

**Sygn. akt IV P 38/19**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 czerwca 2021 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, IV Wydział Pracy**

**i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

**Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Werocy**

**Ławnicy: K. K., D. S.**

po rozpoznaniu w dniu 04.06.2021 r., we W.

na posiedzeniu niejawnym, w trybie art. 15 z.zs<sup>2</sup> ustawy z dnia 02.03.2020 r.  
o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem  
i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych

sprawy z powództwa **S. B.**

przeciwko **(...) sp. z o.o. w B.**

o odszkodowanie

I. powództwo oddała;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się niniejszego orzeczenia do dnia zapłaty;

III. koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 14.02.2019 r. (data prezentaty biura podawczego) powódka S. B. domagała się zasądzenia od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą

w B. kwoty 16.083 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych wraz z opłatą skarbową od pełnomocnictwa.

Uzasadniając swoje stanowisko powódka wyjaśniła, iż była zatrudniona u pozwanej od dnia 01.09.2008 r. w pełnym wymiarze czasu pracy ostatnio na stanowisku pracownika działu konfekcjonowania – koordynatora. Do jej obowiązków należało m.in. rozdysponowanie zleceń, koordynowanie podległym jej działem w zakresie przekazanych do realizacji zleceń, przy czym w ramach tych obowiązków m.in. nadzorowała i organizowała pracę zatrudnionych w jej dziale pracowników, monitorowała przekazane do realizacji zlecenia, zaś zadania wykonywała przy pomocy programu Symfonia służącego do zarządzania produkcją. Dalej powódka podała, iż w dniu 25.01.2019 r. wręczono jej wypowiedzenie umowy o pracę jako przyczynę wskazując zastrzeżenia do sposobu wykonywania obowiązków, ograniczenie i nieskuteczne korzystanie z programu Symfonia,

a tym samym hamowanie wdrażania niezbędnych zmian systemowych.

W ocenie powódki wskazana w treści oświadczenia o wypowiedzeniu jej umowy o pracę przyczyna nie jest konkretna ani rzeczywista. Stawiane zarzuty są nieprawdziwe, a faktycznym celem strony pozwanej była reorganizacja zatrudnienia w zakładzie pracy bez wypłaty należnej jej odprawy pieniężnej. Powódka zarzuciła, że wskazane przyczyny nie realizując kryterium precyzyjności uniemożliwiają rzeczowe odniesienie się do nich. Nadto podała, że nie można także uznać zarzutu nieskutecznego korzystania przez nią z programu Symfonia za realny i zgodny z rzeczywistością. Wskazała, iż od 10 lat korzystała z programu Symfonia, jednak miała do niego dostęp pogładowy. Mogła sprawdzić na jakim etapie jest zamówienie i ewentualnie podjąć dalsze kroki – program umożliwiał jej dokonywanie monitoringu danych. Podała, że nie jest więc dla niej w szczególności zrozumiałe na czym miałyby polegać niewłaściwe korzystanie przez nią z tego programu a tym samym hamowanie wdrażania niezbędnych zmian systemowych. Zarzuciła przy tym, że nie było możliwe, aby hamowała jakiegokolwiek zmiany systemowe do programu. Co więcej, sama od stycznia 2018 r. podejmowała kroki, aby wprowadzić do tego programu nową funkcję – importu danych do programu E.. Powódka podkreśliła, iż nigdy nie została skierowana na szkolenie z obsługi tego programu a także, że nie jest możliwe, aby niewłaściwie obsługiwała przekazane do realizacji zlecenie bowiem nad jego wykonaniem czuwało wiele innych osób - handlowcy oraz magazynierzy w rezultacie czego gdyby doszło do jakiegoś przeoczenia danego zlecenia powodowałyby to reakcję innych osób, które widząc je w programie Symfonia oczekiwały na przystąpienie do jego realizacji.

W dalszej części powódka przyznała, iż w listopadzie 2018 r. została sporządzona notatka służbowa, w której wymieniono rzekome problemy związane z jej pracą jednak – jak wskazała – na treść notatki, która została jej okazana do podpisu nie miała żadnego wpływu. W ocenie powódki została ona stworzona jedynie na potrzeby przyszłego wypowiedzenia jej umowy o pracę. Powódka wskazała także, że zawsze sumiennie wykonywała pracę, nigdy nie stosowano wobec niej kar pracowniczych i co miesiąc otrzymywała nagrodę oraz prowizję kierowniczą, co przeczy aby była ona nierzetelnym pracownikiem.

Powódka podkreśliła, iż po wypowiedzeniu umowy o pracę jej obowiązki zostały rozdysponowane pomiędzy innych pracowników działu i nikt nie został zatrudniony na jej miejsce, co uzasadnia wniosek o tym, że jej stanowisko zostało zlikwidowane i to było faktyczną przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę.

Kończąc powódka podniosła, iż dokonane przez pozwaną wypowiedzenie jej umowy o pracę jest także sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nie może być uważane za wykonywanie prawa i korzystać w związku z tym z ochrony.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Przyznając fakt zatrudnienia powódki, w tym od dnia 06.02.2017 r. jako lidera działu, podała, że do jej obowiązków należało m.in. przestrzeganie planu wytyczonego przez planistę, organizacja pracy liderom pomocniczym i podległym pracownikom, dążenie do realizacji zadań w określonym czasie, proponowanie rozwiązań usprawniających pracę, wypełnianie dokumentacji produkcyjnej i współpraca z liderami pozostałych działów. Wskazała, iż w ramach wykonywania w/w obowiązków powódka była zobowiązana do organizowania pracy pracowników działu oraz monitorowania przekazanych zleceń, aby zapewnić terminowość wykonywania zleceń jak również, że powódka swoje obowiązki wykonywała przy pomocy programu Symfonia.

Odnosząc się do wypowiedzenia powódce umowy o pracę pozwana wskazała, iż wskazana przyczyna jest rzeczywista i konkretna a jednocześnie zaprzeczyła, aby rzeczywistą przyczyną była reorganizacja zatrudnienia w zakładzie pracy z pominięciem obowiązku wypłaty powódce odprawy pieniężnej. Strona pozwana podała, że przyczyna wypowiedzenia była w szczególności konkretna i całkowicie zrozumiała dla powódki, gdyż stanowiła powtórzenie jedynie części zarzutów, które kierował do niej pracodawca od dłuższego czasu. Podała, że zarzuty co do sposobu korzystania przez powódkę z programu Symfonia były do niej kierowane od około półtora roku czasu, od kiedy nastąpiły zmiany w sposobie organizacji zarządzania w przedsiębiorstwie. Zaznaczyła przy tym, że program Symfonia miał umożliwiać powódce i innym osobom na stanowiskach kierowniczych skuteczne planowanie pracy podległych

zespołów pracowników i koordynację działań pomiędzy działami tak, aby zapewnić wychodzenie zleceń w terminie. Powódka koordynowała pracę pakowalni i była odpowiedzialna za spakowanie i rozpakowanie towaru przychodzącego i wychodzącego z i do magazynu, co oznacza, że powinna była monitorować na bieżąco wpływ towaru na magazyn i planować w taki sposób jego rozpakowanie lub zapakowanie, by zapewnić terminowość wykonania zlecenia. Pozwana podała, że powódka sprawdzała się na zajmowanym stanowisku do czasu reorganizacji sposobu zarządzania ludźmi i produkcją, gdzie znaczącą rolę zaczął odgrywać system Symfonia, przy czym – jak podała – wprowadzone zmiany systemowe wymuszone zostały zwiększoną produkcją a także przesunięciem się akcentów zamówień na krótkoterminowe. Zaznaczyła, że to z systemu Symfonia kierownicy poszczególnych działów pobierali informację do raportowania na porannych odprawach, zaś rzetelność i kompletność danych była niezbędna do bieżącego planowania produkcji

i wpływała na bieżące decyzje kierownictwa co do np. przesuwania pracowników pomiędzy działami. Tymczasem sposób raportowania przez powódkę oraz zarządzania pracą działu wskazywał na fakt, że nie korzystała ona na bieżąco z danych dostępnych w systemie, nie przetwarzała ich, nie analizowała i nie wyciągała z nich wniosków. Powódka podczas porannych odpraw nie była w stanie zazwyczaj podać konkretnych danych towarów tj. ich liczby, gabarytów i rodzaju, co miało ogromny wpływ na planowanie pracy pozostałych działów. Powódka zlecała przy tym pracę pracownikom w sposób chaotyczny, z pominięciem priorytetów i bez monitoringu danych w konsekwencji czego dochodziło do sytuacji,

w których część towaru, która miała zostać wysłana szybciej leżała na magazynie, podczas gdy pracownicy zajmowali się wysyłką towaru, który miał zostać wysłany później. Podała, że takie przeoczenia zdarzały się powódce często i w istotny sposób wpływały na pracę pozostałych działów, przy czym reakcja powódki na zwrócenie uwagi na takie „przeoczenie” wskazywała na to, że nie śledzi ona i nie analizuje na bieżąco danych z programu. Wskazała, że wcześniej, gdy miała mniej zleceń istniał u niej inny system zarządzania, program Symfonia był wykorzystywany w znacznie mniejszym zakresie, i wtedy też powódka rzeczywiście sprawdzała się na zajmowanym stanowisku. Podała, że zależało jej na tym by umożliwić powódce wdrożenie się w nowy sposób zarządzania i przez długi czas podejmowała działania motywujące, zaś z powódką na temat jej problemów z korzystaniem

z programu oraz innych związanych z zarządzaniem pracą i zespołem prowadzono szereg rozmów. Powódka źle reagowała na uwagi i odmawiała współpracy z niektórymi osobami, zaś do pracodawcy zaczęły dochodzić sygnały o nieodpowiednim zachowaniu powódki

w stosunku do innych pracowników, w tym do kadry kierowniczej.

Strona pozwana zaprzeczyła, aby to z inicjatywy powódki dodano do programu funkcję importu danych do E. wskazując, że to z inicjatywy kierowników innych działów wprowadzono taką dodatkową funkcję, zaś powódka nie zgłaszała żadnych uwag ani zapotrzebowania co do pracy programu.

Strona pozwana wskazała także, iż ponieważ zabiegi podejmowane przez pracodawcę nie przynosiły efektu w listopadzie 2018 r. bezpośredni przełożeni zdecydowali się przeprowadzić z powódką rozmowę dyscyplinującą, z której sporządzono notatkę, przy czym przedmiotem spotkania był m.in. sposób wykorzystywania programu Symfonia. Mimo dwóch miesięcy sposób wykorzystywania programu przez powódkę nie uległ jednak zmianie.

Pozwana przyznała, iż faktycznie w okresie wypowiedzenia powódce umowy o pracę podzielono zakres jej obowiązków pomiędzy dwóch pracowników co wynikało z zasad racjonalnej gospodarki wynikającej m.in. z konieczności ponoszenia kosztów utrzymania etatu powódki do 30.04.2019 r. Pracodawca podkreślił jednak, że prowadzi rekrutację wewnętrzną przyglądając się jak inni pracownicy radzą sobie z obowiązkami powódki a gdy nie da ona oczekiwanych rezultatów rozpocznie rekrutację zewnętrzną.

Odnosząc się do wypłacanych powódce nagród i prowizji strona pozwana podniosła, iż chciała przede wszystkim udzielać powódce niezbędnej pomocy i wsparcia oraz motywować do zmiany w związku z czym nie widziała powodu aby nie traktować powódki tak jak innych pracowników, w związku z czym wypłacała jej także nagrody i prowizje.

W piśmie procesowym z dnia 02.03.2021 r. powódka podtrzymała dotychczasowe stanowisko w sprawie.

W piśmie procesowym z dnia 02.03.2021 r. strona pozwana wskazała, że podtrzymuje dotychczasowe stanowisko w sprawie a jednocześnie podała, że wnosi o zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

**Sąd ustalił stan faktyczny:**

Strona pozwana - (...) sp. z o. o. w B., na podstawie wpisu do rejestru przedsiębiorców, prowadzi działalność gospodarczą, z zakresie której zajmuje się w szczególności sprzedażą hurtową niewyspecjalizowaną oraz działalnością usługową związaną z przygotowaniem do druku.

W szczególności zaś strona pozwana zajmuje się dystrybucją artykułów reklamowych oraz ich znakowaniem na podstawie zleceń otrzymywanych od klientów.

Ponieważ przy tym pozwana przygotowuje towar m.in. na konferencje i sympozja bardzo istotne jest w jej działalności, aby zlecenia realizowane były na czas, gdyż w przypadku opóźnień towar staje się bezużyteczny.

**Dowód:** - odpis z KRS strony pozwanej, k. 122-129, 133-140

- zeznania świadka M. P., k. 221v.-222v. i nagranie k. 223

- zeznania świadka A. K., k. 244-245 i nagranie k. 248

- przesłuchanie za stroną pozwaną M. W., k. 299 i nagranie k. 300 oraz

transkrypcja k. 316-321

Powódka S. B. była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 01.09.2008 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a następnie tj. od dnia 01.09.2016 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Powódka zatrudniona była w całym okresie w pełnym wymiarze czasu pracy początkowo na stanowisku pracownika działu konfekcjonowania, następnie tj. od dnia 01.03.2015 r. na stanowisku pracownika działu konfekcjonowania – koordynatora i lidera działu (od 06.02.2017 r.).

**Dowód:** - umowa o pracę z dnia 01.09.2008 r., k. 12 oraz w aktach osobowych powódki

- zmiana warunków umowy o pracę z dnia 02.03.2015 r., k. 17 oraz w aktach osobowych powódki

- umowa o pracę z dnia 01.09.2016 r., k. 19 oraz w aktach osobowych powódki

- zakres obowiązków powódki z dnia 06.02.2017 r., w aktach osobowych powódki

- świadectwo pracy z dnia 27.12.2016 r., w aktach osobowych powódki

- zeznania świadka M. B., k. 220v. -221 i nagranie k. 223

- zeznania świadka M. P., k. 221v.-222v. i nagranie k. 223

- zeznania świadka M. L. (1), k. 243v.-244 i nagranie k. 248

- zeznania świadka A. K., k. 244-245 i nagranie k. 248

- zeznania świadka D. W., k. 253v.-254 i nagranie k. 255

- przesłuchanie powódki, k. 281-282 i nagranie k. 283

Do zakresu obowiązków powódki na zajmowanym stanowisku lidera należało w szczególności:

- przestrzeganie planu wytyczonego przez planistę;
- organizacja pracy liderom pomocniczym;
- organizacja pracy podległym pracownikom;
- delegowanie pracowników na pozostałe działy firmy;
- nadzór nad jakością pracy i wydajnością pracy;
- bieżąca ocena postępów pracy;
- dbanie o ciągłość pracy;
- kontrola nad towarem oraz jego jakością;
- dążenie do realizacji zadań w określonym czasie;
- proponowanie rozwiązań usprawniających pracę;
- motywowanie pracowników do osiągnięcia możliwie największej wydajności i najwyższej jakości;
- współpraca przy tworzeniu procedur i standardów wykonywania nadruków i konfekcjonowania;
- budowanie dobrych relacji między pracownikami;
- wypełnianie dokumentacji produkcyjnej;
- współpraca z liderami pozostałych działów.

Na zajmowanym stanowisku lidera powódka wykonywała pracę w tzw. dziale pakowalni i była odpowiedzialna przede wszystkim za przyjęcie towaru z i do magazynu, dopilnowanie rozpakowania towaru z magazynu, wydania na działy produkcyjne, zebranie towaru oznakowanego a następnie spakowanie i wydanie na magazyn.

Towar z magazynu był przekazywany do pakowalni, następnie tam przygotowywano go do działów grupowych (np. pracownia laserowa, hafciarska) do druku – znakowania. Następnie oznakowany towar wracał z powrotem do pakowalni, gdzie był pakowany celem przekazania na magazyn i wysyłki do klientów, przy czym towar musiał zostać przekazany na magazyn do godz. 15:30 – 16:00.

Z uwagi na powyższe powódka miała za zadanie organizowanie pracy pracowników działu pakowalni oraz monitorowanie przekazanych zleceń, w taki sposób, aby zlecenia wykonane zostały w wymaganym terminie – aby w wymaganym terminie zostały przekazane na magazyn celem wysyłki.

Sposób wykonywania pracy przez powódkę miał przy tym bezpośredni wpływ na pracę innych działów.

Powódka miała przy tym do pomocy dwóch liderów pomocniczych.

Przełożonym powódki był od lutego 2018 r. kierownik drukarni – D. W., przy czym pracę powódki jako lidera pakowni nadzorowała i kontrolowała także A. K. - główny lider na drukarni oraz M. L. (2) - planista ds. planowania produkcji.

Od powódki jako lidera strona pozwana oczekiwała skuteczności działania.

**Dowód:** - zakres obowiązków powódki z dnia 06.02.2017 r., w aktach osobowych powódki

- zeznania świadka M. B., k. 220v. -221 i nagranie k. 223
- zeznania świadka M. P., k. 221v.-222v. i nagranie k. 223
- zeznania świadka M. L. (1), k. 243v.-244 i nagranie k. 248
- zeznania świadka A. K., k. 244-245 i nagranie k. 248
- zeznania świadka M. L. (2), k. 245-246 i nagranie k. 248
- zeznania świadka K. R., k. 253-253v. i nagranie k. 255
- zeznania świadka D. W., k. 253v.-254 i nagranie k. 255
- przesłuchanie powódki, k. 281-282 i nagranie k. 283
- przesłuchanie za stronę pozwaną P. R., k. 298-299 i nagranie k. 300 oraz

transkrypcja k. 316-321

Powódka, podobnie jak i inni pracownicy zatrudnieni u strony pozwanej, podczas pracy korzystała z programu Symfonia.

Program ten miał na celu usprawnić produkcję oraz umożliwić powódce podobnie jak i innym osobom na stanowiskach kierowniczych skuteczne planowanie pracy podległych im zespołów pracowników i koordynację działań pomiędzy działami tak, aby zapewnić realizację zleceń w terminie.

W szczególności zaś program ten umożliwiał rejestrację towaru, zleceń (zamówień) i ich statusu oraz terminu ich wykonania a także weryfikację na jakim etapie znajduje się dane zlecenie. Pozwalał on również na ustalenie gdzie jest dany towar, ile czasu oraz osób potrzeba na jego rozpakowanie, jaka jest kolejność zleceń do realizacji. Na jego podstawie możliwe było także na wygenerowanie raportu - listy zleceń.

Umiejętność obsługi i korzystania z programu Symfonia miała wpływ nie tylko na produkcję ale i na wprowadzanie zmian systemowych.

Program ten był prosty w obsłudze, zaś powódka nigdy nie zgłaszała przełożonemu problemów z jego działaniem. Strona pozwana zorganizowała w tym zakresie jedno szkolenie dla pracowników, którzy następnie sami uczyli się na bieżąco obsługi tego programu.

W programie, celem jego usprawnienia, cały czas są wprowadzane zmiany systemowe.

Powódka nie miała żadnego problemu z obsługą programu Symfonia a przy tym zdarzało się również, że to powódka pomagała innym pracownikom przy obsłudze systemu, w tym również innym liderom.

**Dowód:** - zeznania świadka M. B., k. 220v. -221 i nagranie k. 223

- zeznania świadka M. L. (3), k. 221-221v. i nagranie k. 223

- zeznania świadka M. P., k. 221v.-222v. i nagranie k. 223
- zeznania świadka M. L. (1), k. 243v.-244 i nagranie k. 248
- zeznania świadka A. K., k. 244-245 i nagranie k. 248
- zeznania świadka M. L. (2), k. 245-246 i nagranie k. 248
- zeznania świadka D. W., k. 253v.-254 i nagranie k. 255
- przesłuchanie powódki, k. 281-282 i nagranie k. 283
- przesłuchanie za stronę pozwaną P. R., k. 298-299 i nagranie k. 300 oraz transkrypcja k. 316-321

Codziennie rano o godzinie 8:00 wszyscy liderzy uczestniczyli w zebraniu z kierownikiem drukarni – D. W.. Obowiązkiem każdego lidera było przygotowanie na zebranie raportu, który generowany był z programu Symfonia co zajmowało około 15 minut i przedstawienie raportu z poprzedniego dnia oraz zakresu zadań na dany dzień.

Na tych spotkaniach liderzy wskazywali ile jaki dział ma pracy, ilu ma pracowników w danym dniu, kto jest na urlopie wypoczynkowym i czy są w stanie wyrobić się na czas z pracą a także przedstawiali co i z jakiej przyczyny nie zostało zrealizowane poprzedniego dnia. Liderzy zgłaszali także potrzebę dodatkowych pracowników. Wtedy też decydowano, który pracownik pozostaje w przypisanym dziale, a który musi się udać celem pomocy do innego działu.

Kierownik oczekiwał od liderów konkretnych danych i liczb, aby w ten sposób móc dokładnie zaplanować dzień pracy na danym dziale a w szczególności aby móc skierować odpowiednią ilość pracowników na dany dział w stosunku do przewidzianej tam ilości pracy.

Powódka jako jedyny lider nie przynosiła na te spotkania raportów.

Zdarzało się również, że powódka nie potrafiła odpowiedzieć na zebraniach na pytania kierownika i podać konkretnych danych dotyczących ile pracy zostało po drugiej zmianie, ile pozostało towaru do rozpakowania, czy jest zaległy towar, ile osób jest w pracy w danym dniu.

Na pytania kierownika o to co jest do zrobienia powódka odpowiadała, że dużo i że ma mało ludzi do pracy.

Zdarzało się także, że powódka przekazywała jedynie informację, że nie została rozpakowana paleta towarów, podczas gdy mógł być na niej jeden produkt. Po zwróceniu jej uwagi, że taka informacja nic nie daje powódka informowała, że tego nie sprawdziła.

Kierownik drukarni wielokrotnie upominał powódkę, aby przychodziła na zebrania przygotowana z wydrukowanym raportem.

**Dowód:** - zeznania świadka M. P., k. 221v.-222v. i nagranie k. 223

- zeznania świadka A. K., k. 244-245 i nagranie k. 248
- zeznania świadka M. L. (2), k. 245-246 i nagranie k. 248
- zeznania świadka D. W., k. 253v.-254 i nagranie k. 255
- przesłuchanie powódki, k. 281-282 i nagranie k. 283

Od 2015 r. strona pozwana ma coraz więcej zleceń od klientów co skutkowało potrzebą przeorganizowania jej działalności. Przy dużej ilości zleceń tylko pełne wykorzystywanie programu Symfonia, poprzez monitorowanie i bieżące śledzenie aktualnych danych z programu, dawało możliwość prawidłowego i terminowego wykonania zleceń.

Poprzednia przełożona powódki B. G. nie zgłaszała nigdy wobec powódki żadnych uwag i zastrzeżeń.

Sytuacja zmieniła się jednak, kiedy nowym kierownikiem drukarni został D. W. i zostały wprowadzone nowe rozwiązania systemowe.

Powódka nie korzystała z programu Symfonia w prawidłowy sposób, co przekładało się na niemożność prawidłowego planowania pracy i powstawanie opóźnień w wysyłkach.

W szczególności zaś nie sprawdzała na bieżąco danych w programie w konsekwencji czego dochodziło do sytuacji, w których towar, który miał zostać wysłany szybciej leżał na magazynie, podczas gdy pracownicy zajmowali się towarem, który miał zostać wysłany później. W konsekwencji powyższego główny lider na drukarni A. K. zmuszona była nawet dwa razy w tygodniu interweniować, aby towar wszedł na produkcję. Zdarzało się także, że zlecenia nie wyszły bo nie zdążono ich zapakować.

Także D. W. zwracał – średnio dwa razy w tygodniu - powódce uwagę, aby w pełni korzystała z programu Symfonia i kierowała się danymi, które dostarcza ten program. D. W. źle oceniał zarządzanie działem pakowalni przez powódkę. Wiele zleceń nie było przygotowanych do wysyłki na czas, nie była zachowana kolejność rozpakowywania towaru do produkcji, zaś powódka realizowała te zadania które wybrała nie zaś te które pokazywał program Symfonia.

Powódka nie stosowała się do poleceń przełożonego, który z opóźnień działu pakowalni musiał tłumaczyć przez zarządem strony pozwanej.

W razie problemów na dziale pakowalni D. W. kierował tam do pomocy planistkę jednak powódka twierdziła, że nie potrzebuje pomocy.

**Dowód:** - zeznania świadka A. K., k. 244-245 i nagranie k. 248

- zeznania świadka M. L. (2), k. 245-246 i nagranie k. 248

- zeznania świadka K. R., k. 253-253v. i nagranie k. 255

- zeznania świadka D. W., k. 253v.-254 i nagranie k. 255

- przesłuchanie powódki, k. 281-282 i nagranie k. 283

- przesłuchanie za stronę pozwaną P. R., k. 298-299 i nagranie k. 300 oraz

transkrypcja k. 316-321

- przesłuchanie za stronę pozwaną M. W., k. 299 i nagranie k. 300 oraz

transkrypcja k. 316-321

U strony pozwanej zdarzają się problemy, braki kadrowe, co jednak dotyczy wszystkich działów.

W związku z brakami kadrowymi część pracowników była przenoszona w razie takiej potrzeby pomiędzy poszczególnymi działami, aby wspomóc dany dział - zespół.

Również na dział pakowalni byli przenoszani pracownicy innych działów np. drukarni co dotyczyło sytuacji, gdy z pakowalni nie wychodziły zlecenia i także pracownicy działu pakowalni byli przenoszani do innych działów.



Do powódki należało delegowanie pracowników na pozostałe działy firmy, zaś powódka zawsze mogła się sprzeciwić przeciwko przeniesieniu jej pracownika do innego działu, jednak zazwyczaj na prośbę innych liderów wyrażała zgodę na przeniesie pracownika.

Kierownik drukarni miał o to do powódki pretensje, że zbyt łatwo godzi się ona na przeniesienie swojego pracownika, powodując w ten sposób, że praca na dziale pakowalni nie była przez to wykonywana w terminie.

Zdarzało się jednak czasami, że powódka nie godziła się na przeniesie pracownika, jednak mimo to pracownik był przenoszony, przy czym w takich sytuacjach było uprzednio weryfikowane czy pracownik może być przeniesiony.

**Dowód:** - zakres obowiązków powódki z dnia 06.02.2017 r., w aktach osobowych powódki

- zeznania świadka M. B., k. 220v. -221 i nagranie k. 223
- zeznania świadka M. L. (3), k. 221-221v. i nagranie k. 223
- zeznania świadka M. P., k. 221v.-222v. i nagranie k. 223
- zeznania świadka M. L. (1), k. 243v.-244 i nagranie k. 248
- zeznania świadka A. K., k. 244-245 i nagranie k. 248
- zeznania świadka M. L. (2), k. 245-246 i nagranie k. 248
- zeznania świadka D. W., k. 253v.-254 i nagranie k. 255
- przesłuchanie powódki, k. 281-282 i nagranie k. 283
- przesłuchanie za stronę pozwaną P. R., k. 298-299 i nagranie k. 300 oraz transkrypcja k. 316-321
- przesłuchanie za stronę pozwaną M. W., k. 299 i nagranie k. 300 oraz transkrypcja k. 316-321

U strony pozwanej pracownicy zatrudnieni na stanowiskach innych niż administracyjno-biurowe, wykonywali pracę w systemie trzy zmianowym, w zależności od potrzeb.

Zgodnie z obowiązującym u strony pozwanej regulaminem pracy, pracowników na pierwszej zmianie obowiązywały następujące godziny pracy: od 6:00 do 14:00, od 7:00 do 15:00 bądź od 8:00 do 16:00. Powódka pracowała od godziny 7:00 do 15:00 podobnie jak i inni liderzy działów. Liderzy pomocniczy na dziale pakowalni pracowali natomiast w systemie zmianowym.

Kierownik magazynu miał czasami pretensje, że powódka wychodzi z pracy o godzinie 15:00, podczas, gdy najczęściej działo się właśnie między 15:00 a 16:00 a także, że powódka nie przekazuje wszystkiego o tym co ma być wydane na magazyn osobom na kolejnej zmianie.

**Dowód:** - regulamin pracy, k. 150-184

- zeznania świadka A. K., k. 244-245 i nagranie k. 248
- przesłuchanie powódki, k. 281-282 i nagranie k. 283

W dniu 16.11.2018 r. z uwagi na fakt, że rozmowy z powódką nie przynosiły oczekiwanego efektu bezpośredni przełożony powódki D. W. przeprowadził rozmowę dyscyplinującą z powódką celem omówienia pracy powódki.

Tematem rozmowy były w szczególności złe metody planowania produkcji przez powódkę i oceny ilości pracy a także korzystania z systemu Symfonia. Nadto poruszono kwestie złych relacji powódki z współpracownikami, tj. sposób komunikowania

z kierownikiem i planistkami oraz obrażanie się przez powódkę. Kierownik wskazał również, że powódka nie przynosi raportów na kolejne zebrania.

W trakcie spotkania D. W. upomniał powódkę, aby ta zaczęła korzystać w pełni z systemu Symfonia, w szczególności, aby generowała z niego raporty a także, aby ta nie obrażała się na planistki.

Ze spotkania sporządzona została notatka służbowa, w której wskazano, że przeprowadzono rozmowę z powódką w zakresie komunikacji z kierownikiem i planistkami, obrażania się, metod planowania produkcji, korzystania z Symfonii, oceny ilości pracy. W notatce wskazano także, że ustalono po rozmowie: koniec z obrażaniem się oraz pracę z Symfonią, korzystanie z raportów. Podpis pod notatką złożyła powódka oraz D. W..

**Dowód:** - notatka służbowa z dnia 16.11.2018 r., k. 23 oraz w aktach osobowych powódki

- zeznania świadka D. W., k. 253v.-254 i nagranie k. 255

- przesłuchanie powódki, k. 281-282 i nagranie k. 283

Ponieważ rozmowy z powódką nie przynosiły w dalszym ciągu oczekiwanych rezultatów, strona pozwana podjęła decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę.

W dniu 25.01.2019 r. odbyło się spotkanie, na którym był obecny D. W., członkowie zarządu strony pozwanej P. R. oraz M. W. a także powódka.

Powódce początkowo zaproponowano rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron jednak powódka odmówiła.

Wówczas wręczono jej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, z którym powódka zapoznała się i które zrozumiała, choć nie zgadzała się z nim.

Pismem z dnia 23.01.2019 r., wręczonym powódce w dniu 25.01.2019 r., strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 30.04.2019 r., wskazując jako przyczynę zastrzeżenia do sposobu wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych i oznaczając dalej:

„W szczególności – wbrew zaleceniom pracodawcy – ograniczanie i nieskuteczne korzystanie z programu Symfonia, zarządzającego produkcją. Tym samym, hamowanie wdrażania niezbędnych zmian systemowych.”

Jednocześnie w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę powódka została pouczona o przysługującym jej prawie i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy.

**Dowód:** - wypowiedzenie umowy o pracę, k. 22

- wypowiedzenie umowy o pracę wraz z potwierdzeniem odbioru, w aktach osobowych powódki

- przesłuchanie powódki, k. 281-282 i nagranie k. 283

- przesłuchanie za stroną pozwaną M. W., k. 299 i nagranie k. 300 oraz

transkrypcja k. 316-321

W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę powódce udzielono urlopu wypoczynkowego w okresie od 28.01.2019 r. do 07.02.2019 r., zaś w pozostałym okresie powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy.

**Dowód:** - wypowiedzenie umowy o pracę, w aktach osobowych powódki

Obowiązki powódki przejął inny pracownik.

**Dowód:** - zeznania świadka M. B., k. 220v. -221 i nagranie k. 223

- przesłuchanie za stronę pozwaną P. R., k. 298-299 i nagranie k. 300 oraz

transkrypcja k. 316-321

Pracownicy strony pozwanej otrzymywali comiesięczne nagrody.

Systemy nagród wiązał się z wykonaniem zadań, które realizowała cała firma a w szczególności drukarnia. Jeżeli wyniki były zgodne z planem to pracownikom były przyznawane nagrody na podobnych zasadach.

Ich wysokość związana była z efektywnością pracy i działalnością strony pozwanej a także z tym czy pracownik korzystał ze zwolnienia lekarskiego czy też przychodził systematycznie do pracy.

Nagroda podlegała ewentualnemu zmniejszeniu, gdy pracownik był nieobecny w pracy.

Powódka w okresie zatrudnienia u strony pozwanej, zasadniczo, co miesiąc otrzymywała nagrodę przy czym ostatnia nagroda została wypłacona powódce za grudzień 2018 r.

**Dowód:** - listy płac powódki, k. 24-121

- zeznania świadka M. P., k. 221v.-222v. i nagranie k. 223

- zeznania świadka M. L. (1), k. 243v.-244 i nagranie k. 248

- przesłuchanie za stronę pozwaną P. R., k. 298-299 i nagranie k. 300 oraz

transkrypcja k. 316-321

Średnie jednomiesięczne wynagrodzenie powódki, z ostatnich trzech miesięcy pracy, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 4.039,31 zł brutto.

**Dowód:** - zaświadczenie o wynagrodzeniu powódki, k. 188

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszym postępowaniu powódka domagała się zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa, zarzucając przy tym, że dokonane rozwiązanie umowy było uzasadnione.

Dokonując ustaleń stanu faktycznego w sprawie Sąd oparł się na dowodach

z dokumentów powołanych w treści uzasadnienia albowiem żadna ze stron nie podważyła skutecznie w toku niniejszego postępowania ich wiarygodności i autentyczności, a przy tym także Sąd nie znalazł podstaw do ich zakwestionowania.

Nadto Sąd oparł się na dowodzie z zeznań świadków M. B., M. L. (3), M. P., M. L. (1), A. K., M. L. (2), K. R. i D. W. oraz na dowodzie z przesłuchania powódki oraz słuchanych za stronę pozwaną P. R. i M. W..

Sąd w całości dał przy tym wiarę zeznaniom świadków A. K., M. L. (2) i D. W. bowiem były one spójne, logicznie uzasadnione

i wzajemnie ze sobą korespondowały. Co istotne wskazani świadkowie nie tylko współpracowali z powódką w okresie bezpośrednio poprzedzającym rozwiązanie z nią umowy o pracę ale również, z racji zajmowanych stanowisk, nadzorowali i kontrolowali jej pracę w związku z czym mieli niewątpliwie pełną wiedzę o sposobie wykonywania pracy przez powódkę, istniejących zastrzeżeniach do jej pracy, zawracanych powódce uwagach co do sposobu wykonywania przez nią pracy w tym, w zakresie korzystania z programu Symfonia i o faktycznych przyczynach wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Należy podkreślić, że wszystkie wyżej wymienione osoby (D. W., M. L. (2) i A. K.) współpracowały z powódką na co dzień

i nadzorowały jej pracę, w związku z czym posiadały najlepszą wiedzę, jeżeli chodzi o zakres jej pracy w kontekście wskazanej w treści wypowiedzenia umowy o pracę przyczyny wypowiedzenia.

Z zeznań wskazanych świadków jednoznacznie zaś wynika, że powódka nie korzystała z programu Symfonia w prawidłowy sposób, co przekładało się następnie na niemożność prawidłowego planowania pracy i powstawanie opóźnień w wysyłkach.

W szczególności zaś nie sprawdzała ona na bieżąco danych w programie w konsekwencji czego dochodziło do sytuacji, w których towar, który miał zostać wysłany szybciej leżał, podczas gdy pracownicy zajmowali się towarem, który miał zostać wysłany później. Nadto

z zeznań wskazanych świadków wynika, że powódka jako jedyny lider nie przynosiła na spotkania tj. codzienne zebrania z kierownikiem drukarni raportów – mimo kierowanych do niej próśb w tym zakresie, i co istotne, że zdarzało się również, że powódka nie potrafiła odpowiedzieć na zebraniach na pytania kierownika i podać konkretnych danych dotyczących tego ile pracy zostało po drugiej zmianie, ile pozostało towaru do rozpakowania, czy jest zaległy towar, ile osób jest w pracy w danym dniu. Wskazani świadkowie potwierdzili również, że na pytania kierownika o to co jest do zrobienia powódka odpowiadała, że dużo – mimo oczekiwania od niej konkretnych danych, które mogły być wygenerowane z programu Symfonia i że ma mało ludzi do pracy, a także, że zdarzało się również, że powódka przekazywała jedynie informację, że nie została rozpakowana paleta towarów (podczas gdy mógł być na niej jeden produkt) zaś po zwróceniu jej uwagi, że taka informacja nic nie daje informowała, że tego nie sprawdziła.

Nadto z zeznań wskazanych świadków wynika, że kierownik drukarni wielokrotnie upominał powódkę, aby przychodziła na zebrania przygotowana z wydrukowanym raportem, który to raport generowany był z programu Symfonia.

Co przy tym równie istotne z zeznań świadka A. K. wynika, iż w konsekwencji nieprawidłowości w pracy powódki zmuszona była nawet dwa razy w tygodniu interweniować, aby towar wszedł na produkcję.

Podkreślenia także wymaga, że również świadek D. W. w swoich zeznaniach wskazał, iż średnio dwa razy w tygodniu zwracał powódce uwagę na to, aby w pełni korzystała z programu Symfonia i kierowała się danymi, których dostarcza ten program jednak powódka nie stosowała się do jego poleceń, w konsekwencji czego z opóźnień działu pakowalni musiał tłumaczyć się przed zarządem strony pozwanej.

Zeznania wskazanych świadków znajdowały przy tym także pełne potwierdzenie

w zeznaniach słuchanych za stronę pozwaną P. R. i M. W., którzy potwierdzili istniejące zastrzeżenia do pracy powódki.

Zeznaniom świadków M. B., M. L. (3), M. P., M. L. (1) i K. R. Sąd dał natomiast wiarę jedynie w zakresie w jakim ich zeznania znajdowały potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, w tym zwłaszcza w zeznaniach świadków A. K., M. L. (2) i D. W.. Sąd zaważył w tym zakresie, iż świadkowie M. B., M. L. (3), M. P., M. L. (1) i K. R. nie mieli szczegółowej wiedzy w zakresie sposobu wykonywania pracy przez powódkę i wskazanej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powódce, gdyż zasadniczo nie współpracowali stale i bezpośrednio z powódką. Co równie ważne świadek M. B., M. L. (3), M. L. (1) i K. R. nie pracowali także na stanowisku lidera w związku z czym nie brali także udziału w codziennych zebraniach z kierownikiem i nie mogli mieć także wiedzy o ich przebiegu.

Co prawda świadkowie ci wskazywali w swoich zeznaniach, że nie słyszeli, aby przełożeni mieli zastrzeżenia do pracy powódki oraz podkreślali, że w ich ocenie powódka nie miała problemów z obsługą programu Symfonia i nawet szkolili niektórych pracowników z jego obsługi, jednak nie posiadali oni szczegółowej wiedzy co do sposobu faktycznego wykorzystywania tego programu przez powódkę np. w zakresie generowania raportów i tym samym organizacji pracy w dziale pakowalni.

Odnosząc się do zeznań świadka K. R. wskazać natomiast należy, iż świadek ten zakończył stosunek pracy w marcu 2018 r. zatem nie mógł on mieć żadnej istotnej i bezpośredniej wiedzy co do przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę i to tym bardziej, że jak zeznał świadek D. W. problemy w pracy powódki pojawiły się od lutego 2018 r.

Zeznania powódki, Sąd obdarzył walorem wiarygodności jedynie w zakresie, w jakim znajdowały one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w toku postępowania.

Odnosząc się natomiast do zeznań słuchanych w charakterze strony pozwanej członków zarządu P. R. i M. W. Sąd zważył, iż ich zeznania były spójne, logicznie uzasadnione i korespondowały także z zeznaniami świadków D. W., M. L. (2) i A. K., przez co stanowiły również wiarygodny dowód w sprawie.

Dokonując oceny zasadności żądania pozwu podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązania umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom umowy o pracę, co wynika wprost z treści regulacji art. 32 § 1 k.p., zgodnie z którym każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem.

Podstawę żądania powódki stanowił przepis art. 45 k.p., zgodnie z którym 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 oraz przepis art. 47<sup>1</sup> k.p., zgodnie z którym oArt. 471 [Granice wysokości odszkodowania]

- Orzeczenia: tezowane 54, nietezowane 639
- Komentarze: 55
- Piśmiennictwo : 17
- Monografie: 1
- Praktyczne wyjaśnienia: 4
- Czasopisma: 5
- n.ius: 8

- ius.focus: 3
- Interpretacje: 116
- Tłumaczenia GB DE
- Porównaj
- dszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Z brzmienia powołanego przepisu art. 45 k.p. wynika zatem, iż wypowiedzenie, dla swej skuteczności, musi być prawidłowe zarówno pod względem formalnym jak i merytorycznym - wskazana przyczyna wypowiedzenia musi być uzasadniona i rzeczywista.

Podkreślenia nadto wymaga, iż prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenia tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie bowiem z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej. Nie budzi przy tym wątpliwości, iż wskazana przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna i rzeczywista. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10.05.2000 r. naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 01.10.1997 r. (sygn. akt I PKN 315/97), ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy). Niedopuszczalne są więc również przyczyny enigmatyczne bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę wypowiedzenia mu pracy. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

Co jednak istotne z przepisu art. 30 § 4 k.p. nie wynika, aby warunkiem skuteczności i prawidłowości oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę było wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, które stały się przyczyną wypowiedzenia. Konkretyzacja przyczyny tj. wskazanie konkretnego zdarzenia (zachowania), z którym zarzut ten się łączy, może bowiem wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13.04.2005 r. w sprawie sygn. akt II PK 251/04).

Z powyższego, jednoznacznie wynika zatem, że konkretność wskazania przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w rozumieniu przepisu art. 30 § 4 k.p. należy analizować z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02.09.1998r., I PKN 271/98, OSNAP 1999, nr 18, poz. 577).

W konsekwencji powyższego uznać należy, że naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu, przy czym kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.01.2000 r. w sprawie sygn. akt I PKN 481/99).

Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony może zatem nastąpić tylko z uzasadnionych powodów, które stanowią przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym, a nie tylko faktycznym swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. Warto wskazać, iż w związku z tym, że Kodeks pracy nie zawiera katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umów, jak również nie określa, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione, przesłanki zasadności wypowiedzenia opierają się na ocenach pozaustawowych. Ocena zasadności wypowiedzenia, przysługująca organowi stosującemu prawo, zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

W doktrynie i orzecznictwie w obrębie przyczyn będących podstawą wypowiedzenia umowy o pracę wyróżnia się nie tylko nieprawidłowe wykonywanie obowiązków przez pracownika ale także brak oczekiwanej staranności i samodzielności przy wykonywaniu zadań, brak umiejętności organizacji pracy czy też konieczność zabezpieczenia wykonania zadań pracodawcy. Jak wskazał w tym zakresie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28.09.1976 r. (I PRN 59/76) wypowiedzenie umowy należy uznać za skuteczne, jeżeli jest podyktowane dążeniem (pracodawcy) do zapewnienia lepszej organizacji zadań, stojących przed nim. Z kolei w wyroku z dnia 15.12.1976 r. (I PRN 125/76) Sąd Najwyższy podkreślił, iż wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione w rozumieniu art. 45 k.p., jeżeli pracownik na samodzielnym stanowisku, chociażby nieumyślnie lub nawet bez winy, a tylko z powodu nieudolności, nie osiąga odpowiednich wyników pracy.

Jeżeli bowiem wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy to wypowiedzenie takie należy uznać za uzasadnione. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02.08.1985 r., I PRN 61/85)

Nie budzi zatem wątpliwości, że pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych wyników pracy. Nie można bowiem wymagać od zakładu pracy, by zatrudniał pracownika przez nieograniczony żadnym terminem czas na określonym stanowisku pracy, jeżeli obowiązkom związanym z tym stanowiskiem pracownik nie chce bądź nie może podołać, choćby znajdował się on w trudnej sytuacji osobistej lub rodzinnej. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02.09.1998 r., I PKN 271/98, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29.12.1982 r., I PRN 140/82).

Uwzględniając powyższe rozważania podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż złożone powódce wypowiedzenie było prawidłowe pod względem formalnym. Złożone zostało na piśmie (art. 30 § 3 k.p.), zawierało wskazanie przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) oraz zawierało pouczenie o przysługującym prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.)

W ocenie Sądu dokonane wypowiedzenie było przy tym uzasadnione, zaś wskazana przyczyna miała charakter rzeczywistej i była wskazana precyzyjnie.

Jak wynika z treści wypowiedzenia strona pozwana rozwiązała umowę o pracę z powódką wskazując jako przyczynę: zastrzeżenia do sposobu wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych i oznaczając dalej: „W szczególności – wbrew zaleceniom pracodawcy – ograniczanie i nieskuteczne korzystanie z programu Symfonia, zarządzającego produkcją. Tym samym, hamowanie wdrażania niezbędnych zmian systemowych.”

W pierwszej kolejności wskazać należy, że kryterium konkretności wskazanej przyczyny zostało bez wątpienia spełnione przez pracodawcę - stronę pozwaną.

W oświadczeniu o wypowiedzeniu pracodawca wskazał bowiem w sposób niebudzący żadnych wątpliwości z jakich przyczyn rozwiązuje umowę o pracę oraz czego dotyczą jego zastrzeżenia co do sposobu wykonywania przez powódkę pracy, wyraźnie artykułując na to, iż powódka wbrew zaleceniom pracodawcy ogranicza i nieskutecznie korzysta z programu Symfonia, zarządzającego produkcją.

Wprawdzie w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę pozwany pracodawca nie wskazał konkretnych zachowań powódki wraz z datami, które miałyby uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, niemniej jednak nie miał,

w ocenie Sądu, takiego obowiązku i to tym bardziej, że oznaczoną przyczynę należy

w zakresie jej konkretności ocenić w powiązaniu z wcześniejszą wiedzą powódki odnośnie wskazanej przez pracodawcę przyczyny, którą powódka niewątpliwie - na dzień złożenia jej oświadczenia o wypowiedzeniu – dysponowała.

Wszak jak wynika z przeprowadzonych ustaleń faktycznych była ona wcześniej informowana przez jej przełożonego o zastrzeżeniach co do jej pracy. D. W. zwracał – średnio dwa razy w tygodniu - powódce uwagę na to, aby w pełni korzystała z programu Symfonia (który to program umożliwiał m.in. rejestrację towaru, zleceń (zamówień)

i ich statusu oraz terminu ich wykonania, weryfikację na jakim etapie znajduje się dane zlecenie, ustalenie gdzie jest dany towar, ile czasu oraz osób potrzeba na jego rozpakowanie, jaka jest kolejność zleceń do realizacji) i kierowała się danymi, których dostarcza ten program. Mimo powyższego powódka nie stosowała się jednak do poleceń przełożonego w związku z czym wiele zleceń nie było przygotowanych do wysyłki na czas, nie była zachowana kolejność rozpakowywania towaru do produkcji, zaś powódka realizowała te zadania które wybrała nie zaś te które pokazywał program Symfonia.

Co więcej, w listopadzie 2018 r. doszło do spotkania powódki z przełożonym, na którym poruszono m.in. temat złych metod planowania produkcji przez powódkę i oceny ilości pracy a także korzystania z systemu Symfonia, zaś kierownik wskazał również, że powódka nie przynosi raportów na kolejne zebrania i upomniął powódkę, aby ta zaczęła korzystać w pełni z systemu Symfonia, w szczególności, aby generowała z niego raporty.

Tym samym nie budziło wątpliwości Sądu, iż podana w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie mogła budzić po stronie powódki żadnych wątpliwości co do okoliczności stanowiących podstawę rozwiązania z nią umowy o pracę co w konsekwencji prowadzi do wniosku, że oznaczona w wypowiedzeniu przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę wskazana została w sposób konkretny i precyzyjny.

Powyższe potwierdziła zresztą także sama powódka w toku przesłuchania wskazując, że po wręczeniu jej oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę zapoznała się z nim i rozumiała je, choć nie zgadzała się z nim.

Podana przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była przy tym rzeczywista i uzasadniała wypowiedzenie umowy o pracę.

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe potwierdziło bowiem w sposób niebudzący żadnych wątpliwości fakt, że powódka – mimo, że nie miała żadnego problemu

z obsługą programu Symfonia – to jednak nie korzystała z niego w prawidłowy i pełny sposób, co przekładało się na niemożność prawidłowego planowania pracy i powstawanie opóźnień w wysyłkach. W szczególności zaś powódka nie sprawdzała na bieżąco danych

w programie w konsekwencji czego dochodziło do sytuacji, w których towar, który miał zostać wysłany szybciej leżał, podczas gdy pracownicy zajmowali się towarem, który miał zostać wysłany później. W rezultacie zaś powyższego główny lider na drukarni A. K. zmuszona była nawet dwa razy w tygodniu interweniować, aby towar wszedł na produkcję. Zdarzało się przy tym także, że zlecenia nie wyszły bo nie zdążono ich zapakować. Także D. W. zwracał



– średnio dwa razy w tygodniu - powódce uwagę, aby w pełni korzystała z programu Symfonia i kierowała się danymi, których dostarcza ten program jednak powódka nie stosowała się do poleceń przełożonego w rezultacie czego wiele zleceń nie było przygotowanych do wysyłki na czas, nie była zachowana kolejność rozpakowywania towaru do produkcji, zaś powódka realizowała te zadania które wybrała nie zaś te które pokazywał program Symfonia.

Co równie istotne powódka przychodziła na codzienne, poranne zebrania z kierownikiem drukarni – D. W. bez obowiązkowego raportu, który generowany był z programu Symfonia (co zajmowało około 15 minut), a który był niewątpliwie bardzo istotny skoro kierownik oczekiwał od liderów konkretnych danych

i liczb, aby w ten sposób móc dokładnie zaplanować dzień pracy na danym dziale a w szczególności aby móc skierować odpowiednią ilość pracowników na dany dział w stosunku do przewidzianej tam ilości pracy.

Brak takiego raportu na zebraniu powodował zaś, że powódka nie dysponowała odpowiednią wiedzą na temat stanu zleceń i ilości potrzebnych pracowników i nie była

w stanie podać konkretnych danych dotyczących tego ile pracy zostało po drugiej zmianie, ile pozostało towaru do rozpakowania, czy jest zaległy towar, ile osób jest w pracy w danym dniu.

Co istotne na zebraniach zdecydowano także o tym, który pracownik pozostaje w przypisanym dziale, a który musi się udać celem pomocy do innego działu, przy czym decyzja w tym zakresie podejmowana była po uprzednim wskazaniu przez liderów ile jaki dział ma pracy, ilu ma pracowników w danym dniu, kto jest na urlopie wypoczynkowym i czy są w stanie wyrobić się na czas z pracą a także po przedstawieniu co i z jakiej przyczyny nie zostało zrealizowane poprzedniego dnia.

Kierownik oczekiwał przy tym od liderów konkretnych danych i liczb, aby w ten sposób móc dokładnie zaplanować dzień pracy na danym dziale a w szczególności aby móc skierować odpowiednią ilość pracowników na dany dział w stosunku do przewidzianej tam ilości pracy. Ponieważ jednak powódka jako jedyny lider nie przynosiła na te spotkania raportów a przy tym zdarzało się również, że nie potrafiła odpowiedzieć na zebraniach na pytania kierownika i podać konkretnych danych dotyczących tego ile pracy zostało po drugiej zmianie, ile pozostało towaru do rozpakowania, czy jest zaległy towar, ile osób jest w pracy

w danym dniu, to tym samym uniemożliwiała de facto kierownikowi prawidłową ocenę ilości pracy w dziale powódki i koniecznej ilości pracowników do jej wykonania.

Co ważne, przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe, wykazało także, że bezpośredni przełożony powódki D. W. źle oceniał zarządzenie pakowalnią przez powódkę. Wiele zleceń nie było bowiem przygotowanych do wysyłki na czas i nie była zachowana prawidłowa kolejność rozpakowywania towaru do produkcji.

W konsekwencji powyższego w listopadzie 2018 r. - z uwagi na fakt, że uprzednie rozmowy z powódką nie przynosiły oczekiwanego efektu - bezpośredni przełożony powódki D. W. przeprowadził rozmowę dyscyplinującą z powódką celem omówienia jej pracy, przy czym tematem rozmowy były w szczególności złe metody planowania produkcji przez powódkę i oceny ilości pracy a także korzystania z systemu Symfonia. Nadto kierownik wskazał również, że powódka nie przynosi raportów na kolejne zebrania i upomniał powódkę, aby ta zaczęła korzystać w pełni z systemu Symfonia, w szczególności, aby generowała

z niego raporty a także, aby ta nie obrażała się na planistki. Z przedmiotowego spotkania sporządzona została notatka służbowa, w której wskazano, że przeprowadzono rozmowę

z powódką m.in. w zakresie metod planowania produkcji, korzystania z Symfonii oraz oceny ilości pracy a także, że ustalono po rozmowie, iż powódka będzie pracować z programem Symfonia i korzystać z raportów. Co ważne powódka złożyła podpis pod wskazaną notatką

a zatem potwierdziła przebieg spotkania i poczynione ustalenia.

Od przeprowadzenia tej rozmowy do dnia rozwiązania z powódką umowy o pracę nie się jednak nie zmieniło, czego konsekwencją było podjęcie decyzji o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę.

Wprawdzie w toku postępowania powódka wskazywała, iż strona pozwana miała problemy z obsadą kadrową, co powodowało, że brakowało ludzi do pracy, przez co pewne rzeczy nie mogły być wykonywane na czas, jednak powyższe pozostaje bez znaczenia dla oceny zasadności rozwiązania z powódką umowy o pracę.

Z przeprowadzonych ustaleń faktycznych wynika bowiem, że strona pozwana w razie wzmożonej pracy na danym dziale przenosiła tam innych pracowników, którzy mieli odciążyć dany dział. Takie jednak decyzje zapadały zazwyczaj na codziennych, porannych zebraniach i wymagały przedstawienia rzetelnych i konkretnych informacji o stanie realizacji zamówień na danym dziale. Powódka nie posługując się raportem, nie była w stanie przedstawić faktycznej sytuacji na dziale pakowalni w związku z czym uznać należy, iż ewentualne braki kadrowe na dziale pakowalni były wynikiem jej zaniedbań w zakresie wygenerowania raportu – z programu Symfonia i ustalenia na podstawie danych z tego programu istotnych informacji co do stanu zleceń, terminów ich wykonania i potrzebnej w związku z tym ilości pracowników. Nadto nie bez znaczenia pozostaje fakt, iż to do powódki należało delegowanie pracowników na pozostałe działy firmy, zaś powódka zawsze mogła się sprzeciwić przeciwko przeniesieniu jej pracownika do innego działu, jednak zazwyczaj na prośbę innych liderów wyrażała zgodę na przeniesienie pracownika, przez co zresztą kierownik drukarni miał do powódki pretensje o to, że zbyt łatwo godzi się ona na przeniesienie swojego pracownika, powodując w ten sposób, że praca na dziale pakowalni nie była przez to wykonywana w terminie.

Co również istotne, nie potwierdziło się stanowisko powódki, jakoby prawdziwą przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę była likwidacja jej stanowiska pracy, bowiem przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że na miejsce powódki został zatrudniony nowy pracownik.

Bez znaczenia przy tym, w ocenie Sądu, pozostaje fakt otrzymywania przez powódkę nagród w okresie jej zatrudnienia a to wobec faktu, iż wszyscy pracownicy strony pozwanej otrzymywali comiesięczne nagrody, zaś sam system nagród nie wiązał się z indywidualną oceną pracy danego pracownika ale wiązał się z wykonaniem zadań, które realizowała cała firma a w szczególności drukarnia. W konsekwencji powyższego jeżeli wyniki były zgodne z planem to pracownikom były przyznawane nagrody na podobnych zasadach.

Reasumując, Sąd uznał, iż wskazane powódce przez stronę pozwaną przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę były uzasadnione.

W orzecznictwie dominuje pogląd, że brak oczekiwanej i zalecanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Uzasadniać wypowiedzenie może zarówno jednorazowe zdarzenie ważące negatywnie na ocenie rzetelności i sumienności pracownika oraz właściwego wykonywania przez niego obowiązków, jak też wielokrotne, powtarzalne jego naganne "drobne" zachowania, które u obciążonego ryzykiem pracodawcy, powodują ocenę, że pracownik nie spełni pokładanych w nim oczekiwań.

Odnosząc się jeszcze do samego stanowiska jakie zajmowała powódka tj. lidera pakowalni wskazać należy, iż jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego przy rozstrzygnięciu o zasadności wypowiedzenia umowy pracownikowi zajmującemu stanowisko kierownicze należy stosować ostrzejsze kryteria oceny jego pracy. Oznacza to, że przy wypowiedzaniu umów o pracę osobom zajmującym stanowiska kierownicze przyczyna wypowiedzenia nie musi cechować się szczególną doniosłością. Dodatkowo gdy ta przyczyna jest związana z wykonywaniem przez niego pracy, musi się on liczyć z tym, że jego przełożeni mogą oceniać go dużo bardziej surowo niż pracownika zajmującego niższe stanowisko.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22.10.2015 r. (II PK 265/14) wskazał, że art. 45 k.p. stosuje się również do zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych lub samodzielnych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Osobom na takich posadach stawia się jednak wyższe wymagania niż pozostałym pracownikom. W szczególności powinni oni wykazywać się większą inicjatywą i operatywnością, gdyż przede wszystkim to oni realizują zadania

zakładu wymienione np. w art. 94 k.p. Od dobrej organizacji pracy i sprawnego kierownictwa w znacznej mierze zależą bowiem wyniki działalności zakładu. Zdaniem Sądu Najwyższego pracownicy ci ze względu na zajmowane stanowiska powinni dawać przykład dobrej pracy i właściwej postawy. Odpowiadają także za brak efektów komórki organizacyjnej, którą kierują. Dlatego ich zachowanie musi być oceniane według ostrzejszych kryteriów, co należy też odnieść do jednorazowych drobnych uchybień.

Tym samym przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę należało także uznać za rzeczywistą i uzasadniającą wypowiedzenie powódce umowy o pracę.

Samo wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie naruszało przy tym także treści art. 8 k.p.

Pracownik może wprawdzie dowodzić, że dokonane przez pracodawcę rozwiązanie umowy stanowiło nadużycie prawa podmiotowego ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.07.1984r., I PRN 98/84, OSPiKA 1985, Nr 12, poz. 237; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08.12.2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006, Nr 21–22, poz. 321; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05.12.2007 r., II PK 122/07, Legalis) jednak w niniejszej sprawie powódka zaistnienia takich okoliczności nie wykazała.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak **w punkcie I wyroku** i powództwo, w całości, oddalił.

Orzeczenie o kosztach postępowania, zawarte **w punkcie II wyroku**, Sąd oparł na treści przepisu art. 98 § 1 i § 1<sup>1</sup> zd. I k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), przy czym od kwoty zasądzonej tytułem zwrotu kosztów procesu należą się odsetki, w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, którym je zasądzono, do dnia zapłaty. Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Powódka przegrała niniejszy proces w związku z czym obowiązana była do zwrotu stronie pozwanej kosztów procesu. Na poniesione przez stronę pozwaną koszty złożyło się zaś wynagrodzenie pełnomocnika ją reprezentującego w kwocie 180 zł - ustalone zgodnie z przepisem § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania zawarte **w punkcie III wyroku** znajduje oparcie w art. 108 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. W toku postępowania powódka była zwolniona od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4

powołanej ustawy. Żądanie pozwu podlegało w całości oddaleniu, w związku z czym nie budzi wątpliwości, iż powódka jest stroną, która - w rozumieniu art. 98 k.p.c. - proces przegrała, co winno uzasadniać obciążenie ją kosztami postępowania w zakresie opłaty sądowej. Z dyspozycji art. 113 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wynika jednak, iż nie istnieją podstawy do obciążenia kosztami strony, zwolnionej od kosztów postępowania, która proces przegrała.