

Sygn. akt VIII **Pa 44/16**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 czerwca 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Jolanta Łanowy (spr.)
Sędziowie:	SSO Grażyna Łazowska SSO Patrycja Bogacińska-Piątek
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 9 czerwca 2016r. w Gliwicach

sprawy z powództwa S. R. (R.)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Z.

z dnia 8 grudnia 2015 r. **sygn. akt** IV P 466/13

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Jolanta Łanowy (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

UZASADNIENIE

Powód S. R. w pozwie skierowanym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z., domagał się zasądzenia od pozwanej odszkodowania w kwocie 12.900 zł (brutto) to jest 10.000 złotych (netto) za niezgodne z prawem wypowiedzenie mu umowy o pracę oraz kwoty 8.600 zł (brutto) to jest 6.600 zł (netto) tytułem odprawy z art. 8 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W uzasadnieniu powództwa zaprzeczył twierdzeniom zawartym w wypowiedzeniu by był osobą agresywną i wskazał, że przez 7 lat pracy w zakładzie nigdy na nikogo nie krzychał, nikogo nie obrażał co powodowało, że nawet u przełożonych miał opinię zbyt spokojnego kierownika. Następnie podał, że miał dobre kontakty z pracownikami. Odnosząc się do zdarzenia z dnia 18 września 2013r. przyznał, że kopnął w drzwi hali montażowej lecz nie uległy one zniszczeniu, przyznał również, że był w tym czasie zdenerwowany jednocześnie podniósł, że w firmie często ktoś czymś rzucił lub coś kopnął jednakże w jego sprawie wykorzystano wyżej opisany incydent z uwagi na chęć pozbycia się go przez bezpośredniego przełożonego B. K. (1). Odnosząc się do zarzutu niewykonywania poleceń przełożonego przyznał, że na początku współpracy istniały pewne trudności w porozumieniu się jednakże później było dobrze. Wyjaśniając kwestię tzw. (...) powód wskazał, że najpierw kazano mu ją wykonać, potem polecono się wstrzymać z wykonaniem. potem znowu kazano wykonać, po czym nagle stwierdzono aby jej nie wykonywać jeśli obok nie będzie drugiego kierownika zmiany R. P. (1). Końcowo powód zaprzeczył by utrudniał pracę w zakładzie i podał, że sam dbał o to żeby produktywność zakładu była na poziomie 80%, pilnował pracy innych, biegał za materiałem wyjaśniał niezgodności na magazynach organizował pracę.

Pozwana - (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu swojego stanowiska procesowego przyznała, że powód był u niej zatrudniony we wskazanym w pozwie okresie i wyjaśniła, że dnia 01 grudnia 2008r. pierwotny pracodawca powoda (...) sp. z o. o w Z. została przez nią przejęta w trybie art. 23¹ kp. Odnosząc się do przyczyn stanowiących podstawę rozwiązania z powodem umowy o pracę pozwana wyjaśniła, że prowadzi działalność w zakresie produkcji okapów kuchennych, która zorganizowana jest w 3 procesach: obszar produkcji okapów malowanych, obszar produkcji okapów ze stali nierdzewnej oraz obszar tzw. motorów. Specyfika pracy na poszczególnych stanowiskach w poszczególnych obszarach jest taka sama, zdarza się więc, że pracownicy wykonują pracę raz w jednym raz w drugim obszarze w zależności od potrzeb produkcji. Następnie wskazała, że za każdy z obszarów odpowiada jeden z koordynatorów procesu, którym podlegają kierownicy poszczególnych zmian. Ze względu na zmianę obszaru z okapów malowanych na nierdzewne do końca stycznia 2013r. przełożonym powoda był C. de L., a następnie B. K. (2). W dalszej części pozwana podała, że zatrudniając powoda na stanowisku kierownika zmiany oczekiwała od niego umiejętności pracy w zespole oraz radzenia sobie ze stresem jednakże w ciągu ostatniego roku zachowanie powoda zmieniło się w ten sposób, że powód stał się człowiekiem nerwowym i zaczął wobec pracowników okazywać złość i agresję używając w tym celu krzyku i przekleństw. Według pozwanej zdarzeniem, w czasie którego powód nie poradził sobie ze swoimi emocjami było zorganizowane przez niego samego spotkanie z zespołem zmiany, którą kierowała, a którego celem było omówienie poprawy jakości i wydajności pracy. Na spotkaniu tym powód zamiast rzeczowego i konstruktywnego omówienia problemów krzychał na cały zespół wyrażając się nieparlamentarnie czym zraził do siebie podwładnych, którzy zdarzenie zareportowali koordynatorowi procesu p. K.. Zdaniem pozwanej apogeum agresywnych zachowań powoda nastąpiło dnia 18 września 2013r. kiedy to powód z sobie tylko znanych przyczyn zaczął kopać we wzmocnione stalowe drzwi prowadzące do hali produkcyjnej. Świadkiem tego zdarzenia były pracownice działu jakości ponadto zdarzenie zostało zarejestrowane przez kamerę przemysłową. Na drzwiach do tej pory istnieje wgniecenie po uderzeniu. W ocenie pozwanej osoba, która nie kontroluje swoich emocji nie może pełnić funkcji kierowniczej stanowisko to bowiem wymaga nie tylko traktowania podwładnych z szacunkiem ale także pozyskania szacunku podwładnych kierownik zmiany musi być autorytetem dla podwładnych. Pozwana zaprzeczyła temu by tolerowała podobne zachowania u innych pracowników. Pozwana zarzuciła powodowi, że często kwestionował polecenia przełożonych. Pozwana zarzuciła także powodowi, że odwlekał wykonanie poleconego mu zadania doprowadzając do sytuacji, w której zadanie to musiał wykonać ktoś inny (np. polecenie przygotowania zestawienia danych dotyczących gietarek używanych w dziale powoda). Według pozwanej powód zaniedbywał swoje obowiązki, w szczególności dotyczące organizacji pracy własnej jak i jego podwładnych. Takie zachowanie nie tylko demotyowało pozostałych pracowników ale także powodowało znaczne utrudnienia gdyż podlegli powodowi pracownicy nie otrzymali przydziału zadań i nie mogli wykonywać swojej pracy.

Wyrokiem z dnia 8 grudnia 2015r. sygn. IVP 466/13 – Sąd Rejonowy w Z. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 12.900 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę (pkt 1), w pozostałym

zakresie powództwo oddalił (pkt 2),zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 840 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego (pkt 3), wyrokowi w punkcie pierwszym do kwoty 3.293 zł nadał rygor natychmiastowej wykonalności (pkt 4),nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 645,00 złotych tytułem opłaty sądowej od pozwu od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony(pkt 5).

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Powód S. R. został zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z., będącej poprzednikiem prawnym pozwanej z dnia 22 listopada 2006r. Początkowo powód świadczył pracę na podstawie umowy o pracę na okres próbny, na stanowisku operatora maszyn, następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 22 grudnia 2006r. do 30 grudnia 2009r. na stanowisku brygadzysty, a ostatecznie na podstawie Aneksu z dnia 20 lipca 2007r. na czas nieokreślony. Aneksem z dnia 02 lutego 2007r. powodowi powierzono stanowisko Kierownika działu giętarek. Wynagrodzenie zasadnicze powoda w okresie poprzedzającym otrzymanie wypowiedzenia wynosiło 4300 zł brutto.

Do obowiązków powoda należało: pilnowanie produkcji, sprawdzanie dostępności detali potrzebnych do danej produkcji, na dziale mechanicznym planował produkcję na każdym stanowisku tak, żeby gotowy produkt w odpowiednim czasie trafił na linię, również na dziale mechanicznym powód sprawdzał, czy dostępne są wszystkie materiały potrzebne do wykonania produkcji.

Pozwana firma zajmuje się produkcją okapów kuchennych. Powód jako kierownik nadzorował dwie hale produkcyjne, często również przebywał w dziale montażowym. Zdarzało się, że pracownicy nie wiedzieli co robić na zmianie jednakże takie sytuacje dotyczyły zarówno poprzedników powoda jak i pani K.. Często praca była bardzo dobrze zorganizowana, rozpisana ale zdarzały się też sytuacje niespodziewane. Przełożony powoda upominał go za nieobecność na jednej z hal produkcyjnych, podczas gdy sam kierował powoda do pomocy na drugiej hali.

Produkcja preserii w pozwanym zakładzie polega na tym, że przed wdrożeniem normalnej produkcji nowego modelu jest on produkowany w dwóch lub w trzech egzemplarzach, tak by sprawdzić, czy nie ma jakiś wad. Po wyprodukowaniu okap jest również montowany. P. są zazwyczaj wykonywane w nadgodzinach w soboty, albo w czasie normalnych godzin pracy,

w zależności od obłożenia maszyny. Często zdarza się że preserze są odwoływane, ponadto w trakcie ich wykonywania często okazywało się, że brakuje wszystkich potrzebnych do tego narzędzi, albo, że dostępne rysunki są wadliwe.

Na początku 2013r. B. K. (2) wydał powodowi polecenie wykonania preserii okapów, które zostały przyjęte z W.. Świadkiem tej rozmowy był R. P. (1) - drugi kierownik zmiany. Po tej rozmowie najpierw powód sam wykonywał preserię w zakresie części mechanicznych (musiał wygiąć element i zgrać go i zostawić do dalszej obróbki). Później na polecenie B. K. (2) powód miał wdrożyć w preserię R. P. (1) i nauczyć go pisania programów oraz wyginania elementów. Potem B. K. (2) przerwał wykonanie preserii, potem nakazał powrót do jej wykonania. Jeszcze później obaj kierownicy mieli ją wykonać osobno każdy na swojej zmianie.

W pewnym momencie powód w czasie kolejnej rozmowy z przełożonym, po tym jak ten ostatni, kolejny raz po wydaniu polecenia wykonania preserii zarzucił mu niedopilnowanie produkcji, zażądał konkretnych informacji kiedy ma wykonać preserię. Po dwóch dniach B. K. (2) polecił powodowi wykonanie preserii w sobotę, kiedy nie będzie produkcji. Później preserię tą powód zajmował się po swoich godzinach pracy albo przed nimi. Powód ostatecznie wykonał tą preserię z trzydniowym opóźnieniem. W związku z wykonaniem preserii powód programował od zera maszyny, potem wyginał poszczególne elementy zajmowało mu to nawet dwa miesiące.

Ponadto ustalono, iż zgodnie z zasadą obowiązującą w pozwanej firmie we wrześniu 2013r., po wykryciu wady produkcyjnej powód zorganizował zebranie z załogą, gdyż w paczce przygotowanej do wysyłki znalazł się produkt – okap, który był cały pognięty. Okap zszedł z linii systemu (...), przy której pracuje 11 osób. W trakcie spotkania powód był zdenerwowany zwracał się do pracowników podniesionym głosem, mówiąc, że niemożliwym jest aby 11 osób nie zauważyło tak znacznej deformacji okapu. Kazał im zostać w pracy 10 minut dłużej. O zebraniu z załogą osobiście

poinformował swojego bezpośredniego przełożonego B. K. (2), który przyznał mu rację. Powód za zachowanie w trakcie spotkania przeprosił E. B. wyjaśniając, że się niewłaściwie zachował.

W razie wykrycia wady inspektor jakości informuje kierownika linii, który blokuje okapy. Jeśli to hurtownik znajdzie wadę w dostarczonej mu serii to najczęściej sprawdzana jest cała seria a kosztami obciążana jest pozwana firma. Jednym ze elementów mających wpływ na wysokość premii jest ilość reklamacji klientów.

W dniu 17 września 2013r. powód prowadził rozmowę telefoniczną, w czasie której coraz bardziej się denerwował. Rozmowę prowadził na dworze. Zaczął chodzić w kółko i prawie krzyczał do telefonu. Po skończonej rozmowie kopnął w metalowe drzwi wejściowe prowadzące do hali montażu. Drzwi, w które kopnął powód znajdują się w bezpośrednim sąsiedztwie bramy wjazdowej, przez którą odbywa się ruch towarowy.

W okresie kiedy miało miejsce opisane wyżej zdarzenie powód był w trakcie rozwodu. (dowód zeznania powoda k. 164)

Powód czasami używał wulgaryzmów jednakże nie wobec pracowników. Zdarzało mu się zwracać do pracowników podniesionym głosem, zwłaszcza na dziale mechanicznym, gdzie panował duży hałas lub gdy był zdenerwowany niewykonaniem lub złym wykonaniem jego polecenia. Powód nie był w stosunku do pracowników agresywny był pomocny i przyjaźnie nastawiony.

W pozwanym zakładzie jako operator linii zatrudniona jest S. P., której również zdarzało się krzyczeć i przeklinać. Nie została ona z tego powodu ani ukarana ani zwolniona. Zdarzało się również że inni pracownicy także przeklinali.

Na dwa tygodnie przed otrzymaniem wypowiedzenia powód otrzymał polecenie skopiowania wszystkich programów na wszystkich giętarekach by stworzyć bazę – archiwum na wypadek zniszczenia programów. Wcześniej nikt mu takich poleceń nie wydawał. B. K. (2), który wydał to polecenie nie wskazał powodowi terminu jego realizacji. Dział utrzymania ruchu skarżył się na powoda, że nie dostarczył mu wszystkich danych ale powód nie zrobił tego z uwagi na to, że mimo próśb nie otrzymał potrzebnych kości pamięci, za co odpowiadał dział utrzymania ruchu. Powód dostarczył dwa dyski z kopiami dla dwóch najnowszych technologicznie giętarek ale i tak stanowiły one 85% programów jakie były używane na dziale mechanicznym.

Bezpośredni przełożony powoda B. K. (2) wysoko oceniał wiedzę powoda zwłaszcza w zakresie giętarek. Na dwa miesiące przed otrzymaniem wypowiedzenia powód został wezwany przez swojego bezpośredniego przełożonego B. K. (2), który zwrócił mu uwagę na to by nie wychodził na kawę gdy na terenie zakładu przebywa dyrektor S.. Rozmowa ta miała miejsce bezpośrednio po tym jak powód po 14 godzinie pracy poszedł się napić kawy, na co wszedł wyżej wspomniany dyrektor S..

W dniu 25 października 2013r. powód obecności B. K. (2), dyrektora zakładu (...) otrzymał pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazano naruszenie przez powoda zasad współzycia społecznego obowiązujących w zakładzie pracy, a także obowiązku dbania o dobro zakładu pracy, tj. art. 100 §2 pkt. 4 i 6 kp oraz §8 pkt 8.5 i 8.6 Regulaminu pracy obowiązującego u Pracodawcy. Pracodawca wskazał, że od osoby zatrudnionej na stanowisku kierowniczym, w tym kierownika zmiany oczekuje motywowania pracowników oraz budowania poprawnych relacji w zespole, w szczególności traktowania podwładnych z szacunkiem, a powód wykazuje zachowania agresywne, czym naruszył przyjęte w zakładzie zasady współzycia społecznego. Następnie wskazano, że zachowania takie miały miejsce: w kontaktach z podwładnymi poprzez używanie w ich obecności, a także wobec nich krzyku i przekleństw, w dniu 18 września 2013r., w obecności innych pracowników, polegające na kopaniu w drzwi prowadzące do hali montażu, w wyniku czego uległy one uszkodzeniu, co zostało utrwalone na zapisie z monitoringu kamery przemysłowej, obejmującego teren zakładu. Końcowo pracodawca zarzucił powodowi, że kwestionował on polecenia swoich przełożonych, co powodowało utrudnienia w pracy. Wypowiedzenie zostało powodowi odczytane, nie zadawano mu pytań, nikt z nim na temat wypowiedzenia wcześniej nie rozmawiał. Po odczytaniu wypowiedzenia B. K. (2) odprowadził powoda za bramę zakładu. Nikt powodowi nie wytłumaczył przyczyny wypowiedzenia.

Ustalono, iż w okresie, w którym wręczano powodowi wypowiedzenia stan zatrudnienia w pozwanej firmie nie uległ znaczącemu ograniczeniu. K. pracowników zwolniło się z własnej woli, kilku pracownikom nie przedłużono umów. Fala zwolnień miała natomiast miejsce w czerwcu 2013r. kiedy około 18 pracowników otrzymało wypowiedzenia z powodu likwidacji stanowiska pracy – były to stanowiska pracowników produkcyjnych, nie zwalniano w tym czasie pracowników na stanowiskach kierowniczych. W 2014r. nie było zwolnień z przyczyn ekonomicznych. (dowód zeznania świadka A. D. k. 97v., zeznania świadka M. K.. 146v., zeznania świadka M. P. k. 147)W okresie zatrudnienia powoda pracownicy mieli trzy przerwy w pracy. Dwie pięciominutowe i jedna dwudziestominutowa.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, iż roszczenie powoda częściowo zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał, iż zgodnie z art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Z kolei art. 45 § 1 k.p. stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przepis art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę; istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy; konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zachowania w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub poprzez sformułowanie w sposób uogólniony, jeżeli wynika ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy; (wyrok z 15.11.2006 r., I PK 112/06).

W ocenie Sądu Rejonowego, podkreślenia wymaga, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164). Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonywana jest natomiast w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę.

Strona pozwana jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazała naruszenie przez powoda zasad współzycia społecznego obowiązujących w zakładzie pracy, a także obowiązku dbania o dobro zakładu pracy, tj. art. 100 §2 pkt. 4 i 6 kp oraz §8 pkt 8.5 i 8.6 Regulaminu pracy obowiązującego u Pracodawcy. Pracodawca wskazał, że od osoby zatrudnionej na stanowisku kierowniczym, w tym kierownika zmiany oczekuje motywowania pracowników oraz budowania poprawnych relacji w zespole, w szczególności traktowania podwładnych z szacunkiem, a powód wykazuje zachowania agresywne, czym naruszył przyjęte w zakładzie zasady współzycia społecznego. Następnie wskazano, że zachowania takie miały miejsce: w kontaktach z podwładnymi poprzez używanie w ich obecności, a także wobec nich krzyku i przekleństw, w dniu 18 września 2013r., w obecności innych pracowników, polegające na kopaniu w drzwi prowadzące do hali montażu, w wyniku czego uległy one uszkodzeniu, co zostało utrwalone na zapisie z monitoringu kamery przemysłowej, obejmującego teren zakładu. Końcowo pracodawca zarzucił powodowi, że kwestionował on polecenia swoich przełożonych, co powodowało utrudnienia w pracy.

Według Sądu Rejonowego sposób wskazania przez pracodawcę przyczyny w wypowiedzeniu umowy o pracę, co prawda czynił zadość wymogom formalnym wynikającym z art. 30 § 4 k.p., jednakże wypowiedzenia tego nie można było uznać za uzasadnione w świetle art. 45 § 1 k.p.

Zdaniem Sądu Rejonowego , dla oceny zasadności wypowiedzenia ma przede wszystkim znaczenie, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie, dawały podstawę do uznania naganności zachowania pracownika

(choćby nawet nie można mu było przypisać subiektywnego zawinienia) i w konsekwencji uzasadniały rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę.

W ocenie Sądu Rejonowego pozwany nie udowodnił zasadności dokonanego powodowi wypowiedzenia. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził zarzutu agresywnego zachowania powoda w kontaktach z podwładnymi. Przeprowadzone w tym zakresie postępowanie dowodowe – zeznania świadków dotyczące zachowania powoda sprowadzały się do opisu jednego zdarzenia – zebrania pracowniczego zorganizowanego przez powoda w związku z wykryciem przez niego wadliwego (pogiętego) okapu i niewykryciem tej wady przez 11 pracowników linii produkcyjnej na której okap wykonano. Świadek E. B. przyznała, że w trakcie tego spotkania powód był zdenerwowany, używał przekleństw, czynił to jednak ogólnie, nie wobec konkretnych osób, zeznała ona jednak także, że powód przeprosił ją za swoje zachowanie. Z kolei świadek K. B. zeznała, że powód nie był agresywny wobec pracowników, nawet bezpośredni przełożony powoda B. K. (2) zeznał, że powód nie zachowywał się w sposób agresywny, a jedynie, że dotarła do niego informacja o takim zachowaniu powoda od podwładnych powoda, jednocześnie sam przyznał, że rozumiał zachowanie powoda w tej sytuacji. W ocenie Sądu Rejonowego opisane powyżej zachowanie powoda było uzasadnione zaistniałymi okolicznościami- niewykryciem przez 11 osób znacznej wady produktu, co mogło mieć znaczące konsekwencje finansowe dla pozwanej firmy w sytuacji gdyby hurtownik zareklamował całą partię towaru i pozwana musiałaby dokonać reklamacji na własny koszt. Ponadto Sąd Rejonowy zauważył, iż powód był odpowiedzialny za produkcję i miał prawo dyscyplinować pracowników oraz, że przedmiotowe zachowanie miało jednostkowy charakter, a podlegli powodowi pracownicy w pozytywny sposób oceniali współpracę z powodem.

Jeżeli chodzi o zarzut kopnięcia w drzwi i zniszczenia mienia zakładu pracy, to po pierwsze należy zauważyć, że powód celowo wyszedł z hali produkcyjnej, by dać upust zdenerwowaniu. Jednocześnie strona pozwana nie zdołała wykazać, by to na skutek kopnięcia powoda w drzwi doszło do ich uszkodzenia. Zdaniem Sądu Rejonowego kopnięcie w drzwi, jakkolwiek nie zasługuje na aprobatę, nie może stanowić wystarczającej przyczyny wypowiedzenia, biorąc pod uwagę fakt, że powód był wieloletnim pracownikiem pozwanej, cieszącym się dobrą opinią, a jego zachowanie miało związek z problemami osobistymi – rozwodem i stanowiło jednostkowy przypadek.

Również zarzut niewykonania polecenia bezpośredniego przełożonego (ogólnie sformułowany) dotyczył wykonania preserii. Sąd Rejonowy w tej kwestii dał wiarę zeznaniom powoda, z których wynikało, że polecenie Pana K. były w tej sprawie rozbieżne (najpierw polecał powodowi wykonanie preserii, następnie zarzucał mu że nie pilnuje produkcji) A za odmowę wykonania polecenia uznano tak naprawdę żądanie powoda udzielenia jednoznacznej odpowiedzi, czy ma wykonywać preserię czy pilnować produkcji. Należy podkreślić, że po otrzymaniu jednoznacznej odpowiedzi powód zajął się preserią. Zmienność decyzji B. K. (2) w tej sprawie potwierdził w swoich zeznaniach świadek R. P. (2) zresztą przyznał to sam B. K. (2).

W świetle przedstawionych okoliczności, wypowiedzenie umowy o pracę Sąd Rejonowy uznał za nieuzasadnione i na mocy art. 45 kp w zw z art. 47¹ kp, zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, zgodnie z wyliczeniem powoda, biorąc pod uwagę, że staż pracy powoda u pozwanej wynosił ponad 7 lat. Wysokość odszkodowania dochodzonego przez powoda była niższa od odszkodowania wyliczonego przez stronę pozwaną.

Odnosząc się do roszczenia o odprawę pieniężną Sąd Rejonowy wskazał, iż zgodnie z art. 8 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr. 90 poz. 844), pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna (...). Zgodnie z art. 10 ust 1 powołanej wyżej ustawy, przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Prawo do odprawy nie jest związane z wadliwością wypowiedzenia lecz powstaje w przypadku spełnienia określonych przesłanek określonych w wyżej przywołanej ustawie o tzw „zwolnieniach grupowych”. Zdaniem Sądu Rejonowego, przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie dało podstaw do ustalenia, że pozwana dokonywała zwolnień grupowych oraz, że do zwolnienia powoda doszło z przyczyn nie dotyczących pracownika, a leżących po stronie pozwanego pracodawcy. Strona powodowa nie złożyła żadnych wniosków dowodowych na tą okoliczność, a żądanie odprawy nie zostało poparte jakąkolwiek argumentacją.

Z tych względów powództwo w zakresie żądania odprawy pieniężnej oddalono jak w punkcie 2 wyroku.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego ustalono w oparciu o §11 ust 1 pkt. 1 i §11 ust 1 pkt 2 w zw z § 6 ust 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. „w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013 poz. 490, ze zm.). Koszty zastępstwa w sprawie o odszkodowanie wyniosły 60 zł, w sprawie o odprawę pieniężną 900 zł . (900 – 60 = 840)

Na podstawie art. 477² kpc Sąd nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 98 kpc oraz art. art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2014r., poz.1025 ze zm.).

Apelację od wyroku wniosła strona pozwana. Zaskarżyła wyrok w

punktach :**1,3,4 i 5** i zarzuciła :

1. naruszenie art. 45 par. 1 kpc poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że pozwany nie uzasadnił wypowiedzenia umowy o pracę, tymczasem wystarczającym jest udowodnienie chociażby jednej z przyczyn, ponadto błędne ustalenie poprzez przyjęcie że wskazane przyczyny wypowiedzenia nie były wystarczające, pomimo że przepis ten nie wymaga takiej przesłanki, a przeciwnie przyczyny wypowiedzenia nie muszą mieć żadnej doniosłości, ponadto także błędne ustalenie ,że przyczyny wypowiedzenia były nieuzasadnione, z tego względu, iż każda ze wskazanych przyczyn wypowiedzenia miała charakter jednostkowy, w sytuacji gdy wskazane przyczyny wypowiedzenia były przykładami naruszenia przez powoda zasad współżycia społecznego, a przepis wskazuje aby wymienione w wypowiedzeniu przyczyny traktować łącznie, a także błędne przyjęcie, iż osobiste problemy powoda niwelują naganność jego zachowania względem pracodawcy;

2. naruszenie art. 233 par. 1 kpc w zw. z art. 229 kpc poprzez , przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegające na uznaniu, że :

- wypowiedzenie jest nieuzasadnione, chociaż powód sam przyznał, że kopał w drzwi,
- kopanie w drzwi nie stanowiło wyrazu zachowania agresywnego , a w konsekwencji , iż nie doszło do naruszenia zasad współżycia społecznego,
- fakt kopania w drzwi nie stanowił wystarczającej przyczyny wypowiedzenia, ponieważ nie doszło do ich zniszczenia,

3. naruszenie art.. 233 par. 1 kpc w zw. z art. 227 kpc polegający na uznaniu

że materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie potwierdził agresywnego zachowania powoda w kontaktach z podwładnymi, gdy tymczasem potwierdzili to świadkowie, ponadto uznanie, iż używanie wulgaryzmów jest uzasadnione, jeżeli usprawiedliwia to zdenerwowanie, ponadto uznaniu, że powód miał prawo odmówić wykonania polecenia służbowego, pomimo że zrobił to w sposób arogancki i bez podania przyczyny.

4. Ponadto zarzucono błędy w ustaleniach faktycznych, wynikłe z powyższych uchybień proceduralnych, a które to błędy miały wpływ na treść rozstrzygnięcia:, m mianowicie przyjęcie, że B. K. zaaprobował agresywne zachowanie

powoda na zebraniu z pracownikami,, że używanie wulgaryzmów jest dopuszczalne z w kontakcie przełożonego z pracownikami, a także przyjęciu że powód miał prawo odmówić wykonania polecenia z służbowego, pomimo, iż zrobił to w sposób arogancki.

Powołując się na powyższe, strona skarżąca wniosła o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości.

Powód wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. zważył co następuje:

Apelacja pozwanej jest nieuzasadniona.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż przedmiotem zaskarżenia pozostaje jedynie ta część rozstrzygnięcia Sądu I instancji dotycząca odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok jest trafny albowiem odpowiada prawu. Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie zgłoszonego roszczenia, a ocena dowodów nie narusza zasad określonych w art. 233 kpc. Dlatego też Sąd Okręgowy przyjął za własne ustalenia dokonane przez Sąd I instancji.

Należy zauważyć, iż zgodnie z art. 233 kpc - wyrażona w tym przepisie zasada swobodnej oceny dowodów w postępowaniu cywilnym pozwala sądowi orzekającemu na podstawie całego materiału zgromadzonego w sprawie wysnuć wnioski o prawdziwości faktów, spośród kilku równorzędnych dowodów tylko niektóre uznać za przekonujące, przyznać dowodom pośrednim taką moc dowodową jak dowodom bezpośrednim oraz wysnuć z zebranego materiału procesowego i wyników postępowania dowodowego wnioski, jakich żadna ze stron nie wysnuła. Nie oznacza to jednak, że sąd w sposób dowolny może uznać dany dowód za prawdziwy. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i, ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok SN z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, nr 17, poz. 655). Dokonywana przez sąd ocena dowodów nie może opierać się na ilościowym porównaniu przedstawionych przez świadków i biegłych spostrzeżeń oraz wniosków, lecz na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym (wyrok SN z dnia 20 marca 1980 r., II URN 175/79, OSNC 1980, nr 10, poz. 200).

Wbrew zarzutom apelacji Sąd I instancji ocenił wszystkie przeprowadzone w sprawie dowodowy, w sposób całościowy , a nie wybiórczy jak to zarzuca apelacja. A wnioski jakie legły u podstaw wyniku postępowania dowodowego są jak najbardziej logiczne i spójne, a nie dowolne. W ocenie Sądu Okręgowego zarzuty apelacji , w szczególności te zarzucające wyrokowi błędy w ustaleniach faktycznych wynikają z niezrozumienia pisemnych motywów rozstrzygnięcia. Bowiem w żadnym fragmencie uzasadnienia Sąd I instancji nie wyraził aprobaty , iż przełożony jest uprawniony do agresywnego i wulgarnego zachowania wobec podwładnych, a także iż ma prawo do niszczenia mienia pracodawcy, czy też ma prawo odmówić w sposób arogancki wykonania polecenia służbowego.

Zwrócić należy uwagę , iż Sąd I instancji dokonał oceny zasadności przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w kontekście faktycznych okoliczności , które legły u podstaw decyzji jaką w tym zakresie podjął pracodawca powoda.

W odniesieniu do wykładni pojęcia **nieuzasadnionego wypowiedzenia** w doktrynie i judykaturze zachowała aktualność (poza tezą 1) **uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164.** Według tej uchwały:

"II. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Inne okoliczności

dotyczące pracownika, niezwiązane ze stosunkiem pracy, mogą w wyjątkowych wypadkach stanowić podstawę uznania na zasadzie art. 8 k.p., że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego".

W wyroku z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 240/98, OSNAPiUS 1999, nr 16, poz. 508, SN stwierdził, iż ustalenie, że uzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, nie powinno ograniczać się do oceny sytuacji rodzinnej i materialnej pracownika, z pominięciem usprawiedliwionego interesu pracodawcy. Natomiast w wyroku z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 200/00, OSNAPiUS 2002, nr 18, poz. 434, przyjęto, że pracodawca, który dokonał wyboru pracownika do zwolnienia zgodnie z ustalonymi kryteriami uwzględniającymi oprócz przydatności do pracy, zaangażowania i dyspozycyjności także sytuację materialną i rodzinną, nie można skutecznie zarzucić naruszenia zasad współżycia społecznego.

"III. Okoliczności przemawiające za ochroną pracownika przed wypowiedzeniem uwzględnia się w stosunku do pracowników sumiennie i starannie wykonujących obowiązki pracownicze i przestrzegających dyscypliny pracy.

IV. Dla uznania zasadności wypowiedzenia decydujące znaczenie ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia. Waga tej przyczyny może przesądzać o bezskuteczności powoływania się pracownika na okoliczności dotyczące jego interesu.

V. W stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie.

Przykładem tego jest wyrok z dnia 20 stycznia 2014 r., II PK 116/13, LEX nr 1488758, według którego 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 wykonywanie zadań, może bowiem zasadnie przewidywać, że zatrudnienie innego pracownika pozwoli mu na osiągnięcie lepszych efektów pracy.

VI. Nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nie tylko wtedy, gdy jest zawinione, lecz także gdy jest niezawinione przez pracownika. Jednakże jednorazowe drobne uchybienie obowiązkowi z reguły nie uzasadnia wypowiedzenia.

VII. Zastosowanie wobec pracownika kary porządkowej za określone przewinienie nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że uzasadnia ono wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli waga tego przewinienia jest znaczna.

VIII. Przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić również okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes zakładu pracy [zob. uw. 14 - przyp. aut.].

IX. Zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. Organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Okoliczności jednak przemawiające za ochroną pracownika mogą powodować, że wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi jest nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego".

Po rozważeniu kwestii zakresu kognicji sądu, podniesionej w zdaniu drugim tej tezy, SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 maja 2009 r., I PK 11/09, OSNP 2011, nr 1-2, poz. 3, wyjaśnił, że sąd nie może oceniać, czy decyzje lub działania pracodawcy dotyczące zarządzania zakładem pracy, wskazane jako przyczyna wypowiedzenia zmieniającego, są racjonalne i czy wynikają logicznie z innych działań tego podmiotu. Sąd może natomiast oceniać, czy zdarzenia te stanowiły rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia warunków pracy lub płacy (art. 30 § 4 k.p.) i czy to wypowiedzenie uzasadniały (art. 45 w zw. z art. 42 § 1 k.p.).

"X. Zasadność wypowiedzenia nie jest uzależniona od uprzedniego zaoferowania pracownikowi przez zakład pracy innej odpowiedniej pracy, którą dysponuje zakład pracy, chyba że obowiązek taki wynika z przepisu".

W wyroku z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 600/99, OSNAPiUS 2001, nr 19, poz. 576, SN stwierdził, że nie ma zasady współzycia społecznego, która nakazuje pracodawcy zaproponowanie pracy na innym stanowisku przed wypowiedzeniem pracownikowi umowy o pracę.

"XI. Przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna.

XII. Okoliczności uzasadniające wypowiedzenie powinny istnieć przed zawiadomieniem właściwego organu związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia (art. 38 § 1 k.p.), a gdy współdziałanie ze związkiem zawodowym nie jest wymagane lub możliwe - najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu.

XIII. Wypowiedzenie nie jest ograniczone terminem od ujawnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Jeżeli jednak okoliczność uzasadniająca wypowiedzenie na skutek upływu czasu stała się nieaktualna ze względu na cel wypowiedzenia, może być ono uznane za nieuzasadnione".

W wyroku z dnia 25 stycznia 2001 r., I PKN 216/00, OSNAPiUS 2002, nr 20, poz. 483, SN stwierdził, że uchybienia w wykonywaniu obowiązków pracowniczych w odległej przeszłości w stosunku do chwili złożenia oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę nie stanowią uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.). W uzasadnieniu określił tę odległą przeszłość na okres półtoraroczny od stwierdzenia przez pracodawcę uchybień w wykonywaniu obowiązków przez pracownika. Wydaje się, że okres ten jest zbyt długi; wypowiedzenie umowy po okresie kilku miesięcy od powzięcia przez pracodawcę wiadomości o przyczynie uzasadniającej wypowiedzenie - jeżeli nie ma ona charakteru ciągłego - należy uznać za nieuzasadnione (zob. też uw. 12 do komentowanego artykułu).

"XIV. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy może być uzasadnione zarówno przyczynami stanowiącymi podstawę wypowiedzenia umowy o pracę, jak i innymi przyczynami adekwatnymi do wypowiedzenia warunków pracy i płacy".

Aktualne orzecznictwo Sądu Najwyższego zliberalizowało wymagania w odniesieniu do zasadności wypowiedzenia, traktując ten sposób rozwiązania umowy jako **zwykły** sposób jej rozwiązania. Zatem uznać należy, iż wypowiedzenie uzasadnia więc także niezawinione naruszenia obowiązków pracowniczych, **nie może ono być jednak szykaną wobec pracownika**.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko zaprezentowane w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 r., I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999, nr 23, poz. 751), iż 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. Z drugiej strony trzeba mieć jednakże na uwadze, że uznanie wypowiedzenia umowy za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy **nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę**.

Przenosząc powyższe rozważania na kanwę niniejszej sprawy, nie można zgodzić się z zarzutami apelacji, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powodowi nie musiała być w żaden sposób doniosła, a wystarczającym było uzasadnienie, iż zachowanie powoda stanowiło naruszenie zasad współzycia społecznego i jego obowiązków pracowniczych, w szczególności dbania o dobro zakładu pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, niewątpliwie, zachowanie powoda polegające na używaniu wulgarnych słów w obecności podwładnych mu pracowników było naganne z punktu widzenia zasad współzycia społecznego, ale jak wynika z okoliczności sprawy miało charakter incydentalny i nie stanowiło, jak to przyjęła strona pozwana, o agresywnym zachowaniu powoda wobec samych pracowników, a jedynie świadczyło o nieumiejętności opanowania w sytuacji stresowej, jakim było wykrycie wad produktu. Wynik postępowania dowodowego wskazuje, iż była to jednostkowa sytuacja, a powód cieszył się raczej szacunkiem podwładnych. Natomiast pozwana zarzuciła mu zachowania agresywne, co by sugerowało na ich większą ilość, co zaś w toku postępowania nie zostało wykazane. Nie można do agresywnego zachowania powoda wobec pracowników dołączyć incydentu związanego z kopnięciem w drzwi, gdyż

miało to miejsce w innej sytuacji. Po pierwsze odbywało się na zewnątrz hali, a powód był przekonany, iż jest sam, jego celem nie było zaś uszkodzenie mienia pracodawcy. Oczywiście, że nie można usprawiedliwić zachowania powoda jego problemami osobistymi, ale nie można też uznać, że był to przejaw agresji wobec pracowników podwładnych, a także chęć zniszczenia mienia pracodawcy.

Zdaniem Sądu Okręgowego te zachowania powoda nie zasługiwały na aprobatę i oczywiście stanowiły naruszenie zarówno zasad współżycia społecznego, tym bardziej iż powód sprawował funkcję kierowniczą zatem priorytetem dla niego powinno być dbanie o poprawne relacje z podwładnymi, a także dbałość o mienie zakładu. Jednakże podkreślenia wymaga aspekt w jakich okolicznościach doszło do tych zachowań i w kontekście doniosłości przyczyn wypowiedzenia powodowi umów o pracę. Sąd Okręgowy chciałby podkreślić, iż Sąd I instancji w sposób prawidłowy wyważył te okoliczności. Uznając m.in., iż przyczyny wypowiedzenia nie były uzasadnione, gdyż nie były na tyle doniosłe, iż mogły skutkować wypowiedzeniem umowy o pracę, chociaż zachowanie powoda było częściowo naganne. Należy zauważyć, iż zachowania powoda nie było obarczone notorią, powód był wieloletnim pracownikiem, miał dotychczas dobrą opinię, był doceniany przez pracodawcę, a zatem istniała możliwość innego zdyscyplinowania powoda, w sposób jaki jest określony w kodeksie pracy, tym bardziej iż pracodawcy były znane problemy osobiste powoda.

Odnosząc się do kwestii polecenia służbowego, które powód zakwestionował, to wskazać należy za Sądem I instancji, że polecenie Pana K. były w tej sprawie rozbieżne (najpierw polecał powodowi wykonanie preserii, następnie zarzucał mu że nie pilnuje produkcji). A za odmowę wykonania polecenia uznano tak naprawdę żądanie powoda udzielenia jednoznacznej odpowiedzi, czy ma wykonywać preserię czy pilnować produkcji. Należy podkreślić, że po otrzymaniu jednoznacznej odpowiedzi powód wykonał polecenie. Zmienność decyzji B. K. (2) w tej sprawie potwierdził w swoich zeznaniach świadek R. P. (2) sam wydający polecenie B. K. (2).

Opisana sytuacja, miała także charakter incydentalny, natomiast w wypowiedzeniu jest mowa o liczbie mnogiej. Ponadto pozwana także nie udowodniła na czym miałyby polegać utrudnienia w pracy spowodowane kwestionowaniem przez powoda wykonania polecenia służbowego. Z okoliczności sprawy nie wynika, iż jakiegokolwiek utrudnienia powstały. Natomiast powód oprócz pilnowania produkcji, zajmował się przygotowaniem tzw. preserii, nierzadko prace te wykonywał po godzinach, albo w dni wolne. Co sugeruje, iż pracodawca nie do końca precyzyjnie organizował normatywny czas pracy powoda. Zatem w zakresie tej przyczyny, można nawet ocenić ją jako niekonkretną.

Reasumując, z przyczyn wskazanych wyżej apelacja nie jest uzasadniona i podlega oddaleniu na mocy art. 385 kpc.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym poniesionych przez powoda, orzeczono po myśli przepisów art. 98 kpc i art. 99 m kpc oraz Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10. 2015r. w sprawie w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z dnia 5 listopada 2015 r.)

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Jolanta Łanowy (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia