

Sygn. akt XP 333/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 października 2020 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Koziół

Ławnicy: E. Ż., G. M.

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 2 października 2020 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **A. N.**

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

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

I. zasądza na rzecz powódki A. N. od strony pozwanej (...) sp. z o.o. w B. kwotę 21.404,28 zł (dwadzieścia jeden tysięcy czterysta cztery złote i 28/100) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 8.06.2019 r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem;

II. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazuje pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 1071 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy;

V. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7134,76 zł.

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 6.05.2019 r. (data prezentaty) **A. N.** domagała się zasądzenia od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. kwoty 14.250 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty. Powódka wniosła także o zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 2.700 zł.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że w dniu 15.04.2019 r. strona pozwana wręczyła jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, tj. ze skutkiem na dzień 31.07.2019 r. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazano: niedopilnowanie w dniu 15.04.2019 r. po raz kolejny procesu zakładania części do lodówek – założenie modelu o innej specyfikacji niż wymagany, przy czym do dnia 15.04.2019 r. takich pomyłek było więcej niż 50 sztuk, co naraża pracodawcę na ogromne straty; podejście do pracy i sposób zaangażowania

pracownika jest sprzeczny ze standardami tempa pracy i jakości w zakładzie pracy. Powódka kwestionowała te przyczyny, twierdząc, że są one nieprawdziwe.

W odpowiedzi na pozew z 26.07.2019 r. (k. 49 i nast.) **strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B.** wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jej rzecz od powódki kosztów procesów według norm przepisanych. W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że nagrody zostały przyznane powódce za kryteria pozamerytoryczne, takie jak wykonywanie porannych ćwiczeń, noszenie firmowego t-shirta, utrzymywanie porządku czy brak absencji w pracy. Przyznanie nagrody nie wpływa to na ocenę jakości pracy powódki. Wskazane w piśmie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były w ocenie pozwanej prawdziwe.

Na rozprawie w dniu 2.12.2019 r. pełnomocnik powódki rozszerzył powództwo do kwoty 21.404,28 zł (k. 83).

Sąd ustalił następujące okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia sprawy:

A. N. była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. od dnia 2.10.2006 r., w tym od 22.11.2018 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku MISTRZ/AGD – Artykuły Gospodarstwa Domowego (...).

Dowód:

- umowy o pracę na okres próbny, czas określony (k. 9-24);
- umowa o pracę na czas nieokreślony z 31.10.2018 r. (k. 25).

A. N. nadzorowała pracę od 16 do 20 podwładnych. Prawie wszyscy z nich byli obywatelami Ukrainy, niektórzy pochodzili z Nepalu. Długość ich okresu zatrudnienia uzależniona była od posiadanej wizy. Panowała duża rotacja przy linii produkcyjnej – zdarzało się, że jednego miesiąca wyjechała 5 pracowników, nadto występowały problemy komunikacyjne - „mistrzowie” nie byli szkoleni z języka ukraińskiego, a podwładni z podstaw języka polskiego, natomiast pomoc ze strony tłumacza nie była wystarczająca, ponieważ tłumaczka często nie miała czasu. Niejednokrotnie nieprzeszkolony pracownik, nie znający języka polskiego ani angielskiego, stawał na linii produkcyjnej. Produkcja nie była zwalniana. Powódka lub inny pracownik musieli szkolić nowego pracownika i kontynuować swoją pracę. Szkolenie odbywało się przez pokazywanie czynności do wykonania, tj. ”na migi”

Powódka niejednokrotnie stawała przy linii produkcyjnej, gdy trzeba było kogoś zastąpić.

Praca przy punkcie pracy powódki obejmowała zakładanie części, tj. sprawdzenie numeru na naklejce na lodówce, pobranie części, założenie i nabijanie.

Istniało ok. 20 rodzajów części, przy czym nie są one łatwe do odróżnienia. Wybierając części, pracownik musi wybierać z kilku koszy; poszczególne serie są tak małe, że nie ma czasu na przedstawianie koszy z częściami. Założenie części ma w założeniu trwać ok. 14-17 sekund, co obejmuje sprawdzenie i zamontowanie.

Przed punktem pracy A. N. nie było punktów kontroli, ewentualne pomyłki były rozpoznawane właśnie tam. Wcześniej pracodawca zatrudniał kontrolera jakości przed „pianowaniem”, tj. momentem, kiedy ewentualne uchybienie nie mogło już zostać naprawione. Mistrz nie miał fizycznej możliwości sprawdzenia każdej montowanej części.

A. N. zgłaszała zastrzeżenia co do dużej liczby nadgodzin, które musieli wykonywać pracownicy. Pracownicy, których zmiana kończyła się o 17.00 byli informowani na kilka minut przed 17.00 do której produkcja będzie trwała i do kiedy powinni zostać w nadgodzinach. Powódka nie zostawała w nadgodzinach i otwarcie manifestowała niezadowolenie z takiej praktyki pracodawcy.

Dowód:

- zeznania świadka A. L. (k. 83v-84);

- zeznania świadka B. D. (k. 84v-85)
- wyjaśnienia powódki k. 117 i nast.
- częściowo zeznania świadka G. O. k. 116v-117

Za zaangażowanie i wyniki w pracy A. N. była kilkakrotnie nagradzana przez pracodawcę, m. in. otrzymała voucher do restauracji, tytuły „best j/supervisor - najlepszy mistrz W12 & W13 2019”, „best j/supervisor - najlepszy mistrz W02 & W03 2019” – oba wraz z nagrodami pieniężnymi, oraz list gratulacyjny za 12 lat pracy, w tym zaangażowanie i wysiłek włożony w rozwój firmy. Ostatnia nagroda została przyznana 4.14.2019 r., tj. 11 dni przed złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy.

Dowód:

- voucher (k. 29);
- dyplom z 4.04.2019 r. (k. 30);
- dyplom ze stycznia 2019 r (k. 31);
- list gratulacyjny z 11.02.2019 r. (k. 32).

Kryteria przyznawania nagród w rankingu mistrzów obejmowały:

- poranne ćwiczenia fizyczne (exercise),
- tygodniowy wskaźnik zatrzymania linii produkcyjnej (line stop),
- przeprowadzanie spotkań dotyczących jakości z podległymi pracownikami (quality meetings),
- wskaźnik nieobecności (absence ratio),
- utrzymywanie porządku na stanowisku pracy (3S),
- noszenie firmowego t-shirtu (LG t-shirt).

Dowód:

- wydruki z systemu (...) (k. 65-66).

W dniu 12.04.2019 r. A. N. otrzymała od pracodawcy premię w wysokości 847,08 zł.

Dowód:

- potwierdzenie przelewu (k. 60).

Za okres pracy od 1.07.2018 r. do 31.12.2018 r. A. N. otrzymała ocenę A.

(bezsporne)

Oświadczeniem z dnia 15.04.2019 r., wręczonym powódce w dniu 15.04.2019 r. ok. godz. 14.35, pracodawca rozwiązał za wypowiedzeniem umowę o pracę z A. N. jako przyczyny wskazując, że:

- w dniu 15.04.2019 r. po raz kolejny nie został odpowiednio dopilnowany proces zakładania części P. R.. Został nałożony model o innej specyfikacji niż wymagany.

- do dnia 15.04.2019 r. takich pomyłek było więcej niż 50 szt. Naraża to firmę na ogromne straty;
- podejście do pracy i sposób zaangażowania pracownika jest sprzeczny ze standardami tempa pracy i jakości w zakładzie pracy.

Dowód:

I. pismo z 15.04.2019 r. (k. 28).

(...) zwolnienia powódki nie wyszła od przełożonego G. O. ani niższych rangą przełożonych, ale od przełożonych G. O.. G. O. był przełożonym powódki od początku 2019 r. Nadzorował ok. 300 pracowników.

Dowód:

zeznania świadka G. O. k. 116v-117

Żaden z przełożonych nie sygnalizował A. N., że na jej linii dochodzi do błędów, nie sygnalizował tego w szczególności w kontekście ewentualnego zwolnienia z pracy, nie upominał powódki za jakość pracy ani za nastawienie i zaangażowanie w pracę – przeciwnie, powódka była chwalona i nagradzana.

Dowód:

zeznania świadka G. O. k. 116v-117,

wyjaśnienia powódki k. 117 i nast.

Powódka codziennie sama ustalała poprzez sprawdzenie w systemie i rozmowy z innymi pracownikami, czy i ewentualnie gdzie doszło do błędów w montażu. Pierwsze informacje o błędach z danego dnia pojawiały się po godz. 15.00. Nie dochodziło do błędów w postaci zamontowania niewłaściwych pleców lodówki, tj. części P. R.. W czasie, kiedy powódka dostała wypowiedzenie, był montowany jeden model i nie było możliwości pomylenia pleców lodówki, tj. części P. R.. Powódka nie uzyskała przed zwolnieniem informacji, aby dochodziło na jej odcinku błędów przy przykręcaniu pleców. Do ewentualnej pomyłki z uwagi na większą ilość modeli mogło hipotetycznie dojść w sobotę, kiedy powódka nie pracowała.

Powódka mogła wychwycić wszystkie pomyłki, jeżeli stała na końcu nadzorowanego przez siebie odcinka. Jeśli stała wcześniej, ich wychwycenie nie było możliwe. Plecy lodówek zakładała jednak wieloletnia pracownica, ona również mogła dostrzec błędy. Linia nadzorowana przez powódkę obejmowała ok 16-20 pracowników, montaż kilkunastu różnych części, była poprzecinana maszynami i pozagradzana kosztami, przez co szybki dostęp do wszystkich pracowników był utrudniony.

Powódka nie mogła dostrzec błędów popełnionych w okresie, kiedy nie było jej w pracy. Nie zostawała w pracy w nadgodzinach.

Powódka zgłaszała przełożonym problemy organizacyjne i językowe, przełożeni odpowiadali, że sobie poradzi.

Dowód:

wyjaśnienia powódki k. 117 i nast.

Średnie miesięczne wynagrodzenie A. N. z ostatnich trzech miesięcy liczone jak ekwiwalent za urlop wnosilo 7.134,76 zł brutto (5037,50 zł netto).

Dowód:

- zaświadczenie o zarobkach z 12.07.2019 r. (k. 55).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo było zasadne niemal w całości.

Każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem (art. 32 § 1 k.p.), przy czym 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 pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu (art. 45 § 1 k.p.). Pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy, o którym mowa w dziale dwunastym (art. 44 k.p.); termin do wniesienia odwołania wynosi 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę (art. 264 § 1 k.p.) – w niniejszej sprawie termin ten został zachowany.

Niewątpliwie rację ma strona pozwana, akcentując fakt, że ten sposób rozwiązania umowy o pracę (tj. za wypowiedzeniem) jest zwykłym sposobem jej rozwiązania – nie jest wymagane stwierdzenie nadzwyczajnego naruszenia przez pracownika jego obowiązków.

„Przykładowo – jak wskazuje K. J. - w wyroku z 4.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998/20, poz. 598, stwierdzono, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę” (tenże [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, Gdańsk 2020, art. 45, Lex/el.).

„Z drugiej strony trzeba mieć jednakże na uwadze – zastrzega cytowany autor - że uznanie wypowiedzenia umowy za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok z 28.10.1998 r., I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999/23, poz. 751)” (ibidem).

Według ustalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko powołując się na tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (art. 30 § 4 k.p.) – tak np. wyrok SN z 19.02.1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000/7, poz. 266.

Wskazuje się, że „pracodawca może wskazać w wypowiedzeniu (art. 30 § 4) jedną lub większą liczbę przyczyn uzasadniających – jego zdaniem – wypowiedzenie umowy o pracę. Tylko te z nich, które opierają się na faktach udowodnionych przez pracodawcę, podlegają ocenie sądu, czy są one dostatecznie ważne, aby uzasadniać wypowiedzenie. Przyjmuję zatem, że przyczyny wypowiedzenia wskazane przez pracodawcę dzielą się na trzy grupy: przyczyny nierzeczywiste, czyli oparte na faktach nieudowodnionych przez niego; przyczyny udowodnione, lecz zbyt błahe, by uzasadnić wypowiedzenie, oraz przyczyny udowodnione odpowiednio doniosłe do uzasadnienia wypowiedzenia. Trzeba przy tym mieć na uwadze, że ostrość tego podziału ulega zamazaniu, gdyż kilka błałych przyczyn może być łącznie zakwalifikowane jako przyczyna odpowiednio doniosła. Mogą one dotyczyć tylko pracownika lub tylko pracodawcy, względnie obu stron stosunku pracy” (ibidem).

W niniejszej sprawie – w ocenie Sądu – przyczyny wskazane w wypowiedzeniu przez pracodawcę nie zostały udowodnione, a więc nie były rzeczywiste.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że nie zostały udowodnione kluczowe – z perspektywy przyczyn wypowiedzenia – zdarzenia w postaci wielokrotnego wadliwego zamontowania części. Okoliczności tej od początku zaprzeczała powódka, natomiast strona pozwana przedstawiła jedynie – jak to sama określiła - „dane z systemu LG dotyczące pomyłek i strat materialnych na linii w okresie od lutego do marca 2019 r.” (k. 67), nie zadając sobie trudu wskazania, jak należy rozumieć przedłożoną tabelę czy wy tłumaczenia użytych w niej pojęć, ani w pismach

procesowych, ani w toku przesłuchania powołanego przez pozwaną świadka. Nie ulega wątpliwości, że to pracodawcę, jako wywodzącego skutki prawne, obciąża ciężar dowodzenia (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Nie jest rzeczą Sądu dociekanie treści i znaczenia dokumentów przedłożonych przez stronę reprezentowaną przez profesjonalnego pełnomocnika, zwłaszcza jeśli ona sama takich próbnie podejmuje. Na marginesie wskazać należy, że pozwana załączyła jedynie niepodpisane wydruki, nie wskazując ani na osobę, ani na okoliczności ich sporządzenia, przez co nie mogły one mieć znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu. Rzekome uchybienia powódki nie zostały również udowodnione w żadne inny sposób, zwłaszcza w drodze zeznań wskazywanego przez stronę pozwaną świadka G. O., który żadnych istotnych dla oceny prawidłowości wypowiedzenia zdarzeń nie pamiętał, i który przyznał, że inicjatywa zwolnienia powódki wypłynęła nie od niego ani bezpośrednich przełożonych powódki, ale od przełożonych G. O..

Ponadto podkreślić należy, że nawet przy założeniu potencjalnej prawdziwości liczby wskazywanych uchybień, nie sposób ocenić ciężaru ewentualnych uchybień bez jakiegokolwiek odniesienia podawanych przez pozwaną wartości do norm panujących w zakładzie pracy i wyników uzyskiwanych przez innych pracowników (itp.). Z doświadczenia życiowego, jak i praktyki orzeczniczej Sądu wynika, że w zakładach pracy o tak znacznym wolumenie produkcji (mowa jest wszak nawet o 100-150 montowanych lodówkach na godzinę – k. 50), i przy takiej szybkości montażu (14-17 sekund na część), powstawanie w toku montażu pewnej ilości wadliwych części jest czymś normalnym, wkalkulowanym w zwykły tok czynności.

Nie można również pominąć, iż zarówno powódka, jak i pozostali pracownicy pozwanej, podnieśli szereg okoliczności wskazujących na problemy w organizacji pracy u strony pozwanej, w szczególności bardzo dużą rotację wśród pracowników, problemy z komunikacją z pracownikami nieposługującymi się językiem polskim, którzy stanowili przeważającą większość zatrudnionych (u powódki jedynie 2 pracujące na linii osoby to Polacy) oraz dużą liczbę nadgodzin, a wszystko to przy dużym nacisku kładzionym przez pracodawcę na tempo pracy (ok. 14-17 sekund na zmontowanie i sprawdzenie części) i wymogu sporej ostrożności przy montażu (konieczność wyboru spośród większej liczby części różniących się np. jedynie naklejką). Zarzuty te Sąd uznał za udowodnione.

W tych okolicznościach, w świetle faktu, iż powódka nie pracowała na linii przez 100 procent czasu (nie pracowała m.in. w soboty i w nadgodzinach w ciągu tygodnia), uznać należało, iż nawet gdyby w niedoprecyzowanym przez pracodawcę okresie „do dnia 15.04.2019 r.” doszło do pomyłek przy montażu części P. R. lub innych, nie można winą za ich powstanie obciążyć powódki, w szczególności wobec niewyciągnięcia jakichkolwiek konsekwencji wobec innych osób – podwładnych i przełożonych powódki.

Sąd Najwyższy w wyroku z 4.04.2017 r. (III PK 93/16, LEX nr 2284175) stwierdził, że „jeżeli pracodawca wskazuje w wypowiedzeniu umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony, przyczyny dotyczące nieosiągnięcia zakładanych efektów pracy pracownika, to zasadność wypowiedzenia (przyczyn) musi być zawsze oceniana przez kryterium sposobu wywiązywania się pracownika z jego obowiązków”; w uzasadnieniu podniesiono, że „umowa o pracę nie jest umową rezultatu, lecz umową starannego działania, a immanentną cechą stosunku pracy jest ryzyko gospodarcze pracodawcy. Pracownika nie mogą więc spotkać sankcje spowodowane nieosiągnięciem rezultatu prowadzonej przez pracodawcę działalności gospodarczej, jeżeli pracownik nie miał na to wpływu i nie można mu zarzucić niewłaściwego wykonywania obowiązków”.

W innych z kolei judykatach Sąd Najwyższy wskazał, że „pracodawca ma prawo zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi zajmującemu samodzielne stanowisko w sytuacji, w której (choćby z przyczyn niezawinionych) nie osiąga on właściwych wyników pracy. Pracodawca, któremu bez wątpienia przysługuje prawo doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywania zadań, może bowiem zasadnie przewidywać, że zatrudnienie innego pracownika pozwoli mu na osiąganie lepszych efektów pracy” (wyrok SN z 20.01.2014 r., II PK 116/13, LEX nr 1488758), a także „pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi, który nie osiąga wyników pracy porównywalnych z wynikami pracy innych pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach, choćby nie było w tym zawinięcia, niestaranności lub niesumienności pracowniczej. Pracodawca nie ma obowiązku zatrudniania niewydajnego pracownika” (wyrok SN z 24.02.2015 r., II PK 87/14, LEX nr 1659234).

Pomiędzy trzema zacytowanymi orzeczeniami nie ma w ocenie Sądu orzekającego sprzeczności w tym sensie, że wszystkie wymagają odniesienia pracy świadczonej przez pracownika – w aspekcie liczbowym czy jakościowym – do innych, zobiektyzowanych wartości, np. wyników osiąganych przez innych pracowników na tym samym stanowisku. W niniejszej sprawie tego zabrakło, albowiem strona pozwana zarzuciła powódce wykonanie pewnej liczby wadliwych części – nie udowodniwszy zresztą tego – natomiast nie odniosła tego w jakikolwiek sposób do warunków pracy, w jakich miało dojść do podnoszonych uchybień, choćby właśnie przez przywołanie wyników osiąganych przez innych pracowników na analogicznych stanowiskach. Brak również jakichkolwiek informacji, aby powódce wskazywano nieprawidłowy sposób wykonywania pracy celem jej potencjalnego ulepszenia i dostosowania się do wymagań pracodawcy; te ostatnie musiałyby być sformułowane tak, aby pracownik miał o nich wiedzę.

Za całkowicie nieudowodniony uznać należy w związku z powyższym zarzut narażenia pozwanej przez powódkę na „ogromne straty”.

W dalszej kolejności należy wskazać, że ze zgromadzonego materiału dowodowego wyłania się obraz powódki jako pracownika zaangażowanego, chwalonego i nagradzanego przez pracodawcę. Strona pozwana podjęła próbę zbagatelizowania przyznanych powódce wyróżnień, wskazując, że decydowały o nich kryteria niemerytoryczne. O ile wśród kryteriów istotnie nie wskazano wprost prawidłowości montażu części P. R., były zaś obiektywnie niemerytoryczne kryteria w postaci noszenia t-shirtu czy wykonywania ćwiczeń gimnastycznych, o tyle należy podkreślić, że wśród tych kryteriów znajdowały się także tygodniowy wskaźnik zatrzymania linii produkcyjnej (line stop), przeprowadzanie spotkań dotyczących jakości z podległymi pracownikami (quality meetings) i utrzymywanie porządku na stanowisku pracy (3S), a więc bezsprzecznie okoliczności blisko powiązane z jakością pracy świadczonej przez powódkę i istotne dla organizacji tej pracy. Za samo zaangażowanie i stosunkowo długi, bo 12-letni staż pracy powódka jeszcze w lutym 2019 r. otrzymała list gratulacyjny; za ranking „mistrzów” została wyróżniona jeszcze w kwietniu 2019. W tym świetle zarzuty co do braku zaangażowania powódki należało ocenić jako nieprawdziwe.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie ustalono na podstawie niekwestionowanej dokumentacji – pomijając omówiony wyżej dokument zawierający „dane z systemu LG”, a dotyczący „pomyłek i strat materialnych” - oraz zeznań świadków i wyjaśnień powódki, które Sąd ocenił jako wiarygodne, były bowiem spójne i odpowiadały doświadczeniu życiowemu. Wyjaśnienia świadka G. O. okazały się jedynie częściowo przydatne dla rozstrzygnięcia sprawy, świadek ten bowiem kluczowych dla oceny zwolnienia powódki okoliczności nie pamiętał. Stwierdzenia świadka, że teraz na tym odcinku produkcji jest mniej błędów, a produkcja przebiega szybciej, Sąd uznał za niewykazane, a ponadto niemające znaczenia dla rozstrzygnięcia, świadek wskazywał bowiem na liczne zmiany w procesie organizacji produkcji, które nastąpiły między zwolnieniem powódki a chwilą obecną.

Zgodnie z art. 47¹ k.p. odszkodowanie, 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. Okres wypowiedzenia powódki wynosił 3 miesiące.

Uznając powództwo za zasadne w całości, Sąd **w punkcie I sentencji wyroku** zasądził na rzecz powódki kwotę 21.404,28 zł, która odpowiada jej 3-miesięcznym zarobkom brutto (na podstawie zaświadczenia o zarobkach – k. 55). Roszczenie odsetkowe znalazło w oparciu w art. 481 § 1 k.c. Sąd miał na uwadze, że roszczenie powódki miało charakter bezterminowy, a więc konieczne było wezwanie dłużnika do jego spełnienia (art. 455 k.c.). Zgodnie z ugruntowanym poglądem, roszczenie pozwu jest wymagalne w dniu doręczenia pozwu pracodawcy (np. wyrok Sądu Najwyższego z 14 marca 2017 r., II PK 5/16). Sąd zasądził zatem na rzecz powódki odsetki ustawowe za opóźnienie od dnia 8.06.2019 r., zaś roszczenie odsetkowe za dzień 7.06.2019 r. oddalił (**pkt I i II wyroku**).

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 180 zł należnych – jako wygranej (art. 98 § 1 k.p.c.) – powódce od strony pozwanej (**punkt III sentencji wyroku**) Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Należy w tym miejscu przytoczyć – za literaturą – „ze zgodnie z uchwałą 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (OSNP 2011, nr 21-22, poz. 268, LEX nr 707475), mającej moc zasady prawnej, stawka wynagrodzenia radcowskiego

określona obecnie w § 9 ust. 1 pkt 1 znajduje odpowiednie zastosowanie w sprawach o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 k.p., zaś wyrażona w tej uchwale argumentacja jest aktualna również w przypadku odszkodowań dochodzonych na podstawie art. 45 § 1 k.p. Dodatkowo przywołać można argumentację wyrażoną w uchwale z dnia 7 sierpnia 2002 r., III PZP 15/02 (OSNP 2002, nr 8, poz. 3, LEX nr 54760), w myśl której: „jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a roszczenie to okaże się nieuzasadnione, sąd pracy może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. Ta możliwość działania przez sąd pracy z urzędu, wbrew woli pracownika, jest podstawowym argumentem przemawiającym za tym, aby przy zasądzeniu zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w sprawie toczącej się na skutek odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę, wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika było określane według tych samych zasad (na tej samej podstawie) niezależnie od wyboru żądania przysługującego pracownikowi i niezależnie od tego, które z przysługujących alternatywnie roszczeń uwzględni sąd pracy. Inaczej mówiąc, stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawłości sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia” (A. Partyk, T. Partyk, Opłaty za czynności radców prawnych. Komentarz, wyd. II, Lex/el.). Z przytoczonych względów brak było podstaw do zasądzenia postulowanej przez powódkę kwoty 2.700 zł.

Obowiązkiem uiszczenia kosztów sądowych, od których powódka była zwolniona z mocy ustawy (art. 96 ust. 1 pkt 4 u.k.s.c.), Sąd obciążył **w punkcie IV sentencji wyroku** stronę pozwaną jako przegrywającą proces (art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 98 § 1 k.p.c.). Opłata sądowa od pozwu, ustalona na podstawie art. 13 ust. 2 u.k.s.c., wyniosła ostatecznie 1.070 zł (21404,28 zł × 5%).

Rygor natychmiastowej wykonalności w **punkcie V sentencji wyroku** został nadany na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.