

Sygn. akt VI P 533/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ Dnia 7 lutego 2020r.

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

w składzie:

| | |
|-----------------|--|
| Przewodniczący: | Sędzia Beata Piórek |
| Ławnicy | Alicja Furtak-Rozbicka Jadwiga Baranowska |
| Protokolant: | Patryk Barski |

po rozpoznaniu w dniu 8 stycznia 2020 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa K. S.

przeciwko (...) sp. z o.o. w O.

o odszkodowanie , wynagrodzenie , zadośćuczynienie

I. Zasądza od pozwanego (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w O. na rzecz powoda K. S. kwotę 4 610 , 11 zł / cztery tysiące sześćset dziesięć złotych 11/100 / netto tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa pracy wypowiedzenie rozwiązanie umowy o pracę.

II. W pozostałym zakresie powództwo oddała.

III. Odstępuje od obciążenia powoda kosztami postępowania na rzecz strony pozwanej .

IV. Wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności

Na oryginale właściwe podpisy

Sygn. akt VI P 533/17

UZASADNIENIE

Powód K. S. pozwem z dnia 4 września 2017 r. wystąpił przeciwko pozwanemu (...) sp. z o.o. w O. o:

1) zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w kwocie 26 388,18 zł brutto za niezgodne z przepisami prawa pracy rozwiązanie umowy o pracę;

2) naliczenie i wypłacenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych za okres pracy od 2 maja 2017 r. do 29 sierpnia 2017 r., tj. 90 godzin w czasie od 16.00 do 18.00 w kwocie 7068,60 zł brutto;

3) uznania listu intencyjnego jako umowy przedwstępnej i wyrównanie pomniejszonej kwoty z zawartej umowy o prace na czas nieokreślony w wysokości trzech miesięcznych wynagrodzeń, tj. 724,61 zł x 3 = 2173,83 zł brutto;

4) zadośćuczynienie za uszczerbek na zdrowiu i wyrównanie strat moralnych w wysokości miesięcznego wynagrodzenia brutto – 9520,67 zł.

Jednocześnie, powód wniósł o zwolnienie go od kosztów postępowania procesowego.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż w dniu 2 maja 2017 r. został zatrudniony na stanowisku kierownika magazynu u pozwanego, na okres próbny 3 miesięcy, a z dniem 28 lipca 2017 r. na czas nieokreślony.

Powód podniósł, iż pozwanemu zależało na doprowadzeniu przez niego działu magazynu do odpowiedniego poziomu, wdrożeniu nowego systemu (...) do działania, zaproponowaniu konstruktywnych zmian oraz zamknięciu prac, w których brał udział. Wskazał, iż następnie jak te zadania zostały wykonane rozwiązano z nim umowę o pracę, wskazując na negatywną opinię niezależnego audytora (audyt opłacany przez zleceniodawcę) i brakiem zaufania do pracownika. Powód podał, że w okresie trzech miesięcy jego praca była uznawana przez pracodawcę na tyle, że wdrażał on nowe rozwiązania.

Następnie powód podniósł, iż w okresie zatrudnienia wprowadził szereg usprawnień operacyjnych, ergonomii i dostępu usytuowania sprzętu oraz maszyn. Powód wskazał, iż nadzorował i wprowadzał uwagi do wdrażanego programu (...) (4 katalogi informatyczne), usystematyzował rozwiązania (...) i (...) (oznaczenie stref magazynowych), projekt i oznakowanie lokalizacji (adresów) regałów magazynowych, zakupił wyposażenie szatni (szafki do szatni) i środków ochrony osobistej, wózki elektryczne do transportu palet, przegląd regałów magazynowych. Powód wskazał również, że wprowadził zalecenia i doprecyzował działania pracowników w obszarze procedur magazynowych jak i działań handlowych, a jego wskazówki były brane pod uwagę jako cenne w wprowadzaniu wytycznych do działań operacyjnych (o wszystkich działaniach na bieżąco powód informował dyrektora zarządzającego oraz prezesa, którzy nie wnosili uwag do sposobów jego pracy poza pochwałami).

Powód podał, iż w okresie zatrudnienia jego działania pod względem proceduralnym, wyglądu magazynu, jak i dystrybucyjnym kontrolowali dyrektorzy, prezes, inspektor BHP, inspektor ds. ISO-nie wnosząc krytycznych opinii na temat doboru metod pracy powoda. Powód nadmienił, iż w czasie kiedy pracował na rzecz pozwanego nigdy nie doszło do pomyłki w ilości, czy jakości dokonywanych wysyłek towaru. W ocenie powoda, powyższe wskazuje na bezwzględne stosowanie procedur magazynowych, nad kontrolą przepływu towaru, odpowiednim nadzorem nad pracą podległych ludzi i zaangażowaniem zespołu. Co więcej, powód podał, iż wszystkie realizacje zamówień dokonywane były terminowo bez względu na wielkość zamówienia (np. zamówienie 76 paletowe export-praca w nadgodzinach plus sobota pracująca). Powód wskazał, że w dniu 9 sierpnia 2017 r. tuż przed wypowiedzeniem umowy, została na niego nałożona kara nagany za rażące naruszenie obowiązków w zakresie BHP-dotyczyło m.in. aktualizacji gaśnic i hydrantów. Podał, że problem dotyczył zarówno magazynu, jak i pomieszczeń biurowo-administracyjnych na których nie sprawował kontroli. Powód podniósł, iż nagana została skierowana tylko w stosunku do jego osoby, co w ocenie powoda stanowi o nierównym traktowaniu pracowników i miała na celu zbieranie dowodów służących przyszłemu zwolnieniu z pracy o czym wówczas nie wiedział. Pozwany zatrudnia inspektora BHP, który sprawuje nadzór nad sprawami związanymi z ww. aspektem. Powód dodał, że nie jest to wyszczególnione również w zakresie obowiązków kierownika magazynu. Wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę w ocenie powoda jest nieprawdziwa i nie ma odzwierciedlenia w zawartych zarzutach stanowiących podstawę do rozwiązania umowy o pracę.

Następnie powód wskazał, iż pozwana spółka rozpoczynała pracę od godz. 08.00 do 17.00 i kierownik miał być obecny w godzinach funkcjonowania. Prezes niejednokrotnie powtarzał, że nie może być, iż pracownicy kończą pracę o 16.00. Powód wskazał, iż często było tak, że okno awizacji wysyłek było opóźnione, czy to z winy przewoźnika, firm spedycyjnych, czy ze względu na wielkość wysyłanego zamówienia. Nadgodziny w cyklu tygodniowym nie były przez niego odbierane w formie dnia wolnego, ani nie został za ten okres wypłacony dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych („kierownik ma nienormowany czas pracy”). Powód podał, że całość szacowanych przez niego nadgodzin w okresie zatrudnienia wynosi 90 godzin.

Powód podał również, że w czasie rozmowy kwalifikacyjnej z prezesem T. Z. określił warunki współpracy i wysokość wynagrodzenia na poszczególnych etapach umów. Dlatego też zdecydował się przejść do pozwanego z poprzedniej firmy, w której pracował. Powód wskazał, że nie krył zdziwienia jak obecny dyrektor T. P. omawiał z nim warunki przedłużania umowy o pracę, które różniły się od tych z podpisanego wcześniej listu intencyjnego. Powodowi zaproponowano umowę na czas określony 3 miesięcy (na co powód nie wyraził zgody i uzyskał aprobatę rozmówcy) oraz obniżenie wysokości proponowanej podstawy wynagrodzenia o 724,61 zł brutto. Wobec powyższego, powód wniósł o wyrównanie różnicy wynikającej z umowy przedwstępnej do zawartej umowy pisemnej na czas nieokreślony, czyli kwoty 2173,83 zł brutto. (pozew, k. 2-6)

Pozwany (...) sp. z o.o. z siedzibą w O. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego z uwzględnieniem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że roszczenie powoda jest całkowicie bezzasadne, ponieważ rozwiązanie umowy o pracę było skuteczne i zasadne. Pozwany podał, że prezes zarządu pozwanej i dyrektor zarządzający D. O. (zatrudniony w okresie od 3 kwietnia 2017 r. do 30 czerwca 2017 r.) nie kwestionowali pracy powoda. W ocenie pozwanego powyższe nie oznacza, że powód wykonywał swoją pracę w sposób rzetelny i prawidłowy. Nowy dyrektor zarządzający T. P. (zatrudniony od początku lipca 2017 r.) ujawnił nieprawidłowości w funkcjonowaniu pod zarządem powoda. T. P. na bieżąco informował prezesa zarządu pozwanej o ujawnionych nieprawidłowościach w funkcjonowaniu magazynu pod zarządem powoda.

Następnie pozwany wskazał, że wspomniana przez powoda kara nagany z dnia 9 sierpnia 2017 r. była uzasadniona. Pozwany podał, że fakt, iż zatrudniał specjalistów od BHP nie zwalniał powoda z obowiązku informowania dyrektora zarządzającego, zarządu lub specjalisty ds. BHP o dostrzeżonych nieprawidłowościach w tym zakresie. Powód jednakże nie dopełnił w tym zakresie swoich obowiązków. Pozwany podniósł, iż powód do czasu nałożenia na niego kary porządkowej w ogóle nie zauważał jakichkolwiek nieprawidłowości w zakresie BHP. Celem kary było wykazanie powodowi ujawnionych nieprawidłowości oraz wyrażenie dezaprobaty dla zaniechań powoda. Pozwany wskazał, że zaniechania powoda zostały ujawnione przez T. P. w dniu 8 sierpnia 2017 r. podczas inspekcji. Pozwany dodał, że wspomniana inspekcja ujawniła szereg niedociągnięć za które odpowiadał powód, a które stanowiły zagrożenie dla zdrowia i życia pracowników magazynu.

Pozwany wskazał, że negatywna ocena pracy powoda wynika z audytu przeprowadzonego przez niezależnego audytora J. L.. Audyt potwierdził zasadniczo spostrzeżenia T. P., z tym że nikt z osób zarządzających przedsiębiorstwem pozwanej nie spodziewał się, że ocena pracy powoda dokonana przez audytora będzie aż tak druzgocąca dla powoda.

Dalej pozwany podał, iż kara nagany została nałożona na powoda, ponieważ nie dopełnił on swoich obowiązków, a nie w celu przygotowania jego późniejszego zwolnienia z pracy. Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę podyktowane było utratą do niego zaufania w związku z negatywną oceną jego pracy przez niezależnego audytora. Pozwany dodał, że powód zgodził się z nałożoną na niego karą porządkową, gdyż nie złożył sprzeciwu mimo, że był o tym informowany zarówno na piśmie jak i ustnie podczas wysłuchania. W ocenie pozwanego, nieuzasadnione są wywody powoda o tym, że kara ta wymierzona została wyłącznie w celu „pozbycia się” jego, a czemu pozwana zaprzecza – mimo, że był bardzo dobrym pracownikiem.

Niezależny audytor wykazał, że powód absolutnie nie nadaje się na zajmowane stanowisko i powinien zostać zmieniony. Pozwany wskazał, iż w tym stanie całkowicie utracił zaufanie do powoda, a rozwiązanie stosunku pracy stało się koniecznością.

Niezależnie od powyższego, pozwany wskazał, iż roszczenie powoda jest niezasadne co do wysokości, albowiem nie wykazał on w jaki sposób wyliczył żadaną kwotę.

W dalszej kolejności pozwany wskazał, że roszczenie powoda o zapłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe jest całkowicie bezpodstawne, ponieważ wyliczył wynagrodzenie za godziny nadliczbowe powoda i wypłacił mu je do 10 października 2017 r.. W ocenie pozwanego oznacza to, że roszczenie powoda o zapłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe będzie wymagalne dopiero w dniu 11 października 2017 r.. Pozwany podniósł, że powód przedwcześnie wytoczył powództwo o zapłatę wynagrodzenia za nadgodziny. Dodał, że powód miał świadomość i dotychczas godził się na to, że wynagrodzenie, w tym to za godziny nadliczbowe, wypłacane będzie mu do 10 dnia każdego następnego miesiąca.

Niezależnie od powyższego pozwany wskazał, że powód podlegał dyrektorowi zarządzającemu lub prezesowi zarządu. Tylko oni byli uprawnieni do decydowania o tym, że powód ma pracować w nadgodzinach.

Pozwany wskazał, iż niekiedy powód samowolnie wyznaczał sobie nadgodziny to znaczy informował o nich przełożonych dopiero po fakcie. Wedle pozwanego, nie miało to uzasadnienia ani merytorycznego, ani organizacyjnego wbrew twierdzeniom powoda.

W związku z powyższym pozwany wskazał, że uznaje wyłącznie nadgodziny ujęte w karcie wynagrodzenia powoda. Zostały one wyliczone na podstawie zestawień dokonanych przez powoda, przeanalizowanych następnie przez pracowników kadrowych, a następnie wyliczone zgodnie z przepisami prawa. Pozwany nadmienił, iż wynagrodzenie za nadgodziny zostanie wypłacone zgodnie z terminem wymagalności w takiej właśnie kwocie. W pozostałym zakresie roszczenie powoda o wypłatę wynagrodzenia za nadgodziny, w ocenie pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie.

W odniesieniu do uznania listu intencyjnego za umowę przedwstępną i wyrównania pomniejszonej kwoty z zawartej umowy o pracę na czas nieokreślony pozwany podniósł, iż roszczenie powoda jest całkowicie bezpodstawne. Pozwany podkreślił, że strony nie zawierały przedwstępnej umowy o pracę, ani nie miały takiej intencji. Strony spisały tylko list intencyjny.

Strona pozwana wskazała również na bezzasadność roszczenia powoda w zakresie zadośćuczynienia za uszczerbek na zdrowiu i wyrównanie strat moralnych. W ocenie pozwanego powód nie udowodnił, że w trakcie trwania stosunku pracy lub z winy pozwanej poniósł jakikolwiek uszczerbek na zdrowiu, ani tym bardziej jakie dobra osobiste miały zostać rzekomo przez pozwaną naruszone. Powód nie wskazał także w jakich okolicznościach miały nastąpić owe rzekome naruszenia. (odpowiedź na pozew, k. 48-51v)

W piśmie z dnia 31 października 2017 r. powód sprecyzował żądanie wskazując, iż domaga się uznania wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za bezpodstawną i zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w kwocie 28 560 zł; wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w kwocie 7 711 zł brutto; wyrównanie kwoty zawartej umowy przedwstępnej w kwocie 725 zł brutto oraz zadośćuczynienia za straty moralne i uszczerbek zdrowotny w kwocie 9 520 zł brutto. (k. 68-68v)

Na rozprawie w dniu 22 listopada 2017 r. powód oświadczył, iż otrzymał wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 1600 zł brutto, wskazując iż wyrównanie to wpłynęło dopiero po złożeniu pozwu do sądu. Jednocześnie, powód wniósł o odjęcie kwoty wypłaconej (1 600 zł) z roszczenia o godziny nadliczbowe. (k. 74)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód K. S. był zatrudniony w pozwanym (...) sp. z o.o. w O. począwszy od dnia 4 maja 2017 r. na czas określony do 31 lipca 2017 r., a z dniem 1 sierpnia 2017 r. na czas nieokreślony.

W oparciu o powyższe umowy o pracę powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierownika magazynu.

Powód wykonywał pracę w podstawowym systemie czasu pracy w pełnym wymiarze, tzn. przy 8-godzinnej normie dobowej i przeciętnie 40-godzinowej normie tygodniowej czasu pracy, przeciętnie przez 5 dni w tygodniu, w okresie rozliczeniowym wynoszącym 4 miesiące.

Strony postępowania ustaliły w umowie zawartej na czas nieokreślony z 28 07 2017r. , iż wynagrodzenie powoda będzie wynosiło:

- zasadnicze 7791,27 zł brutto,
- premia uznaniowa w wysokości do 1004,79 zł brutto.

Zawarcie umowy o pracę z powodem było poprzedzone listem intencyjnym datowanym na 5 kwietnia 2017 r., w którym to pozwany zaproponował powodowi pracę w firmie (...) sp. z o.o., na stanowisku kierownika magazynu, na następujących warunkach:

- 1) stanowisko pracy: kierownik magazynu,
- 2) umowa o pracę zawarta na czas określony wynoszący 3 miesiące. Po zakończeniu umowy na czas określony zostanie zawarta umowa na czas nieokreślony,
- 3) datę rozpoczęcia pracy zaplanowano na dzień 2 maja 2017 r.,
- 4) okres wypowiedzenia zawartej z pracownikiem umowy o pracę na czas określony i czas nieokreślony wg art. 36 § 1 k.p.,
- 5) wynagrodzenie:
 - a) miesięczne wynagrodzenie na umowie na czas określony w wysokości:
 - zasadnicze: 5500 zł netto,
 - premia uznaniowa: 200 zł netto,
 - b) miesięczne wynagrodzenie na umowie na czas nieokreślony w wysokości:
 - zasadnicze: 6000 zł netto,
 - premia uznaniowa: 700 zł netto,
- 6) miejscem pracy jest siedziba spółki w O..

Wskazano, iż powyższa oferta jest ważna do dnia rozpoczęcia pracy.

(Dowód : list intencyjny, k. 19; umowy o pracę- k. 9, 17 akt osobowych powoda cz. B; świadectwo pracy, akta osobowe powoda nienumerowane cz. C)

Zgodnie z § 12 ust. 2 obowiązującego u pozwanego Regulaminu Pracy w zakładzie pracy prowadzona jest ewidencja czasu pracy również w systemie elektronicznym uwzględniająca m.in. rozpoczęcie i zakończenie pracy, rejestrująca dostęp pracowników do pomieszczeń na terenie zakładu pracy, pracę w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych, pracę w dni wolne oraz pracę w niedziele i święta.

§17 ust. 1 pkt 1 ww. regulaminu stanowił, iż wprowadza się następujący wymiar i rozkład czasu pracy: podstawowy czas pracy dla pracowników, który nie może przekraczać 8 godzin na dobę (norma dobową) i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy (norm tygodniowa) w przyjętym 4 miesięcznym okresie rozliczeniowym.

Zgodnie zaś z treścią §18 ust. 1 ww. regulaminu, praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, tj. ponad 8 godzin na dobę, w dniach wolnych od pracy i w święta, ponad liczbę godzin w tygodniu i w przyjętym okresie rozliczeniowym, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Stosownie do treści § 18 ust. 3 ww. regulaminu, wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalne tylko za pisemną zgodą pracodawcy.

§ 18 ust. 8 ww. regulaminu stanowi, iż pracownikom zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonujących, w razie konieczności, pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie ani dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje, za wyjątkiem o którym mowa w art. 151 § 2 k.p..

(Regulamin Pracy, k. 125-140)

Do zakresu zadań powoda, jako kierownika magazynu należało:

- 1) zarządzanie procesem gospodarki magazynowej,
- 2) właściwa organizacja gospodarki magazynowej w podległych magazynach w oparciu o przepisy prawa,
- 3) nadzór nad prowadzeniem ewidencji magazynowej towarów i komponentów przekazywanych do centrów produkcyjnych w kraju i zagranicą,
- 4) organizowanie pracy magazynierów i pracowników magazynowych, rozliczanie czasu pracy podległego personelu,
- 5) zabezpieczenie przechowywanych materiałów i produktów,
- 6) przechowywanie materiałów, towarów i wyrobów w ustalonych warunkach,
- 7) przyjmowanie dostaw i kontrola (wizualna) opakowań zbiorczych oraz ilościowa kompletność dostawy w stosunku do listu przewozowego, sprawdzonego przez handlowca na zgodność z zamówieniem,
- 8) kompletacja zamówień klientów, przygotowanie przesyłek dla klientów i wystawianie stosownej dokumentacji,
- 9) gromadzenie i analiza danych oraz sporządzanie raportów z funkcjonowania gospodarki magazynowej,
- 10) ścisła współpraca z dz. księgowości i handlowcami w zakresie obrotu i dokumentacji magazynowej,
- 11) przestrzeganie ustawy o bezpieczeństwie żywności i żywienia oraz przepisów BHP (noszenie kasków, odpowiednia odzież) przez podległy personel,
- 12) realizacja działań opisanych w dokumentacji systemu zarządzania jakością,
- 13) utrzymywanie porządku w magazynach i na stanowiskach pracy.

(Dowód: karta stanowiska, k. 10-10v akt osobowych powoda cz. B)

Głównym zadaniem powoda jako kierownika magazynu było uporządkowanie magazynu oraz doprowadzenie magazynu do lepszego stanu i usystematyzowania w stosunku do zastanej przez powoda sytuacji przy zatrudnieniu .

Powód w pierwszych dniach pracy podejmował próby oszacowania skali braków, zaniedbań i przystąpił do działań tworząc projekty procedur i wytycznych dokumentów przyjęcia towaru, kompletacji i dystrybucji, zasad składowania i gospodarki magazynowej, zasad postępowania i zachowania pracowników, czasu pracy i jego efektywnego wykorzystania, przestrzegania zasad BHP w miejscu pracy.

Powód, we współpracy z inspektorem BHP, zakupił odzież ochronną dla pracowników i kaski ochronne, wyposażył szatnie pracownicze w szafki, zorganizował oznaczenie i udroźnienie dróg ewakuacyjnych, dostęp do sprzętu gaśniczego i hydrantów, zainstalowane zostały skrzynki i wyposażone w klucze do drzwi ewakuacyjnych, wymieniono świetlówki w urządzeniach owadobójczych na nietłukące, wprowadzono wytyczne zachowania się w magazynie pod względem BHP. Powód podejmował próbę oznakowania regałów magazynowych oraz rozpoczął projekt adresów miejsc magazynowych i przekazał wytyczne w tym zakresie do firmy wdrażającej system (...).

Prezes zarządu pozwanej i dyrektor zarządzający D. O. (zatrudniony w okresie od 3 kwietnia 2017 r. do 30 czerwca 2017 r.) ocenili pozytywnie wkład pracy powoda w powyższe. Nowy dyrektor zarządzający T. P., został zatrudniony od początku lipca 2017 r.

Zgodnie z protokołem przeglądu i konserwacji hydrantów wewnętrznych z węzami półsztywnymi/z węzami płasko składanymi obejmującym obiekt biurowy z halą magazynową, badanie urządzeń gaśniczych było ważne do 14 czerwca 2017 r..

Kontrola inspekcyjna z dnia 8 sierpnia 2017 r. magazynu wyrobów gotowych w zakresie badanego obszaru – magazyn wyrobów, sprzęt kontrolno-pomiarowy (status, czystość, stan techniczny) wykazała, iż dostęp do gaśnic jest utrudniony (zastawione wyrobami, schowane za regałami), gaśnice utraciły ważność w VII.2017; hydranty utraciły ważność legalizacji w VI.2017, skrzynki sterownicze do instalacji oddymiania otwarte, brak wiedzy na magazynie co do zasad jej obsługi i statusu dostępu.

W dniu 8 sierpnia 2017 r. w obiekcie pozwanego przeprowadzono przegląd i konserwację sprzętu ppoż. Uwagi i wnioski konserwatora były następujące – wymianie poddano gaśnice, którym minął termin gwarantowanej sprawności technicznej, tj. termin przydatności środka gaśniczego lub termin legalizacji zbiorników gaśnicy – zgodnie z obowiązującymi normami PN-EN-3 oraz rozporządzeniem MSWiA w sprawie ochrony przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów. Data następnego przeglądu została wyznaczona na sierpień 2018 r.

W dniu 11 sierpnia 2017 r. dokonano przeglądu i konserwacji hydrantów wewnętrznych z węzami półsztywnymi/z węzami płasko składanymi. W wyniku badań wskazano: hydranty sprawne oznaczone etykietą firmową z datą konserwacji, danymi konserwatora i napisem „sprawdzone”. Badanie ważne było do sierpnia 2018 r..

W protokole wybrakowania z dnia 11 sierpnia 2017 r. wskazano, iż nie dopuszcza się do użytku wymienionych zbiorników:

- 1) gaśnica wodna (...) – ilość 4 szt.. Gaśnice zagraniczne – brak autoryzacji producenta sprzętu,
- 2) gaśnica śniegowa (...) – ilość 3 szt.. Gaśnice zagraniczne – brak autoryzacji producenta sprzętu na serwis gaśnic.

Obowiązujący u pozwanego system (...), podczas zatrudnienia powoda, służył do otwierania drzwi. Ww. system nie był wykorzystywany przez pozwanego do ewidencjonowania czasu pracy pracowników.

Zdarzało się, że powód w okresie zatrudnienia pracował ponad normy czasu pracy, w tym pracował w niedzielę 30 lipca 2017 i niedzielę 6 sierpnia 2017r. pracodawca nie wymagał od powoda stałej pracy w godzinach nadliczbowych, powód jednak tak organizował czas pracy magazynu, że pracował również ponad normy czasu pracy.

Zapłata wynagrodzenia za godziny nadliczbowe następowała wraz z wypłatą innych składników wynagrodzenia. Całość wynagrodzenia wypłacana była do 10 dnia następującego po miesiącu, w którym praca była wykonywana. Pozwany wypłacił powodowi wynagrodzenie z godziny nadliczbowe do 10 października 2017 r..

Powód otrzymał wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe odpowiednio za miesiąc:

- lipiec 2017 r. w wysokości 649, 28 zł,

- sierpień 2017 r. w wysokości 1113, 04 zł (nadgodziny 100% wraz z wynagrodzeniem powyżej normy) oraz 556, 52 zł (nadgodziny 50 % wraz z wynagrodzeniem powyżej normy),

- wrzesień 2017 r. w wysokości 3 054, 30 zł.

(**Dowód:** kontrola inspekcyjna, k. 61-61v; raport o stanie gaśnic, k. 223-226; protokół przeglądu i konserwacji wykonany przez spółkę pod firmą Przedsiębiorstwo Handlowo- (...) SA z 14.06.2016 r., k. 310-310v; zdjęcia magazynu, k. 7-13, 20-36; korespondencja e-mail, k. 96-124, 141-157, 166, 180-181; pismo pozwanej do spółki pod firmą (...) zakład Produkcji (...) sp. z o.o., k. 95-95v; ewidencja czasu przebywania powoda na terenie zakładu pracy, k.158-163; ewidencja czasu pracy od 25.05.2017 r. do 30.08.2017 r., k. 193-195v; imienna lista obecności w pracy na miesiące maj-sierpień 2017 r., 218-222; ewidencja godzin nadliczbowych, k. 164-165; zestawienie postępowań reklamacyjnych, k. 89-91v; oświadczenia o zapoznaniu się przez pracowników magazynu z kartami charakterystyki środków stosowanych na magazynie w przedsiębiorstwie pozwanej, k.167; zarządzenie wewnętrzne nr 01/07/2017, k. 168; potwierdzenie przelewu, k. 172, zestawienie wynagrodzenia powoda, k. 182-183; zeznania powoda, k. 75-77 (nagranie czas: 00:20:06-00:51:46), k. 378v-380v (nagranie czas: 00:04:29-00:51:00); zeznania świadka T. P., k. 203-209 (nagranie czas: 00:05:58-02:31:53); zeznania świadka P. K., k. 233v-234v (nagranie czas: 01:36:43-02:08:28); zeznania świadka J. L., k. 234v-237v (nagranie czas: 02:11:45-03:19:21); zeznania świadka G. P., k. 297-299 (nagranie czas: 01:35:59-02:01:49); zeznania świadka D. O., k. 357v-361 (nagranie czas: 00:02:20-01:27:33))

Pozwany pracodawca w dniu 9 sierpnia 2017 r. na podstawie art. 108 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z § 8 ust. 2 pkt 6, § 8 ust. 2 pkt 11, § 38 ust. 1 pkt 7, § 38 ust. 2 pkt 1 i 4 obowiązującego u pracodawcy regulaminu pracy z powodu naruszenia przez powoda obowiązków związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy oraz przepisów przeciwpożarowych na zajmowanym stanowisku kierowniczym, tj. przewinienia ujawnionego w dniu 8 sierpnia 2017 r. polegającego na rażącym naruszeniu obowiązków kierownika magazynu w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy- po uprzednim wysłuchaniu powoda, pracodawca nałożył na powoda karę nagany.

Pracownik, będąc kierownikiem magazynu, dopuścił do tego, że upłynął termin ważności sprzętu ppoż. (hydrant: termin upłynął z końcem czerwca 2017 r., gaśnice: z końcem lipca 2017 r.), a o zaistniałej sytuacji nie poinformował ani pracodawcy, ani zewnętrznych podmiotów obsługujących w tym zakresie pracodawcę, mimo że ciążył na nim taki obowiązek. To na kierowniku magazynu ciąży obowiązek dbania o to, aby sprzęt ppoż. miał aktualny przegląd i był w pełni sprawny. Nadto, pracownik będąc kierownikiem magazynu dopuścił do tego, że w wyniku wadliwego rozmieszczenia towaru na magazynie dostęp do sprzętu ppoż. jest utrudniony. Wskazano, iż w szczególności zablokowane zostało wejście ewakuacyjne na magazynie od strony wschodniej (dostępne światło przejścia jedynie w połowie wymaganej szerokości), a oznaczenie wyjścia ewakuacyjnego jest całkowicie niewidoczne, gdyż jest zastawione towarami. Ponadto podano, że dostęp do niektórych gaśnic był utrudniony z uwagi na rozmieszczenie towaru lub umieszczenie gaśnic w miejscach trudno dostępnych (schowanie za regałami). To na kierowniku magazynu ciąży obowiązek takiego rozlokowania towaru na magazynie, aby był on zgodny z zasadami BHP i ppoż. Następnie pracodawca wskazał, iż pracownik nie dopełnił również obowiązków w zakresie przeszkolenia podległego mu personelu w zakresie przechowywanych na magazynie środków chemicznych oznaczonych jako substancje szkodliwe, łatwopalne, drażniące itd.. Dostęp do tych substancji mieli wszyscy pracownicy magazynu. Natomiast, dla żadnej z tych substancji nie zabezpieczone zostały na magazynie karty charakterystyk i żaden z pracowników magazynu nie został z nimi zapoznany. Na magazynie brak jest również planu ewakuacji, za co również wskazano, iż powód ponosi odpowiedzialność jako kierownik magazynu. W przypadku ujawnionych nieprawidłowości stwarzających zagrożenie dla zdrowia i życia pracownik winien poinformować o zaistniałej sytuacji pracodawcę.

(**Dowód:** zawiadomienie o wymierzeniu kary porządkowej, k. 19 akt osobowych powoda cz. B)

W dniach 24 i 25 sierpnia 2017 przeprowadzono audyt magazynu w pozwanej firmie . Audyt wykonał J.L. zewnętrzny audytor na zlecenie pozwanej . W trakcie audytu zostało wykonanych kilka zdjęć ukazujących nieprawidłowości w

operacyjnym zarządzaniu magazynem (określone jako brak dbałości o czystość i porządek na terenie magazynu), zdjęcia te zostały przekazane bezpośrednio dyrektorowi zarządzającemu przez ww. pracowników pozwanego.

Po przeprowadzonym audycie w raporcie wskazano, odpowiednio w zakresie:

1) **struktury zatrudnienia w magazynie i podstawowych obowiązków**, iż za zarządzanie gospodarką magazynową odpowiada m.in.:

kierownik magazynu, a w szczególności:

- funkcjonowanie magazynu,
- usprawnianie procesów (wg obecnego kierownika obejmuje to: ergonomiczne ustawienie maszyn i urządzeń – pakowarka, rozmieszczenie sprzętu gaśniczego, po konsultacji z dyrektorem zarządzającym oraz pozostałymi pracownikami),
- wdrożenie (...) niezakończony (lokalizacje nie zostały wprowadzone i protokół wdrożeniowy nie został podpisany),
- procedury (?),
- prawidłowość wysyłek magazynu (w 40% brak informacji wysyłkowych – w ubiegłym tygodniu wprowadzono polecenie),
- szkolenie z postępowania/procedur (procedury są bardzo ogólnikowe bez schematów postępowania i określenia osób odpowiedzialnych za podprocesy),
- szybszą dystrybucję towaru (przyśpieszanie ludzi w pracy),
- przydzielanie zadań magazynu (nadzór nad działalnością operacyjną magazynu);

[...]

- **10 pracowników magazynowych** (w tym 1 brygadzysta) – było 12 pracowników (2 sezonowych), objęci umową o odpowiedzialności materialnej;

2) ogólnie o gospodarce:

- procedury i instrukcje – w trakcie audytu kierownik magazynu poinformował, że istnieją procedury magazynowe i instrukcje, w rzeczywistości został stworzony dokument, który nie ma według oceniającego żadnych znamion oficjalnej procedury i instrukcji, podobnie jak przedstawione instrukcje ukazujące właściwe postępowanie z towarem,
- ułożenie towaru w magazynie – został stworzony plan wykorzystania powierzchni magazynowej w podziale na linie produktowe z przypisaną odpowiedzialnością za poszczególne strefy/alejki magazynowe- jednakże dokument ten nie jest dostępny dla pracowników magazynowych (!),
- częściowo wdrożony wspomaga zarządzanie lokalizacjami w magazynie, jednakże do tej pory nie zakończono oznakowania regałów magazynowych (!),
- pracownicy magazynowi na pytanie jak znajdują dany asortyment, odpowiadają, że tylko opierają się na własnej pamięci,
- utrzymywanie porządku w magazynie – dyżury tygodniowe -harmonogram ustalany przez brygadzystę, sprzątnięcie pomieszczenia socjalnego, porządkowanie magazynu (np. zamykanie kartonów),
- brak procedur dla postępowania z towarem na magazynie,

- wskaźniki pracy magazynu-żadne nie funkcjonują – kierownik według opiniującego magazynu ich nie zna i nigdy nie zabiegał o ich wprowadzenie,

- godziny pracy magazynu- od 08.00 do 16.00,

- system motywacyjny – premia pracowników nie jest wynikowa, czyli nie zależy od mierzalnych efektów ich pracy, aktualnie funkcjonuje uznaniowa,

- terminy realizacji zamówień przez magazyn (lead time):

#zamówienia paletowe otrzymane do 12:00 są realizowane tego samego dnia przez magazyn, wysyłka następnego dnia (nie ma ograniczenia wolumenowego)

#zamówienia paczkowe do 12:00 są realizowane tego samego dnia, wysyłka dnia następnego;

3) proces awizacji dostaw towarów – procedury brak;

4) proces przyjęcia dostaw towarów – procedury brak;

5) proces składowania i magazynowania towarów-procedury brak, w tym m.in.:

- mapowanie magazynu- jest zrobione, ale niedostępne dla pracowników magazynowych, wymaga powtórnego przeanalizowania i uwzględnienia innego rozplanowania asortymentu, aby bardziej efektywnie zarządzać kompletacją zamówień,

- **lokalizacje (adresacja) magazynowe – są przygotowane, ale nie do końca, nie przyjęto standardu oferowanego przez C. – sezon urlopowy firmie wdrożeniowej – dalsze prace mają się rozpocząć od 28 sierpnia**, najgorszy jest według audytora fakt, że przez 4 tygodnie nie zrobiono nic, aby zakończyć proces fizycznego oznakowania regałów, chociaż etykiety zostały wydrukowane (ok. 1500 szt.), część z nich została zalaminowana (ok. 500 szt.) i proces ten można było przeprowadzić według opiniującego chociażby w czasie 3 dniowej inwentaryzacji - ustalono, że ten proces powinien zostać zakończony 8 września,

- magazyn logiczne (podział)-główny, surowce, marketing, targi, TUD (towar uszkodzony data), TUS (towar uszkodzony), TUU (towar do utylizacji) itd. – kierownik magazynu nie znał ich wszystkich (!);

6) inwentaryzacja magazynu, w tym m.in.:

- instrukcja przeprowadzania inwentaryzacji magazynu nie istnieje (!);

7) procesy przesunięć międzymagazynowych – procedury brak;

8) proces kontroli stanów magazynowych – procedury brak;

9) zarządzanie towarami z krótką datą ważności – procedury brak,

10) proces wydawania towarów na zewnątrz – procedury brak;

11) proces spedycji towarów – procedury brak.

12) propozycja działań naprawczych:

Powinno się skupić przede wszystkim według audytora na:

- wymianie kierownika magazynu, ponieważ obecny nawet nie zna podstawowych wymogów dotyczących operacyjnego zarządzania gospodarką magazynu, nie mówiąc o znajomości dokumentów związanych z obrotem materiałowym,
- stworzenie procedur i instrukcji magazynowych,
- zakończenie wdrożenia (...),
- przeprowadzeniu szkoleń dla pracowników magazynowych,
- ustaleniu wewnętrznych ścieżek autoryzacyjnych (np. realizacja zamówień klientów),
- określeniu terminów realizacji dla poszczególnych procesów i subprocesów wraz z osobami odpowiedzialnymi,
- wprowadzeniu wskaźników pracy magazynów i informowaniu o nich pracowników magazynowych,
- zmianie systemu motywacyjnego dla pracowników magazynowych,
- wprowadzeniu kontroli stanów magazynowych.

(**Dowód:** raport z audytu magazynu, k. 56-60, Zeznanie świadka J. L.k. 234-237 , nagranie k. 239 /

Oświadczeniem z dnia 30 sierpnia 2017r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę, z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 16 września 2017 r..

Jako przyczynę powyższego pracodawca wskazała na negatywną ocenę pracy i kompetencji powoda przez niezależnego audytora. Pracodawca podał, iż niezależny ekspert rekomendował we wnioskach po audycie wymianę kierownika magazynu z uwagi na to, że powód nie zna podstawowych wymogów dotyczących operacyjnego zarządzania gospodarką magazynową, nie mówiąc o znajomości dokumentów związanych z obrotem materiałowym. Powód wykazał się niekompetencją w organizacji pracy magazynu, podległych mu pracowników. Pozwany podał również, że powód wykazał się także niedbałością o zachowanie zasad BHP na terenie magazynu, za co został ukarany karą nagany. W związku z powyższym, pracodawca utracił zaufanie do powoda.

(**Dowód** : rozwiązanie umowy o pracę- akta osobowe powoda nienumerowane)

Wynagrodzenie miesięczne powoda K. S. obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 9220,23 zł brutto.

(**Dowód:** zaświadczenie, k. 55)

Przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy, Sąd oparł się na treści załączonych do akt sprawy i zgromadzonych w aktach osobowych powoda dokumentów, których wiarygodności i treści żadna ze stron nie kwestionowała.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 kpc, zgodnie z którym dokument prywatny sporządzony w formie pisemnej albo elektronicznej stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie. Autentyczności dokumentów strony nie kwestionowały.

Sąd przy ustalaniu stanu faktycznego oparł się także na zeznaniach świadków G. P. , P. K. , D. O. , którym dał wiarę w całości , po części zeznaniach świadków T. P., J. L. i po części zeznaniach powoda którym dał wiarę w zakresie bądź zgodnym , bądź uzupełniającym się z zeznaniami świadków , którym sąd dał wiarę w całości , w zakresie tworzyły one logiczną całość z tymi zeznaniami i dowodami z dokumentów.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków M. K., G. T. – kierownikowi i zastępcy kierownika magazynu pozwanej, albowiem były one sprzeczne w spornym zakresie z zeznaniami świadka P. K. – informatyka pracującego u strony pozwanej , który wskazał na przyczynę leżącą po stronie firmy wdrożeniowej przy wprowadzaniu systemu lokalizacji

w magazynie , a wskazani świadkowie próbowali odpowiedzialnością obciążyć powoda k. 301 , 292 , świadek K. podał również , iż wdrażanie systemu (...) odbywało się u pozwanego we wrześniu 2018 , a więc rok po zwolnieniu powoda z pracy , przy czym audytor J. L. i prokurent T. P. sugerowali możliwość wprowadzenia różnorodnych zmian i ulepszeń przez powoda w okresie miesiąca czy kilku miesięcy , w świetle zeznań świadka P. K. również zeznania audytora i prokurenta pozwanego są przynajmniej częściowo niewiarygodne .

Ponadto świadkowie M. K. i G. T. próbują umniejszyć rolę powoda : „ powód robił jakieś wykresy , tabelki , nie wiem dokładnie” „ nie organizował pracy magazynu , nie wprowadzał żadnych instrukcji , poleceń , zarządzeń” . Jednocześnie świadkowie wskazują , że powód kładł nacisk na porządek , wydawał polecenia , co jest sprzeczne ze wskazanymi twierdzeniami o braku organizacji pracy przez powoda .

Zeznania świadka E. K. skupiające się na zagadnieniach czasu pracy i ewidencji ostatecznie nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy po stwierdzeniu przez powoda , że nie miał polecenia stałej pracy w godzinach nadliczbowych i organizował prace w magazynie samodzielnie . k. 379

Na rozprawie w dniu 28 marca 2018 r. pełnomocnik pozwanego cofnął wniosek o przesłuchanie prezesa pozwanego w charakterze strony. (k. 210)

Na rozprawie w dniu 7 września 2018 r. pełnomocnik pozwanego cofnął wniosek o przesłuchanie świadka A. Z.. (k. 237v)

Na rozprawie w dniu 12 grudnia 2018 r. pełnomocnik pozwanego oświadczył , że rezygnuje z przesłuchania w charakterze strony T. Z.. (k. 306)

Na rozprawie w dniu 8 stycznia 2020 r. Sąd postanowił pominąć dowód z przesłuchania strony pozwanej z uwagi na nieusprawiedliwione niestawiennictwo członka zarządu. (k. 378v)

Na rozprawie w dniu 8 stycznia 2020 r. Sąd postanowił pominąć dowód z przesłuchania świadka A. G., wnioskowanego przez powoda (k. 305), albowiem dotychczas zgromadzony materiał dowodowy w sprawie pozwolił na dostateczne wyjaśnienie sprawy, a przeprowadzenie powyższego prowadziłoby do nieuzasadnionego przedłużenia postępowania w sprawie. (k. 381)

Sąd ocenił przede wszystkim jako wiarygodne i istotne dla rozstrzygnięcia sprawy zeznania świadka D. O., który wskazywał na ustalenia jakie miały miejsce między stronami podczas zatrudnienia powoda. Świadek uczestniczył przy rekrutacji powoda i wskazywał , że miał na uwadze doświadczenie powoda w pracy w magazynie. Świadek potwierdził , iż było kilka rozmów na temat zrobienia porządków , aby doprowadzić magazyn do lepszego stanu i usystematyzowania. Podał , iż dostrzegał stan magazynu jak się to zmieniało na lepsze . Powód był aktywny , chciał przeprowadzić zmiany w magazynie , współpraca ze świadkiem układała się dobrze . Powód zgłaszał konieczność zmian , znał zasady (...) i (...) , z czym nie korespondują zeznania świadka T. P. i J. L. , którzy wskazywali na bierność powoda , czy brak znajomości przez powoda zasad zarządzania magazynem i co nie jest wiarygodne .

Zeznania świadka T. P. należało potraktować z ostrożnością , jest to aktualny prokurent pozwanego i opierał się na raporcie z audytu przeprowadzonego przez J. L. , a zeznania tego świadka również budzą wątpliwości . T. P. opierał się również na przeprowadzonej przez niego kontroli magazynu w dniu 8 sierpnia , wynikiem czego była notatka z jego uwagami , która została przekazana powodowi. Świadek wskazywał na podejmowane przez powoda czynności mające na celu wykonanie częściowe zadań , w tym np. zgłoszenie do inspektora BHP konieczności legalizacji sprzętu ppoż. Zdaniem Sądu , zeznania świadka były stronnicze co do oceny pracy/kompetencji powoda , świadek nie wziął pod uwagę krótkiego okresu zatrudnienia , jak również krótkiego czasu na podejmowane przez powoda działania w tak szerokim zakresie działania magazynu , który funkcjonował już od około roku bez wymaganych instrukcji i procedur , a powód miał je wdrożyć niejako natychmiastowo. Jednocześnie świadek wskazywał na to , iż po objęciu przez niego stanowiska powód przesłał mu zarys działań , które chciałby wprowadzić w firmie , zarys procedur (co świadczy o tym , iż powód podejmował starania celem ulepszenia pracy w magazynie)– nie dając powodowi wystarczającej ilości czasu na

realizację i nie wziął pod uwagę braku funkcjonowania przed zatrudnieniem powoda odpowiednich procedur, powód miał te procedury tworzyć od podstaw .

Z dużą dozą ostrożności i wątpliwościami Sąd podszedł do zeznań świadka J. L., który na zlecenie pozwanego dokonał audytu obszarów związanych z logistyką (były dwa obszary: gospodarka magazynowa oraz współpraca gospodarki magazynowej i logistyki z działami sprzedaży) i ocenił je jako wiarygodne w zakresie w jakim były one logiczne, a nadto zgodne i uzupełniające się z zeznaniami powoda i świadka K. – O. , P. K. . Podobnie sąd ocenił raport z audytu przeprowadzonego przez świadka. Zadaniem świadka było po przeprowadzeniu audytu, wskazanie działań naprawczych. Podał, iż obszarem jego zainteresowania było to jak funkcjonował magazyn przed zatrudnieniem powoda, jak również po tym jak zaczął pracować. Świadek zeznał, że wiedzę o problemach w funkcjonowaniu magazynu (przed zatrudnieniem powoda), posiadał od T. P. oraz prezesa Z.. Zastanawiający jest fakt , że świadek , jako audytor nie zwrócił się o procedury i instrukcje jakie były wdrożone w magazynie od momentu jego otwarcia , wszak magazyn działał już od około roku , a badał jedynie sytuację zastaną, jedynie na podstawie ustnych informacji ww osób , i na tej podstawie ocenił zatrudnionego od jedynie około 3 miesięcy powoda i wskazał wniosek o wymianę powoda na stanowisku kierownika magazynu , świadczy to w ocenie sądu o nieprawidłowości oceny dokonanej przez świadka . Z zeznań świadka wynika również , że ocena dokonana jest pobieżnie / świadek P. K. wskazuje na przyczyny niewdrożenia systemu (...)/ Oceniając działania powoda świadek nie miał wiedzy co do zasad funkcjonowania magazynu przed zatrudnieniem powoda , magazyn działał na długo przed zatrudnieniem powoda , a świadek nie wiedział dlaczego brak było wymienianych przez niego w raporcie procedur magazynowych i niezrozumiałym jest dla sądu , dlaczego całą odpowiedzialnością obarczył powoda zatrudnionego od maja 2017r. Wątpliwości budzą zeznania świadka co do prowadzonych rozmów z powodem , powód temu zaprzecza , świadek nie posiada żadnych dokumentów na te okoliczności , świadek nie przedstawiał wyników kontroli powodowi , który przecie z był odpowiedzialny za stan funkcjonowania magazynu.

Zeznania powoda K. S., Sąd ocenił jako wiarygodne w zakresie w jakim powyższe były logiczne, konsekwentne, a nadto uzupełniały się z tym co zeznali świadek D. O. , G. P. i P. K. . Powód wskazał w przedmiocie wdrażania procedur, iż miały być one wprowadzane stopniowo po zagłębieniu się w strukturę i organizację firmy. Podkreślenia wymaga, że w rzeczywistości powód nie miał wystarczającej ilości czasu (pomiędzy zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, a rozwiązaniem umowy o pracę), aby móc realnie ocenić efekty jego pracy, czy też jego kompetencje – nie upłynął nawet 1 miesiąc od zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony , co w przypadku pozytywnej oceny pracy w trakcie umowy o pracę zawartej na czas określony, wskazuje na brak obiektywizmu pracodawcy i czyni wypowiedzenie nieuzasadnionym .Co istotne, wcześniej łączyła strony umowa terminowa (od dnia 4 maja 2017 r. na czas określony do 31 lipca 2017 r.) i z jej upływem strony niniejszego postępowania zawarły od razu umowę o pracę na czas nieokreślony. Pracodawca wówczas nie dostrzegał żadnych uchybień ze strony pracownika i umowę na czas nieokreślony zawarł . Podkreślić należy, iż świadek D. O. wskazywał na postępy jakie poczynił powód, podejmowane przez niego aktywności celem wdrożenia udoskonaleń w funkcjonowaniu magazynu.

Powód wskazywał również, iż wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, ponieważ zdarzało się, że pracował 9 godzin dziennie, jak również na zobowiązania wynikające z listu intencyjnego. Zdaniem Sadu, w tym zakresie zeznania powoda nie biorą pod uwagę tego , że to powód sam organizował czas pracy pracowników magazynu i swój , a interpretacja obowiązujących przepisów prawa nieprawidłowa , powód sam przyznał, że nie zna obowiązujących regulacji prawnych, nikt nie nakazywał powodowi pracy w godzinach nadliczbowych , powód był obowiązany do zorganizowania pracy w magazynie , miał 2 zastępców i nie musiał świadczyć pracy po 9 godzin dziennie w godzinach otwarcia magazynu , był to wybór i decyzja suwerenna powoda . Istotnym jest, iż powód u pozwanego był zatrudniony na stanowisku kierowniczym. Wynagrodzenie w takim przypadku przysługuje co do zasady jedynie za pracę w niedziele i święta zgodnie, z dyspozycją art. 151⁴ k.p.. Podkreślić należy, iż powód jako kierownik magazynu miał możliwość organizowania pracy magazynu. Natomiast w przedmiocie listu intencyjnego wskazać należy, iż stanowi wyłącznie podsumowanie pewnego etapu negocjacji przed zawarciem umowy o pracę, co wynika z treści listu intencyjnego . Jest to wyłącznie wyraz woli zawarcia w przyszłości umowy –a takowa została pomiędzy stronami zawarta.

Sąd zważył co następuje:

W niniejszym postępowaniu powód zakwestionował decyzję pracodawcy dotyczącą rozwiązania umowy o pracę i wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 28 560 zł tytułem odszkodowania za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę; naliczenie i wypłacenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych za okres pracy od 2 maja 2017 r. do 29 sierpnia 2017 r.; uznania listu intencyjnego jako umowy przedwstępnej i wyrównanie pomniejszonej kwoty z zawartej umowy o pracę na czas nieokreślony w wysokości trzech miesięcznych wynagrodzeń oraz zadośćuczynienie za uszczerbek na zdrowiu i wyrównanie strat moralnych w wysokości miesięcznego wynagrodzenia brutto.

Bezspornym było, iż oświadczeniem z dnia 30 sierpnia 2017r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę, z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 16 września 2017 r..

Jako przyczynę powyższego pracodawca wskazał na negatywną ocenę pracy i kompetencji powoda przez niezależnego audytora. Pracodawca podał, iż niezależny ekspert rekomendował we wnioskach po audycie wymianę kierownika magazynu z uwagi na to, że powód nie zna podstawowych wymogów dotyczących operacyjnego zarządzania gospodarką magazynową, nie mówiąc o znajomości dokumentów związanych z obrotem materiałowym. Powód wykazał się niekompetencją w organizacji pracy magazynu, podległych mu pracowników. Pozwany podał również, że powód wykazał się także niedbałością o zachowanie zasad BHP na terenie magazynu, za co został ukarany karą nagany. W związku z powyższym pracodawca utracił zaufanie do powoda.

Sąd uwzględnił częściowo powództwo w zakresie odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę powodowi, uznając je za nieuzasadnione zgodnie z art. 45 k.p..

Sąd zważył, iż wypowiedzenie jest zwykłym i - przy spełnieniu rygorów ustawowych - w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem rozwiązania umowy o pracę.

Dlatego "zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony (...) powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96)

Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia wymienia art. 30 § 3, 4, 5 kp Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia i zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98).

Wymóg "konkretności" wypowiedzenia był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

I tak stwierdza się, iż naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99).

Podkreśla się, że konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98).

Wymóg "prawdziwości" przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości; chodzi o to, by okoliczność podana w wypowiedzeniu faktycznie miała miejsce.

Pewne wątpliwości może nasuwać kryterium "rzeczywistości" podanej przyczyny wypowiedzenia. Otóż chodzi o to, by prawdziwa (istniejąca) okoliczność podana w wypowiedzeniu, była jednocześnie przyczyną rzeczywistą, czyli tą okolicznością, która w danej sytuacji skłoniła pracodawcę do zwolnienia pracownika.

Rzecz w tym, by pracodawca nie "ukrywał" rzeczywistej przyczyny zwolnienia pracownika, przytaczając jakąś inną, faktycznie występującą okoliczność, pozbawioną jednak znaczenia dla jego konkretnej decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę.

W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motyw leżący u podstaw takiej decyzji.

Art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06).

Naruszeniem przez pracodawcę tego obowiązku jest brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "niereczywistej" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2005 r., II PK 236/04).

Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy.

Tym samym pozbawiony on jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę.

Podobnie zdaniem Sądu Najwyższego ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę - art. 30 § 4 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 października 1998 r., I PKN 434/98, oraz z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99) (Ludwik Florek, Komentarz do art. 30 Kodeksu pracy).

Zatem okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy.

Niewątpliwie bowiem podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (niereczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 roku, I PKN 304/99).

Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji - a także rzeczywistości - dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika.

To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r., I PK 175/09).

Badanie rzeczywistości przyczyn wypowiedzenia powinno się odbyć w odniesieniu do okoliczności, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08).

Zgodnie z ugruntowanym poglądem wyrażonym w orzecznictwie sądowym dla przyjęcia zasadności i skuteczności wypowiedzenia umowy o pracę wystarczające jest jeżeli chociażby jedna z przyczyn podanych przez pracodawcę okaże się usprawiedliwiona. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 roku, I PK 61/05, OSNP 2006, Nr 17-18, poz. 265).

Przyjmuje się również, iż w sytuacji gdy pracodawca wskazuje kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, to należy je oceniać łącznie, gdyż możliwe jest, że żadna z nich samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, ale razem je uzasadniają (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 roku, I PK 187/06, OSNCP 2008/3-4/35)

Zgodnie z art. 45 § 1 kp 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.

Podkreślić należy, iż co do zasady utrata zaufania koniecznego ze względu na rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika, która powoduje niemożność jego dalszego zatrudnienia, może być uznana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia.

Jest tak jednak wówczas, gdy utrata zaufania nie jest wynikiem subiektywnych ocen, uprzedzeń lub obaw, ale znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz wynika z obiektywnie naganego zachowania pracownika.

Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem.

Ponadto - aby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy - nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia. Z kolei obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2013 r., II PK 24/13)

Uzasadniony brak zaufania do pracownika może istnieć także wtedy, gdy wprawdzie winy pracownikowi przypisać nie można - bądź też nie da się jej udowodnić - jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, a nawet i w takich sytuacjach, w których do naruszenia powinności pracowniczych w ogóle nie dochodzi (np. w przypadku popełnienia określonego przestępstwa poza zakładem pracy) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 października 2014 r., II PK 305/13).

W wypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów (zdarzeń), w pierwszej kolejności należy zatem ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadniała dokonanie wypowiedzenia. Jeżeli nawet w okolicznościach danej sprawy pracodawca może utracić zaufanie do pracownika, to nie oznacza to automatycznie, że zawsze i bezwzględnie będzie to uzasadniało dokonanie wypowiedzenia. Jest tak dlatego, że utrata zaufania do pracownika jako podstawa wypowiedzenia ma specyficzny, subiektywny charakter. Jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2012 r., I PK 121/11).

Mając na uwadze powyższe, Sąd uwzględnił częściowo powództwo, uznając wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 30 sierpnia 2017 r. za nieuzasadnione. Na gruncie niniejszej sprawy istotnym jest, iż umowa o pracę z powodem została zawarta na czas nieokreślony 1 sierpnia 2017 r.. Natomiast pozwany już oświadczeniem z dnia 30 sierpnia 2017r. rozwiązał z powodem umowę o pracę. Jako przyczynę powyższego pracodawca wskazał na negatywną ocenę pracy i kompetencji powoda przez niezależnego audytora. Pracodawca podał, iż niezależny ekspert rekomendował we wnioskach po audycie wymianę kierownika magazynu z uwagi na to, że powód nie zna podstawowych wymogów dotyczących operacyjnego zarządzania gospodarką magazynową, nie mówiąc o znajomości dokumentów związanych z obrotem materiałowym. Powód wykazał się niekompetencją w organizacji pracy magazynu, podległych mu pracowników. Pozwany podał również, że powód wykazał się także niedbałością o zachowanie zasad BHP na

terenach magazynu, za co został ukarany karą nagany. W związku z powyższym pracodawca utracił zaufanie do powoda. Zdaniem Sądu, tak szybka negatywna ocena pracy powoda nie znajduje oparcia w zeznaniach świadków D. O. , P. K. , G. P. , raport świadka J. L. z audytu uznaje się za niepełny i pobieżny w kontekście oceny pracy powoda i jego kompetencji , gdyż nie uwzględnia stanu zastanego przez powoda przy objęciu stanowiska i analizy przyczyn braku większości procedur, których pracodawca zaczął wymagać od powoda w tak krótkim okresie czasu przy jednoczesnym funkcjonowaniu magazynu na bieżąco , przeprowadzonej inwentaryzacji i porządkowaniu magazynu. W rzeczywistości powód nie miał wystarczającej ilości czasu (pomiędzy zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, a rozwiązaniem umowy o pracę), aby móc realnie ocenić efekty jego pracy, czy też jego kompetencje. Czyni to wypowiedzenie na tym etapie nieuzasadnionym i krzywdzącym dla powoda .

Co istotne, wcześniej łączyła strony umowa terminowa (od dnia 4 maja 2017 r. na czas określony do 31 lipca 2017 r.) i z jej upływem strony niniejszego postępowania zawarły od razu umowę o pracę na czas nieokreślony. Pracodawca wówczas nie dostrzegł żadnych uchybień ze strony pracownika. Co więcej, świadek D. O. wskazywał na postępy jakie poczynił powód, podejmowane przez niego aktywności celem wdrożenia udoskonaleń w funkcjonowaniu magazynu.

Wobec powyższego, w ocenie Sądu rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 30 sierpnia 2017 r. należało uznać jako niezasadne.

Wskazać również należy, iż zgodnie z art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W przypadku gdy okres wypowiedzenia umowy o pracę jest krótszy niż trzy miesiące, sąd powinien miarkować wysokość odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Możliwe jest kwestionowanie wysokości przyznanego odszkodowania także wówczas, gdy mieści się ono w ustawowych granicach. (Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 18 marca 2015 r., I PK 190/14)

Wobec powyższego, Sąd zasądził od pozwanego (...) sp. z o.o. w O. na rzecz powoda kwotę 4 610, 11 zł netto (za okres 2 tygodni) tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa pracy wypowiedzenie umowy o pracę. Mając na uwadze fakt, iż powód był zatrudniony u pozwanego stosunkowo krótki czas, Sąd nie znalazł podstaw do miarkowania odszkodowania w żądanej przez powoda kwocie.

O powyższym orzeczono zatem na podstawie art. 45 § 1 kp w zw. z art. 47¹ kp w punkcie I wyroku.

Zdaniem Sądu, żądanie powoda w zakresie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, nie zasługiwało na uwzględnienie.

W kwestii wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wskazać należy, iż praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracowników systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.).

Istotnym jest, iż zgodnie z art. 151⁴ § 1 k.p., pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2.

Zgodnie zaś z treścią art. 151⁴ § 2 k.p., kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151¹ § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Art. 151¹ k.p. stanowi, iż pracownikowi za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości(1.) 100 % wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz (2.) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony powyżej. Dodatek w wysokości 100 % przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba, że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości 100%. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia dodatku, o którym mowa powyżej, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną.

Przesłanką dopuszczalności pracy nadliczbowej, obok prowadzenia akcji ratowniczej (art. 151 § 1 pkt 1 KP), pozostają szczególne potrzeby pracodawcy (art. 151 § 1 pkt 2 KP). Przyjęło się uważać, że potrzeby te wyraża pracodawca poleceniem, choć można także wykonywać pracę nadliczbową za wiedzą i zgodą (choćby) milczącą pracodawcy, gdy pracownik działa w jego interesie.

W tym miejscu należy przywołać art. 6 KC który stanowi, że ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Wskazać należy, że ma w procesie istotne znaczenie dopiero wówczas, gdy sąd z braku odpowiednich dowodów albo wskutek odmowy wiary lub mocy przeprowadzonym dowodom, nie poczynił określonych ustaleń faktycznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r., I UK 223/07). Wówczas konsekwencje tego ponosi strona, na której spoczywał ciężar udowodnienia tego faktu. Jeżeli natomiast istotne fakty zostaną ustalone, to podlegają one ocenie z punktu widzenia przepisów prawa materialnego, niezależnie od tego, która ze stron podjęła w tym zakresie inicjatywę dowodową. Przepis ten umożliwia zatem sądowi rozstrzygnięcie sporu według zasady, że strona procesu, na której (w świetle przepisów prawa materialnego) spoczywał ciężar dowodu, a która nie zdołała wykazać okoliczności faktycznych, z których wywodziła skutki prawne, ponosi ujemne konsekwencje w postaci np. oddalenia powództwa. Natomiast w sytuacji, gdy sąd dokonał ustaleń faktycznych na podstawie przeprowadzonych dowodów, to niezależnie od tego, z czyjej inicjatywy (powoda, pozwanego, czy z urzędu) dowody te zostały przeprowadzone, zarzut błędnego zastosowania art. 6 KC nie może być skuteczny.

Na gruncie niniejszej sprawy należało uznać, iż wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, w kwocie jakiej domagał się powód, nie zasługiwało na uwzględnienie. Pozwany uznał roszczenie powoda i wypłacił mu wynagrodzenie za godziny nadliczbowe za pracę i lipcu i sierpniu 2017 k. 173, co pokrywa pracę powoda w godzinach nadliczbowych w niedziele. Materiał zgromadzony w niniejszym postępowaniu pozwolił na ustalenie, że powód w okresie zatrudnienia pracował w 2 niedziele i wypłacone wynagrodzenie pokrywa w całości ww. roszczenie. Istotnym jest, iż powód u pozwanego był zatrudniony na stanowisku kierowniczym. Wynagrodzenie w takim przypadku przysługuje co do zasady jedynie za pracę w niedziele i święta zgodnie, z dyspozycją art. 151⁴ k.p.. Co więcej podkreślić należy, iż powód jako kierownik magazynu miał możliwość takiego organizowania pracy magazynu, aby nie być obecnym we wszystkich godzinach pracy magazynu, wszak miał zastępców, a nikt nie nakazywał powodowi obecności we wszystkich godzinach otwarcia magazynu.

W ocenie Sądu, powództwo w zakresie w jakim powód domagał się uznania listu intencyjnego jako umowy przedwstępnej i wyrównanie pomniejszonej kwoty z zawartej umowy o pracę na czas nieokreślony w wysokości trzech miesięcznych wynagrodzeń, również nie zasługiwało na uwzględnienie.

Wskazać należy, iż list intencyjny stanowi wyłącznie podsumowanie pewnego etapu negocjacji przed zawarciem umowy o pracę- którą strony postępowania zawarły. Jest to wyłącznie wyraz woli zawarcia w przyszłości umowy. List intencyjny nie jest przedwstępną umową w sprawie zawarcia umowy o pracę, o jakiej mowa w art. 389 kodeksu cywilnego, nie zawiera ani stanowczego zobowiązania stron do zawarcia umowy o pracę, ani nie zawiera wszystkich elementów umowy o pracę określonych w art. 29§ 1 k.p., to jest rodzaju pracy, ani wymiaru czasu pracy. Sam list

wskazuje okres w którym oferta pracodawcy jest ważna. Po okresie tym strony zawarły umowę o pracę na czas określony.

Co więcej, treść porozumienia między stronami została zmieniona przy zawieraniu umowy o pracę na czas nieokreślony. Powód wyraził zgodę na zmianę warunków pracy określonych w liście intencyjnym. Powód zaakceptował propozycję wysokości wynagrodzenia przedstawioną mu przez pozwaną i zawarł umowę o pracę o takiej właśnie treści. Powód nie działał ani pod przymusem, ani pod wpływem groźby, ani nie został wprowadzony w błąd przez pozwaną. Zatem oświadczenie powoda nie jest dotknięte żadną wadą mogącą powodować nieważność umowy o pracę na czas nieokreślony.

Powód domagał się również zadośćuczynienia za uszczerbek na zdrowiu i wyrównanie strat moralnych w wysokości miesięcznego wynagrodzenia brutto. Zdaniem Sądu żądanie powoda w ww. zakresie również nie zasługiwało na uwzględnienie.

Istotnym jest, że w niniejszej sprawie mamy do czynienia z typowym wypowiedzeniem umowy o pracę. Jedynie na marginesie wskazać należy, iż powód nie wskazał jakiego uszczerbku na zdrowiu doznał, nie wykazał jego przyczyny oraz w jaki sposób pozwany jest odpowiedzialny za uszczerbek na zdrowiu powoda. Powód nie wykazał związków swojej choroby z pracą u pozwanej. Związek przyczynowo -skutkowy to wyłącznie twierdzenia powoda nie poparte żadnymi dowodami. Nie znajduje to również potwierdzenia w rzeczywistości.

Mając na uwadze powyższe, w punkcie II wyroku Sąd w pozostałym zakresie powództwo oddalił.

Zgodnie z art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Reguła odpowiedzialności za wynik procesu wynikająca z art. 98 § 1 KPC została uzupełniona przez ustawodawcę zasadami kompensacji, słuszności i zawinienia. Oparcie rozstrzygnięcia o kosztach procesu na jednej z uzupełniających zasad orzekania o kosztach, powinno być poprzedzone stwierdzeniem, że sytuacja zaistniała w sprawie wskazuje na celowość wyłączenia normy ogólnej, podyktowanego przewidzianymi w nich względami. Możliwość obciążenia strony przegrywającej jedynie częścią kosztów albo nieobciążenia jej w ogóle tymi kosztami, uzależniona jest, stosownie do art. 102 KPC, od wyłonienia się w sprawie wypadków szczególnie uzasadnionych, wskazujących że ponoszenie kosztów pozostawało w sprzeczności z powszechnym odczuciem sprawiedliwości oraz zasadami współżycia społecznego. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie - V Wydział Cywilny z dnia 10 maja 2019 r., V ACa 425/18)

Sąd miał na uwadze, iż powodem do wniesienia powództwa było rozwiązanie umowy o pracę z powodem, przy tym silne przekonanie co do słuszności podnoszonych przez powoda roszczeń. Co więcej, powód zatrudniając w pozwanej spółki zrezygnował z pracy w innej firmie. Dlatego też w punkcie III wyroku Sąd odstąpił od obciążania powoda kosztami postępowania na rzecz strony pozwanej.

O rygorze natychmiastowej wykonalności – w punkcie IV orzeczono na podstawie art. 477² § 1 kpc zasądzona kwota jest niższa od jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda .

/na oryginale właściwy podpis/