

Sygn. akt: X P 613/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 czerwca 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: Mirosława Zarzycka, Bożena Sawicka - Woźniak

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 czerwca 2017 r we W.

sprawy z powództwa P. P.

przeciwko (...) spółka z o.o. we W.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) spółka z o.o. we W. na rzecz powoda P. P. kwotę 15.000 zł (piętnaście tysięcy złotych) tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 24 września 2015 r. do dnia zapłaty;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieście) kwotę 4.568,79 zł tytułem kosztów sądowych, w tym kwotę 750 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy;

IV. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.000 zł.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 13 lipca 2015 r. (data stempla pocztowego) powód P. P. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. we W. kwoty 15 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (k. 3 – 5).

W uzasadnieniu powód wskazał, że był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 9 kwietnia 2015 r. Pismem z dnia 30 czerwca 2015 r., doręczonym powodowi w dniu 1 lipca 2015 r., pracodawca złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu dyscyplinarnym umowy o pracę z winy pracownika. W uzasadnieniu pozwana spółka wskazała, że przyczyną rozwiązania umowy jest rażące niedbalstwo i narażenie spółki na koszty związane z błędnie wykonanymi rysunkami technicznymi, co doprowadziło do wielu źle wykonanych zleceń, przez co spółka poniosła ogromne straty materialne i wizerunkowe. Ponadto w uzasadnieniu wskazano, że powód otrzymał naganą ustną, kiedy błędnie obliczył ugięcie dwuteownika i spółka po raz pierwszy poniosła stratę.

W ocenie powoda rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło niezgodne z prawem i jest niezasadne. Powód podniósł, że nie otrzymał nigdy kary nagany od pracodawcy, ponadto swoje obowiązki pracownicze wykonywał należycie i sumiennie,

a rysunki techniczne były sporządzone zgodnie ze sztuką i pod nadzorem przełożonych. Jeżeli pojawiały się błędy, to były one w granicach dopuszczalnego marginesu błędu, a pozwana spółka nie poniosła strat z tego powodu.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana, (...) Sp. z o.o. we W., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (k. 31 – 32).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie pozwana wskazała, że rozwiązała z powodem stosunek pracy w trybie natychmiastowym, zarzucając powodowi m.in. rażące niedbalstwo. Powód zatrudniony był u pozwanej jako konstruktor. Głównym profilem działalności pozwanej spółki jest produkcja aluminiowych zabudów samochodowych oraz samochodów specjalnych pomocy drogowych. Po rozpoczęciu zatrudnienia powód dostał do dyspozycji w pełni wyposażone stanowisko pracy, a także, na prośbę powoda, dodatkowy monitor. W CV powód napisał, że posiada biegłą umiejętność obsługi programów inżynierskich: I. 2011pl, 2012, A-C. 2006pl, Mechanika l2004pl, A-C. M. 2012pl, C. v5r19, SolidWorks 2009 wraz ze środowiskiem MES, a także dobrą umiejętność obsługi programów A. 11, S. 2014 wraz ze środowiskiem MES, N. F. 2.o. Pomimo tego pracodawca zaczął się dopatrywać nieprawidłowości w rysunkach wykonywanych przez powoda. M.in. powód błędnie obliczył ugięcie dwuteownika, co spowodowało dla pozwanej szkodę, albowiem uległ zniszczeniu materiał, którego nie można już było zwrócić. Wówczas pracodawca przeprowadził z powodem rozmowę dyscyplinującą, którą w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca nazwał naganą ustną. Pomimo rozmowy dyscyplinującej powód w dalszym ciągu niewłaściwie wykonywał obowiązki pracownicze, co polegało na błędnym wykonywaniu rysunków. Na podstawie rysunków powoda dokonano wycięcia elementów zabudowy pojazdu. Po przeprowadzonym wycięciu okazało się, iż poszczególne elementy nie nadają się do montażu, bowiem do siebie nie pasują (różnice w wymiarze 3D odbiegały od projektu matrycy nawet do 2 – 3 cm). Pracodawca zwrócił się do powoda o sporządzenie rysunków w wymiarze 2D. Po wycięciu okazało się, że zauważalne są błędy w granicach nawet do 10 cm.

Pozwana wskazała, że nie może pozwolić sobie na wadliwe wykonanie elementów zabudowy, dlatego też dalsza współpraca z powodem jest niemożliwa.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana prowadzi działalność gospodarczą w formie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością pod firmą (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W..

Przedmiotem działalności strony pozwanej jest m.in. obróbka metali i nakładanie powłok na metale, obróbka mechaniczna elementów metalowych, produkcja pojemników metalowych, produkcja samochodów osobowych, produkcja pojazdów samochodowych przeznaczonych do przewozu towarów, produkcja pozostałych pojazdów samochodowych, produkcja nadwozi do pojazdów silnikowych, produkcja przyczep i naczep, odzysk surowców z materiałów segregowanych.

Dowód: Wydruk z KRS nr (...) – stan na dzień 22.10.2015 r. (k. 33 – 36)

Powód P. P. został zatrudniony przez stronę pozwaną na podstawie umowy o pracę z dnia 17 lutego 2015 r., zawartej na okres próbny od dnia 9 marca 2015 r. do dnia 8 kwietnia 2015 r., a następnie na podstawie umowy o pracę z dnia 9 kwietnia 2015 r., zawartej na czas określony do dnia 8 kwietnia 2016 r.

W umowie o pracę z dnia 9 kwietnia 2015 r. strony przewidziały możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Powód został zatrudniony na stanowisku konstruktora w pełnym wymiarze czasu pracy. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 5 000 zł brutto (3 550,20 zł netto).

W okresie od dnia 1 lipca 2015 r. do dnia 24 lipca 2015 r. powód był niezdolny do pracy z powodu choroby.

Dowód: Akta osobowe powoda (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- umowa o pracę z dn. 17.02.2015 r. na okres próbny;
- umowa o pracę z dn. 09.04.2015 r. na czas określony.

Zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu z dn. 19.10.2015 r. (k 37)

Zaświadczenie lekarskie (...) (k. 38)

Podstawowym zadaniem realizowanym przez powoda na stanowisku konstruktora było sporządzanie rysunków technicznych, na podstawie których wycinane były elementy konstrukcyjne. W tym celu powód dokonywał samodzielnie pomiaru tzw. matryc (specjalnych konstrukcji w formie metalowego stelaża, przystosowanych do montowania na nich detali składowych zabudowy w celu ich spawania oraz montowania pozostałych elementów), na których miały zostać zamontowane elementy narysowane przez powoda a następnie wycięte.

Pracownicy wykonujący elementy na podstawie rysunków przekazanych przez powoda dostrzegali w rysunkach błędy, o czym informowali przełożonego, P. S.. Pracownicy ci zmuszeni byli wówczas do poprawiania wyciętych detali bądź, jeśli nie było możliwości poprawy detalu, do wyrzucania elementów wykonanych na podstawie wadliwego rysunku.

Po nieprawidłowym wykonaniu w kwietniu 2015 r. rysunku dwuteownika z powodem przeprowadzona została rozmowa dyscyplinująca.

W okresie zatrudnienia powód nie zgłaszał nigdy przełożonym, że ma problemy z obsługą któregoś z programów służących do wykonywania rysunków technicznych.

W czerwcu 2015 r. na podstawie rysunków technicznych 2D wykonanych przez powoda pracownicy pozwanej spółki wycięli na maszynie (...) elementy do zabudowy samochodu klienta. Montaż elementów w samochodzie klienta miał się odbyć dzień później. Po wycięciu elementów okazało się, że mają one nieprawidłowe wymiary i kształty. Pracownicy spółki musieli więc wycinać elementy ręcznie, na podstawie wzorów, a nie rysunków technicznych, co zajmowało dużo więcej czasu niż praca maszyny.

Po tym zdarzeniu przełożony powoda, D. W., skontrolował sporządzone przez powoda rysunki 3D. W niektórych rysunkach stwierdzono błędy pomiarowe powyżej 5 mm.

Dowód: Zeznania świadka D. F. (k. 73, 73v; płyta CD)

Zeznania świadka R. F. (k. 73v; płyta CD)

Zeznania świadka R. S. (k. 73v, 74; płyta CD)

Zeznania świadka D. W. (k. 74; płyta CD)

W okresie zatrudnienia u strony pozwanej powód wykonał 91 rysunków, które dotyczyły m.in. zabudowy do trzech pojazdów: F. (...), F. (...) i M. (...). W 63 rysunkach sporządzonych przez powoda znajdowały się błędy, które dotyczyły przede wszystkim wartości liczbowych wymiarów. Niektóre rysunki, np. rysunek o numerze (...)01, opisany jako Blacha mocująca 260x150 gr.8 były przez powoda poprawiane kilkakrotnie, i za każdym razem w dalszym ciągu były błędne. W rysunkach powoda uwagę zwracał fakt niedokładności przebiegu linii konturowych krzywych oraz niedokładności położenia otworów pod śruby mocujące blachy obudowy do konstrukcji.

Ponadto większość rysunków wykonana została bez różnicowania grubości linii (linie konturowe były takiej samej grubości jak linie wymiarowe).

Dowód: Opinia biegłego sądowego prof. dr hab. inż. K. J. (k. 206 – 237)

Dokumentacja fotograficzna (płyta CD – koperta k. 39)

Rysunki techniczne (k. 79 – 168)

Faktury VAT (k. 171 – 174)

W dniu 30 czerwca 2015 r. w trakcie spotkania, w którym udział brał powód, D. K. (prezes zarządu pozwanej spółki), D. W. i R. S., powodowi zostało przedstawione oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Powód zapoznał się z treścią oświadczenia ale odmówił jego podpisania. W tym samym dniu pracodawca nadał przedmiotowe oświadczenie na adres powoda listem poleconym. Powód odebrał przesyłkę w dniu 1 lipca 2015 r.

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika pracodawca wskazał, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest rażące niedbalstwo i narażenie spółki na koszty związane z błędnie wykonanymi rysunkami technicznymi, co doprowadziło do wielu źle wykonanych zleceń, przez co spółka poniosła ogromne straty materialne jak i wizerunkowe wobec swoich kontrahentów. Pracodawca dodał, że powód otrzymał wcześniej naganę ustną, kiedy to błędnie obliczył ugięcie dwuteownika i spółka po raz pierwszy poniosła ogromną stratę, ponieważ nie dało się zwrócić zamówionego towaru.

Oświadczenie pracodawcy zawierało pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania do sądu pracy.

Dowód: Zeznania świadka R. S. (k. 73v, 74; płyta CD)

Zeznania świadka D. W. (k. 74; płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 189; płyta CD)

Przesłuchanie strony pozwanej (k. 189, 190; płyta CD)

Rozwiązanie dyscyplinarne umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika z dn. 30.06.2015 r. wraz z (...) (w aktach osobowych powoda – w załączeniu do akt sprawy)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo podlegało uwzględnieniu jako zasadne.

W niniejszym postępowaniu powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 15 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Materialnoprawną podstawę roszczenia powoda stanowi przepis art. 56 § 1 k.p., w myśl którego pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Zgodnie z art. 58 zd. 2 k.p., jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia należało ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy rozwiązanie spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia, zachowania terminu), a następnie – jeżeli zostały zachowane wszelkie wymagania formalne – czy podana przyczyna rozwiązania umowy była rzeczywista i prawdziwa. Ponadto rolą Sądu było zbadanie, czy wskazana przyczyna rozwiązania umowy uzasadniała zastosowanie trybu z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd zważył w pierwszej kolejności, że strona pozwana dochowała wszelkich przewidzianych prawem wymogów formalnych, dotyczących rozwiązywania umów o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Oświadczenie pracodawcy zostało złożone w formie pisemnej, do czego zobowiązuje art. 30 § 3 k.p., ponadto, w zgodzie z art. 30 § 4 k.p., wskazana została przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Oświadczenie pracodawcy zawierało także pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania do sądu pracy.

Co do pierwszej części treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia tj. co do zarzutu „rażącego niedbalstwa i narażenia spółki na koszty związane z błędnie wykonanymi rysunkami technicznymi, co doprowadziło do wielu źle wykonanych zleceń, przez co spółka poniosła ogromne straty materialne jak i wizerunkowe wobec swoich kontrahentów” nie doszło do naruszenia przepisu art. 52 § 2 k.p., zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Jak wynika z przeprowadzonego w niniejszej sprawie postępowania dowodowego, o nieprawidłowościach w sporządzanych przez powoda rysunkach technicznych, pracodawca powziął wiedzę w miesiącu czerwcu 2015 r., kiedy przełożony powoda, D. W., dokonał sprawdzenia rysunków powoda. Doręczone powodowi najpóźniej w dniu 1 lipca 2015 r. oświadczenie pracodawcy mieściło się w miesięcznym terminie, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. Natomiast Sąd nie wziął pod uwagę treści drugiej części zarzutu tj. wskazania, że: „powód otrzymał wcześniej naganę ustną, kiedy to błędnie obliczył ugięcie dwuteownika i spółka po raz pierwszy poniosła ogromną stratę, ponieważ nie dało się zwrócić zamówionego towaru”, gdyż zdarzenie to miało miejsce w kwietniu 2015 r. za które to zdarzenie powód został wcześniej ukarany, zatem nie może stać się to podstawą do uznania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na upływ 1-miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p.

Odnosząc się do wymogu przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. wskazać należy, że dla uznania, że pracodawca spełnił rzeczony wymóg konieczne jest, by wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę była konkretna i rzeczywista. Jak słusznie zważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) 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 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 (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

W ocenie Sądu kryterium konkretności wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie zostało w niniejszej sprawie spełnione. Wskazanie jako przyczyny: „rażące niedbalstwo i narażenie spółki na koszty związane z błędnie wykonanymi rysunkami technicznymi, co doprowadziło do wielu źle wykonanych zleceń, przez co spółka poniosła ogromne straty materialne jak i wizerunkowe wobec swoich kontrahentów” zdaniem Sądu nie jest spełnieniem wymogów konkretności przyczyny rozwiązania umowy o pracę, w szczególności w trybie art. 52 kp.

W ocenie Sądu, zarzuty pod adresem powoda w oświadczeniu pracodawcy z dnia 30 czerwca 2015 r. zostały sformułowane w sposób ogólny, bez wskazania konkretnych zachowań pracownika, które miałyby stać się podstawą do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Wprawdzie jak twierdził świadek D. W., w momencie, w którym powód otrzymał od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powód był świadomy, co leżało u podstaw podjętej przez pracodawcę decyzji, jednak Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka w tym zakresie. Świadek D. W. wskazał, że w dniu 30 czerwca 2015 r., w trakcie spotkania na którym powodowi wręczono oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, z którym powód się zapoznał, ale którego odbioru nie poświadczył, pracodawca w osobie prezesa zarządu pozwanej spółki wyjaśnił powodowi, jakie są szczegółowe zarzuty pod adresem powoda. Sąd jednak nie dał wiary zeznaniom świadka i strony pozwanej, że szczegółowo wyjaśnili oni powodowi przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę. Wprawdzie, jak wskazał powód,

ok. 2 – 3 dni przed rozwiązaniem stosunku pracy powód otrzymał od pracodawcy polecenie wykonania dwóch zadań, które, jak wyjaśnił: nie poszły, a ponadto była weryfikacja zadań wykonanych przez mnie. Na następny dzień po montażu dowiedziałem się, że źle to wykonałem, jednak w ocenie Sądu, z pewnością uchybienia wskazywane powodowi przez pracowników strony pozwanej nie były tego rodzaju, że uzasadniałyby rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Strona pozwana twierdzi, że powód był świadomy, że jego rysunku techniczne zawierają błędy, jednak w ocenie powoda, co wynika jednoznacznie z zeznań powoda, nieprawidłowości w wykonanych rysunkach technicznych mieściły się w granicy błędu. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę wprawdzie może zaś być zakomunikowana w inny sposób niż w oświadczeniu woli podmiotu zatrudniającego, w tym ustnie, w trakcie rozmowy z pracownikiem, lecz ciężar dowodu w tym zakresie spoczywa na stronie pozwanej. Natomiast w toku postępowania strona pozwana nie wykazała, aby powód miał świadomość tego rodzaju błędów w pracy, że uzasadniałoby to uznanie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a w szczególności poniesienia przez stronę pozwaną wskazywanych „ogromnych strat materialnych jak i wizerunkowych wobec swoich kontrahentów”. Wręcz przeciwnie, nawet w toku postępowania sądowego, strona pozwana nie wykazała żadnego rodzaju strat ani finansowych, ani też wizerunkowych wywołanych przez powoda.

Powód, w ocenie Sądu, nie miał więc realnej możliwości dokonania racjonalnej oceny faktycznego istnienia przyczyny i podjęcia decyzji, czy zasadnym jest zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy – co też powód uczynił, inicjując postępowanie w niniejszej sprawie. Zatem należy uznać, że przyczyna była zbyt ogólna, a strona pozwana nie wykazała, aby skonkretyzowała tę przyczynę w wystarczający sposób ustnie, w inny sposób, niż w samej treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Odnosząc się do kryterium rzeczywistości wskazanej przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę Sąd zważył, że z przeprowadzonego w niniejszym postępowaniu dowodu z opinii biegłego sądowego jednoznacznie wynika, iż w rzeczywistości rysunki techniczne sporządzone przez powoda zawierały pewnego rodzaju błędy. W okresie zatrudnienia u strony pozwanej powód wykonał 91 rysunków, które dotyczyły m.in. zabudowy do trzech pojazdów: F. (...), F. (...) i M. (...). W 63 rysunkach sporządzonych przez powoda znajdowały się błędy, które dotyczyły przede wszystkim wartości liczbowych wymiarów. Niektóre rysunki, np. rysunek o numerze (...)01, opisany jako Blacha mocująca 260x150 gr.8 były przez powoda poprawiane kilkakrotnie, i za każdym razem w dalszym ciągu były błędne. W rysunkach powoda uwagę zwracał fakt niedokładności przebiegu linii konturowych krzywych oraz niedokładności położenia otworów pod śruby mocujące blachy obudowy do konstrukcji. Ponadto większość rysunków wykonana została bez różnicowania grubości linii (linie konturowe były takiej samej grubości jak linie wymiarowe).

Jak wskazał biegły sądowy, błędy w wymiarach detali powinny zostać wykryte przez konstruktora już na etapie zestawienia komponentów zabudowy samochodu, czyli tworzenia rysunku zestawieniowego 3D z utworzonych wcześniej rysunków 2D. Wtedy też (na etapie projektowania, a nie dopiero na etapie produkcji) takie usterki powinny być skorygowane, bowiem taką możliwość stwarza wykonywanie rysunków technicznych (projektowanie) 3D oraz tzw. rendering. Tymczasem w stanie faktycznym niniejszej sprawy powód nie wychwycił błędów w sporządzanych rysunkach. Błędy te wychodziły na jaw dopiero w momencie wycięcia na ich podstawie detali.

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca zarzucił powodowi błędne wykonywanie rysunków technicznych, nie wskazując jednak ani których rysunków to dotyczy, ani też jakie były konsekwencje dla pracodawcy w związku z tymi błędami w rysunkach.

Pracodawca wskazał ponadto w treści oświadczenia, że zaniechania powoda doprowadziły do wielu źle wykonanych zleceń oraz do ogromnych strat materialnych i wizerunkowych. W ocenie Sądu tej okoliczności pozwana spółka nie zdołała w niniejszym postępowaniu dowieść w żaden sposób. Odnosząc się do źle wykonanych zleceń strona pozwana ograniczyła się w zasadzie do wskazania trzech zleceń, których wykonanie okazało się niemożliwe bądź utrudnione z uwagi na nieprawidłowości w sporządzonych przez powoda rysunkach. Zlecenia te obejmowały wykonanie: dwuteownika, zabudowy samochodu dla klienta w czerwcu 2015 r. i zabudowy samochodu służbowego, przy czym

dwuteownik został przez powoda narysowany, a następnie wykonany jeszcze w kwietniu 2015 r., i już w tym miesiącu pracodawca powziął wiedzę o uchybieniach po stronie powoda, a zatem okoliczność dotycząca dwuteownika nie mieści się w miesięcznym terminie z art. 52 § 2 k.p. Pozostałych dwóch zleceń nie sposób zaś zakwalifikować do kategorii „wielu źle wykonanych zleceń”. Ponadto strona pozwana ograniczyła się do ogólnikowych stwierdzeń dotyczących „ogromnych strat materialnych”, nie wykazując w szczególności, w jakiej wysokości straty poniosła. Dowodem na poniesienie przedmiotowych „ogromnych” strat nie mogą stanowić w ocenie Sądu przedłożone przez stronę pozwaną faktury VAT, bowiem stanowią one dowód na poniesienie przez pozwaną spółkę kosztu zakupu materiału, co nie jest równoznaczne z poniesieniem przez spółkę strat materialnych.

Przechodząc do badania merytorycznej zasadności rozwiązania przez pracodawcę z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wskazać należy, że w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis ten nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269). Z powyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzając zagrożenie dla interesów pracodawcy. Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszanie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Wskazać należy dalej, że mimo braku choćby przykładowego katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych, określonego przez ustawodawcę, miejsce szczególne wśród przepisów określających powinności pracownika zajmuje przepis art. 100 k.p. Formułuje on uniwersalne standardy zachowań pracowników w stosunkach pracy, którym zazwyczaj, ze względu na ich doniosłość dla zabezpieczenia prawidłowego przebiegu procesów pracy, można nadać cechę podstawowości. W § 1 cytowanego artykułu przewidziano, iż pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W § 2 rzeczonego przepisu ustawodawca wskazał do czego w szczególności zobowiązany jest pracownik. Pracodawca przywołał m.in. obowiązek przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.), przestrzegania ustalonego w zakładzie pracy porządku (art. 100 § 2 pkt 2 k.p.) oraz obowiązek dbania o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Zakres podstawowych obowiązków pracowniczych jest też z reguły uszczegóławiany przez pracodawcę poprzez wskazanie pracownikowi, jaki jest zakres obowiązków przypisanych do danego stanowiska pracy. Co prawda w niniejszej sprawie pracodawca nie przedłożył powodowi zakresu obowiązków pracowniczych ujętych w formie pisemnej, to jednak nie budzi wątpliwości, że obowiązkiem pracowniczym powoda na stanowisku konstruktora było przede wszystkim sporządzanie rysunków technicznych na podstawie samodzielnie przeprowadzonych pomiarów.

Jak wynika z materiału dowodowego w sprawie, w wielu rysunkach technicznych sporządzonych przez powoda znajdowały się błędy, dotyczące w szczególności wartości liczbowych wymiarów.

Sąd wyraża jednak przekonanie, że uchybieniem powoda nie sposób przypisać przymiotu ciężkości naruszenia, stanowiącego jedną z przesłanek możliwości zastosowania trybu rozwiązania umowy o pracę z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. mogą być jedynie szczególnego rodzaju zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997, sygn. akt I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396). W każdym

przypadku oceny ciężkości naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego decydującym kryterium jest wina po stronie pracownika. Zarówno w doktrynie jak i orzecznictwie prawa pracy akceptowany jest przy tym pogląd, że ciężkie naruszenie będzie miało miejsce w przypadku zaistnienia winy umyślnej lub przynajmniej rażącego niedbalstwa.

Jak wskazał Sąd Najwyższy wyroku z dnia 20 grudnia 2013 r. (sygn. akt II PK 81/13, Legalis), wina umyślna i rażące niedbalstwo są to dwie odrębne postaci winy. Rażące niedbalstwo, to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 K.P.) jest zaś postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że zachowanie powoda może podlegać ocenie jedynie w kategoriach ewentualnego rażącego niedbalstwa. Nie można bowiem uznać, by powód w sposób celowy chciał przez swoje uchybienia wyrządzić szkodę pracodawcy ani by świadomie się na to godził. Postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie nie wykazało tej postaci winy po stronie powoda.

Wina nieumyślna w postaci niedbalstwa polega zaś na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć, a niedbalstwo to będzie rażące wówczas, gdy pracownika cechuje wyjątkowo lekceważący stosunek do jego obowiązków. Tymczasem nieprawidłowości w wykonywanych przez powoda rysunkach nie wynikały z wyjątkowo lekceważącego stosunku powoda do jego obowiązków, lecz z posiadanego przez powoda zasobu wiedzy i umiejętności technicznych. Uchybień powoda nie można więc zakwalifikować także jako wynikłych z rażącego niedbalstwa powoda.

Zarzuty pracodawcy pod adresem powoda sprowadzały się w zasadzie do niezadowolenia pracodawcy z jakości świadczonej przez powoda pracy. W doktrynie i orzecznictwie prawa pracy zauważa się natomiast, że w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeśli można przewidzieć, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiąganie lepszych rezultatów pracy, pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., sygn. akt I PRN 69/96, Legalis). Wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę uzasadnia także brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 419/97, Legalis), podobnie jak usprawiedliwiona, niezadowolająca ocena pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1998 r., sygn. akt I PKN 139/98, Legalis).

Powyższe różni w zasadniczy sposób tryb rozwiązania stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia od trybu, o którym stanowi art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Druga z opisanych instytucji zarezerwowana jest wyłącznie dla zdarzeń o charakterze szczególnym, ciężkim, i którym przypisać można ponadto winę po stronie pracownika, podczas gdy rozwiązanie stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia stanowi zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę i jest wyrazem przysługującego pracodawcy prawa do swobodnego kształtowania kadry pracowniczej.

Podkreślić należy ponadto, że cechą charakterystyczną stosunku pracy jest obciążenie pracodawcy ryzykami związanymi z zatrudnieniem. Obok ryzyka ekonomicznego, technicznego czy socjalnego na pracodawcy spoczywa także ryzyko osobowe, którego istota sprowadza się nie tylko do istnienia odpowiedzialności pracodawcy za niezawinione błędy pracownika, których skutkiem jest szkoda w majątku pracodawcy, ale też do niepewności co do uzyskania oczekiwanych korzyści z zatrudnienia danego pracownika. Pracodawcę obciąża więc ryzyko niewłaściwego

doboru pracowników, i w związku z tym obciążają go wszelkie straty wynikające z braku odpowiedniego przygotowania pracowników do pracy czy z ich nieefektywności. Odpowiedzią pracodawcy na powyższy ryzyko jest zaś możliwość wypowiedzenia pracownikowi umowy wówczas, gdy jakość świadczonej przez niego pracy, a także posiadana wiedza i umiejętności, nie satysfakcjonują pracodawcy.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2017 r. I PK 81/16 LEX nr 2252217 uznano, że pojęcie "Rażącego niedbalstwa" nie można utożsamiać ze zwykłym zaniedbaniem, nieudolnością, brakiem operatywności, nieskutecznością, działaniem wbrew oczekiwaniom pracodawcy czy nieosiągnięciem zamierzonych rezultatów.

W orzecznictwie utrwalone jest stanowisko, iż w użytym w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 marca 2016 r., I PK 94/15 i z dnia 20 stycznia 2016 r., II PK 311/14). Dopiero łączne wystąpienie wyżej wymienionych trzech elementów składających się na pojęcie "ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych" będzie stanowić uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Należy podkreślić, iż "rażącego niedbalstwa" nie można utożsamiać ze zwykłym zaniedbaniem, nieudolnością, brakiem operatywności, nieskutecznością, działaniem wbrew oczekiwaniom pracodawcy czy nieosiągnięciem zamierzonych rezultatów.

Brak jest ustaleń, które pozwalałyby przyjąć, że to powód swoim zawinionym zachowaniem doprowadził do „ogromnych strat materialnych i wizerunkowych” oraz aby zachowanie to było obiektywnie nieprawidłowe oraz stanowiło przejaw braku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. odnosi się tylko do takich sytuacji, w których pracownik z winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa.

Zachowanie powoda, mimo iż uznać je można za niedbałe wykonanie obowiązków pracowniczych, nie mogło stanowić podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, jako że, mimo swojej niedopuszczalności, nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracodawca miał do swojej dyspozycji cały szereg środków służących do upomnienia pracownika i wskazania mu nieprawidłowości jego postępowania, w tym mógł umowę wypowiedzieć. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. powinno być stosowane wyjątkowo, a jego podstawy powinny być uzasadnione na tyle, by nie budziły wątpliwości co do powagi naruszenia przez pracownika podstawowego obowiązku pracowniczego. Wskazana przez stronę pozwaną przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika nie stanowi w ocenie Sądu przesłanki zawartej w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Tym samym powództwo zasługiwało na uwzględnienie, o czym Sąd orzekł jak w pkt I sentencji wyroku.

Zgodnie z art. 58 kp, w brzmieniu obowiązującym w dniu rozwiązania umowy o pracę z powodem, zgodnie z art. 17 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z dnia 21 sierpnia 2015 r.) odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 kp, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Zatem mając na uwadze, że powoda i stronę pozwaną wiązała umowa o pracę na czas określony do dnia 8 kwietnia 2016 r., a wynagrodzenie powoda wynosiło kwotę 5.000 zł, Sąd uwzględnił roszczenie powoda za zasadne co do zasady i wysokości, tj. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 15.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 24 września 2015 r. do dnia zapłaty, tj. od dnia doręczenia pozwu stronie pozwanej.

Podejmując przedmiotowe rozstrzygnięcie Sąd procedował w oparciu o dokumenty wskazane w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, i częściowo na podstawie

dowodów osobowych w postaci zeznań świadków D. F., R. F., R. S. i D. W.. Przedmiotowym zeznaniom Sąd dał wiarę w części, w jakiej korelowały z dowodami w postaci dokumentów i z opinią biegłego. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, w zakresie, w jakim twierdzili oni, że powód robił błędy, lecz zeznania tych świadków były na tyle niekonkretne, że nie potrafili oni podać żadnych konkretnych przykładów błędów powoda, z wyjątkiem wskazanego błędu złego wyliczenia belki w suwnicy i samochodu. Wprawdzie wszyscy świadkowie zeznali, że powód robił błędy i w tym zakresie ich zeznania były spójne, lecz nie wskazywały one w wystarczający sposób na konkretne błędy powoda, a w szczególności konsekwencje dla pracodawcy w związku ze źle świadczoną pracą przez powoda. Ogólnikowe stwierdzenia, że „były bardzo często sytuacje, że rysunki powoda były błędne” nie mogą w ocenie Sądu zostać uznane za konkretne przyczyny naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Świadkowie w ocenie Sądu w żaden sposób nie wyjaśnili, na czym polegały uchybienia powoda. Tak samo świadek D. W. nie potrafił wyjaśnić w sposób przekonywujący jakie błędy zostały powodowi wskazane w trakcie wręczania mu rozwiązania umowy o pracę, które oceniono jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Pomocniczo Sąd skorzystał z wyjaśnień stron, w tym słuchanego w charakterze strony pozwanej D. K..

Sąd procedował także w oparciu o dowód z opinii biegłego sądowego z dziedziny maszynoznawstwo (specjalność: inżynieria maszyn, eksploatacja maszyn, awarie maszyn).

Sąd w pełni zgadza się z wyrażonym przez biegłego w opinii stanowiskiem, a przyjęte przez biegłego uzasadnienie uznaje za własne. W ocenie Sądu wydana w sprawie opinia była rzetelna, oparta na dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy i Sąd w pełni podzielił dokonane w niej ustalenia.

Biegłemu nie można przede wszystkim odmówić umiejętności i kwalifikacji niezbędnych do sporządzenia opinii zgodnej z tezą dowodową zawartą w postanowieniu dopuszczającym ten dowód. Zdaniem Sądu, biegły posiada obszerną wiedzę z dziedziny objętej zakresem przedmiotowym opinii. Biegły był zatem w stanie ustalić fakty potrzebne do sporządzenia opinii, dokonać ich właściwej, obiektywnej analizy, jak też wyprowadzić poprawne wnioski, pozostające w zgodzie z wiedzą z zakresu danej dziedziny, a także z zasadami zwykłego doświadczenia życiowego przeciętnego człowieka. Taką ocenę kwalifikacji i umiejętności biegłego wspiera treść samej opinii. Trzeba przede wszystkim zwrócić uwagę na dokładne ujęcie omawianego przez biegłego zagadnienia. Przedstawił on swój wywód w logiczny, racjonalnie uargumentowany sposób. Starał się przy tym unikać formułowania arbitralnych, apriorycznych tez, lecz dochodził do przedstawianych przez siebie wniosków w sposób stopniowy, odnosząc się do zebranych w aktach sprawy dokumentów. Opinia ta została zatem sporządzona nie na podstawie arbitralnej i formułowanej a priori oceny, lecz w oparciu o obiektywny i rzetelnie zebrany materiał dowodowy, który potwierdzał prawidłowość wyrażonego przez biegłego sądu.

Sąd Najwyższy w swoim wyroku z dnia 19 grudnia 1990 r. (I PR 148/90, OSP 1991/11/300) stwierdził, iż sąd może oceniać opinię biegłego pod względem fachowości, rzetelności czy logiczności. Może pomijać oczywiste pomyłki czy błędy rachunkowe. Nie może jednak nie podzielać poglądów biegłego, czy w ich miejsce wprowadzać własnych stwierdzeń. Opinia biegłego sądowego podlega ocenie przy zastosowaniu art. 233 § 1 k.p.c. – na podstawie właściwych dla jej przymiotu kryteriów zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziomu wiedzy biegłego, podstaw teoretycznych opinii, a także sposobu motywowania oraz stopnia stanowczości wyrażanych w niej wniosków. Mając na względzie powyższe Sąd nie znalazł podstaw, by negować stanowisko biegłego, prezentowane w przedstawionej w sprawie opinii.

O obowiązku zwrotu kosztów przez stronę pozwaną powodowi Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348). Koszty w niniejszej sprawie wyniosły 60 zł tytułem zastępstwa procesowego powoda, o czym Sąd orzekł jak w pkt II sentencji wyroku.

W pkt III sentencji wyroku Sąd nakazał stronie pozwanej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa kwoty łącznie 4.568,79 zł, na którą składają się kwoty 750 zł (5 % z 15 000 zł) tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód

był zwolniony z mocy ustawy, oraz kwoty 3 818,79 zł, stanowiącej koszt przeprowadzonej w sprawie opinii biegłego. Zgodnie z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.), w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Natomiast w myśl art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Na podstawie art. 477² § 1 K.P.C w pkt IV wyroku, wyrokowi w pkt I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5 000 zł, tj. do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.