

Sygn. akt VI P 645/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 grudnia 2016r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Agnieszka Pruska, Danuta Zarzycka

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Mirosława Marszałek

po rozpoznaniu w dniu 23 listopada 2016r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa T. M.

przeciwko Grupa (...) S.A. w G.

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanej Grupa (...) S.A. w G. na rzecz powoda T.M. kwotę 3500 zł (trzy tysiące pięćset złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 23 września 2015r. do dnia zapłaty

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie

III. koszty zastępstwa procesowego wzajemnie znosi między stronami

IV. nakazuje ściągnąć od pozwanej Grupa (...) S.A. w G. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 175 zł (sto siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy oraz kwotę 77,35 zł (siedemdziesiąt siedem złotych trzydzieści pięć groszy) tytułem wydatków

V. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3500 zł (trzy tysiące pięćset złotych)

Sygn. akt VI P 645/15

UZASADNIENIE

Powód T.M. złożył pozew skierowany przeciwko GRUPA (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w G., w którym wniósł o odszkodowanie wysokości 10 500,00 zł, powiększonego o odsetki w wysokości ustawowej liczone od dnia doręczenia pozwu pozwanemu do dnia zapłaty, za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Ponadto wniósł o zasądzenie od pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

pozew – k. 2-7

W odpowiedzi na pozew pozwana GRUPA (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w G. wniosła o oddalenie powództwa w całości jako bezzasadnego.

Na rozprawie w dniu 23 listopada 2016r. ponadto wniosła o zasądzenie kosztów postępowania. (k.203) .

odpowiedź na pozew – k. 40-44

Sąd ustalił, co następuje:

Powód T.M.w dniu 3 marca 2014r. został zatrudniony u pozwanej GRUPA (...) SA w G. początkowo na okres próbny do 2 czerwca 2014r., na stanowisku młodszego specjalisty ds. obsługi klienta język portugalski.

Od 2 czerwca 2014r. strony zawarły umowę na czas określony do 2 czerwca 2015r., powodowi powierzono funkcję specjalisty ds. obsługi klienta język portugalski.

Od 1 sierpnia 2014r. aneksem do umowy o pracę, powodowi powierzono funkcję specjalisty ds. tłumaczeń i obsługi serwisu z językiem portugalskim.

Z dniem 2 czerwca 2015r. strony zawarły umowę na czas nieokreślony.

Powód został zapoznany z informacją o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych, którą podpisał. Zgodnie z nią, z treści pkt. 1, powoda obowiązywała 8-godzinna norma dobową i tygodniową 40-godzinna norma tygodniowa czasu pracy, w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym wynoszącym 4 miesiące. Wszystkie dni ustawowo wolne były dniami wolnymi od pracy.

Powód jest (...)i w miejscu pracy komunikował się z innymi pracownikami w języku angielskim.

dowód: umowa o pracę o okres próbny k. 1 cz. B akt osobowych powoda, umowa o pracę na czas określony k. 12 cz. B akt osobowych powoda, aneks do umowy o pracę k. 15 cz. B akt osobowych powoda, umowa o pracę na czas nieokreślony k. 17 cz. B akt osobowych powoda, informacja o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych k. 2 cz. B akt osobowych powoda, dowód tożsamości powoda k. 2 cz. A akt osobowych powoda.

Do zakresu obowiązków powoda należało tłumaczenie pism obcojęzycznych na język portugalski, w tym tłumaczenie wiadomości mailowych, stron, treści umieszczanych na stronach internetowych, oraz odbieranie informacji od użytkowników, udzielanie im odpowiedzi w języku portugalskim.

Działem obsługi klienta i tłumaczeń kierowała J.S. podlegało jej stanowisko Koordynatora ds. tłumaczeń i obsługi serwisu, które pełniła początkowo A. Z., również znająca język portugalski.

Z uwagi na długotrwałe zwolnienie A. Z., funkcje koordynatora otrzymała N. S.. Pracownicy zostali poinformowani mailowo, że przełożonym bezpośrednim jest N.S., z nią należy załatwiać sprawy związane z wykonywaniem zadań z zakresu tłumaczeń. Ona przydzielała zadania, ustalała czas na jego wykonanie, kierując się długością i trudnością tekstu oraz ilością bieżących zadań – od kilkunastu minut do kilku dni.

Powód stosował się do tej zasady, załatwiał z N. S. sprawy typu praca w dzień wolny i inne służbowe, choć czasami chciał się skontaktować bezpośrednio z J. S.. Tak było np. sierpniu 2015r., gdzie powód próbował mailowo umówić się J.S. na rozmowę, ta zaś odsyłała go do N. S..

Podczas wykonywania pracy powód logował się na panel administracyjny, tj. indywidualne konto użytkownika w systemie, w którym wykonywane czynności przez pracowników były uwidaczniane na jakim etapie się aktualnie znajdują.

dowód: zeznania świadka N. M. k. 144- 145 (00:04:30-01:07:13 – k. 147 CD), zeznania powoda k. 202-203 (01:07:09-:01:50:38 – k. 204 CD, , k. 86-87, (00:05:14-00:41:22 płyta CD k. 84) wydruki maili k. 26, maile k. 30, wydruk z systemu k. 45)

W zakładzie pracy pozwanej odbywały się spotkania informacyjne podzielone tematycznie na działy, na których informowano pracowników o ewentualnych wdrożeniach, nowych funkcjonalnościach i zawierały wiążące polecenia.

Często na spotkaniach pewne tematy poddawane były dyskusji, pracownicy, w tym powód mogli się w ten sposób się konsultować i wyrażać sugestie. Inne spotkania miały charakter strictly informacyjny, gdzie przełożeni informowali np. o nowych zasadach, nowych funkcjach wprowadzonych do stosowania itp.

Powód nie wpływał negatywnie na atmosferę wśród współpracowników, nie demotywował ich, nie był problematycznym pracownikiem.

dowód: częściowo zeznania świadka A. K. k. 196-200 (00:03:53 -01:03:03- k. 204 CD), częściowo zeznania świadka J. S. k. 155-160 (00:04:46 -01:13:56- k. 168 CD), zeznania świadka S. A. k. 161-163 (01:19:26 -01:40:19 - k. 168 CD), zeznania świadka P. K. k. 162-163 (01:46:52 -02:07:06 - k. 168 CD), zeznania świadka J. B. k. 164-166 (02:10:59-02:50:38 - k. 168 CD, zeznania świadka N. M. k. 144- 145 (00:04:30-01:07:13 - k. 147 CD), zeznania powoda k. 202-203 (01:07:09-:01:50:38 - k. 204 CD, , k. 86-87, (00:05:14-00:41:22 płyta CD k. 84)

Powód wykonywał zlecone mu zadania. Powoda nie informowano o zarzutach co do niewykonywania zadań w terminie. W okresie sprzed zawarcia przez strony umowy na czas nieokreślony, powodowi zdarzyło się sporadycznie opóźnić wykonanie polecenia w granicach pół godziny do trzech godzin. Nie naraziło to pozwanej na konsekwencje finansowe. Praca powoda wchodziła w skład tzw. wiązki – tj. kilku tłumaczeń danego tekstu na różne języki. Dział tłumaczeń poprzez koordynatora otrzymywał zadania do wykonania – np. tłumaczenie danego tekstu. Następnie tłumacze na wszystkie potrzebne języki wykonywali swoje tłumaczenia (nie zawsze były to wszystkie języki, zależało to od tego, na jaki rynek jest skierowany produkt, którego tłumaczenie dotyczyło), po spłynięciu ich do koordynatora i dokonanej przez niego weryfikacji, wiązka była przesyłana do właściwego działu np. działu handlowego, a tam dokonywane były dalsze czynności, potem było to przekazywane do kolejnego działu, który ostatecznie umieszczał dane na stronie w terminie wymaganym przez klienta, chyba że tłumaczenie dotyczyło tekstu na bloga, to było przekazywane do A. K..

Terminy wskazywano tak, aby był zapas czasu na wykonanie prac. Zatem nawet w razie opóźnienia w wykonaniu tłumaczenia, było to wyrównywane w toku dalszych prac, tak, że nie zdarzyło się, by pozwana musiała płacić karę na rzecz kontrahenta za brak tłumaczenia w terminie.

W przypadku powoda wystąpiły też sporadyczne spóźnienia powyżej jednego dnia.

Wielokrotnie powód korespondował z pracownikiem działu, który odbierał pracę z działu powoda (działu następnego pod względem procedowania produktu w postaci tłumaczenia strony) i ustalał, że opóźnienie w wykonaniu tłumaczenia nie będzie problemem dla realizacji zadania.

Innym pracownikom działu również zdarzały się opóźnienia w oddawaniu pracy.

Mimo tych sytuacji opóźnień po stronie powoda w realizacji zadań, z dniem 2 czerwca 2015r. strony zawarły umowę na czas nieokreślony. Powód na przestrzeni całego okresu zatrudnienia pracował w podobnym rytmie pracy, wykonując powierzone mu zadania.

dowód: częściowo zeznania świadka A. K. k. 196-200 (00:03:53 -01:03:03- k. 204 CD), częściowo zeznania świadka J. S. k. 155-160 (00:04:46 -01:13:56- k. 168 CD), zeznania świadka S. A. k. 161-163 (01:19:26 -01:40:19 - k. 168 CD), zeznania świadka P. K. k. 162-163 (01:46:52 -02:07:06 - k. 168 CD), zeznania świadka J. B. k. 164-166 (02:10:59-02:50:38 - k. 168 CD, zeznania świadka N. M. k. 144- 145 (00:04:30-01:07:13 - k. 147 CD), zeznania powoda k. 202-203 (01:07:09-:01:50:38 - k. 204 CD, , k. 86-87, (00:05:14-00:41:22 płyta CD k. 84) , wykaz spóźnień k. 46, wygenerowane wydruki z systemu od 09.10.2014 do 09.07. 2015r. k. 47-52,54-60, wykaz spóźnień k. 53, wydruk korespondencji mailowej k. 65,.

Obsługa kontrahentów pozwanej spółki wymagała niekiedy pracy w dniach wolnych. Wynikało to z tego, iż spółka miała umowy z kontrahentami, że udzieli odpowiedzi na pytanie klienta w terminie 2 dni roboczych. Problem powstawał gdy chodziło o kontrahenta z innego kraju, w którym dni wolne od pracy są w innych terminach niż w

Polsce. Chodziło np. o drugi dzień świąt Bożego Narodzenia, nie wszędzie wolny od pracy, Poniedziałek Wielkanocny, 1 i 3 maja, 15 sierpnia, 11 listopada itp., szczególnie gdy wolne przedłużało weekendy – wtedy mimo polskiego święta trzeba było klientowi odpowiedzieć, bo upływał czas na odpowiedź (polskie święta nie przedłużały czasu na odpowiedź, jeśli klient nie był z Polski). O konieczności pracy w takim wymiarze i charakterze w dni wolne kandydaci do pracy byli informowani na rozmowach rekrutacyjnych.

Nie było tego dużo, było to kilka maili, godzina – dwie pracy. Pracownik sobie mógł wybrać w którym momencie wolnego weekendu czy święta pracę wykona, nadto za prace w te dni wolne przysługiwał czas wolny w wymiarze podwójnym. Pracodawca jednak nie zapewniał do wykonywania pracy na czas wolny potrzebnych narzędzi pracy, trzeba było odpowiadać na maile przy pomocy własnych urządzeń (dostęp do systemu, możliwość zalogowania była zapewniona zdalnie, trzeba było tylko mieć komputer z internetem).

Powód każdorazowo poproszony o pracę w dni wolne, ostatecznie pracę tę wykonywał. Jednocześnie wcześniej zgłaszał zastrzeżenia, iż o tym obowiązku dowiaduje się za późno, albo kwestionował, czy na pewno musi to zrobić, i co byliby gdyby nie miał możliwości wykonania tej pracy z uwagi na brak dostępu do internetu.

Z uwagi na nieobecność A. Z., w dni wolne od pracy powoda, nie było w firmie nikogo, kto mógłby za niego odpowiedzieć na maile i dokonać tłumaczeń w języku portugalskim.

Wątpliwości powoda wynikały z tego, iż jakkolwiek obiecywano w firmie, iż za tą pracę można odebrać dzień wolny, to jednak w takim dniu wolnym powód nadal był proszony o wykonanie kolejnych zadań, co powodowało swoiste błędne koło i konieczność wykonywania pracy w dni wolne praktycznie każdorazowo.

I tak np. za pracę w dniu 15 sierpnia 2015r., powód miał wziąć wolne w dniu 21 sierpnia – piątek przed tygodniowym urlopem powoda, zaplanowanym i zatwierdzonym przez pozwaną spółkę.

W dniu, w którym miał powód wolne za 15go, czyli w dniu 21 sierpnia, powód został znów poproszony o wykonywanie pracy.

Powód wykonał tą pracę zdalnie do 12:15. Po czym o godz. 13:44 jego dostęp do systemu został już zablokowany, z uwagi na podjętą decyzję o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy.

dowód: wydruk ze skrzynki mailowej k. 25, wydruk ze skrzynki mailowej k. 26-28, wydruk ze skrzynki mailowej k. 28, wydruk z dnia 19 sierpnia 2015r. k. 30, wygenerowany wydruk z systemu k. 45, częściowo zeznania świadka A. K. k. 196-200 (00:03:53-01:03:03- k. 204 CD), częściowo zeznania świadka J. S. k. 155-160 (00:04:46 -01:13:56- k. 168 CD), zeznania świadka S. A. k. 161-163 (01:19:26 -01:40:19 – k. 168 CD), zeznania świadka P. K. k. 162-163 (01:46:52 -02:07:06 – k. 168 CD), zeznania świadka J. B.k. 164-166 (02:10:59-02:50:38 – k. 168 CD, zeznania świadka N. M. k. 144- 145 (00:04:30-01:07:13 – k. 147 CD), zeznania powoda k. 202-203 (01:07:09-:01:50:38 – k. 204 CD, , k. 86-87, (00:05:14-00:41:22 płyta CD k. 84)

U pozwanej dodatkowo funkcjonowało w okresie zatrudnienia powoda (...). W okresie letnim 2015r. był zatrudniony już tylko pracownik na stanowisku infolinii. Obsługa infolinii była prowadzona w języku angielskim. Powód został proszony przez pozwaną o zastąpienie wyznaczonego pracownika i tymczasowe wykonywanie pracy na infolinii. Zdarzało się, że pozostali tłumacze także zastępowali pracowników w (...). Byli też pracownicy, jak A. K., którzy z góry powiedzieli, iż nie będą pracować w (...) i nie byli o to nawet proszeni.

W sierpniu 2015r. zostało zakomunikowane pracownikom działu tłumaczeń, iż będą musieli również obsługiwać w miarę potrzeby (...). Spółka planowała redukcję tego działu, miało to być na stałe, ostatecznie z (...) po jakimś czasie zrezygnowano.

Gdy w sierpniu pracownikom J. S. na zebraniu zakomunikowała decyzję, iż pracownicy działu będą wyznaczani do wykonywania pracy w zakresie obsługi (...), powód zapytał, dlaczego ma to wykonywać, skoro nie należy to do zakresu jego obowiązków, zgodnie z umową bowiem jest specjalista ds. tłumaczeń i obsługi serwisu w zakresie języka

portugalskiego, a nie angielskiego. W odpowiedzi J. S. powiedziała, iż jest to decyzja prezesów, zatem komu się ona nie podoba, może się zwolnić z pracy. Powód powiedział, że on sam się nie zwolni. Powiedział też J. S. iż jeszcze przemyśli sprawę na spokojnie i da znać o swoim stanowisku w tej kwestii.

Potem 19 sierpnia 2015r. powód próbował się z J. S. umówić na spotkanie właśnie w tej kwestii, w kontynuacji tego tematu, przed swoim urlopem, ale J. S. odsyłała go do N.S..

dowód: częściowo zeznania świadka A. K. k. 196-200 (00:03:53 -01:03:03- k. 204 CD), częściowo zeznania świadka J. S. k. 155-160 (00:04:46 -01:13:56- k. 168 CD), zeznania świadka S. A. k. 161-163 (01:19:26 -01:40:19 - k. 168 CD), zeznania świadka P. K. k. 162-163 (01:46:52 -02:07:06 - k. 168 CD), zeznania świadka J. B. k. 164-166 (02:10:59-02:50:38 - k. 168 CD, zeznania świadka N. M. k. 144- 145 (00:04:30-01:07:13 - k. 147 CD), zeznania powoda k. 202-203 (01:07:09-:01:50:38 - k. 204 CD, , k. 86-87, (00:05:14-00:41:22 płyta CD k. 84) , mail k. 30,

W dniu 31 sierpnia 2015r. pozwana złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za jednomiesięcznym wypowiedzeniem.

Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwana wskazała niesubordynację względem przełożonego, niewykonywanie obowiązków służbowych w ustalonym czasie oraz notoryczne kwestionowanie i krytyka decyzji biznesowych firmy.

Wypowiedzenie było sporządzone tylko w języku polskim. Przy wręczaniu wypowiedzenia była obecna J. S., N. S. i M. M., przetłumaczyła je ustnie na język angielski N. S.

Powodowi nie wyjaśniono ustnie przyczyn wskazanych w piśmie, nie podano, o jakie sytuacje, jakie zarzuty konkretnie chodzi. Powód zapytał, czy może wziąć pismo przed podpisaniem, by udać się z nim do prawnika, powiedziano, że nie.

Powód więc po odczytaniu pisma wypowiadającego mu umowy o pracę przez pozwaną, odmówił jego podpisania, bowiem z uwagi na nieprzetłumaczenie treści samego pisma w zrozumiałym dla powoda języku, powód obawiał się, czy pismo w języku polskim, które przedłożono mu do podpisania, rzeczywiście ma treść taką, jak oświadczyła ustnie N.S..

Pozwana pismem z dnia 31 sierpnia 2015r. (wysłanym listem poleconym 31.08.2015r.) skierowała powoda na urlop wypoczynkowy w okresie wypowiedzenia w wysokości 20 dni roboczych, tj. od dnia 1 września 2015r. do 28 września 2015r. oraz udzieliła dwóch dni zwolnienia (29 i 30 września 2015r.) na poszukiwanie pracy.

dowód: rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony za wypowiedzeniem k. 1 cz. C akt osobowych powoda, protokół k. 2 cz. C akt osobowych powoda, zeznania świadka J. S. k. 155-160 (00:04:46 -01:13:56- k. 168 CD), CD, zeznania świadka N. S. k. 144- 145 (00:04:30-01:07:13 - k. 147 CD), zeznania powoda k. 202-203 (01:07:09-:01:50:38 - k. 204 CD, , k. 86-87, (00:05:14-00:41:22 płyta CD k. 84) pismo pozwanej k. 3 cz. C akt osobowych powoda)

Wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3 500,00 zł.

dowód: zaświadczenie – k. 66

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo T.M. zasługiwało na uwzględnienie co do zasady, natomiast co do wysokości jedynie w części.

Sąd ustalił stan faktyczny w oparciu o dowody z dokumentów przedłożonych w toku postępowania przez strony postępowania, tym także akt osobowych powoda, które w toku postępowania nie były kwestionowane przez żadną ze stron, których treść ocenił na mocy art. 245 k.p.c. Sąd nie znalazł podstaw do zdyskwalifikowania ich wiarygodności.

Z uwagi na fakt, iż wydruki maili w większości sporządzone były w innym języku, (angielskim i portugalskim) sąd uwzględnił je tylko w zakresie tego, kto z kim korespondował, w sposób oczywisty wynika to bowiem z ich treści bez konieczności tłumaczenia, zaś jeśli chodzi o ich treść, to tylko w takim zakresie, w jakim autorzy tej korespondencji

zoznali na temat ich treści przed sądem, biorąc pod uwagę, iż zasadniczo treść tych maili, przekazana przez świadków i powoda w zeznaniach, nie była sporna między stronami.

Zeznania powoda w zasadniczej części stanowiły podstawy ustaleń faktycznych w sprawie co do zasadniczej kwestii sporu, jako wiarygodne i znajdujące oparcie w wiarygodnych zeznaniach świadków J. B., S. A., P. K., A. K. czy też dowodach z dokumentów. Zeznania powoda były w zasadniczej części logiczne, konsekwentne i spójne. Powód w sposób rzeczowy i konkretny przedstawił swój zakres obowiązków jak i okoliczności związane wymiarem czasu pracy u pozwaney. Sąd nie dopatrzyl się żadnych podstaw, by uznać, że powód zeznawał nieprawdę, a tym samym by odmówić całościowo wiarygodności jego oświadczeniom procesowym. Sąd nie dał wiary powodowi tylko w zakresie tego, jakoby nie był on uprzedzony o konieczności pracy w dni wolne. Świadcowie przesłuchani przed sądem zoznali, iż oni byli o tym uprzedzeni, świadek K. wskazała, iż na wszystkich rozmowach kwalifikacyjnych, w których uczestniczyła, a uczestniczyła w wielu, była o tym mowa, zatem nie sposób dać wiary, by w przypadku powoda tak nie było.

Powód przyznał, że bywał niejednokrotnie obciążony obowiązkami i zdarzało mu się wykonywać pewne zadania z opóźnieniem z uwagi na nadmiar pracy. Podkreślił, że zdarzało się to pozostałym pracownikom, co znajduje odzwierciedlenie w zeznaniach świadków K., K., A., warto też zwrócić uwagę, iż gdy korespondował w tych przypadkach z P. K., ona mu wskazywała, iż nie ma problemów z tymi obsunięciami czasowymi.

Zeznania powoda, iż pracował także w święta i dni wolne od pracy, znajdują potwierdzenie w zeznaniach N.S. oraz informacji z systemu z k. 45. Powód przekonująco wyjaśnił także powody tego, iż próbował się skontaktować z J. S. a nie N. S., oraz dlaczego kwestionował wykonywanie pracy w dniach wolnych.

Zeznania świadka N.S. sąd uwzględnił, uznając je za szczegółowe, spójne i logiczne. Podkreślenia wymaga, iż świadek przyznała, potwierdzając tym samym zeznania powoda, iż powód pracował w dni wolne we wszystkie wyznaczone mu terminy. Warto też zwrócić uwagę, iż świadek przyznała, iż jeśli powód miał wolne, to nikt na wiadomości z jego języka nie odpowiadał. Wprawdzie świadek chwilę później podała już inaczej – że w zakresie odpowiedzi na maila zastępowała powoda J. R., który znał język hiszpański i z konieczności kilkakrotnie zdarzyło mu się coś przetłumaczyć opierając się na gotowych szablonach, z języka hiszpańskiego na język portugalski, jednakże zauważyć należy, iż świadek R. temu zaprzeczył. Świadek M. S. przyznała, że z uwagi na braki kadrowe doszło do podziału obowiązków związanych z (...)wobec pracowników, będących na innych stanowiskach i że to miało być na stałe, oraz że J. S. powiedziała, iż kto się na to nie zgadza, może się zwolnić, potwierdzając tym samym zeznania powoda w tej kwestii.

Sąd nie dał jednakże wiary świadkowi S., odnośnie tego, jakoby powód w czasie pracy przeglądał sobie A., choć nie wyrabiał się z zadaniem – ani świadek S., ani powtarzająca to J. S., nie są w stanie wskazać tu żadnych konkretów, powód temu zaprzecza. Jako że praca odbywała się komputerowo w systemie, nadto wiadomo powszechnie, iż historia wejść na strony jest do odtworzenia, pracodawca mógł wykazać w sposób bezsporny, iż taka sytuacja miała miejsce i wykazać jej związek z przekroczeniem terminu, tymczasem pozwana, nic takiego nie przedkłada. Ponadto podkreślić należy, iż kwestia ta nie była ujęta w wypowiedzeniu, nie może być zatem przedmiotem badania przez sąd. Nadto ostatecznie zwrócić też należy uwagę, iż świadek K. zeznała, iż każdy podczas pracy „surfował” w internecie, że odbywało się to w wolnych chwilach po zakończeniu zadania (k. 197), zatem sam ten fakt, otworzenia strony prywatnej (czemu powód tak czy inaczej zaprzeczał) nie ma znaczenia, o ile nie wykaże się, iż przez to powód nie wykonał zadania w terminie. Trudno zaś uznać, iż przez jednorazową rzekomą sytuację surfowania po A., powód jakoby notorycznie nie wykonywał zadań w terminie.

Sąd zwrócił też uwagę, iż część zeznań świadka to nie relacje co do faktów, a interpretacje i domysły świadka, jak np. to, iż powód jakoby pogrywał sobie ze świadkiem (dyskutując o pracy w dniu wolnym) i się buntował, kwestionował decyzje J. S.. Powód tu podał wiarygodne i przekonujące powody, dlaczego chciał rozmawiać z J. S. oraz o co chodziło mu w korespondencji dotyczącej dni wolnych. Zdaniem sądu stwierdzenie świadka, że powód sobie pogrywał, jest nadinterpretacją, niezrozumieniem jego motywów, które powód wyjaśnił w zeznaniach. Jest to jej subiektywna ocena, która nie wiąże sądu, nie stanowi bowiem spostrzeżenia co do faktów, a jedynie ich interpretację.

Sąd uwzględnił zeznania J. S. jedynie częściowo, w tej części, w jakiej znajdują one potwierdzenie w pozostałych dowodach zgromadzonych w sprawie oraz w jakim pozostają niesprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego.

Sąd nie dał wiary świadkowi J. S., jakoby powód zmienił swoje nastawienie do pracy w okresie 4-5 miesięcy od wypowiedzenia, bowiem nie koreluje to z faktem, iż w czerwcu (około dwa i pół miesiąca przed wypowiedzeniem) pozwana spółka przedłużyła z nim umowę. To, jakoby do pogorszenia jakości pracy powoda doszło w tym ostatnich miesiącach nie znajduje też potwierdzenia w zestawieniach jego opóźnień, z których nie wynika większa ich częstotliwość w ostatnim okresie.

Sąd nie dał wiary zeznaniom J. S., jakoby powód nie wykonywał poleceń, a co najważniejsze- głośno i publicznie podważał decyzje przełożonych, co mogło demotywować pozostałych pracowników. Co do okoliczności pierwszej, zeznania N.S.zaprzeczą zeznaniom świadka S., świadek M. bowiem przyznała, iż ostatecznie, mimo swoich zastrzeżeń, powód wykonywał pracę w dni wolne.

Odnosnie drugiej okoliczności, podkreślenia wymaga, że spotkania, które miały miejsce w zakładzie pracy pozwanej posiadały charakter informacyjny. Wypowiedzi powoda, który na tego typu spotkaniach miał prawo zabrać swój głos, nie mogły demotywować pozostałych pracowników, mogło jedynie niecierpliwic, jeśli chcieli się już rozejść (na co wskazuje A. K.). Powód, jak wskazał świadek strony pozwanej J. R., nie był pracownikiem problematycznym, a skoro były też spotkania, na których była mowa o wdrażanych działaniach, innowacjach i było to konsultowane z pracownikami, to jasnym jest, że każdy mógł zająć swoje stanowisko i wyrazić własną opinię, pracując zespołowo. To są raczej zachowania sprzyjające, a nie dezintegrujące wobec pozostałych pracowników. Jeśli się w ogóle dopuszcza taką formułę spotkań, to nie można mieć pretensji do pracowników, iż np. negatywnie oceniają pomysł, czy wyraża obawy co do tego, czy zadziała. Problem byłby wtedy, gdyby forma wypowiedzi była niewłaściwa, ale tego tutaj świadkowie nie potwierdzają. Znamienne jest zeznanie A. K., iż być może ze względu na nieznaną formę języka polskiego powód nie miał świadomości kiedy może komentować wprowadzane nowości, a kiedy jest to niecelowe i niewskazane.

Sąd nie dał wiary świadkowi, jakoby powód komentował i kwestionował prezentowane zmiany i decyzje „w ostrych słowach” i „mocno podważał wszystko, co zostało powiedziane”. Podkreślenia wymaga, iż nie potwierdzają tego zeznania świadków - dość wskazać, iż świadek M. S., choć jako koordynator musiała brać udział w tym zebraniach, sama z siebie słuchana na rozprawie na temat tego, czym jest kwestionowanie decyzji firmy, w ogóle nie mówi o zachowaniu powoda w czasie zebrań jako takich, a jako wyjaśnienie tego zarzutu podaje kwestionowanie decyzji przekazanej przez J. S. o konieczności zastępowania (...) (k. 145). Przecież gdyby świadek M. usłyszała tak ostre słowa, niewątpliwie zapamiętałaby je i podzieliła się nimi przed sądem.

Sąd nie dał też wiary, co do stwierdzenia, że powód nigdy nie wykonywał pracy w trakcie swoich dni wolnych, czy świąt, bo temu zaprzecza nie tylko powód, ale i N. S. (vide k. 144v: „powód odmawiał pracy w dni wolne, ale i tak to wykonywał”, „145v: „wtedy ostatecznie w tej sytuacji wykonywał pracę”) oraz wynika z wydruku k. 45 (21 dzień wolny powoda za 15tego sierpnia i praca wykonywana w systemie do 12:15).

Sąd dał wiarę zeznaniom S. A. uznając je za spójne, logiczne i przekonujące. Z zeznań tych wynika, iż powód był dobrym współpracownikiem, który zawsze proponował swoje sugestie, ponieważ dysponował doświadczeniem w zakresie obsługi klientów i mógł zaproponować wiele rzeczy, dobrym członkiem zespołu, nie komentował informacji podawanych na spotkaniach. Wg świadka każdy mógł się wypowiedzieć wprost na zebraniach. Dalej wskazał, że także jemu zdarzało się nie wykonać zleconego zadania w terminie, średnio raz na tydzień, z uwagi na to, że zadania powierzonym jemu i innym pracownikom były niekompletne i trzeba je było precyzować. Podkreślenia wymaga, iż świadek nie rozstał się z firmą w konflikcie, jego stosunek pracy rozwiązano z uwagi na likwidację rynku operującego językiem japońskim. Świadcowi wiadome było, że powód próbował rozmawiać, negocjować ze swoim przełożonym o odebranie dni wolnych za zadania. Świadek wskazał, że zdarzało się, że tłumacze zastępowali pracowników w (...), ale osobiście tego nie robił. Znamienne, iż świadek A., tak jak i świadek K. mówili, iż przełożonym tłumaczyła J. S., co dowodzi, iż mimo przekazania informacji o konieczności załatwiania spraw z M. S. dla pracowników nie było to tak

do końca jasne, kto jest przełożonym tłumaczy, skoro więcej niż jedna osoba (powód) na problem z rozgraniczeniem, kto za co odpowiada z przełożonych).

Nadto, warto podkreślić, iż niewiadome było świadkowi, aby opóźnienia powoda spowodowały opóźnienia innego działu. Świadek potwierdził, że powód pracował m.in. podczas Wielkanocy, weekendu majowego, Świąt Bożego Narodzenia, a wiedział to dlatego, że kilkoro z pracowników miało takie samo zadanie. Praca była wykonywana z domu. Świadek także prosił o dostęp do Internetu. Wskazał także, że podobnie jak w przypadku powoda, logował się do systemu na własnym sprzęcie. Ostatecznie wskazał, że nie słyszał, aby powód źle wykonywał swoją pracę.

Sąd dał też wiarę zeznaniom świadka P. K., uznając je za spójne, przekonujące i logiczne. Odnośnie zeznań P. K. co do tego, iż powodowi zarzucono niesubordynację, świadek nie miał wiedzy, czy powód kwestionował decyzję zarządu, przełożonych, ponieważ każdy miał spotkanie za zamkniętymi drzwiami. Świadek ten również nie wiedział, czy opóźnienia powoda powodowały jakieś straty finansowe, w sensie kar za opóźnienie, a skoro jego praca trafiała do niej i potem dalej, w ocenie sądu gdyby takie sytuacje były, świadek musiałaby wiedzieć, bowiem opóźnienia powoda, jeśli by miały być opóźnieniami finalnymi, oznaczałyby opóźnienia wszystkich następujących po nim działów, w tym jej.

Podkreślenia wymaga, iż świadek zeznała, iż takich rozmów, gdzie była mowa o opóźnieniu powoda, było tyle, ile przedstawiono na wydruku (k. 65), co wskazuje z jednej strony, iż możliwe było odtworzenie historii ewentualnych opóźnień choćby przez komunikatory pracowników, z drugiej podważa stanowisko pozwanej, iż są to jedynie wybrane przykłady.

Sąd uwzględnił również zeznania przesłuchanego w sprawie świadka J. B., który pracował z powodem. Świadek potwierdził, iż odbywały się spotkania informacyjne, na których mówiono o nowych funkcjonalnościach. Potwierdził, że powód brał w nich udział, jednak podkreślił, że były to normalne dyskusje, czy np. zostawić coś tak jak było, czy rzeczywiście coś ulepszyć. Wskazał, że wszelkie propozycje spotykały się z negatywnymi odpowiedziami przełożonych. Wymaga podkreślenia, że wg świadka (jak należy przypomnieć, zawnioskowanego przez stronę pozwaną) powód na tego typu spotkaniach wypowiadał się tylko pod kątem ulepszeń. Nie mówił, że coś nie sprawdzi, nie uda, albo że jest bez sensu. Na spotkaniach nie podnosił innych tematów, aniżeli temat samego spotkania – co tylko potwierdza, że powód nie był niesubordynowanym pracownikiem i nie miał złych intencji. J. B. zeznał także, iż był świadkiem sytuacji, w której powodowi powiedziano, że jak się nie zgadza na pracę w (...), to może się zwolnić z pracy, co potwierdza relację powoda w tym względzie.

W opinii świadka, powód nie był problemowym pracownikiem, przeciwnie służył pomocą dla innych pracowników, jak mieli jakieś problemy.

Świadek także podkreślił, że nie studiował języka portugalskiego, więc jak dostawał coś w tym języku, to prosił o maila w języku hiszpańskim, co zaprzecza zeznaniom przełożonych powoda, że zastępował go tenże świadek. Wskazał, że było więcej pracy na rynek portugalski i mogło to usprawiedliwiać późniejsze oddawanie pracy przez powoda.

Wreszcie podstawą ustalenia stanu faktycznego były też zeznania świadka A. K., która wyjaśniła, iż były sytuacje, że oddanie pracy przez powoda opóźniało się w granicach półgodziny do godziny, co dezorganizowało pracownikom pracę, ale dalej podkreśliła, że oddawał wszystko, ale na ostatnią chwilę. Co do (...)świadek jednoznacznie podkreśliła, że nie chce tego robić i nie był zmuszona tego robić, chociaż miała świadomość, że inni byli chętni i to właśnie robili. Nie była to też kwestia, iż nikt nie polecał jej tego bo nie nadawałaby się do tego, bowiem świadek przyznała, iż jakby jej kazano, to mogłaby obsługiwać klientów po angielsku. Jednoznacznie zeznała, że jest przykładem na to, że można było odmówić pracy w (...). Co do samego powoda świadek wskazał, że powód był osobą marudną, ale nie można było uznać, że do czegoś powód podlegał. Wiadome było, że będzie miał coś do powiedzenia na spotkaniu i czasem to było konstruktywne, a czasem nie. Świadek wskazała, że sama ma dużo do powiedzenia, wtrąca się i była przygotowana na uwagi powoda. Podkreśliła też, że każdy z pracowników surfował po Internecie.

Przechodząc do rozważań prawnych wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 30 § 4 Kodeksu pracy nakłada na pracodawcę obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Należy wskazać, że niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i daje pracownikowi uprawnienie do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 k.p.

Podanie przyczyny wymaga wskazania konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, względnie okoliczności, które, w opinii pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie (K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, Tom I, LEX, 2009, wyd. VII).

Sąd orzekający w pełni zgadza się z poglądem wyrażonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego, iż konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania, nie wystarczy ogólnikowy zwrot lub powtórzenie wyrażeń ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (uchwała SN z dnia 27.06.1985 r., III PZP 10/85, OSN 1985/11/164).

Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Także jeżeli wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ono bezzasadne (art. 45 § 1 k.p.), chyba że pracodawca wskazuje ponadto jakieś inne przyczyny wypowiedzenia usprawiedliwiające odmienne twierdzenie (wyrok SN z dnia 13.10.2009 r., I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118).

Wskazać także należy, iż wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę.

Reasumując należy stwierdzić, że przyczyna wypowiedzenia powinna być podana na tyle konkretnie, aby: 1) była zrozumiała i komunikatywna dla pracownika – możliwie bez odwoływania się do innych okoliczności zaszłych w trakcie realizacji umowy o pracę, ale wyjątkowo, z uwzględnieniem tych okoliczności, o ile ich związek z przyczyną podaną w wypowiedzeniu jest czytelny dla pracownika, czego przykładem może być sytuacja, gdy przyczyna podana w zwolnieniu stanowi uogólnienie zarzutów wcześniej komunikowanych na piśmie (wyrok SN z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAP 99.3.86); 2) aby sądowa kontrola prawdziwości i zasadności wypowiedzenia mogła być dokonana w granicach zarzutów podanych w wypowiedzeniu.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ k.p.).

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

Zdaniem Sądu orzekającego powództwo w zakresie odszkodowania zasługiwało na uwzględnienie, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę powodowi T. M. było co do części przyczyn nieuzasadnione, a co do części niewystarczająco skonkretyzowane.

W pierwszej kolejności odnosi się to do zarzutu niesubordynacji. Zarzut ten nie został szerzej opisany w wypowiedzeniu, ani nie został sprecyzowany ustnie przy wręczaniu wypowiedzenia powodowi. Jak wynika bowiem z zeznań N.S., po przetłumaczeniu treści wypowiedzenia, powód zapytał się tylko czy może zabrać pismo do prawnika,

a jak mu powiedziano, że nie, to o nic nie pytał, a skoro nie pytał, to nic nie wyjaśniano, nie było żadnych rozszerzeń co do przyczyny (k. 146).

Powyższe zatem uzasadnia, iż dla powoda, przyczyna ta nie była wystarczająco skonkretyzowana, bowiem zawiera ona tylko pojęcie bardzo ogólne i niekonkretne. W ogóle z niego nie wynika, o jakie zachowania chodzi.

Niesubordynacja to – wg słownika języka polskiego (sjp.pwn.pl) - brak subordynacji, czyli brak podporządkowania się wymogom dyscypliny.

Strona pozwana nie wskazała, o jaką dyscyplinę chodzi i w jakim zakresie powód nie podporządkował się dyscyplinie pracy.

Nawet w odpowiedzi na pozew strona pozwana nie wskazała wyraźnie, co uznaje za niesubordynację jako taką.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana nie wskazała, co miała na myśli w przyczynach wypowiedzenia, a odniosła się tylko do treści pozwu, gdzie powód wskazywał, jakie jego zdaniem były prawdziwe przyczyny zwolnienia go, a mianowicie, m.in. brak zgody na pracę w dni wolne.

Podkreślenia wymaga, iż powyższy zarzut nie kwalifikuje się jako niesubordynacja, a jeśli już to raczej w kontekście odmowy wykonania polecenia.

Podkreślenia jednak wymaga, iż w tym kontekście zarzut ten byłby niezasadny, bowiem jak zeznała N. S., powód ostatecznie wykonywał pracę, do której został wyznaczony w czasie dni wolnych.

Strona pozwana nie wskazała żadnej sytuacji, w której powód nie wykonałby obowiązku pracy w dni wolne. Świadek M. S. zeznała, iż do marca 2015r. powód nawet nie musiał tego robić, bowiem była A. Z., która brała to na siebie (k. 144v) a później, powód, mimo korespondencji z N.S., czy aby na pewno musi pracować w dni wolne, ostatecznie pracę tę wykonał, co przyznała N. M. (k. 144v, k.145v), nawet dodając, iż g rzecznie powiedział, że to zrobi.

Nie może być uznane za niesubordynację to, iż powód zapytuje o podstawy i warunki pracy w dni wolne. Powód wykazał wiarygodnie, dlaczego miał wątpliwości co do tego obowiązku – jest to uzasadnione, bo realizacja tego odbiegała od wcześniejszych ustaleń – powód ciągle miał coś do zrobienia, nawet w te wolne, kiedy odbierał wolne za pracę w inne dni wolne, co jak stwierdził powód, powodowało błędne koło, w którym powód w każde wolne musiał pracować. Dowodzi tego zeznanie powoda, o odbieraniu wolnego w dniu 21 za dzień 15go sierpnia, kiedy to mimo wolnego pracował, i o tym, że i w tym dniu, 21go, nakazano mu pracę w ten dzień wolny (którą wykonał - k. 45 wskazuje, iż powód pracował do 12.15, gdyby tego dnia był w biurze, niewątpliwie pracowałby do końca dnia pracy). pozwana nie wykazała, by tego dnia powód normalnie był w pracy, sąd zatem dał wiarę w tym zakresie powodowi.

Samo zapytanie pracownika, co by było, gdyby nie mógł wykonać polecenia (czyli jakie grożą mu konsekwencje) nie uzasadnia rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, należy uznać, iż ma on prawo do wyjaśnienia tej kwestii.

Podkreślenia też wymaga, iż zapytana o niesubordynację powoda świadek M. zeznaje (k. 146) jedynie o tym, iż chodziło o to, iż powód nie chciał rozmawiać z nią, a tylko z panią S. oraz kwestionował decyzje pani J.. Warto zwrócić uwagę, iż w takim ujęciu przyczyna pierwsza i trzecia to będzie to samo. Rozbijanie tego na dwie odmienne przyczyny, świadczy tylko o braku argumentów za rozwiązaniem stosunku pracy z powodem i sztuczne mnożenie przyczyn, tak aby wyglądały poważniej.

Jeśli zaś chodzi o to, jakoby powód nie chciał rozmawiać z panią M., to wymiana korespondencji między nim a panią M. (choćby k. 26) wskazuje, iż jednak kontaktował się z nią w kwestii obowiązków pracowniczych, nie jest więc tak, by powód ignorował N. M. S. i załatwiał swoje sprawy poza nią.

Podkreślenia tu wymaga znamieny fakt, iż oprócz powoda jeszcze i inne osoby zeznały, iż przełożonym tłumaczy była J. S. (a nie N.S.) – byli to świadkowie S. A. oraz P. K., co dowodzi, iż mimo przekazania informacji o konieczności

załatwiania spraw z M. - S. dla pracowników nie było to tak do końca jasne, kto jest przełożonym tłumaczy, skoro więcej niż jedna osoba (powód) na problem z rozgraniczeniem, kto za co odpowiada z przełożonych.

Powód rzeczywiście w dniu 19 sierpnia 2015r. prosił o rozmowę J. S. z pominięciem N.S., do której odsyłała go J. S., jednakże powód wskazał obiektywny powód, z czego to wynikało. Mianowicie powód chciał z panią S. powrócić do tematu, o którym rozmawiali wcześniej na zebraniu, na tym, na którym J. S. przedstawiła konieczność wykonywania pracy w (...). Powód wtedy na zebraniu zgłaszał swoje zastrzeżenia, i powiedział, że jeszcze zbierze myśli, zastanowi się i przekaże swoje stanowisko. W ocenie sądu w takich okolicznościach nie można czynić zarzutu powodowi, iż chciał porozmawiać bezpośrednio z J. S., z którą chciał po prostu kontynuować wcześniejszą rozmowę na ważny temat związany z pracą.

Strona pozwana nie przedstawia żadnych innych sytuacji, żadnych innych okoliczności w zakresie pomijania N. S., w ocenie sądu zatem ten zarzut nie dość, że niekonkretny, to jeszcze i nieuzasadniony żadną sytuacją faktyczną, która by uzasadniała rozwiązanie stosunku pracy w pracownikiem.

Zarzut niewykonywania obowiązków służbowych w ustalonym czasie w ocenie sądu w okolicznościach tej sprawy jest niewystarczający jako przyczyna wypowiedzenia.

Strona pozwana nie wykazała, by było tak, jak mówi świadek S., że powód pogorszył jakość pracy w ostatnich miesiącach. Nie wykazuje tego zestawienie k. 46 i k. 53.

Podkreślenia wymaga, iż strona pozwana nie wykazała częstotliwości i ciężkości owych opóźnień powoda w wykonywaniu obowiązków w ustalonym czasie. Jest to o tyle istotne, iż jak zeznali świadkowie, innym też się zdarzało spóźnić z oddaniem pracy, zatem nie była to sytuacja dotycząca tylko powoda.

Strona pozwana przedstawiła – jakże dogodnie dla siebie – zestawienie jedynie, ja to określiła „wrywkowo wybranych” opóźnień powoda. Podkreślenia jednak wymaga, iż owe przypadkowe wybranie określonych opóźnień powoda jest niemiarodajne, bowiem nie pozwala na weryfikację, czy jest to mimo wszystko jednak większość jego obsunięć, czy też jedynie mały procent, a jeśli tak, to jaki, i jak to się ma do skali jego ogółu obowiązków (innymi słowy, jaka była tego skala, jaka zatem ciężkość naruszenia obowiązków, bowiem wiadomo, iż każdemu się może zdarzyć jakieś opóźnienie, ale co innego, gdy zdarza się to notorycznie). Przedłożone zestawienie wybranych opóźnień nie może jednak stanowić wiarygodnego dowodu na okoliczność rzekomo notorycznych, częstych spóźnień powoda, bowiem jest to raptem 6 (co do spóźnień jednodniowych 5) przypadków z całego okresu zatrudnienia powoda, w tym z poprzedniego roku pracy (łącznie z półtora roku).

Nie przekonuje sądu wyjaśnienie M. S., iż w zestawieniu jest tylko tyle przykładów, bo tylko do takich N. M. Miała dostęp. W ocenie sądu jest to niewiarygodne, świadek nie wykazała, co takiego się zmienia w wykonanych zadaniach, że do jednych, które wcześniej zatwierdzała ma dostęp, a do innych nie, i ni jest to kwestia upływu czasu, bowiem wyciągnięto powodowi opóźnienia nawet z lipca 2014r.. Wyciągnięto też z sytemu zadania, zatwierdzone przez inne osoby – i jak widać, nie było tu z tym problemu.

Dodatkowo poddaje w wątpliwość to, czy te opóźnienia by tak istotne dla pracodawcy by rozwiązywać umowę o pracę fakt, iż zdarzało się, że bardzo późno zatwierdzano pracę i zamykano zlecenie (vide k. 49 po tygodniu od oddania pracy, k. 51 – po dwóch tygodniach).

Nadto korespondencja z P. K. (k. 65) wskazuje, iż wielokrotnie pewne opóźnienia nie stanowiły żadnego problemu i były do opanowania na zasadzie koleżeńskich ustaleń. Dodatkowo twierdziła ona, iż takich opóźnień było tyle ile w tej komunikacji, zatem e były to zdarzenia jedynie sporadyczne.

Po trzecie w ocenie sądu niezwykle istotne jest to, iż większość owych „przykładowych” spóźnień, dotyczy okresu sprzed 2 czerwca 2015r., tj. zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony (w zasadzie tylko jeden na 11 „przykładów” jest po zawarciu ostatniej umowy).

Ze zgromadzonego materiału dowodowego jasno wynika, iż kilkukrotne spóźnienia popełnione przez powoda, występowały już zanim doszło do zawarcia ostatecznie umowy na czas nieokreślony. I to z przykładowego zestawienia licząc, ponad 10 razy więcej niż po zawarciu umowy.

Zatem zauważyć należy, iż większość spóźnień powoda była pracodawcy znana przed zawarciem umowy na czas nieokreślony, a jednak pracodawca zdecydował się ją podpisać z powodem, mimo tych spóźnień.

Jeśli zaś wcześniejsze spóźnienia (w zestawieniu znacząco liczniejsze przed umową niż po) nie stanowiły przesłanki do tego, by nie przedłużyć z powodem umowy (wręcz przeciwnie, pozwany pracodawca uznał, iż nie stoją one na przeszkodzie w przedłużeniu tej umowy) to w ocenie sądu nie mogą teraz nagle stanowić podstawy do uznania ich za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. Albo bowiem pracodawca uznaje je za nieistotne i mimo ich wystąpienia przedłuża umowę, dając wyraz temu, iż jest zadowolony ze sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych przez powoda, albo uznaje je za bardzo istotne, ale wtedy żaden rozsądny pracodawca nie przedłużyłby pracownikowi umowy (i to jeszcze na czas nieokreślony) jeżeliby uważał, iż wystąpienie takich opóźnień dyskwalifikuje danego pracownika.

Podkreślenia wymaga, iż nie korespondują z wyżej wskazanymi dowodowymi z dokumentów zeznania świadka S., jakoby w ciągu 4-5 miesięcy przed wypowiedzeniem znacząco pogorszyła się jakość pracy powoda. Jakby tak było, żaden racjonalny pracodawca nie przedłużyłby z nim umowy (co nastąpiło dwa i pół miesiąca przed wypowiedzeniem). Nie obrazuje tego też zestawienie, wskazujące więcej spóźnień przed owym momentem, niż po.

Żaden ze świadków nie zeznał nic konkretnego o tym, by opóźnienia powoda doprowadziły do konieczności zapłaty kary za nieumieszczenie przetłumaczonej informacji w terminie co tylko potwierdza, iż nie były to istotne uchybienia.

Dlatego w ocenie sądu, biorąc pod uwagę wszystkie wskazane wyżej okoliczności ta przyczyna, w tym konkretnym przypadku nie mogła uzasadniać rozwiązania stosunku pracy, nawiązanego w momencie, gdy pracodawca wiedział o większości opóźnień powoda w wykonywaniu pracy, a mimo to zdecydował się z nim zawrzeć umowę na dalszy okres, i to do tego na czas nieokreślony. Nie może teraz powoływać się, przy rozwiązaniu umowy, na okoliczności, które nie przeszkadzały mu przy zawarciu umowy.

Odnosnie ostatniego zarzutu, kwestionowania i krytyki decyzji biznesowych firmy, należy wskazać, iż jest to przyczyna niewystarczająco konkretna.

Dość zwrócić uwagę iż w odpowiedzi na pozew nie ma podanego wyjaśnienia tej przyczyny (k. 43 – tylko jedno zdanie, powtarzające treść wypowiedzenia i tyle), szczególnie w aspekcie rzekomych komentarzy powoda o nowych innowacjach, na zebraniach.

Podkreślenia wymaga, iż zeznania J. S. odnośnie tego, by powód miał na zebraniach krytykować wszystko w ostrych słowach, nie potwierdziły się w zeznaniach innych świadków, o czym było szeroko wyżej.

N. M. S. wiązała kwestionowanie decyzji firmy z kwestią braku zgody powoda na obsługiwane (...).

Podkreślenia jednak wymaga, iż tu nałożono na powoda obowiązek wykraczający poza zakres jego obowiązków wynikający z umowy – był on tłumaczem języka portugalskiego, zaś obsługa (...) miała być prowadzona po angielsku, w którym co prawda powód mówił w kontaktach towarzyskich z kolegami, ale to co innego, iż rozmawiać w imieniu firmy z klientem, gdzie trzeba uważać na precyzyjność wypowiedzi.

Po drugie, zauważyć należy, iż strona pozwana nie wykazała, dlaczego powód miałby być zobowiązany do wykonywania tego obowiązku, a były w firmie osoby, które tego robić nie musiały. Wyraźnie wynika to z zeznań A. K., iż ona po prostu nie chciała tego robić, zakomunikowała to pracodawcy, iż nie była nawet o to proszona. Sama wskazała, iż jest najlepszym przykładem tego, iż można było odmówić obsługi (...). Zatem zastanawia, czemu nie mógł odmówić powód i czemu jego odmowa miałaby uzasadniać rozwiązanie z nim stosunku pracy. Pracodawca nie wyjaśnił tu, dlaczego

tak nierówno traktuje pracowników oraz czy istnieją jakiegokolwiek obiektywne kryteria i powodu, które takie nierówne traktowanie uzasadniałoby.

Podkreślenia wymaga, iż nie polega na prawdzie twierdzenie strony pozwanej z odpowiedzi na pozew, jakoby zastępowanie pracowników (...) miałyby być grzecznościowe i na chwilę tylko, tj. np. na wyjście do toalety. Zaprzeczyła temu N. S., która wskazała, iż z uwagi na małą ilość pracowników (...) miało to być na stałe (k. 145), i zeznania pozostałych świadków, iż to było po kilka godzin.

Nie może też ująć uwadze, iż także twierdzenie pozwanej z odpowiedzi na pozew, jakoby pozwana nigdy nie groziła powodowi koniecznością odejścia z pracy w razie niepodporządkowania się konieczności obsługi (...), bowiem potwierdza zeznania powoda na okoliczność przeciwną (czyli iż mówiono mu, iż może się zwolnić, jak nie chce pracować w (...)), zarówno zeznanie N. S., jak i J.B..

Ni polegało też na prawdzie twierdzenie strony pozwanej z odpowiedzi na pozew, jakoby powoda zastępował J. B., bowiem ten temu zaprzeczył.

Reasumując, w ocenie sądu całokształt materiału dowodowego, analiza sekwencji wydarzeń wskazuje, iż kwestia niesubordynacji i niewykonywania zadań w terminie nie były rzeczywistymi przyczynami rozwiązania stosunku pracy. niesubordynacji nawet nie skonkretyzowano sensownie, zaś odnośnie niewykonania obowiązków trudno przyjąć, iż nagle zaczęło to sprawiać problem, skoro wcześniej nie przeszkadzało w przedłużeniu umowy.

W ocenie sądu z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie jawi się okoliczność, iż o rozwiązaniu umowy o pracę zdecydowała J. S. w sierpniu 2015r. gdy powód odmówił pracy (...). Podkreślić należy, iż M. S. zeznała, iż ona nie brała udziału w podejmowaniu decyzji. Wcześniejsze spóźnienia powoda nie powodowały żadnych ruchów w kierunku skrócenia jego poprzedniego stosunku pracy, a nawet przedłużono z nim umowę. Dopiero kwestia (...)postawiła sprawę na ostrzu noża, J. S. stwierdziła, iż nie będzie dłużej tolerowała zachowania powoda, który w wielu poleceniach widzi problem i ma szereg pytań i wątpliwości do nich, zamiast je wykonywać bez dyskusji. Wtedy zaczęła być otwarcie podnoszona kwestia wypowiedzenia (pозwana chciała by powód rozwiązał stosunek pracy, powód nie widział powodów, by składać takie oświadczenie ze swojej strony i czekał na ruch pozwanej).

Przyczyna ta jednak nie może – jak wskazał wyżej sąd – być podstawą do rozwiązania stosunku pracy, bowiem inni pracownicy pozwanej mogli odmówić pracy w (...) bez konsekwencji, zatem zwolnienie powoda za odmowę wykonania tego obowiązku (podkreślić należy, iż nieostateczną, bo powód mówił na zebraniu, iż jeszcze sprawę przemyśli, uporządkuje argumenty, o tym chciał powód rozmawiać z J. S. 19 sierpnia) w sytuacji, gdy inni mogli odmówić, jaki się jako nierówne traktowanie pracowników.

W ocenie Sądu dowody zgromadzone w sprawie wskazały zatem, iż pozwana nie dopełniła warunków formalnych wypowiedzenia w zakresie właściwego wskazania przyczyny wypowiedzenia.

Żądanie powoda w zakresie wysokości należnego odszkodowania w wysokości trzykrotności swojego ostatniego wynagrodzenia brutto, tj. 10 500,00zł, powiększonego o odsetki w wysokości ustawowej, nie zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Wysokość odszkodowania, o zasądzenie którego wniósł powód (k. 2), reguluje art. 47¹ k.p., w myśl, którego odszkodowania, o którym mowa w art. 45 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Powód miał 1 miesięczny okres wypowiedzenia.

Zasadą jest, iż razie stwierdzenia niezgodności z prawem lub nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Odszkodowanie w wysokości wyższe może sąd przyznać, jeśli stwierdzi istnienie szczególnych okoliczności, które to uzasadniają.

Przepis art. 47¹ k.p. nie określa kryteriów, od których zależy sądowe ustalenie wysokości odszkodowania (jeżeli sąd zdecyduje się przyznać odszkodowanie za czas dłuższy niż okres wypowiedzenia). W takim przypadku należy wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, w tym zwłaszcza rodzaj naruszenia przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę, staż pracownika, wysokość jego wynagrodzenia czy nawet sytuację osobistą i rodzinną pracownika.

Należy też zwrócić uwagę na słuszny pogląd wyrażony w tezie 5 komentarza do art. 47⁽¹⁾kp (Komentarz K. Jaśkowskiego., E. Maniewskiej LEX/el 2011), iż przy ustaleniu wysokości odszkodowania, brać trzeba pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, takie jak podleganie stosunku pracy pracownika szczególnej ochronie, jego możliwości znalezienia nowej pracy, jak również stopień winy pracodawcy, skoro odpowiedzialność odszkodowawcza ma nie tylko wyrównać poniesioną szkodę, ale jest również sankcją wobec wyrządzającego ją podmiotu.

Biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności wskazane powyżej stwierdzić należy, iż nie ma przesłanek pozwalających na zastosowanie górnej granicy odszkodowania. Powód jest osobą młodą, staż pracy miał krótki u pozwanego, jeszcze mu dużo brakowało do ukończenia trzech lat pracy u pozwanego, co dałoby mu inny okres wypowiedzenia. W miarę szybko powód znalazł inną pracę i jak zeznał, obecnie pracuje, ciężar winy pracodawcy nie jest wysoki, bowiem niezasadność rozwiązania stosunku pracy wynika nie ze złej woli pracodawcy a jedynie z innej interpretacji zaistniałych faktów, innej ich oceny niż dokonał sąd.

Do tego w ocenie sadu, gdyby powód lepiej się komunikował, gdyby w mailu z 31 marca 2015r. wyjaśnił prosto i od razu, iż nie ma jak wykonać zadania w czasie wolnego z powodu braku sprzętu (a nie tylko pisał, a co by było, gdybym nie miał sprzętu – przy czym zeznał powód, iż chodziło o to, że chciał wyjechać i nie miałby dostępu do internetu), albo gdyby wyjaśnił wyraźnie w mailu z 19 sierpnia iż chce rozmawiać z J. S., bo chce kontynuować rozpoczęta nią rozmowę (a nie enigmatycznie, iż sprawa dotyczy zatrudnienia) to po stronie przełożonych nie doszłoby do przekonania, iż powód sobie z nimi „pogrywa” – znałyby one bowiem jego motywacje tak jak przedstawił w sądzie, a nie przedstawił przełożonym w mailach, wzbudzając w przełożonych przekonanie, iż powód odmawia tak tylko, dla zasady, co jak się okazało, nie było prawdą, z tym że powód tego wcześniej w środowisku pracy, komunikatywnie nie wyartykułował..

Wobec powyższego sąd uznał, iż powodowi należy zapłacić odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, tak jak jednomiesięczny okres wypowiedzenia przysługujący powodowi w chwili zwolnienia.

Wobec powyższego, mając na uwadze, że wynagrodzenia powoda wynosiło 3 500,00 zł (k. 66) Sąd zasądził odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres jednomiesięcznego wypowiedzenia, a zatem w wysokości 3 500,00 zł.

Wobec tego powództwo zostało w pozostałym zakresie oddalone.

W niniejszej sprawie sąd orzekł o zasadności roszczenia powoda o odszkodowanie, co do zasady zatem należą się mu odsetki ustawowe za opóźnienie.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w uchwale z dnia 06 marca 2003 roku, sygn. akt III PZP 3/03, ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania. Te same zasady należy odnieść do odsetek od odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy za wypowiedzeniem. Podobnie orzekł SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 15 grudnia 2004r., I PK 97/04

Przywołać też należy, uzasadnienie wyroku SN z 10 marca 2005, II PK 241/04, odnoszące się do odszkodowań z tytułu wypowiedzenia umowy, zgodnie z którym żądanie odszkodowania staje się wymagalne z chwilą wezwania do zapłaty (art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) to jest najpóźniej w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego

żądanie zapłaty tego odszkodowania. Wyraźnie wskazała SN, iż nie ma przeszkód by uchwałę III PZP 3/03 stosować do innych odszkodowań z tytułu rozwiązania stosunku pracy.

O odsetkach od odszkodowania sąd orzekł na mocy art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 481 § 1 k.c. jeśli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zgodnie z § 2 tegoż przepisu, jeśli stopa odsetek nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie. Pozwany w opóźnieniu pozostaje od dnia następnego po doręczeniu odpisu pozwu (k. 38) – zatem od dnia 23 września 2015r. sąd zasądził odsetki ustawowe.

Na podstawie art. 100 k.p.c. Sąd z uwagi na wysokość stawki minimalnej 180 zł), oraz to, iż powód wygrał co do zasady, a przegrał jedynie co do części wysokości żądania, uznał za stosownej znieść pomiędzy stronami koszty zastępstwa procesowego (punkt III wyroku).

O kosztach sądowych Sąd orzekł w punkcie IV wyroku na podstawie art. 13 i 35, 97 i 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2005r. Nr 167, poz. 1398 ze zm.), nakładając na pozwaną obowiązek uiszczenia opłaty od pozwu, od której strona powodowa została zwolniona, w części obliczonej od wysokości zasądanego roszczenia. To samo się liczy tej części wydatków postępowania, które były już prawomocne w dacie orzekania. Tu również sąd w tym samym stosunku obciążył pozwaną odpowiednią częścią kosztów. Odpowiednio pozwana winna zatem zwrócić Skarbowi Państwa kwotę 77,35 zł tytułem wydatków poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono z urzędu w punkcie V wyroku na mocy art. 477² § 1 k.p.c. do kwoty 3 500,00 zł. Zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, mając na uwadze treść zaświadczenia o zarobkach powoda. (k. 66)