

Sygn. akt XP 1145/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 października 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Koziół

Ławnicy: Stefan Majka, Beata Kominiak

Protokolant: Dominika Otmar

po rozpoznaniu w dniu 6 października 2014 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **M. Z.**

przeciwko **(...) sp. z o.o. we W.**

o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

I. zasądza od strony pozwanej (...) sp. z o.o. we W. na rzecz powoda M. Z. kwotę 5.272,95 zł (pięć tysięcy dwieście siedemdziesiąt dwa złote i 95/100) brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem;

II. w pozostałej części powództwo oddala;

III. znosi wzajemnie koszty procesu między stronami;

IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 383 zł tytułem zwrotu części nieuiszczonych kosztów sądowych;

V. odstępuje od obciążania powoda dalszymi kosztami sądowymi;

VI. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 2.12.2013 r. (data nadania przesyłki) powód M. Z. domagał się zasądzenia na jego rzecz od strony pozwanej (...) sp. z o.o. we W. odszkodowania w kwocie 3-miesięcznego wynagrodzenia, tj. w kwocie 15.818,85 zł brutto z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W uzasadnieniu powództwa powód podniósł, że był zatrudniony na stanowisku przedstawiciela handlowego, na czas nieokreślony. Wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny są w ocenie powoda niekonkretne i nieprawdziwe. Żadna z osób wręczających wypowiedzenie nie potrafiła ich rozwinąć. Ponadto pomimo pisemnej prośby powoda nie rozwinęto ich również w późniejszym terminie.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana domagała się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, że dochowała wszystkich wymogów formalnych wymaganych przy wypowiedzeniu i wskazała konkretne i prawdziwe przyczyny. Powód naruszył obowiązki pracownicze, klienci skarżyli się na jego zachowanie, a ponadto odwołał dwa złożone zamówienia i bez poinformowania przełożonego zmienił tzw. trasówkę. Na prośbę powoda wyjaśniono mu przyczyny wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1.01.2013 r., na stanowisku przedstawiciela handlowego, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dowód: świadectwo pracy, umowa o pracę z 1.01.2013 r. - akta osobowe (załącznik), k. 5-8

Średnie wynagrodzenie powoda wynosiło 5.272,95 zł brutto miesięcznie.

Dowód: zaświadczenie k. 31

Klient pozwanej B. M. miał informacje od swoich podwładnych, że powód powiedział im, że „B. M. się go czepia”.

W lipcu 2013 r. B. M. zwrócił się o zmianę opiekuna handlowego z powoda na inną osobę z uwagi na mówieniem nieprawdy przez powoda o B. M. i szkalowaniem B. M. wobec jego pracowników.

Dowód: e-mail z 9.07.2013 r. k. 96

zeznania świadka B. M. k. 97v-99 (płyta CD)

Między podwładnymi B. M. a powodem istniał spór co do zakresu obowiązków przedstawiciela handlowego przy ekspozycji towaru. Powód początkowo odmawiał wykładania towaru podnosząc, że to nie należy do jego obowiązków. Podczas kolejnych wizyt powód dostosował się do wymogów klienta i współpraca dobrze się układała.

Dowód: zeznania świadka B. M. k. 97v-99 (płyta CD)

przesłuchanie powoda k. 154v - 155

Nieporozumienie między powodem a B. M. wynikało z tego, że poprzedni przedstawiciel handlowy wykonywał dodatkową pracę – układał na półkach towar z palet, co nie należało do zwykłych obowiązków przedstawiciela. Klient oczekiwał tego samego od powoda. Przedstawiciele czasem wykonywali dodatkową pracę, aby klient był zadowolony.

Dowód: zeznania świadka A. S. k. 97v-99 (płyta CD)

zeznania świadka A. W. k. 98-99 (płyta CD)

częściowo zeznania świadka D. W. O.k. 98-99 (płyta CD)

częściowo zeznania świadka J. W. k. 98-99 (płyta CD)

przesłuchanie powoda k. 154v - 155

W listopadzie 2013 r. dwa z wysłanych przez powoda zamówień (...)i (...)nie zostały zrealizowane. Pracownik R. P. wskazał w mailu do przełożonej powoda A. F., że nie umie określić, jaka była przyczyna niezrealizowania zamówień. Dodał, że klienci nie byli zablokowani.

Dowód: korespondencja mailowa k. 27-28

zeznania świadek A. F. k. 97-99 (płyta CD)

Niejednokrotnie zdarzało się, że złożone zamówienia nie były realizowane, np. z powodu braków w magazynie lub blokady klienta.

Dowód: zeznania świadek D. W. O. k. 98-99 (płyta CD)

zeznania świadka J. W. k. 98-99 (płyta CD)

zeznania świadek A. C. k. 98-99 (płyta CD)

przesłuchanie powoda k. 154v - 155

Realizacja tych dwóch zamówień (...) i (...) i ich ewentualne odwołanie nie miało żadnego wpływu na wysokość premii powoda.

Dowód: zeznania świadek A. F. k. 97-99 (płyta CD)

przesłuchanie powoda k. 154v - 155

Klient M. J. poinformował w listopadzie 2013 r. przełożonych powoda, że powód nie przekazał mu obiecanej informacji na temat możliwości pozyskania nowych regałów z zatowarowaniem.

Powód informował przełożoną, że nie otrzymał informacji zwrotnej i nie wie, jakie informacje ma przekazać klientowi.

Dowód: korespondencja mailowa k. 29-30, 113-119

zeznania świadek A. F. k. 97-99 (płyta CD)

Klient M. J. nie ma wiedzy, czy powód zaniedbywał w jakikolwiek sposób swoją pracę.

Dowód: zeznania świadka M. J. k. 146-147

Powód zrealizował zadanie KPI 3 w sierpniu 2013 r. w 112%, we wrześniu w 116%, w październiku w 136%, zaś w listopadzie w 243 %.

Dowód: zestawienia „Realizacja zadań” k. 78-81

Powód powinien był konsultować z bezpośrednią przełożoną A. F. zmiany w planie pracy – tzw. trasówce.

Dowód: zeznania świadek A. F. k. 97-99 (płyta CD)

zeznania świadek D. O. k. 98-99 (płyta CD)

przesłuchanie powoda k. 154v - 155

Powód i inni pracownicy nie zgłaszali zmian w trasówce, gdy dotyczyły one jedynie zmiany kolejności klientów danego dnia.

Dowód: zeznania świadka A. S. k. 97v-99 (płyta CD)

zeznania świadek D. O. k. 98-99 (płyta CD)

przesłuchanie powoda k. 154v - 155

Od ok. lipca – sierpnia 2013 r. istniał obowiązek informowania przełożonych o zmianach w trasówce. Część przedstawicieli, np. A. C., rozumiała to jako obowiązek zgłaszania zmiany trasy, część zaś uznawała, że dotyczy to również zmiany kolejności wizyt. Przypominano przedstawicielom, żeby o zmianie kolejności informowali „dla własnego bezpieczeństwa”.

Dowód: zeznania świadka A. W. k. 98-99 (płyta CD)

zeznania świadka J. W. k. 98-99 (płyta CD)

zeznania świadka A. C. k. 98-99 (płyta CD)

zeznania świadka M. C. k. 98-99 (płyta CD)

przesłuchanie powoda k. 154v - 155

Powód nie był informowany przez swoją przełożoną o skargach klientów. Nigdy nie został upomniany ani pouczoney, że powinien zmienić swój stosunek do klientów.

Dowód: przesłuchanie powoda k. 154v - 155

Powód został ukarany karą upomnienia 19.11.2013 r. za niepoinformowanie o zmianie w planie pracy w dniu 6.11.2013 r. Powód nie odwołał się, bo nie pamiętał, czy dzwonił do przełożonej, żeby powiedzieć, że zmienił kolejność jednej wizyty. Powód odwiedził wszystkich klientów zaplanowanych na ten dzień, wypełnił wszystkie obowiązki. W kolejnych dniach powód nie dokonywał żadnych zmian w trasówce.

Dowód: przesłuchanie powoda k. 154v - 155

W dniu 26.11.2013 r. wręczono powodowi pismo o rozwiązaniu umowy o pracę za 1-miesięcznym wypowiedzeniem upływającym z dniem 31.12.2013 r. Jako przyczynę wskazano niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych, polegające na podawaniu nieprawdziwych informacji na temat wykonywania swoich obowiązków pracowniczych i zachowaniu prowadzącym do skarg klientów na sposób wykonywania pracy przez pracownika.

Dowód: pismo z 26.11.2013 r. k. 9

Podczas spotkania A. F. ani L. P. nie wyjaśniły powodowi przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu, chociaż powód o to poprosił.

Dowód: przesłuchanie powoda k. 154v - 155

Tego samego dnia powód zwrócił się o pisemne uzasadnienie przyczyn wypowiedzenia umowy.

Dowód: pismo z 26.11.2013 r. k. 10

Strona pozwana uszczegółowiła przyczyny wypowiedzenia w piśmie z 4.12.2013 r., po wysłaniu pozwu przez powoda. Wskazała, że powód podał jako zrealizowane zamówienia (...) i (...) wysłane do Hurtowni P. K., podczas gdy je odwołał telefonicznie, o czym nie poinformował pracodawcy, nie poinformował przełożonego o zmianie w planie pracy w dniach 4.11-7.11.2013 r. (kara upomnienia z 19.11.2013), a ponadto jego nieprawidłowe zachowanie spowodowało skargi klientów B. M. i M. J..

Dowód: pismo z 4.12.2013 r. – akta osobowe (załącznik)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo co do zasady, a w części także co do wysokości, zasługiwało na uwzględnienie.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd Rejonowy oparł się na niezakwestionowanych przez żadną ze stron dowodach z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powoda oraz przedłożonych dowodach z dokumentów, a także treści zeznań świadków, które były co do zasady zbieżne i wiarygodne. Wyjaśnienia powoda i jego bezpośredniej przełożonej świadek A. F. Sąd również uznał za zasługujące na wiarę w przeważającej części, z uwagi na ich zbieżność z pozostałym materiałem dowodowym sprawy.

Podstawą roszczenia powoda o zapłatę odszkodowania jest przepis art. 45 § 1 k.p., zgodnie z brzmieniem którego, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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 do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Rozważając prawidłowość rozwiązania umowy z powodem przez stronę pozwaną należy na wstępie podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązaniem umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę. Zgodnie bowiem z przepisem art. 32 k.p. każda ze stron stosunku pracy może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na okres próbny bądź na czas nieokreślony. Uprawnienie to jednak po stronie pracodawcy obarczone jest obowiązkiem wskazania na piśmie przyczyn, dla których pracodawca decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Zgodnie bowiem z art. 30 § 4 k.p., oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej.

Przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 04.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 2001.12.06, I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34).

Pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, z. 7, poz. 266). Tak wskazana przyczyna podlega kontroli Sądu z punktu widzenia jej konkretności i rzeczywistości. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 KP.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 641/99) „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 1 października 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.

W ocenie Sądu w rozpoznawanej sprawie pozwany pracodawca nie dopełnił obowiązku wskazania pracownikowi – powodowi - konkretnej przyczyny wypowiedzenia. Powołanie się na enigmatyczne pojęcia „podawania nieprawdziwych informacji” i bliżej niesprecyzowanym „zachowaniu prowadzącym do skarg klientów” nie wypełnia bowiem w żaden sposób obowiązku nałożonego cytowanymi przepisami.

Na podstawie treści wręzonego powodowi wypowiedzenia nie sposób ustalić, o jakie nieprawdziwe informacje chodzi pracodawcy ani jakie zachowania powoda i jakie skargi klientów legły u podstaw wypowiedzenia. Powód wiarygodnie zeznał, że nie zrozumiał przyczyn wypowiedzenia, co potwierdza również jego pisemna prośba o rozwinięcie przyczyn wypowiedzenia, spełniona dopiero po wytoczeniu przez powoda powództwa (przy czym podane przyczyny nadal nie zostały w pełni skonkretyzowane).

Dopiero w toku postępowania sądowego strona pozwana wskazywała na różne stany faktyczne, które miały miejsce w okresie zatrudnienia powoda i usiłowała przypisać im znaczenie prawne w świetle wskazanych w wypowiedzeniu, ogólnych przyczyn. Treść wypowiedzenia w ogóle nie zawiera opisu zarzutów wobec pracy powoda przedstawionych przez stronę pozwaną w odpowiedzi na pozew ani zarzutów sformułowanych przez świadka F. - przełożoną powoda.

W ocenie Sądu, wbrew stanowisku pozwanego, wymóg wskazania przyczyny konkretnej i rzeczywistej przez pracodawcę nie może prowadzić do sytuacji, w której pracownik będzie zmuszony domyślać się w oparciu o okoliczności towarzyszące ustaniu stosunku pracy, czy też istniejące w ostatnim okresie zatrudnienia, czy to właśnie one - lub które z nich - stały się przyczyną zwolnienia go z pracy lub czy przyczyn tych winien szukać gdzie indziej. Nawet jeśli w okresie zatrudnienia pracodawca kierował do pracownika różne uwagi, nie zwalnia to zdaniem Sądu pracodawcy ze wskazania które z tych zastrzeżeń stały się przyczyną rozwiązania umowy o pracę.

Co więcej - strona pozwana nie udowodniła w toku postępowania, a powód temu zaprzeczał, by za wyjątkiem ukarania powoda karą upomnienia za zmianę tzw. trasówki, do powoda kierowane były jakiegokolwiek uwagi do jego pracy, by był on informowany o skargach klientów lub by wyjaśnił przyczyny niezrealizowania zamówień (...) i (...).

Nie sposób również przyjąć, by pracodawca, który jedynie bardzo ogólnikowo wskazał w wypowiedzeniu przyczyny zwolnienia pracownika, mógł dowolnie i bez żadnych ograniczeń w toku procesu o odszkodowanie za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy, wypełniać te przyczyny treścią przez powoływanie licznych zarzutów z całego okresu zatrudnienia pracownika. Taki pracodawca byłby zdaniem Sądu Rejonowego niezasłużenie w nieporównywalnie lepszej sytuacji procesowej od pracodawcy, który prawidłowo, precyzyjnie wskazał w wypowiedzeniu jedną lub kilka przyczyn - on bowiem nie mógłby się powoływać na istnienie innych powodów rozwiązania umowy, będąc zobowiązany do udowodnienia istnienia przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. Jak wyżej wskazano, zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu.

Tymczasem skarga B. M. była zgłoszona w lipcu 2013 r., jej słuszność nie została w żaden sposób wyjaśniona przez pracodawcę, a powód racjonalnie i wiarygodnie wyjaśnił, na jakim tle doszło do nieporozumienia - klient oczekiwał od niego, że - podobnie jak poprzedni przedstawiciel - powód wykona dodatkową pracę przy rozładowywaniu towaru. Co więcej, powód dostosował się do wymogów klienta i dalsza współpraca układała się bez zarzutu, co B. M. potwierdził w toku przesłuchania. O tym zaś, że pismo klienta M. J. dotyczące braku informacji o regałach, której powód sam nie mógł uzyskać od przełożonych, zostało potraktowane jako skarga, powód nie miał żadnej wiedzy.

Uznając, że przyczyny wskazane w treści dokumentu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem za wypowiedzeniem nie spełniają wymogu konkretności i jasności i nie umożliwiają powodowi podjęcia skutecznej obrony (co do zasady powód już w pozwie obowiązany był wskazać wszystkie twierdzenia i dowody na poparcie swoich twierdzeń, w niniejszej sprawie powód nie miał zaś żadnej możliwości wyczerpującego odniesienia się do tak ogólnikowo określonych w wypowiedzeniu przyczyn), Sąd Rejonowy, mając na względzie przytoczone przez stronę pozwaną orzecznictwo Sądu Najwyższego (por. I PKN 670/99 - wyrok z dnia 26.05.2000 r., II PK 236/04 - wyrok z 17.02.2005), dopuszczające w niektórych (wyjątkowych) przypadkach spełnienie wymogu uzasadnienia wypowiedzenia w inny sposób niż przez wskazanie przyczyny wypowiedzenia w jego treści, zbadał ponadto okoliczność, czy powodowi w jakikolwiek inny sposób wskazano konkretne przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę, w szczególności czy istnieje inny, wcześniejszy lub równoległy z wypowiedzeniem dokument zawierający konkretne zarzuty wobec pracy powoda, np. ocena jego pracy z okresu bezpośrednio poprzedzającego rozwiązanie umowy, pismo wzywające powoda w bezpośrednim okresie przed wypowiedzeniem do poprawy jakości pracy

wskazujące na możliwość rozwiązania umowy w sytuacji dalszego niespełniania tych czy innych konkretnych oczekiwań złożone do akt osobowych, lub też czy pracodawca ustnie poinformował szczegółowo powoda o tym, z jakich dokładnie przyczyn zostaje on zwolniony z pracy.

Zgromadzony materiał dowodowy pozwolił zdaniem Sądu Rejonowego na jednoznaczne ustalenie, że powód nie został zapoznany z konkretnymi przyczynami wypowiedzenia nie tylko w treści wypowiedzenia, ale również w żaden inny sposób. Strona pozwana nie poinformowała powoda o konkretnych zarzutach w żadnym dokumencie doręczonym mu w okresie bezpośrednio poprzedzającym zwolnienie. Powód wyjaśnił, że żadne konkretne przyczyny wypowiedzenia nie zostały mu wskazane, przez co jeszcze tego samego dnia złożył pismo z prośbą o ich rozwinięcie. Ciężar wykazania, że powodowi przedstawiono w ten czy inny sposób konkretne przyczyny rozwiązania umowy, spoczywał w niniejszej sprawie na stronie pozwanej. Wobec zaprzeczenia przez powoda, by kiedykolwiek ustnie przedstawiono mu konkretnie przyczyny rozwiązania umowy, uznać należało, że strona pozwana nie wykazała, by poinformowała powoda o konkretnych przyczynach rozwiązania umowy. Ponadto podkreślić należy, że doprecyzowanie konkretnej przyczyny rozwiązania umowy w inny sposób niż przez wskazanie jej w treści wypowiedzenia jest możliwe tylko w wyjątkowych sytuacjach. Zdaniem Sądu Rejonowego z takimi sytuacjami mamy do czynienia, gdy istnieje jedna, ewidentna przyczyna rozwiązania stosunku pracy, nie zaś gdy jest tych przyczyn kilka i gdy związane są one z całym przebiegiem zatrudnienia pracownika lub jego znacznym okresem, i kiedy pracownik musi się domyślać, które z ewentualnych zarzutów stały się przyczyną rozwiązania z nim stosunku pracy.

W świetle powyższych rozważań zbędne dla rozstrzygnięcia sprawy było roztrząsanie prawdziwości rzekomych powodów zwolnienia powoda, wskazanych konkretnie dopiero w odpowiedzi na pozew i w zeznaniach świadków A. F.. Na marginesie stwierdzić jednak dodatkowo należy, że pozwana nie wykazała, by powód rzeczywiście odwołał dwa sporne zamówienia E. ani by zachowywał się przed zwolnieniem w sposób skutkujący uzasadnionymi skargami klientów – jedyna pismo klienta, jakie można potraktować jako rzeczywistą skargę, zostało wysłane przez B. M. wiele miesięcy wcześniej i w czasie wręczania powodowi wypowiedzenia współpraca między powodem a pracownikami B. M. od dawna układała się dobrze. Odnosząc się zaś do zarzutu zmiany trasówki wskazać należy, że po pierwsze nijak nie mieści się on zdaniem Sądu Rejonowego w treści zarzutu „podawania nieprawdziwych informacji”, a ponadto co do istnienia obowiązku informowania o zmianie kolejności wizyt (nie zmianie odwiedzanych danego dnia klientów) zeznania pracowników strony pozwanej nie były jednolite. Część przedstawicieli rozumiała wprowadzony w połowie roku obowiązek informowania o zmianie trasówki jako obowiązek informowania o najmniejszej nawet zmianie, cześć, jak A. C., uznawała, że obowiązek informacji dotyczy tylko zmiany trasy, a nie zmiany kolejności klientów zaplanowanych na dany dzień. Powód przyznał, że były do przedstawicieli kierowane przypomnienia, żeby „dla swojego bezpieczeństwa” informowali o wszystkim, podniósł jednak jednocześnie, że zmienił trasę tylko raz, 6.11.2013 r., nie pamiętał, czy o tym poinformował, więc się nie odwołał od kary upomnienia, a w kolejnych dniach „pilnował się” i żadnych zmian do trasówki nie wprowadzał.

Wniosek powoda o dopuszczenie dowodu z billingu jego telefonu na okoliczność, czy dzwonił do przełożonej 6.11.2013 r. podlegał oddaleniu, jako nieistotny dla rozstrzygnięcia wobec uznania przyczyn wypowiedzenia za niekonkretne. Ponadto przeprowadzenie tego dowodu nie doprowadziłoby do ustalenia treści ewentualnej rozmowy między powodem a jego przełożoną.

Z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 5.272,95 zł brutto, stanowiącą jednokrotność wyliczonego przez stronę pozwaną i niekwestionowanego przez powoda średniego miesięcznego wynagrodzenia za pracę liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, w pozostałej części powództwo zaś jako nieuzasadnione w punkcie II oddalił. W świetle art. 47¹ k.p. powodowi, który pracował u strony pozwanej przez rok, przysługiwało odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Powołany przepis dopuszcza przyznanie odszkodowania wyższego – do trzech miesięcy, nie wskazując przesłanek, zaś doktryna doprecyzowuje, że należy mieć na uwadze staż pracy pracownika i jego sytuację. Staż pracy powoda nie zbliżał się nawet jednak do 3 lat, zaś jego sytuacji Sąd

z żadnych względów nie uznał za szczególną, uzasadniającą przyznanie odszkodowania w wysokości wyższej niż jednomiesięczne.

Zgodnie z art. 98 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Zgodnie zaś z art. 100 k.p.c., w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań, koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznacznej części żądania, albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. W punkcie III sentencji wyroku Sąd na podstawie art. 100 k.p.c. zniósł wzajemnie koszty procesowe między stronami, mając na uwadze, że powód wygrał powództwo co do zasady i w 1/3 co do wysokości, a wysokość odszkodowania (czy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia czy wyższej) zależała w niniejszej sprawie od oceny Sądu.

W pkt IV sentencji wyroku nieuiszczonymi przez powoda kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 100 k.p.c., który statuuje zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, obciążył w 1/3 stronę pozwaną, nakazując jej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia kwoty 383 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa, tj. części (1/3) opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy, tj. 264 zł oraz części (1/3) kosztów świadka B. M., tj. kwoty 119 zł.

W punkcie V wyroku Sąd na podstawie art. 113 u.k.s.c. odstąpił od obciążania powoda dalszymi kosztami sądowymi w części, w jakiej powód przegrał postępowanie z uwagi na jego ustawowe zwolnienie od kosztów sądowych i brak okoliczności szczególnych uzasadniających obciążenie pracownika zwrotem wydatków świadka (art. 97 u.k.s.c.).

W punkcie VI wyroku Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności w całości, jako że zasądzona kwota stanowi równowartość średniego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.