawowe odsetki za opóźnienie od kwoty 1.002,52 zł (jeden tysiąc dwa złote 52/100) liczone za okres od 11 grudnia 2020r. do dnia 12 stycznia 2021r.;

3. Umarza postępowanie co do kwoty 1.052,52 zł (jeden tysiąc pięćdziesiąt dwa złote 52/100) tytułem żądania zapłaty wynagrodzenia za miesiąc listopada 2020;

4. Oddala powództwo w pozostałym zakresie;

5. Wyrokowi w pkt 1 do kwoty 8.500,00 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

6. Zasądza od Zarządcy masy sanacyjnej spółki (...) S.A. w restrukturyzacji z siedzibą w K. na rzecz powoda A. M. (1) kwotę 2.268,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 21 grudnia 2020r. w sprawie IVP 166/20 skierowanym przeciwko (...) S.A. w restrukturyzacji w K., powód A. M. (1) wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej spółki kwoty 25.500,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wytoczenia powództwa i kwoty 17.000,00 zł tytułem naprawienia szkody uzupełniającej będącej w bezpośrednim związku przyczynowo-skutkowym za niezgodne z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, odpowiadającej dwumiesięcznej odprawie z tytułu rozwiązania umowy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, jaka przysługiwałaby powodowi, gdyby nie doszło do rozwiązania stosunku pracy z naruszeniem przepisów.

Postanowieniem z dnia 22 lutego 2021r. sąd na mocy art. 174§1 ust 4 kpc zawiesił postępowanie przeciwko (...) S.A. w restrukturyzacji w K. i wezwał do udziału w sprawie po stronie pozwanej zarządcę masy sanacyjnej (...) S.A. w restrukturyzacji w K..

W odpowiedzi na pozew zarządca masy sanacyjnej (...) S.A. w restrukturyzacji w K. powództwa nie uznawał i wnosił o jego oddalenie.

Postanowieniem z dnia 23 marca 2021r. sąd podjął postępowanie z udziałem zarządcy masy sanacyjnej (...) S.A. w restrukturyzacji w K. (nowa sygnatura IVP 29/21).

W pozwie z dnia 10 lutego 2021r. w sprawie IVP 21/21 skierowanym przeciwko (...) S.A. w restrukturyzacji w K., powód A. M. (1) wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej spółki kwot: 8500,00 zł tytułem wynagrodzenia za listopad 2020r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 grudnia 2020r. do dnia zapłaty, 1096,77 zł tytułem wynagrodzenia za grudzień 2020r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 5 grudnia 2020r. do dnia zapłaty i 8064,00 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 5 grudnia 2020r. do dnia zapłaty.

Postanowieniem z dnia 23 lutego 2021r. sąd na mocy art. 174§1 ust 4 kpc zawiesił postępowanie przeciwko (...) S.A. w restrukturyzacji w K. i wezwał do udziału w sprawie po stronie pozwanej zarządcę masy sanacyjnej (...) S.A. w restrukturyzacji w K..

W odpowiedzi na pozew zarządca masy sanacyjnej (...) S.A. w restrukturyzacji w K. powództwa nie uznawał i wnosił o jego oddalenie.

Postanowieniem z dnia 23 marca 2021r. sąd podjął postępowanie z udziałem zarządcy masy sanacyjnej (...) S.A. w restrukturyzacji w K. (nowa sygnatura IVP 30/21).

Zarządzeniem z dnia 5 października 2021r. wydanym w sprawie IVP 30/21 (dawniej (...)) sąd połączył sprawę IVP 30/21 ze sprawą IVP 29/21 do łącznego rozpoznania i wyrokowania.

W piśmie procesowym z dnia 7 lutego 2022r. (k.364-364v) pełnomocnik powoda cofnęła powództwo w części tj. co do kwoty 1052,52 zł w odniesieniu do żądania wypłaty wynagrodzenia za listopad 2020r., na którą składa się kwota 50 zł potrącona z wynagrodzenia powoda zgodnie z jego wnioskiem składki na dobrowolne ubezpieczenie grupowe oraz kwota 1002,52 zł wypłacona powodowi w dniu 12 stycznia 2021r. tytułem zasiłku opiekuńczego za okres: od 5-6 listopada, 12 listopada 2020r. oraz 26 listopada 2020r.; podtrzymywała zaś żądania zasądzenia na rzecz powoda: wynagrodzenia za listopada 2020 r. w wysokości 7447,48 zł, wynagrodzenia za grudzień 2020r. w wysokości 1096,77 zł, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wysokości 8064 zł i odsetek ustawowych za opóźnienie w zapłacie kwoty 1002,52 zł liczonymi od 11.12.20 do 12.01.21. Podtrzymywała także pozostałe roszczenia tj. zasądzenie na rzecz powoda od pozwanej spółki kwoty 25.500,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia

wytoczenia powództwa i kwoty 17.000,00 zł tytułem naprawienia szkody uzupełniającej będącej w bezpośrednim związku przyczynowo-skutkowym za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pozwany zarządca masy sanacyjnej (...) S.A. w restrukturyzacji w K. w dalszym nie uznawał powództwa i wnosił o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Spółka (...) S.A. w K. (poprzednio w K.) zajmuje się przetwórstwem owoców i warzyw, posiada dwa odrębne zakłady w M. i S., na czele tych zakładów stali kierownicy, a zakłady te podlegały zarządowi spółki (zeznania świadków: S. S. 00:03:17 nagrania rozprawy z dnia 13.01.22 i L. S. 01:33:26 nagrania rozprawy z dnia 13.01.22). Decyzje w przedmiocie zatrudniania i zwalniania pracowników podejmował zarząd spółki, kierownicy zakładów mogli wnioskować o zatrudnienie bądź zwolnienie pracownika, a decyzje personalne podpisywał zwykle Prezes Zarządu, czasami kierownicy Zakładów (zeznania świadka S. S., zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc k.374-377).

Powód A. M. (1) od dnia 6 lutego 2017r. do dnia 30 czerwca 2018r. był pracownikiem (...) S.A. z siedzibą w K. Chłodnia w M., w pełnym wymiarze czasu pracy, a powód wykonywał pracę Kierownika D. (...) Zakładu w M. (akta osobowe koperta k.220). Następnie A. M. (1) w dniu 10 maja 2019r. zawarł umowę o pracę z (...) S.A. z siedzibą w K. i była to umowa zawarta od 20 maja 2019r., na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, a powód miał wykonywać pracę Kierownika D. (...) Zakładu w M., miejscem wykonywania przez niego pracy była Chłodnia w M., zaś wynagrodzenie ustalono w ten sposób, że płaca zasadnicza stanowiła kwotę 8.000,00 zł, przewidziana była premia regulaminowa na warunkach określonych w regulaminie premiowania oraz dodatek funkcyjny w wysokości 500 zł (k.7).

Zakład w M. zajmował się mrożeniem, sortowaniem i pakowaniem surowców, sezon trwa od czerwca do końca października, wymagana jest wtedy całodobowa codzienna praca pracowników (zeznania świadka T. R. (1) złożone na piśmie k.315-321, zeznania świadka S. S., zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Od 1 kwietnia 2020r. powód, oprócz wykonywania obowiązków Kierownika D. (...), pełnił też obowiązki Kierownika Zakładu w M. i w dniu 30 marca 2020r. otrzymał on zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności (k.8-11, zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Spółka (...) S.A. w K. (poprzednio w K.) posiadała regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych w Chłodni w S. należącej do tej spółki (k109-115), nie było opracowanego regulaminu wynagradzania dla zakładu w M. (zeznania świadka S. S.). Premie miesięczne były pracownikom obu Zakładów przyznawane i wypłacane, zarząd określał procent tych premii (zeznania świadka S. S., zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). W spółce opracowane były druki wniosków premiowych, takie wnioski co miesiąc otrzymywali kierownicy działów w każdym z Zakładów, którzy wpisywali wysokość proponowanej premii dla danego pracownika, akceptowane to było przez kierownika każdego Zakładu, a po zaakceptowaniu przez kierownika Zakładu, dokumenty związane z premiami przekazywane były do działu kadr spółki (zeznania świadka S. S., zeznania świadka B. P. (1) złożone na piśmie k.237-239, zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). Powód ostatnio wnioskował o premię dla działu technicznego i administracji, a akceptował premie dla działu produkcji i kontroli jakości Zakładu w M. (zeznania świadków: B. P. (1), K. L. (1) złożone na piśmie k. 240-244,338-339, A. W. złożone na piśmie k.270-286). Zarząd spółki zatwierdzał te zaakceptowane przez kierowników poszczególnych Zakładów premie i dokumenty premiowe przekazywane były do wypłaty (zeznania świadka S. S., zeznania świadków złożone na piśmie: A. G. , K. B. (1) k.287-298, T. R. (1) k.315-321, zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W związku z trudną sytuacją finansową w spółce od 2019r. w spółce prowadzone były procesy redukcji etatów, a w dniu 3 marca 2020r. zarząd spółki złożył wniosek do sądu o rozpoczęcie procesu sanacyjnego spółki (zeznania świadka S. S., zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Postanowieniem z dnia 27 lipca 2020r. Sad Rejonowy w B. VIII Wydział Gospodarczy otworzył postępowanie sanacyjne dłużnika (...) S.A. w K., zezwolił dłużnikowi na wykonywanie zarządu nad całością przedsiębiorstwa w zakresie nieprzekraczającym zakres zwykłego zarządu i odebrał zarząd dłużnikowi i wyznaczył zarządcę w osobie A. P.-S. (k.75, zeznania zarządcy masy sanacyjnej A. P.- S. słuchanej w trybie art. 299 kpc - 00:00:01 nagrania rozprawy z dnia 9.06.22).

Po objęciu stanowiska, zarządca masy sanacyjnej poleciła dokonywanie redukcji zatrudnienia, Prezes S. S. wyjaśniał zarządcy, że zbyt duże redukcje spowodują zamknięcie zakładu (zeznania świadka S. S.).

W dniu 15 września 2020r. zarządca masy sanacyjnej w mailu poprosiła powoda o przygotowanie (do jutra) wykazu proponowanych redukcji etatów ze wskazaniem imienia i nazwiska pracownika i zajmowanego stanowiska (k.24-24v). Powód przygotował taki wykaz, uzgodniony z Prezesem S. S., a w mailu z 17 września Prezes Zarządu spółki S. S. poinformował powoda, iż zaproponowane redukcje są niezadawalające w opinii pani zarządcy i prosi o ponowną analizę i przedstawienie propozycji na poziomie 30 % (k.25, zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka S. S.). W mailu z 24 września 2020r. wysłanym o godz. 11.27 A.P.- S. zobowiązała powoda i kierownika drugiego zakładu w S. , do przesłania realnej propozycji redukcji etapów w przedziale między 50 a 70% załogi, oczekując iż zadanie to zostanie wykonane do godz. 13.00 oraz informując, że jest to podstawowy obowiązek pracowniczy i przypominając, że zgodnie z art. 52 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (k.26-26v,77-78, zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). W mailu wysłanym tego dnia do zarządcy, prezes zarządu wskazywał, że proponowana redukcja etatów jest równoznaczna z zaprzestaniem działalności obu zakładów (k. 26). Tego dnia o godz. 16.02 powód przesłał wariant redukcji etatów zgodnie z poleceniem zarządcy, wskazując jednocześnie, że na obecną chwilę nie jest w stanie przewidzieć, czy możliwym jest, że będzie zwracał się z prośbą o przywrócenie niektórych etatów, stosownie do zapotrzebowania (k.27,79-82). W dniu 30 września 2020r. i 31 października 2020r. przygotowane zostały przez dział kadr spółki, na polecenie zarządcy masy sanacyjnej, dla grupy pracowników Zakładu w M. wskazanej przez powoda pisma rozwiązujące z nimi stosunki pracy z przyczyn ich niedotyczących, a pisma te podpisał powód (k.84-89, lista pracowników – k. 96, zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). Wśród tych pracowników wytypowanych przez powoda był min. T. C., który miał zawartą umowę na czas nieokreślony, ale był już w wieku emerytalnym, był P. K., który miał zawartą umowę o pracę na czas określony do 31.12.20, był J. S. który otrzymał wypowiedzenie 31.10.20, a był zatrudniony od 6.10.20 do 5.04.20 , był R. W. który trzymał wypowiedzenie 31.10.20, a był zatrudniony od 1.08.20 do 31.07.21 (lista pracowników – k.96, zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Nie były opracowane kryteria doboru pracowników do zwolnienia, ale S. S. ustalił z kierownikami Zakładów, iż podstawowym kryterium jest możliwość dalszego funkcjonowania Zakładu, a jednym z kryteriów ma być czynnik społeczny (zeznania świadka S. S.). Listy pracowników do zwolnienia przygotowane przez powoda były uzgadniane z zarządem spółki (zeznania świadków: S. S., T. R. (1) k.315-321, zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). Zarządca masy sanacyjnej nie brała udziału w typowaniu pracowników do zwolnienia, nie przekazała żadnych wytycznych w zakresie kryteriów typowania pracowników do zwolnienia (zeznania świadka S. S., zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). Powód otrzymał z działu kadr listę pracowników Zakładu w M. z podaniem informacji o rodzaju umowy łączącej strony i czasie jej trwania, a taki wykaz jako załącznik przesłał zarządcy masy sanacyjnej (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Następnie, wobec radykanego zwiększenia dostaw surowca do mrożenia w Zakładzie w M. od 1 października 2020r. powód w kolejnych mailach zwracał się do A. P.- S. o zgodę na odłożenie redukcji etatu dla jednego pracownika, potem o zgodę na przyjęcie od 2 do 16 października pracowników do obsługi bieżącej produkcji (k.91-92). Także Prezes zarządu S. S. zwracał się do zarządcy o wyrażenie zgody na czasowe zatrudnienie w M. na umowy zlecenia pracowników niezbędnych do przesortowania brokułów (k.92v). W dniu 8 października powód zwrócił się w kolejnym mailu do A. P.- S. o uzupełnienie jednego etatu na maszynowni z umowy o pracę na zlecenie, a zarządca wyraziła na to zgodę (k.30v, 93v-94v, 99-100). Jednym z pracowników Zakładu w M., z którym zawarto umowę zlecenia, na

wniosek powoda, był T. C. , który był bardzo doświadczonym pracownikiem w zakresie obsługi maszyn i produkcji i z nim zawarta została umowa zlecenia, a jako cel tej umowy wpisano było przeszkolenie i przeprowadzenie szkolenia pomocników maszynistów do samodzielnej obsługi maszynowni w Zakładzie w M. przez okres 3 m-cy (zeznania świadka S. S., zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Zarządca masy sanacyjnej kontaktowała się z powodem głównie mailowo, powód dwukrotnie brał udział w spotkaniach na których była zarządca (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W dniu 30 października 2020r. Główny księgowy spółki (...), analizując listy płac za październik zauważyła, że za październik T. C. ma naliczone wynagrodzenie z umowy zlecenia na kwotę 3740 zł oraz wynagrodzenie za urlop zawarte na liście płac na kwotę 4400 zł i poprosiła mailem powoda o wyjaśnienie tej sprawy i przesłanie informacji zarządcy (zeznania świadka A. G. złożone na piśmie k.259-264). W dniu 2 listopada A. G. przesłała mailem zarządcy informacje dotyczące podejmowanych decyzji przy zwalnianiu pracowników przez powoda tj. że P. K. otrzymał wypowiedzenie 30.09.20, kiedy umowa o pracę była zawarta do 31.12.20, J. S. otrzymał wypowiedzenie 31.10.20, kiedy był zatrudniony najpierw do 5.10.20, a otrzymał kolejną umowę o pracę od 6.10.20 do 5.04.20 , zaś R. W. otrzymał wypowiedzenie 31.10.20, kiedy był zatrudniony od 1.08.20 do 31.07.21 (zeznania świadka A. G., zeznania zarządcy masy sanacyjnej A. P.- S. słuchanej w trybie art. 299 kpc).

W dniu 4 listopada 2020r. A. G. (1) otrzymał maila od zarządcy masy sanacyjnej o naruszeniu przez powoda podstawowych obowiązków polegających na przeprowadzeniu przez niego procesu zwalniania i zatrudniania pracowników ze szkodą dla spółki (zeznania świadka A. G.).

W listopadzie 2020r. zarządca masy sanacyjnej dowiedziała się, że premie jakie powód akceptował dla pracowników Zakładu w M. były za wysokie, bo wynagrodzenia które otrzymywali pracownicy łącznie z premią przekraczały minimalną kwotę wynagrodzeni (zeznania zarządcy masy sanacyjnej A. P.- S. słuchanej w trybie art. 299 kpc).

W dniu 5 listopada 2020r. powód napisał mail do zarządcy masy upadłości spółki (...), w którym wyjaśniał przyczyny podjęcia przez siebie decyzji podejmowanych co do przedłużenia umowy z J.S., z P. K. oraz wyjaśnił sprawę zadysponowania do pracy T. C. tj. wyjaśnił, że zawarto w październiku umowę zlecenia z T. C., a celem zawarcia tej umowy było przeszkolenie i przeprowadzenie szkolenia pomocników maszynistów do samodzielnej obsługi maszynowni w Zakładzie w M. przez okres 3 m-cy, a nadto wskazał w tym mailu, że typując pracowników do zwolnienia z powodu redukcji etatów kierował się koniecznością zapewnienia utrzymania zdolności produkcyjnej zakładu (mail k.16, 103).

Obiekt Zakładu w M. i teren wokół chroniony był przez firmę ochroniarską całodobowo, przez jedną osobę, monitorowany był przez 7 kamer (zeznania świadka K. L.). W Zakładzie w M. bardzo często był Prezes Zarządu spółki S. S., który widział sposób zabezpieczenia Zakładu i nie było środków finansowych, aby to zabezpieczenie było lepsze (zeznania świadka S. S.). Zarządca masy sanacyjnej A.P. – S. zleciła Firmie (...) – (...) sp. z o.o. w B. dokonanie audytu czynności ochrony osób i mienia realizowanego przez zewnętrzną firmę ochroniarską w oddziale spółki w M., audyt był przeprowadzony w dniu 22 października i w dniu 28 października 2020r. z sporządzony został audyt, przesłany zarządcy w dniu 18 listopada 2020r., a w uwagach wskazano min. że obiekt jest chroniony całodobową ochroną przez jednego pracownika, zamontowane kamery nie obejmują swoim polem widzenia całego ochranianego obiektu, a Zakład posiada minimalny poziom zabezpieczenia (k.105-106, zeznania świadka J. W. złożone na piśmie k.245-250).

W Zakładzie w M. znajdowały się, dzierżawione przez spółkę od innego podmiotu, podajniki ślimakowe potrzebne do produkcji i w dniach 19 i 24 listopada 2020r. powód, protokołami przekazania, przekazał, na polecenie Prezesa zarządu S. S., te przenośniki ślimakowe spółce (...) sp. z o.o. w (...) sp. z o.o. w J. (zeznania świadka S. S., k.117-118).

W piśmie z dnia 10 lutego 2021r. (...) sp. z o.o. w J. złożyło wobec spółki (...) S.A. w K. oświadczenie o rozwiązaniu umowy dzierżawy z 16.07.20 wobec zaległości z tytułu zapłaty za czynsz (k.120-124).

W dniu 27 listopada 2020r. powód otrzymał, podpisane przez Prezesa Zarządu spółki (...) S.A S. S. (1), zawiadomienie o zastosowaniu wobec niego kary porządkowej nagany z powodu naruszenia regulaminu pracy polegającego na nieprecyzyjnym poinformowaniu przełożonych o planowanych zwolnieniach, przy czym S. S. wpisał w treść tego zawiadomienia, iż nakładając na powoda tę karę, wykonuje polecenie Zarządcy Sądowego (k.13, zeznania świadka S. S. 00:03:17 nagrania rozprawy z dnia 13.01.22). S. S. wręczył to pismo powodowi, informując go że on nie zgadza się z tą decyzją podjętą przez zarządcę (zeznania świadka S. S., zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). Powód w dniu 3 grudnia 2020r. złożył sprzeciw od nałożonej na niego kary (k.14-14v).

W dniu 30 listopada 2020r. powód złożył skargę do zarządu spółki co do działań podejmowanych wobec niego przez K. P. (1) , który złożył mu w dniu 25 listopada propozycję telefoniczną pracy na stanowisku brygadzysty na maszynowni chłodniczej (k.22).

W dniu 30 listopada 2020r. zarządca masy sanacyjnej A.P. - S. w mailu zobowiązała pracownika (...) spółki (...) do przygotowania wypowiedzenia dla powoda z uwagi na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych; następnie K. B. zwróciła się do zarządcy o podanie uzasadnienia ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda, a zarządca masy sanacyjnej podała, że naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych opisywała już w zeszłym miesiącu, poza tym brak zabezpieczenia zakładu, przyznawanie premii bez podstaw faktycznych i prawnych (korespondencja mailowa k.19-20v, zeznania zarządcy masy sanacyjnej A. P.- S. słuchanej w trybie art. 299 kpc). W dniu 30 listopada 2020r. K. B. poinformowała zarządcę masy, iż tego dnia przygotowane zostało dla powoda wypowiedzenie (k. 19).

W mailu z dnia 1 grudnia 2020r. Zarządca masy sanacyjnej A.P. – S. poinformowała prezesa zarządu S.S., iż uzyskała informację o licznych naruszeniach obowiązków przez powoda i z uwagi na powyższe przygotowane zostało przez kadry rozwiązanie umowy o pracę z art. 52 kp i poprosiła o natychmiastowe podjęcie koniecznych działań i złożenie jej raportu z ich wykonania pod rygorem skutków prawnych (k.18-18v). S. S. w mailu z dnia 1 grudnia 2020r. poinformował zarządcę, iż z uwagi na poważne zarzuty w stosunku do powoda nie poparte żadnymi konkretami zwrócił się do pozostałych członków zarządu, jak i osób mających wiedzę w tym zakresie, a decyzje przekaże po uzyskaniu pełnych informacji w tym zakresie. Nadto S. S. napisał, że swoją ocenę kompetencji powoda na zajmowanych stanowiskach podtrzymuje (k.17v-18 zeznania świadka S. S.). W mailu z 2 grudnia 2020r. Zarządca masy sanacyjnej A.P. – S. poprosiła Prezesa S.S. o przesłanie decyzji zarządu spółki w sprawie powoda, wskazując, min. że powód dokonał bez wcześniejszych ustaleń i porozumień przesunięć osobowych na stanowiskach co naraziło spółkę na finansowe obciążenia, np. T. C. otrzymał w dniu 30.09.20 wypowiedzenie w związku z planowanymi redukcjami, a w październiku będąc na urlopie otrzymał od powoda umowę zlecenia na maszynowni (k.17-17v).

Prezes Zarządu spółki (...) S.A S. S. (1), choć nie zgadzał się z decyzją zarządcy masy sanacyjnej, złożył swój podpis na przygotowanym przez K. B. piśmie zawierającym oświadczenie woli (...) S.A w restrukturyzacji w K. o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę na podstawie art. 52 §1pkt1 kp bez zachowania okresu wypowiedzenia, gdzie jako przyczynę tej decyzji wskazano: ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegających na: przeprowadzeniu procesu zwalniania i zatrudniania pracowników ze szkodą dla spółki (...) S.A. co zostało ujawnione przez służby księgowe spółki w dniu 30 października 2020r.; brak zabezpieczenia zakładu, przyznawanie premii bez podstaw faktycznych i prawnych, nieprawidłowe wypełnianie obowiązków wynikających z zakresu czynności i poleceń przełożonych (k.15, zeznania świadka S. S.). W dniu 4 grudnia 2020r. S. S. wręczył powodowi to pismo (k.15, zeznania świadka S. S., zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Stosunek pracy łączący powoda ze spółką (...) S.A. w restrukturyzacji w K. rozwiązał się z dniem 4 grudnia 2020r. (bezsporne).

Od 4 grudnia 2021r. obowiązki dyrektora zakładów w M. i S. pełni K. P. (1) (zeznania świadka złożone na piśmie k.251-258).

Powód w terminie, czyli do 10 grudnia 2020r. nie otrzymał wynagrodzenia za miesiąc listopad, w dniu 12 stycznia 2021r. wypłacona została jemu kwota 1.002,52 zł tytułem zasiłku opiekuńczego za okres: od 5-6 listopada, 12 listopada 2020r. oraz 26 listopada 2020r. (bezsporne). Powód nie otrzymał wynagrodzenia za grudzień 2020r. (bezsporne). Powód nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego w wymiarze 20 dni (k.377) i nie otrzymał ekwiwalentu za te 20 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego (bezsporne). Zarządca masy sanacyjnej podjęła decyzję o niewypłaceniu powodowi wynagrodzenia za listopad i grudzień 2020r. oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (zeznania zarządcy masy sanacyjnej A. P.- S. słuchanej w trybie art. 299 kpc).

We wniosku z dnia 19 lutego 2021r. złożonym do Sędziego Komisarza Sądu Rejonowego w B. VIII Wydział Gospodarczy, zarządca masy sanacyjnej zwróciła się o uznanie za bezskuteczne w stosunku do masy sanacyjnej (...) S.A. w restrukturyzacji w (...) / wynagrodzenia A. M. pracownika wykonującego zadania w zakresie zarządu przedsiębiorstwem (...) S.A. w K. w okresie od 2.12.2019r. do 2.03.2020r. w części przewyższającej kwotę 3000 zł netto miesięcznie , 2/ wynagrodzenia A. M. pracownika dłużnika wykonującego zadania w zakresie zarządu przedsiębiorstwem (...) S.A. w K. za okres po dniu otwarcia postępowania sanacyjnego tj. po 27.07.2020r. w części przewyższającej kwotę 3000 zł netto miesięcznie (k.126-132). W odpowiedzi na wniosek zarządcy A. M. wnosił o jego oddalenie z uwagi na fakt, że nie był reprezentantem spółki (...) S.A. ani też pracownikiem wykonującym zadania w zakresie zarządu przedsiębiorstwem (k.176-179). Postanowieniem z dnia 6 sierpnia 2021r. w sprawie VIII GRs 12/20 Sędzia Komisarz Sądu Rejonowego w B. VIII Wydział Gospodarczy w pkt IV uznał wynagrodzenie A. M. za bezskuteczne w stosunku do masy sanacyjnej za okres po otwarciu postępowania sanacyjnego tj. po 27.07.2020r. w części przewyższającej kwotę 3000 zł miesięcznie (k. 332-337v). Powód złożył zażalenie na to postanowienie i Sąd Rejonowy w B. VIII Wydział Gospodarczy postanowieniem z 25 listopada 2021r. zmienił pkt IV postanowienia sędziego komisarza i oddalił wniosek zarządcy, a postanowienie to jest prawomocne (k.365).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, w tym złożonych przez obie strony maili, a wskazanych wyżej, których prawdziwości i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Także sąd dał wiarę zeznaniom świadka S. S., jako że jego zeznania nie są w żadnym zakresie sprzeczne z zeznaniami innych przesłuchanych w sprawie świadków, czy zeznaniami stron słuchanych w trybie art. 299 kpc, ani z dokumentami, w tym mailami, złożonymi do akt sprawy, a nadto sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu z tym świadkiem na rozprawie uznał, że jego zeznania są szczerze i prawdziwe. Zeznania tego świadka w całości korelują z zeznaniami świadka L. S., którego zeznania także zasługują na obdarzenie ich wiarą z uwagi na fakt niesprzeczności z innymi dowodami. Zeznania świadków – pracowników spółki (...) S.A.: A. G., K. B., A. W., B. P., T. R., K. L. – co do faktów a nie co do ocen, także nie zawierają w swoich treściach istotnych dla sprawy sprzeczności, znajdują potwierdzenie w treści maili dołączonych do akt, a nadto nie były kwestionowane przez żadną ze stron. Zatem ich zeznania należy obdarzyć walorem wiarygodności. Również i zeznania świadka J. W. należy obdarzyć wiarą, choć jego zeznania nie mają istotnego znaczenia dla sprawy. Także i zeznania świadka K. P. (1) nie mają wprawdzie istotnego znaczenia dla sprawy, ale te zeznania - co do faktów, należy obdarzyć walorem wiarygodności. .

Zeznania świadka E. O. złożone na piśmie (k.322-329) nie wniosły nic istotnego do sprawy i nie zostały poddane analizie przez sąd.

Zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc należy obdarzyć walorem wiarygodności w całości, jako że jego zeznania absolutnie zgodne są z zeznaniami świadka S. S., ale też nie zawierają sprzeczności z zeznaniami - co do faktów pozostałych świadków przesłuchanych w sprawie. Nadto jego zeznania są zgodne z dokumentami złożonymi do akt sprawy , w tym i mailami.

Zeznania zarządcy masy sanacyjnej A. P.- S. słuchanej w trybie art. 299 kpc także nie są sprzeczne z żadnymi dowodami przeprowadzonymi w przedmiotowej sprawie, w tym z zeznaniami powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc; inna niż powoda jest zaś ocena dokonana przez zarządcę roli powoda w spółce przy podejmowaniu decyzji dotyczących pracowników spółki.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz od byłego pracodawcy kwoty 25.500,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty, jest zasadne.

Na wstępie podnieść należy, iż zgodnie z art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy, a przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna, powinna też być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega to zawinienie. Sąd bowiem w sprawie, której przedmiotem jest ocena zgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP, analizując jego przyczynę i jej skonkretyzowanie, bada uwzględniając całokształt materiału dowodowego sprawy i stan faktyczny, który doprowadził pracodawcę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie, czy pracownik rozumiał (powinien rozumieć) stawiane jemu zarzuty i ich istotę, a nie ograniczać się do werbalnej treści samego oświadczenia pracodawcy, które w szczególnych okolicznościach może być lakoniczne, o ile strony sporu wiedziały, co się za nim kryje.

Pamiętać też należy, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie przewidzianym w art 52 kp jest bowiem najbardziej dotkliwą sankcją przewidzianą w kodeksie i winno więc być stosowane tylko w wyjątkowych okolicznościach i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na złej woli lub rażącym niedbalstwie. Zgodnie z brzmieniem art 52 § 1 pkt. 1 kp w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy i istnienie właśnie winy po stronie pracownika jest bezwzględny warunkiem dopuszczającym możliwość zastosowania przez pracodawcę tego właśnie sposobu rozwiązania stosunku pracy. Ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych. Sąd Najwyższy przyjął, że winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy świadomie dopuszcza się czynu, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. W zakresie normy zawartej w art. 52 § 1 pkt. 1 kp będą się zatem mieściły jedynie czyny, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, zaś przy ocenie czy miało miejsce takie zachowanie pracownika, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd w charakterze zawinienia (wyr. SN z 02.06.1997 r., I PKN 193/97, OSPiKA 1998/9/269, wyr. SN z 9 grudnia 1976r. w sprawie IPRN 111/76). Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 2 kp musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony i stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy (wyrok s.apel. w Warszawie II APA 103/04, wyrok SN – M.P.Pr. (...)). Ocena czy dane naruszenie jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. W wyroku z dnia 9 lipca 2009 r. w sprawie II PK 46/09 Sąd Najwyższy podniósł, że w pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. W wyroku z dnia 28 czerwca 2012r. w sprawie II PK 285/11 Sąd Najwyższy podniósł, iż ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma miejsce wówczas, gdy w związku z określonym zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze można pracownikowi zarzucić winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak podniósł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 lutego 2008 r. w sprawie II

PK 162/07 (OSNP 2009, nr 7-8 poz. 98), bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo.

Decyzją zarządcy masy sanacyjnej, która została przedstawiona w treści pisma z dnia 30 listopada 2020r., podpisanego przez prezesa zarządu spółki (...) S.A. w restrukturyzacji w K. S.S. rozwiązano z powodów umowę o pracę na podstawie art. 52 §1pkt1 kp bez zachowania okresu wypowiedzenia, a jako przyczynę tej decyzji wskazano ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegających na: przeprowadzeniu procesu zwalniania i zatrudniania pracowników ze szkodą dla spółki (...) S.A. co zostało ujawnione przez służby księgowe spółki w dniu 30 października 2020r.; brak zabezpieczenia zakładu, przyznawanie premii bez podstaw faktycznych i prawnych, nieprawidłowe wypełnianie obowiązków wynikających z zakresu czynności i poleceń przełożonych

Jeżeli chodzi o zarzut postawiony powodowi w oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku pracy - nieprawidłowego wypełniania obowiązków, to znając stan faktyczny ustalony w sprawie, stwierdzić należy, iż rację ma powód, który twierdzi, że nie rozumiał w momencie otrzymania pisma o rozwiązaniu umowy o pracę i nie rozumie tego zarzutu, bo tak sformułowany zarzut, stanowiący jedną z przyczyn podjęcia - w istocie przez zarządcę masy sanacyjnej, decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, jest oczywiście tak ogólnie sformułowany, że nie jest możliwym, aby choćby domyślić się, o co chodzi. Oczywiście pracownik ma obowiązek prawidłowego wypełniania obowiązków pracowniczych przypisanych jego stanowisku pracy i według powoda, a także prezesa zarządu pozwanej spółki S.S. - wypełniał on je przez cały okres zatrudnienia prawidłowo i z zaangażowaniem, a zarządca masy sanacyjnej, która w istocie zarządzała wtedy spółką, nie rozmawiała z nim na temat tego, że jest ona niezadowolona z jego pracy w jakimś aspekcie, a więc powód nie mógł wiedzieć co się za tym ogólnie sformułowaniem zarzutem kryje.

Także i kolejny zarzut znajdujący się w treści tego pisma - przyznawanie premii bez podstaw faktycznych i prawnych, to znowu został sformułowany bardzo ogólnie, jest więc niekonkretny, bo nie wiadomo o premie przyznanej jakim pracownikom chodzi, w jakim miesiącu, czyli nie jest wiadomym, co do których premii przyznanych pracownikom - według sporządzającego to oświadczenie woli, były zastrzeżenia. Zatem także i przy tak określonej przyczynie nie można wskazać, na czym w opinii pracodawcy polega zawinienie powoda, co narusza art. 30 §4 kp. Nadto, nawet jeżeli w ocenie zarządcy- a tak to wynika z jej zeznań, które składała w charakterze strony, jej zdaniem premie przyznane pracownikom (nie wiadomo jednak w jakim miesiącu i komu) były za wysokie, to niezrozumiałym jest dlaczego ten zarzut skierowała wobec powoda, skoro powód - jak wynika jednoznacznie z ustalonego stanu faktycznego, nie przyznawał pracownikom premii, a tylko wnioskował o jej przyznanie konkretnemu pracownikowi działu którym kierował oraz zatwierdzał wnioski swoich kierowników działów gdy p.o. kierownika zakładu. Przyznanie premii to przecież zdecydowanie przez daną osobą o tym, że ktoś konkretny otrzyma premię w danej wysokości. Jak wynika ze zgodnych zeznań świadków, w szczególności: S. S., B. P., K. B., T. R., w spółce (...) S.A. premie miesięczne dla pracowników spółki (abstrahując od tego, czy był opracowany w spółce regulamin wynagradzania) faktycznie co miesiąc były pracownikom wypłacane, a mechanizm tych wypłat funkcjonujący w tym zakresie był taki, że to zarząd co miesiąc określał procent tych premii, wnioski premiowe co miesiąc wypełniali kierownicy działów w Zakładzie wpisując proponowaną wysokość premii dla danego pracownika, następnie było to akceptowane przez kierownika, czyli przez powoda, ale finalnie to zarząd podejmował decyzję o zatwierdzeniu tych nadal jeszcze propozycji kierownika Zakładu i uruchomieniu wypłat, czyli to zarząd przyznawał premie. Zatem absolutnie niezrozumiałym jest dlaczego zarzut co do przyznawania premii bez podstaw faktycznych i prawnych, został właśnie powodowi postawiony, skoro przecież było faktycznie tak, że to nie on tylko zarząd spółki, a potem i zarządca masy sanacyjnej decydował o przyznaniu i faktycznym dokonaniu wypłat premii w konkretnym miesiącu, także i po dacie 27 lipca 2020r.

Również zarzut braku zabezpieczenia Zakładu jest bardzo ogólny, znowu nie wiadomo o brak jakiego zabezpieczenia Zakładu chodzi i jaka była rola powoda w tym zakresie. Zatem znowu naruszony został obowiązek pracodawcy podania konkretnej, czytelnej i zrozumiałej dla pracownika przyczyny podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. W toku procesu okazało się, że zarządca masy sanacyjnej zlecił audyt zewnętrznej firmie ochroniarskiej, która taki audyt

[ANNOTATION:

BY (...)

ON '2022-08-12T13:51:00'GM

NOTE: "]przeprowadziła w październiku 2020r. na terenie Zakładu w M. i sformułowane zostały wnioski w zakresie zabezpieczenia tego Zakładu. Jednakże i to jest poza sporem, nikt z powodem na temat braku właściwego zabezpieczenia Zakładu nie rozmawiał, nikt ani z nim ,ale też – jak wynika z zeznań S. S., także i z prezesem Zarządu na temat tego audytu i jego wyników nie rozmawiał, a sama zarządca podjęła decyzję o wzmocnieniu zabezpieczenia, co przecież było jej prawem. Jednak nawet jeżeli tak było, że teren Zakładu w M. nie był zabezpieczony w sposób najlepszy z możliwych, to ten stan wynikał, jak zeznał Prezes zarządu S. S., z braku środków finansowych, które zarząd spółki mógł na to przeznaczyć. Prezes S. S. bardzo często był w Zakładzie w M. i widział sposób zabezpieczenia Zakładu, akceptował go, a więc znowu niezrozumiałym jest dlaczego zarządca masy sanacyjnej taki zarzut kieruje do powoda, który był tylko pracownikiem spółki, a nie był członkiem zarządu.

Jeżeli zaś chodzi o zarzut pierwszy postawiony powodowi, czyli przeprowadzenie procesu zwalniania i zatrudniania pracowników ze szkodą dla spółki (...) S.A., co zostało ujawnione przez służby księgowe spółki w dniu 30 października 2020r., to choć stwierdzić należy, że zapis ten sformułowany jest znowu ogólnie, to jednak z treści korespondencji mailowej jaka odbywała się pomiędzy powodem a zarządcą masy sanacyjnej w listopadzie 2020r., uznać należy, iż powód czytając treść tego zarzutu mógł mieć świadomość o co formułującemu to oświadczenie woli chodzi, o jakie konkretnie przypadki może chodzić. Przede wszystkim nie można, w ocenie sądu, powiedzieć iż powód przeprowadzał proces zwalniania i zatrudniania pracowników. Jest to sformułowanie zbyt daleko idące, bowiem to zarządca masy sanacyjnej od 27 lipca 2020r. faktycznie decydowała o kolejnych działaniach w spółce, w tym i o procesie zwalniania i zatrudniania pracowników, bo to zarządca polecała kierownikom Zakładów należących do spółki sporządzania wykazów pracowników do zwolnienia zmieniając tylko procent ilości pracowników i wymagając, aby kierownicy ci w określonym czasie taki wykaz zawierający określony przez nią procent pracowników jej przedstawiali. Jak wynika ze zgodnych zeznań powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc i świadka S. S., listy pracowników były przez nich wspólnie uzgadniane, a wobec tego, że zarządca nie wskazała kryteriów doboru pracowników, ustalili oni aby w zakładzie zostali najbardziej doświadczeni pracownicy, tak aby proces produkcyjny mógł trwać. Powód od lat pracował w przetwórnich owocowo-warzywnych, Prezes S. S. także i mieli oni wiedzę o istocie funkcjonowania tego rodzaju przedsiębiorstwa i powód właśnie działając w dobrej wierze, przede wszystkim- co podkreślał, chcąc zapewnić dalsze funkcjonowanie Zakładu wytypował do zwolnienia osoby mające umowy na czas określony np. P. K., J. S., R. W., bo skoro miał wytypować określony procent pracowników Zakładu, to wobec braku kompetencji tych 3 osób do zastąpienia innych doświadczonych pracowników zatrudnionych na umowy na czas nieokreślony (gdyby ich wytypował do zwolnienia), to właśnie zdecydował, iżby te osoby, najmniej przydatne wytypował do zwolnienia. Takie tłumaczenie powoda przyczyn wytypowania przez niego wraz z S. S., co należy podkreślić, tych pracowników do zwolnienia, jest w ocenie sądu jak najbardziej zrozumiałe, bo powód bowiem, co już wyżej podniesiono, miał za zadanie wytypowanie określonego bardzo dużego (70%) procenta pracowników Zakładu, ale jego intencją było, aby Zakład jednakże mógł dalej funkcjonować; powód nie miał za wydanego polecenia aby analizować koszty zwolnień pracowników z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, bo to już była rola działu kadr pozwanej spółki i oczywiście zarządzającego wtedy spółką. Także za przekonujące należy uznać wyjaśnienia powoda, że działał on dla dobra Zakładu w M. typując pracownika T. C. do zwolnienia, bo wytypował on tego pracownika z przyczyn społecznych gdyż ten miał już świadczenie emerytalne, a wnioskował on później o zawarcie z tym pracownikiem umowy zlecenia, bo T. C. był bardzo doświadczonym pracownikiem w zakresie obsługi maszyn i produkcji i celem tej umowy było przeszkolenie i przeprowadzenie szkolenia pomocników maszynistów do samodzielnej obsługi maszynowni w Zakładzie w M.. Podsumowując stwierdzić należy, że powód jako p.o. Kierownika Zakładu był zobowiązany przez zarządcę masy sanacyjnej do sporządzenia takich list pracowników i przedstawienia ich zarządcy w określonym krótkim terminie, co też uczynił, a zarządca masy sanacyjnej, mając te listy i dysponując danymi z działu kadr, mógł zweryfikować wpisanie na te listy pracowników, których umieszczenie, z punktu widzenia dokumentów, budziło wątpliwości zarządcy, bo przecież, co jest bezspornym, faktycznie to zarządca podejmowała wszelkie decyzje w spółce, nakazując wręcz np. S. S. dokonanie czynności których ona oczekiwała, a z którymi się on nie zgadzał się. Powód zaś typując pracowników do zwolnienia, w szczególności chodzi o te 4 przypadki, kierował się dobrem Zakładu w M. – z jego punktu widzenia, czyli aby zapewnić właściwe funkcjonowanie Zakładu i w ocenie sądom, nie ma podstaw, aby zarzucać powodowi

celowe i umyślne działania zmierzające do tego, aby spółka poniosła straty finansowe. Powód, w ocenie sądu, działał w dobrej wierze, przede wszystkim w porozumieniu z Prezesem Zarządu S. S., a jego decyzje o umieszczeniu tych konkretnych 4 osób na liście pracowników do zwolnienia miało uzasadnienie. Zauważyć też należy, co zresztą napisał powód w mailu do zarządcy z 24 września, przedstawiając wykaz pracowników zgodnie z kolejnym poleceniem, że na tamtą chwilę nie jest w stanie przewidzieć, czy możliwym jest, że będzie zwracał się on z prośbą o przywrócenie niektórych etatów, stosownie do zapotrzebowania. Zakładu w M., bowiem w tamtym czasie był okres sezonu i jak wynika z treści kolejnych maili z października 2020r. zachodziły dynamiczne zmiany w produkcji, przez co trzeba było pilnie zatrudniać pracowników na jakiś czas.

Reasumując więc powodowi nie można postawić zarzutu sformułowanego w treści pisma rozwiązującego umowę o pracę- przeprowadzenie procesu zwalniania i zatrudniania pracowników ze szkodą dla spółki (...) S.A., bo przecież powód tego procesu nie przeprowadzał, a oceniając zachowanie powoda i jego działania podejmowane przez niego w procesie zwalniania i zatrudniania pracowników Zakładu w M. okresie wrzesień– listopad 2020r., to absolutnie nie można powiedzieć iżby powód naruszył swoje obowiązki pracownicze i o to w sposób ciężki. Jak już wyżej podniesiono, w pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy tj bezprawność zachowania pracownika czyli naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. W ocenie sądu, żadnego z tych elementów w działaniu powoda w tym zakresie nie było.

Zatem decyzja pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie przewidzianym w art 52 kp, który przecież jest najbardziej dotkliwą sankcją przewidzianą w kodeksie i który winien być stosowane tylko w wyjątkowych okolicznościach, była absolutnie nieuzasadniona, a nadto była niezgodna z prawem.

Wobec tego i na podstawie art. 56 kp , zgodnie z wolą powoda, sąd zasądził na jego rzecz od zarządcy masy sanacyjnej (...) S.A, w restrukturyzacji w K. odszkodowanie, przy czym wysokość tego odszkodowania jest zgodna z art. 58 kp w zw z art. 36 § 1 kp tj. w wysokość trzymiesięcznego wynagrodzenia. Sąd bowiem uznał, że okres pracy powoda w spółce (...) S.A. to nie tylko ostatni okres zatrudnienia, czyli od 20.05.2019r. do 4.12.2020r., ale też należy uwzględnić poprzedni okres zatrudnienia w tej spółce tj. okres od 6.02.2017r. do 30.06.2018r., co jest zgodne z Uchwałą Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 15 stycznia 2003 r. w sprawie III PZP 20/02, która stanowi, iż przy ustalaniu okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 36 § 1 KP) uwzględnia się wszystkie okresy zatrudnienia u tego samego (danego) pracodawcy.

Wobec tego sąd, mając na uwadze, iż stałe składniki wynagrodzenia powoda stanowiły kwotę 8.500,00 zł, to zasądził na jego rzecz trzykrotność tej kwoty wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

Także oczywiście zasadnym jest roszczenie powoda zasądzenia na jego rzecz od byłego pracodawcy wynagrodzenia za wykonaną przez niego pracę w listopadzie 2020 i od 1 do 4 grudnia 2020r. Powód bowiem w tym okresie był pracownikiem (...) S.A. w restrukturyzacji w K., wykonywał faktycznie swoją pracę na rzecz tej spółki i decyzją zarządcy masy sanacyjnej, nie otrzymał on wynagrodzenia za pracę za ten okres. Wyplata wynagrodzenia w umówionej wysokości i w umówionym terminie jest zaś podstawowym obowiązkiem pracodawcy, a skoro, co jest bezspornym, powód nie otrzymał wynagrodzenia za ten okres, to należało zasądzić na jego rzecz kwotę 8064,00 zł tytułem wynagrodzenia za listopad 2020r i kwotę 1096,77 zł tytułem wynagrodzenia za grudzień 2020r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności tj. kolejno od dnia 5 grudnia 2020r. i od 11 stycznia 2021r. - na podstawie art. 481 § 1kc w z z art. 300 kp.

Powód, co jest bezspornym, w dniu 12 stycznia 2021r. otrzymał od byłego pracodawcy kwotę 1002,52 zł tytułem zasiłku opiekuńczego za kilka dni listopada 2020r. i oczywiście pracodawca wypłacając to świadczenie nie w dacie wymagalności, czyli 11 grudnia 2020r., a w dniu 12 stycznia 2011 pozostawał w zwłoce. Zatem zasądzenie na rzecz powoda ustawowych odsetek za opóźnienie od wypłacanej z opóźnieniem kwoty 1002,52 zł za okres od 11 grudnia 2020r. do dnia 12 stycznia 2021r. jest zasadne i zgodne z art. 481 § 1kc w z z art. 300 kp.

Także i żądanie zasądzenia ekwiwalentu za nie 20 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego jest oczywiście zasadne, jako że zgodnie z art. 171 § 1 kp, przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Poza sporem jest, że powód nie wykorzystał 20 dni urlopu wypoczynkowego, zarządca masy sanacyjnej nie kwestionowała też wysokości dochodzonego przez powoda kwoty tego ekwiwalentu, a więc sąd zasądził tę kwotę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia rozwiązania stosunku pracy - zgodnie z art. 481 § 1kc w z z art. 300 kp..

Umorzenie postępowania co do kwoty 1002,52 zł - tytułem wypłaconego zasiłku opiekuńczego uzasadnia przepis art. 355 w zw z art. 203§1 i 4 oraz art. 469 kpc.

Natomiast żądanie powoda zasądzenie na jego rzecz od byłego pracodawcy kwoty 17.000,00 zł tytułem naprawienia szkody uzupełniającej będącej w bezpośrednim związku przyczynowo-skutkowym za niezgodne z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, odpowiadającej dwumiesięcznej odprawie z tytułu rozwiązania umowy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, jaka przysługiwałaby powodowi, gdyby nie doszło do rozwiązania stosunku pracy z naruszeniem przepisów, nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie sądu, zebrany w sprawie materiał dowodowy nie daje żadnych podstaw do uznania, iż w związku z toczącym się procesem restrukturyzacji w spółce powód- jak twierdzi, wcześniej czy później otrzymałby również wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn jego nie dotyczących, co wiązałoby się z wypłatą na na jego rzecz odprawy w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90 poz. 844 ze zm.). Faktem jest oczywiście, że proces restrukturyzacji toczył się w spółce i to od roku 2019, a szczególne nasilenie miało miejsce w okresie wrzesień- październik 2020r. , ale nie ma żadnych podstaw do tego aby uznać, że powód także otrzymałby wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn jego nie dotyczących. Ciężar zaś udowodnienia tych okoliczności obciąża pracownika (art. 6 kc w zw. z art. 300 kp). Powód pracował jako p.o. kierownika Zakładu w M. i od 4 grudnia 2020r., czyli po dniu rozwiązania z nim stosunku pracy, to stanowisko pracy dalej istnieje, pracuje tam K. P.. Oczywiście nie jest pewnym jak wyglądałaby w przyszłości sytuacja powoda jako pracownika w pozwanej spółce, ale stan faktyczny istniejący przed i w momencie wręczania powodowi decyzji o rozwiązaniu z nim stosunku pracy nie świadczy o tym, że decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia była podjęta po to, aby nie zwalniać powoda za wypowiedzeniem z przyczyn jego nie dotyczących i aby powoda pozbawić prawa do odprawy. Sąd wprawdzie – jak wyżej podniesiono, uznał że decyzja pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z winy powoda z przyczyn wskazanych w piśmie rozwiązującym umowę – była niezgodna z prawem i nieuzasadniona; jednakże faktem przecież pozostaje, że takie przyczyny zostały wskazane w treści tegoż oświadczenia woli i jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, nie ma żadnych podstaw aby twierdzić, iż zarządca masy sanacyjnej formułując takie nieprawdziwe zarzuty wobec niego faktycznie chciała rozwiązać z powodem stosunek pracy w taki sposób aby pozbawić powoda prawa do odprawy.

Zatem uznać należy, iż powód nie wykazał w toku procesu i nie wynika to w żaden sposób z akt sprawy, iżby w związku z rozwiązaniem z nim stosunku pracy przez zarządcę masy sanacyjnej poniósł on inną szkodę będącą w związku przyczynowo- skutkowym z niezgodnym z prawem rozwiązaniem z nim umowy o pracę tj. szkodę w wysokości odpowiadającej dwumiesięcznej odprawie z tytułu rozwiązania umowy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, jaka przysługiwałaby jemu, gdyby nie doszło do rozwiązania stosunku pracy z naruszeniem przepisów, a tym samym żądanie powoda w tym zakresie sąd oddalił.

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

O kosztach sąd orzekł w oparciu o art. 100 kpc. Powód łącznie domagał się zasądzenia na jego rzecz od pozwanego łącznie kwoty ponad 42.108,25 zł , zaś sąd zasądził na jego rzecz łącznie kwotę stanowiącą ok. 60% dochodzonej kwoty; oddalając powództwo w pozostałej części. Strony poniosły koszty zastępstwa procesowego, w tym powód

poniósł koszty zastępstwa procesowego w minimalnej wysokości 3780 zł – zgodnie z §9 ust 1 pkt 1 i 2 oraz § 2 ust 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018r, poz. 265), a więc zasądzenie na jego rzecz proporcjonalnej kwoty (60%) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego jest uzasadnione.

Zarządzenie: odp. wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełn. stron (P.I.), których poinformować, iż przedłużony był termin do sporządzenia pisemnego uzasadnienia wyroku