

Sygn. akt IV P 74/23

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 czerwca 2023 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T.

w składzie: Przewodniczący: Sędzia Alina Kordus-Krajewska

Protokolant: sekr. sąd Michał Ziółkowski

po rozpoznaniu w dniu 05 czerwca 2023 roku

sprawy z powództwa **S. R.**

przeciwko (...) **Ltd Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T.**

o odszkodowanie

i sprawy z powództwa wzajemnego (...) **Ltd Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T.**

przeciwko **S. R.**

o odszkodowanie

Zasądza od pozwanej (...) Ltd Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T. na rzecz powoda S. R. kwotę 14.368,50 zł (czternaście tysięcy trzysta sześćdziesiąt osiem złotych pięćdziesiąt groszy) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 16 lutego 2023 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania z art. 55 § 1¹ kp,

Zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty,

Wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 4789,50 zł (cztery tysiące siedemset osiemdziesiąt dziewięć złotych pięćdziesiąt groszy),

Nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 750 zł (siedemset pięćdziesiąt złotych) tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia której powód był zwolniony na mocy ustawy,

Oddala powództwo wzajemne,

Zasądza od powódki wzajemnej na rzecz pozwanego wzajemnego kwotę 2700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Sędzia Alina Kordus-Krajewska

IVP 74/23

UZASADNIENIE

Powód S. R. wniósł pozew przeciwko (...) LTD Sp.o.o. w T. o zapłatę kwoty 14.368,50 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 16.02.2023 r. do dnia zapłaty. Wniósł także o zasądzenie od pozwanej

na rzecz powoda obowiązku zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych

W uzasadnieniu podano, że Powód był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę w wymiarze pełnego etatu od 02.06.2008 r. , 01.02.2016 r. — 31.12.2018 r jako Specjalista ds. logistyki i transportu, as od 01.01.2019 -16.12.2022 - jako ***Kierownik Logistyki i Magazynu Wyrobów Gotowych***. Wskazano ,że powód prawidłowo i starannie świadczył pracę.

Zdaniem powoda na pewnym etapie przedstawiciele pozwanej zaczęli dopuszczać się daleko idących działań na szkodę powoda. Miały one na celu m.in. zdyskredytowanie go. Naruszały one również jego dobra osobiste. Ich skala zaczęła się zwiększać na przełomie marca i kwietnia 2021 r. Wówczas odmówiono powodowi wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, pomimo, że w związku z brakami kadrowymi i bez żadnego wsparcia wykonywał on swoje zadania oraz zadania podległych pracowników. W związku z prośbami o rozliczenie nadgodzin prowadzono z powodem rozmowy dyscyplinujące jednoznacznie odmawiając zapłaty należności za nie. Efektem tych działań pracodawcy było m.in. wprowadzenie „lustra dnia”, które miało szczegółowo monitorować pracę powoda w ciągu 2 miesięcy (w stosunku do innych pracowników okres ten wynosił maksymalnie 2 tygodnie).

W okresie od kwietnia do sierpnia 2021 r. dyrektor pozwanej M. W. (1) zaczął pozwalać sobie na żarty z orientacji seksualne powoda. Następowoło to na naradach zarządu, które powód wielokrotnie słyszał z uwagi na niedomknięte drzwi do sak konferencyjnej, w której odbywały się narady. Dochodził do niego donośny głos i śmiech ww. dyrektora.

W okresie od maja do grudnia 2021 r., po podwyżkach dla pracowników produkcyjnych i administracyjnych wynagrodzenie za pracę powoda zaczęło odbiegać poziomem. Jakakolwiek prośba o podwyżkę z jego strony spotykała się drwinami, zbywanie, obietnicami podwyżki w odpowiednim czasie oraz następnie komentarzami, że „dzieci nie masz i mieć nie będziesz, więc po co ci podwyżka”.

W listopadzie 2021 r. powodowi zakazano wchodzenia do działu księgowości pod pretekstem, że rzekomo dezorganizuje to jego pracę oraz bezcelowość tego rodzaju czynności. Zakaz ten został nałożony na niego przez dyrektora pozwanej publicznie, na korytarzu, przy wejściu do „open office” działu handlowego. Uniemożliwiało to de facto prawidłowe wykonywanie przez powoda jego obowiązków, w tym m.in. rozliczanie faktur VAT transportowych oraz zakupowych. Pomimo prośb powoda zakaz ten został utrzymany.

W listopadzie 2021 r. z uwagi na dolegliwości jelitowo — żołądkowe powód zgłosił do Działu Kard wniosek o udzielenie urlopu na żądanie (przed rozpoczęciem dnia pracy). Pomimo tego, pomiędzy godz. 08: 00 a 09: 00 otrzymał telefon do dyrektora pozwanej z żądaniem stawienia się do pracy pomimo złego samopoczucia. Powód zastosował się do tego polecenia. Dyrektor nie był wówczas obecny i powód musiał około 2 godziny czekać na jego powrót ze spotkania. Pracownik działu kard widząc stan powoda, przerwał spotkanie informując dyrektora pozwanej o tym, że powód oczekuje na niego pomimo zgłaszanych problemów zdrowotnych. W odpowiedzi dyrektor kazał powodowi wrócić do domu, „żartując”, że przyczyną wymiotów może być ewentualna ciąża.

Natężenie tego rodzaju działań dyrektora pozwanej ostatecznie doprowadziło powoda do stanów lękowych i nerwicowych. Nie mógł spać i jeść. Zaczął bać się chodzić do pracy, mieć problemy z koncentracją bał się docinek. Pojawiły się u niego zaburzenia mowy oraz percepcji. Ostatecznie powód musiał poddać się leczeniu psychiatrycznemu, które trwało 11 miesięcy z okresem świadczenia rehabilitacyjnego.

Po powrocie ze zwolnienia miał nadzieję na normalizację stosunków, co nie nastąpiło. Dyrektor pozwanej podjął dalsze działania mające zdyskredytować oraz pozbyć się powoda z pracy. W związku z powrotem w dniu 05.12.2022 r. powoda skierowano na badania kontrolne zgodne z jego stanowiskiem zatrudnienia, tj. stanowiskiem Kierownika Logistyki i Magazynu Wyrobów Gotowych. Wydano orzeczenie stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. W uwagach wskazano „praca przy monitorze ekranowym powyżej 4 godzin dziennie”.

Pomimo ww. okoliczności po powrocie ze zwolnienia powoda m.in. nie dopuszczono do pracy na jego stanowisku. Dyrektor pozwanej poinformował o tym, że jego obowiązki zostały rozdzielone na innych pracowników (dział handlowy oraz produkcji) i nie ma możliwości objęcia ich przez powoda ponownie. Konieczna będzie zmiana stanowiska pracy oraz zakresu obowiązków. Ustnie polecono powodowi, aby przebrał się w odzież roboczą i przydzielono go do grup pracowników ukraińskich, abym razem z nim i przeniósł regały, demontował maszyny związane z demontażem nowej hali i przeniesieniem jej zawartości na starą halę. Powód wykonywał te prace przez okres od 05.12.2022r. do 14.12.2022r. przez 8 godz. na dobę w warunkach temperatury wynoszącej w pomieszczeniu od 1 do 5 stopni Celsjusza, bez możliwości spożycia posiłku i ciepłego napoju. Gdy w czasie przerwy śniadaniowej udał się kilka razy do biurowca i swojego stanowiska pracy, by przy biurku zjeść śniadanie w cieple i się ogrzać, był za każdym razem przeganiany przez dyrektora pozwanej. Ten widząc na monitoringu jak powód wracał do biurowca, wychodził ze swojego gabinetu i kazał mu wracać na halę. Do 14.12.2022 r. pozwana nie potwierdziła zmiany warunków pracy powoda, pomimo jego próśb o pisemne potwierdzenie zmiany obowiązków. Było to tym bardziej zasadne, ponieważ zlecono powodowi wykonywanie pracy na wysokości (przy demontażu regałów na wysokości ponad 3 metry), bez badań wysokościowych i bez badań stwierdzających przeciwwskazań do pracy tego rodzaju. Praca, którą powierzono powodowi po powrocie ze zwolnienia nie była adekwatna do pracy wykonywanej wcześniej, nie miała charakteru nadzorczo - kontrolnego i organizującego prace podległych pracowników, bowiem takich mi nie przydzielono. 07.12.2022 r. powód poprosił o rozmowę z prezesem pozwanej oraz dyrektorem w kwestii przywrócenia go do pracy obejmującej stanowisko pracy wskazane w treści umowy o pracę. W jej trakcie dyrektor stwierdził, że zakres obowiązków powoda uległ zmianie a nowo wykonywane przez niego zadania mieszczą się w zakresie obowiązków na dotychczasowym stanowisku.

Zdaniem powoda nie było żadnych przeszkód by został po powrocie do pracy przywrócony na poprzednio zajmowane stanowisko. Z uwagi na brak reakcji na ww. nieprawidłowości powód 15.12.2022 r. złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Dyrektor pozwanej odmówił jego przyjęcia i zagroził zwolnieniem dyscyplinarnym, że w związku z nieuzasadnioną przerwą w pracy związaną z koniecznością wręczenia wspomnianego oświadczenia. Powód opuścił miejsce pracy, pomimo, że dyrektor pozwanej próbował go zatrzymać w gabinecie i udał się na pocztę. Wysłał listem poleconym ww. oświadczenie.

Pismem z 07.02.2023 r. pełnomocnik powoda wysłał do pozwanej wezwanie do zapłaty należności objętych pozwem w terminie 7 dni od dnia jego doręczenia.. Na kwotę roszczenia objętego pozwem składa się kwota wynagrodzenia należnego powodowi za okres wypowiedzenia wynoszący trzy (3) miesiące. Jego miesięczne wynagrodzenie wynosiło 3.090 zł brutto plus 55% premii, która była wypłacana w każdym miesiącu zatrudnienia powoda przez cały okres jego zatrudnienia. $3.090 \text{ zł} + 55\% (1.699,50 \text{ zł}) = 4.789,50 \text{ zł}$. $4.758,50 \text{ zł} \times 3 = 14.368,50 \text{ zł}$.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od S. R. na rzecz (...) kosztów postępowania, w tym wynagrodzenia radcy prawnego, według norm przepisanych, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za okres od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty,

Jednocześnie pozwana Spółka **wytoczyła powództwo wzajemne** i wnosząc o **zasądzenie od S. R. na rzecz (...) kwoty 14.338,62 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie** od dnia 20 stycznia 2023 r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia i zasądzenie od S. R. na rzecz (...) kosztów postępowania, w tym wynagrodzenia radcy prawnego, według norm przepisanych, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za okres od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

(...) przyznało, że S. R. był zatrudniony w (...) od 2.06.2008 r. do 16.12.2022 r. (z przerwami), ostatnio na stanowisku Kierownika Logistyki i Magazynu Wyrobów Gotowych. Jego stanowisko pracy zmieniło się ze stanowiska Specjalisty ds. logistyki i transportu na stanowisko kierownicze na początku 2019 r. **na wyraźną prośbę S. R.**, gdyż wskazał on swojemu przełożonemu - M. W. (1), że w takiej formie będzie bardziej prestiżowe i będzie lepiej wyglądać w CV. Było to jednak stanowisko **umysłowo-fizyczne**. Na stanowisku Kierownika Logistyki i Magazynu

Wyrobów Gotowych Szymon Rudolf nadzorował pracę **maksymalnie 2 osób** (inni kierownicy nadzorowali nawet kilkadziesiąt pracowników).

Do obowiązków powoda należało kierowanie pracami magazynierów (1 lub 2 w zależności od okresu). S. R. wykonywał również czynności polegające na samodzielnym układaniu detali na paletach, owinięciu ich papierem lub folią, naklejeniu odpowiednich naklejek wymaganych przez klienta czy spakowaniu palety. Dodatkowo odpowiadał za tworzenie harmonogramów CNH, utrzymanie porządku na magazynie, wystawianie dokumentów WZ, współpracę z działem handlowym, zamawianie transportów i ich nadzorowanie. Proces pakowania detali był bardzo istotny, gdyż klienci mieli własne, odrębne wymagania co do pakowania detali. Ich naruszenie wiązało się z odpowiedzialnością umowną (...), najczęściej w postaci kar umownych. Do czasu udania się na długotrwałe zwolnienie chorobowe S. R. przestrzegał wymogów pakowania, nie było żadnych kar w tym zakresie.

Spółka (...) przyznała, że S. R. był pracownikiem, który **prawidłowo i starannie świadczył pracę**. Przełożeni S. R. byli zadowoleni z jakości wykonywanej przez niego pracy, cenili go, nie było żadnych zastrzeżeń w tym zakresie. Jednakże (...) stanowczo zaprzecza, aby podjęło wobec S. R. jakiegokolwiek działania na jego szkodę, które miałyby na celu zdyskredytowanie go czy też naruszenie jego dóbr osobistych.

Dalek wskazano, że na przełomie marca i kwietnia 2021 r. S. R. zgłosił żądanie zapłaty wynagrodzenia za pracę oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych do swojego przełożonego - M. W. (1). Z uwagi jednak na to, że S. R. był zatrudniony na stanowisku kierownika i sam organizował sobie pracę, to zastosowanie znajdował do niego przepis art. 151⁴ § 1 k.p., a więc był zobowiązany w razie konieczności wykonywać pracę poza normalnymi godzinami pracy **bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych**. W (...) kierownicy nie raportują swojego czasu pracy, zaś S. R. nie zgłosił, że brakuje mu ludzi na magazynie (w razie potrzeby można było przesunąć pracowników do pomocy). Taką informację otrzymał więc od M. W. (1) wraz z odmową wypłaty nienależnych świadczeń za nadgodziny. Odmowa wypłaty świadczeń nie była jednak efektem szykanowania S. R., a braku zasadności jego żądania.

(...) zaprzeczyło, aby wprowadzenie tzw. lustra dnia (a więc raportowania czynności realizowanych podczas dniówki pracowniczej) było przejawem szykanowania S. R.. S. R. - zgłaszając żądanie zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych - mówił, że jest bardzo zapracowany i ma bardzo dużo obowiązków. Zwiększona ilość jego pracy w tym okresie budziła zdziwienie pracodawcy, gdyż w (...) **było o wiele mniej zamówień od klientów**. Z uwagi na to wprowadzono okresowy obowiązek raportowania czynności wykonywanych przez S. R., aby zweryfikować czy faktycznie nie trzeba usprawnić jakiś procesów czy ewentualnie przenieść jakieś obowiązki pomiędzy pracownikami. Jednocześnie ten sposób raportowania był często stosowany w zakładzie pracy i w istocie jest elementarną podstawą zarządzania zespołem pracowników.

Pozwana spółka zaprzeczyła jakoby M. W. (1) w okresie od kwietnia do sierpnia 2021 r. miał pozwalać sobie na żarty z orientacji seksualnej S. R.. S. R. otwarcie mówił o swojej orientacji w zakładzie pracy, była to wiedza powszechna, sam czasem w żartach nawiązywał do tej kwestii. Zarówno przedstawiciele pracodawcy, jak i jego współpracownicy **uważali go za miłą, towarzyską i koleżeńską osobę**, a jednocześnie za zaangażowanego pracownika. W takich okolicznościach nie pozwalali sobie na żarty, które mogłyby jakoś negatywnie wpłynąć na S. R. czy sprawić mu przykrość.

Co więcej M. W. (1) często rozmawiał z nim o sytuacjach związanych z jego prywatnym życiem, doradzał mu, wysłuchiwał go i starał się mu pomóc. Również S. R. pomagał M. W. (1), chociażby w przypadku, w którym ten ostatni przebywał w szpitalu, w którym pracowała mama S. R.. M. W. (1) był zatrudniony od 2016 r., a więc sprzeczne z logiką i zasadami doświadczenia życiowego byłoby, aby zaczął żartować z orientacji seksualnej S. R. akurat w okresie od kwietnia do sierpnia 2021 r. **Nie było ku temu żadnych podstaw**.

Jednocześnie temat orientacji seksualnej S. R. **nie był poruszany na naradach zarządu**. Na naradach tych były bowiem omawiane wyłącznie sprawy służbowe, istotne z punktu widzenia prowadzonej działalności. Dodatkowo

narady te zawsze odbywały się przy drzwiach zamkniętych z uwagi na to, że były na nich poruszane m.in. kwestie kadrowe.

Odnosząc się do „zakazu wchodzenia do działu księgowości” wskazuję, że S. R. (ale również inni pracownicy) często chodził do księgowości i spędzał tam dużo czasu (do ok. godziny) **na prywatnych rozmowach, niezwiązanych z wykonywanymi obowiązkami**. Przełożony S. R. miał biuro obok, więc słyszał treść tych rozmów i wiedział, że nie dotyczą one pracy.

W związku z tym doszło do publicznego zwrócenia uwagi S. R., że ma nie marnować czasu pracy na prywatnych rozmowach w dziale księgowości. **Nie był to zakaz wchodzenia do księgowości tylko niepotrzebnego tam przesiadywania**. Uwagi tego rodzaju były też zwracane innym pracownikom. Z uwagi na narastający problem ostatecznie zmieniono w ogóle system przekazywania faktur i aktualnie są one przekazywane do sekretariatu a nie bezpośrednio do księgowości.

Spółka (...) przyznała, że w grudniu 2021 r. S. R. poprosił M. W. (1) o podwyżkę, ale **sytuacja finansowa Spółki była trudna**, a jednocześnie pensja S. R. była **rynkowa i adekwatna do jego obowiązków**. Istotne jest to, że S. R. jako kierownikowi podlegało 1-2 pracowników, podczas gdy inni kierownicy mieli pod sobą nawet kilkudziesięciu pracowników. Przy wielkości działu podlegającego S. R. nie było w ogóle podstaw, aby zmieniać mu stanowisko pracy z lidera na kierownicze, doszło do tego wcześniej wyłącznie z uwagi na jego prośbę. Jednocześnie (...) stanowczo zaprzecza, aby odmowie podwyżki towarzyszyły jakiegokolwiek komentarze dotyczące posiadania lub nieposiadania dzieci.

Przed zwolnieniem chorobowym S. R. poinformował on o tym swojego przełożonego, M. W. (1), **pozalałtawiał bieżące sprawy, porozdzielał poszczególne zadania**. Co prawda S. R. poszedł na zwolnienie chorobowe **niedługo po rozmowie dotyczącej podwyżki** oraz odmowie jej przyznania, ale pomiędzy stronami nie było żadnej negatywnej atmosfery czy złej krwi, zaś S. R. nie zaskoczył pracodawcy zwolnieniem chorobowym.

W trakcie niemal rocznego zwolnienia chorobowego S. R. jego obowiązki były porozdzielane na inne osoby, a dodatkowo zaczął się zmieniać profil produkcji Spółki. Część kwestii, którymi zajmował się S. R. została przeniesiona do systemu teleinformatycznego, obowiązki związane z zamawianiem transportów były przejęte przez opiekunów klientów, zaś do magazynu wyrobów gotowych został oddelegowany do pomocy dodatkowy pracownik, który przez część swojej dniówki pomagał w pakowaniu detali.

Dalej wyjaśniono, że (...) prowadziło działalności w dwóch halach produkcyjnych. Z uwagi na trudną sytuację finansową Spółka była zmuszona do sprzedaży jednej z hali. W dniu 10 listopada 2022 r. doszło do zawarcia przedwstępnej umowy sprzedaży nieruchomości położonej w T. przy ulicy (...) oznaczonej numerem działki (...) obręb 76, księga wieczysta nr (...), na której posadowiona była jedna z hal produkcyjnych. Strony uzgodniły, że zawrą umowę przyrzeczoną nie później niż do 28 lutego 2023 r.

Strony oznaczyły termin wydania nieruchomości na dzień 31 grudnia 2023 r. Równoległe jednak strony zawarły porozumienie z dnia 10 listopada 2022 r., na mocy którego **w przypadku wydania nieruchomości przed terminem umownym (a więc przed 31 grudnia 2023 r.), kupujący zapłaci (...) wynagrodzenie w wysokości 50.000 zł za każdy pełny miesiąc wydania nieruchomości przed dniem 31 grudnia 2023 r.** (później zmieniono aneksem kwotę wynagrodzenia na **55.555 zł za każdy miesiąc wcześniejszego przekazania**). (...) bardzo zależało więc, aby jak najszybciej opuścić halę i przekazać ją kupującemu. W dniu 23 lutego 2023 r. doszło do zawarcia przyrzeczonej umowy sprzedaży.

Pracodawcy zależało na tym, aby S. R. wrócił do pracy i w dalszym ciągu wykonywał swoje obowiązki, gdyż był bardzo zadowolony z jego pracy. (...) nie skorzystało też z prawa do rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) k.p. S. R. wrócił do pracy w dniu 5 grudnia 2022 r. i otrzymał skierowanie na badanie lekarskie zgodnie z angażem. Po uzyskaniu zdolności do pracy stawił się u M. W. (1), który wskazał mu, że **wyłącznie czasowo jest**

oddelegowany do innej pracy. Nie było bowiem możliwe, aby S. R. kierował magazynem wyrobów gotowych, skoro **magazyn ten był przenoszony.**

W związku z tym M. W. (1) działając z upoważnienia pracodawcy polecił S. R. czasowe wykonywanie czynności zmierzających do przeniesienia magazynu wyrobów gotowych. Wprost zostało zakomunikowane, że oddelegowanie do innej pracy jest wyłącznie czasowe, bo po prostu ten **magazyn trzeba jak najszybciej przenieść** w związku z porozumieniem zawartym z nabywcą hali. Spółka przyjęła roboczo (i uzgodniła z kupującym), że zamierza opuścić halę **nie później niż 28 lutego 2023 r.** Po przeniesieniu magazynu (...) miał wrócić do wykonywania swoich standardowych obowiązków. Zostało to wcześniej uzgodnione przez Prezesa Zarządu R. M. z M. W. (1) z uwagi na zbliżający się termin zakończenia świadczenia rehabilitacyjnego S. R. oraz szczególne potrzeby pracodawcy związane z zawarciem przedwstępnej umowy sprzedaży nieruchomości wraz z towarzyszącym jej porozumieniem.

W ramach oddelegowania obowiązki S. R. polegały na **kierowaniu przydzielonymi mu pracownikami tymczasowymi** wynajętymi specjalnie do tej pracy oraz również **osobistej pomocy** przy tym. Jednakże jego zadania polegały **wyłącznie na rozmontowywaniu regałów.** Kontrfaktyczne jest twierdzenie, że S. R. miałby przenosić czy rozmontowywać jakiegokolwiek maszyny. Oprócz magazynu wyrobów gotowych przenoszone były również inne działy, a więc **również inni kierownicy i szef produkcji pomagali przy tej przeprowadzce.** Prezes Zarządu osobiście zajmował się relokacją maszyn. Poza pracownikami kadr i księgowości **zasadniczo wszyscy byli zaangażowani w przeprowadzkę.** Sytuacja spotkała się ze zrozumieniem pracowników, gdyż sprzedaż hali pozwoliła na przywrócenie stabilności finansowej i utrzymanie miejsc pracy, stąd też **nikt nie zgłaszał zastrzeżeń** co do czasowo zmienionych obowiązków.

M. W. (1) przeprowadzał codziennie spotkania z S. R. w celu ustalenia planu działań na każdy dzień. Już po dwóch dniach okazało się, że przeprowadzka idzie wzorowo, zaś umożliwił to powrót S. R., który dobrze znał ten magazyn oraz przechowywane detale i wiadomo było, że ich nie pomiesza, a poza tym był pracownikiem rozwiązującym samodzielnie problemy. Jednak po kilku dniach pracy S. R. wzburzył się i zgłosił, że chce rozmawiać z Prezesem. Odbyło się więc spotkanie z udziałem S. R., M. W. (1) i R. M.. Podczas tego spotkania S. R. mówił, że powierzona mu praca jest niezgodna z zakresem obowiązków, podkreślał, że jest kierownikiem. Prezes wyjaśnił jednak, że **praca ta ma charakter tymczasowy i wynika z konieczności przeniesienia magazynu** podległego S. R., zaś po okresie przeniesienia wróci on do swoich wcześniejszych obowiązków. **Prezes podtrzymał polecenie wykonywania tej pracy przez czas określony.** Ostatecznie wydawało się, że S. R. przyjął przedstawione mu przez pracodawcę argumenty.

Dalej podano, że kontrfaktycznie jest twierdzenie, że S. R. od dnia 5 grudnia 2022 r. do dnia 14 grudnia 2022 r. przez 8 godzin na dobę wykonywał pracę w warunkach temperatury od 1 do 5 stopni Celsjusza bez możliwości spożycia posiłku i ciepłego napoju. Po pierwsze przez część dniówki w dniu 5.12.2022 r. był na badaniach lekarskich potwierdzających zdolności do pracy, zaś w dniu 13.12.2022 r. i 14.12.2022 r. miał urlop wypoczynkowy. Po drugie tymczasowe miejsce pracy Powoda było częściowo ogrzewane. Magazyn wyrobów gotowych w części znajduje się co prawda w blaszaku przy hali i tam faktycznie temperatury był niższe, ale druga część znajdowała się już w ogrzewanej hali, w której było ciepło.

(...) przynajmniej również, że dochodziło do zwracania S. R. uwagi w związku ze spożywaniem posiłku w biurze, gdyż **miejsce to było położone najdalej od stanowiska pracy,** zaś S. R. zajmował się tym **poza wyznaczoną w zakładzie godziną przerwy** (10:00 - 10:15).

Wyjaśniono, że przy magazynie wyrobów gotowych znajdowało się biuro szefa produkcji, z którego S. R. mógł korzystać. Było to **miejsce podgrzewane i klimatyzowane, zaopatrzone w czajnik elektryczny, mikrofalówkę i dyspozytor wody gazowanej.** Na końcu hali znajdowała się natomiast **stołówka,** z której również mógł skorzystać. Zamiast tego S. R. przechodził niemal cały teren zakładu pracy do biurowca. W tym czasie podlegli mu pracownicy nie pracowali tylko spacerowali po zakładzie. Kontrfaktycznie jest twierdzenie, że M. W. (1) „przegonił” S. R. z biurowca, w okolicznościach, w których po prostu poprosił go o korzystanie z przeznaczonych na to pomieszczeń bliżej miejsca pracy z uwagi na napięty harmonogram przeprowadzki.

W dniu 15 grudnia 2022 r. M. W. (1) zauważył, że pracownicy tymczasowi wynajęci do przeprowadzki hali stoją na zewnątrz, więc zapytał się ich o powód. Oni zaś powiedzieli, że **S. R. przekazał im, że nie ma już dla nich pracy**. M. W. (1) poszedł więc do swojego biura gdzie spotkał S. R.. Na prośbę o poczekanie chwilę S. R. zareagował krzykiem. Położył M. W. (1) wypowiedzenie i powiedział, że ma je podpisać. M. W. (1) powiedział, że się z tym nie zgadza i tego nie podpisze, może wyłącznie pokwitować, że pismo było zostawione w firmie. S. R. wyrwał więc pismo i wychodząc na korytarz powiedział, że nie będzie rozmawiał z M. W. (1), że **on dla niego nie istnieje, nigdy nie był dla niego dyrektorem, że go psychicznie zniszczy i za wszystko zapłaci**.

M. W. (1) powiedział, że sobie nie życzy takich uwag i prosi o rozmowę w cztery oczy. Powiedział S. R., że kontrola pracy nie jest mobbingiem i przypomniał, że pomagał mu w sprawach prywatnych. S. R. poinformował go, że wiele czasu spędził na terapii i pokonał demona w swojej głowie, którym jest M. W. (1). S. R. opuścił wtedy zakład pracy. Następnie M. W. (1) zadzwonił do agencji pracy tymczasowej przekazać informację, że wszystko jest załatwione, zaś pracownicy tymczasowi zostają w pracy i będą pracować dalej.

W związku z tymi zdarzeniami (...) **wezwało S. R. pismem z dnia 2 stycznia 2023 r. do zapłaty kwoty 14.338,62 zł** w terminie 7 dni od dnia doręczenia wezwania.

II. Ocena prawna Pozwanego dotycząca stanu faktycznego

S. R. rozwiązał umowę o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. powołując się na ciężkie naruszenie przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków wobec pracownika. **Z tym stanowiskiem zdecydowanie nie zgadza się (...)**.

Wskazano, że zgodnie z art. 42 § 4 k.p. (na który zresztą między innymi powołuje się S. R. w swoim oświadczeniu) **pracodawca ma prawo na mocy polecenia służbowego powierzyć pracownikowi inną pracę** niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym. Jest to możliwe jeżeli występują **uzasadnione potrzeby pracodawcy** w tym zakresie, a jednocześnie nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika. W ocenie (...) wszystkie te przesłanki zostały spełnione w kontekście niniejszej sprawy.

Niewątpliwie istniały uzasadnione potrzeby pracodawcy, które uzasadniały powierzenie S. R. innej pracy. **Potrzeby te wynikały z zawarcia przedwstępnej umowy sprzedaży hali wraz z towarzyszącym mu porozumieniem**, w oparciu o które (...) uzyskiwało dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 50.000 zł (później: 55.555 zł) za każdy miesiąc wcześniejszego przekazania nieruchomości. Co więcej w ramach przenoszonej hali produkcyjnej znajdował się magazyn wyrobów gotowych nadzorowany przez S. R.. To S. R. znał jego rozmieszczenie i położenie poszczególnych detali, a jednocześnie jego pomoc w tym zakresie w istocie wpłynęła pozytywnie na tempo przenoszenia magazynu.

W związku z czasowym powierzeniem innych obowiązków **wynagrodzenie S. R. nie uległo obniżeniu**. W kontekście tego, że S. R. **wykonywał wcześniej mieszane obowiązki** - zarówno umysłowe, ale i fizyczne (pakowanie) trudno byłoby zaakceptować twierdzenie, że powierzona praca nie odpowiadała kwalifikacjom pracownika. Powierzenie mu innej pracy związane było z okolicznościami związanymi ze sprzedażą hali i **nie nosiło znamion intencjonalnego, świadomego i natężonego zła wolą działania zmierzającego do poniżenia czy zdyskredytowania S. R.** W przenosinach hali pomagała bowiem istotna część pracowników, nie było to działanie wymierzone właśnie w S. R..

Powierzenie innej pracy nie musi być dokonane na piśmie ani zawierać uzasadnienia (por. wyrok SN z 18.09.2014 r., sygn. akt III PK 138/13). Można go dokonać ustnie, np. podczas spotkania z pracownikiem i tak było w tym przypadku.

Zważywszy na powyższe pracodawca **nie musiał S. R. proponować nowych warunków pracy i płacy**, gdyż nie chciał ich zmieniać na stałe. S. R. wyłącznie czasowo miał świadczyć pracę innego rodzaju, zaś po tym okresie wrócić do wykonywania obowiązków określonych umową o pracę. Pracodawca po wydaniu polecenia czasowego oddelegowania **nie musiał dopuszczać S. R. do pracy na umówionym stanowisku**. Jednocześnie w

przypadku oddelegowania w oparciu o art. 42 § 4 k.p. **nie jest konieczne przeprowadzanie dodatkowych badań lekarskich** stwierdzających zdolność do pracy. Z oświadczenia S. R. wynika przy tym, że był on dotknięty koniecznością wykonywania pracy fizycznej, jednakże pominął, że w istocie chodziło **czynności mieszane nadzorczo-fizyczne**, a jednocześnie również na stanowisku Kierownika Logistyki i Magazynu Wyrobów Gotowych **też realizował obowiązki fizyczne** polegające chociażby na pakowaniu.

W kontekście powyższego stwierdzić można, że żądanie S. R. zapłaty odszkodowania, o którym mowa w art. 55 § 1¹ k.p. jest niezasadne. Z uwagi zaś na to, że do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika doszło z nieuzasadnionych powodów, to (...) przysługuje odszkodowanie, o którym mowa w art. 61¹ k.p. **Pracodawca nie dopuścił się bowiem wobec S. R. ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec niego**. Jednocześnie roszczenie pracodawcy jest niezależne od poniesienia szkody (por. postanowienie SN z 16.06.2020 r., sygn. akt II PK 18/19).

Jednocześnie wyjaśniono, że wysokości roszczenia pracodawcy została obliczona w oparciu o art. 61² k.p., tj. w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia, a więc za 3 miesiące - zgodnie z załączonym zaświadczeniem o wynagrodzeniu (3 x 4.779,54 zł = 14.338,62 zł). Odsetki obliczono od dnia następującego po terminie zapłaty wynikającym z wezwania do zapłaty.

Dodatkowo biorąc pod uwagę wskazanie przez S. R. na szereg dodatkowych okoliczności, które w jego ocenie miały stanowić jego szykanowanie wskazuję, że realizowanie przez pracodawcę czynności kontrolnych czy wydawanie poleceń nie jest szykanowaniem pracownika a realizowaniem podstawowych uprawnień przez pracodawcę. W ocenie (...) odbiór takich czynności jako szykany wynika wyłącznie ze **zwiększonej wrażliwości pracownika**, który bardzo ciężko przyjmował jakąkolwiek krytykę ze strony pracodawcy co do wypełniania swoich obowiązków, zwłaszcza w kontekście tego, że przełożeni głównie chwalili S. R., zaś krytyka pojawiała się rzadko i nie dotyczyła doniosłych kwestii.

W odpowiedzi na pozew wzajemny S. R. wnosił o oddalenie w całości pozwu wzajemnego złożonego w sprawie i wnoszę o zasądzenie od pozwanej (powódki wzajemnej) na rzecz powoda (pозwanego wzajemnego) obowiązku zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

Pozwany wzajemny podał, że nieprawdą jest jakoby zmiana stanowiska pracy wystąpiła na wyraźną prośbę pracownika „w celu podniesienia prestiżu i lepiej wyglądającego CV”. Zasady awansowania ustalane były przez prezesa zarządu i dyrektora. Powód (pозwany wzajemny) miał pod sobą 5 - osobowy zespół, którym kierował w okresie pełnienia stanowiska Kierownika Logistyki i Magazynu Wyrobów Gotowych. W okresie zatrudnienia powoda (pозwanego wzajemnego) zespół, którym kierował zmniejszył swą liczebność do 2 pracowników ze względu na zmniejszenie ilości produkcji i braku zamówień, co przekładało się na zmniejszenie ilości wysyłek. A w pewnym okresie czasu powód (pозwany wzajemny) wykonywał obowiązki kierownika i magazyniera, z uwagi na brak obsady w magazynie mu podległym.

Nieprawdą jest też stwierdzenie pozwanej (powódki wzajemnej), iż „inni kierownicy nadzorowali nawet kilkudziesięciu pracowników” ponieważ w okresie pracy powoda oprócz niego stanowisko kierownicze piastowali — K. P. — Kierownik Malarni (2-5 pracowników), Kierownik Magazynu Surowcowego — P. C. (2-5 pracowników), Kierownik Kontroli Jakości — P. R./K. J. (2-4 pracowników).

W strukturze organizacyjnej spółki poza Kierownikami byli: Szef Produkcji (W. L.), Z-ca Szefa Produkcji (D. C.) oraz 2 mistrzów produkcji: P. S. i K. L., którym podlegali pracownicy produkcji. Pracownicy Działu Technologicznego podlegali Głównemu Technologowi/Głównemu Spawalnিকowi — K. K./ M. G.).

Wskazać należy, iż powód (pозwany wzajemny) zajmował stanowisko administracyjno — biurowe (vide: skierowanie na kontrolne badania lekarskie), a nie formę przedstawioną przez pozwaną (powódkę wzajemną) - „stanowiska umysłowo - fizycznego”. Fundamentalną różnicą są chociażby zagrożenia występujące na stanowiskach

administracyjno – biurowych i fizycznych. Sugerowana przez pozwaną (powódkę wzajemną) praca na stanowisku umysłowo – fizycznym, chociażby z uwagi na rodzaj występujących na nim zagrożeń (które wskazać należy w skierowaniu do Medycyny Pracy), musiała by uwzględniać zagrożenia występujące na obu rodzajach stanowisk, czego nie potwierdza wystawione i znajdujące się w aktach sprawy skierowanie na kontrolne badania lekarskie po okresie długotrwałej nieobecności powoda (pozwanego wzajemnego), spowodowanej chorobą.

Zakres obowiązków powoda (pozwanego wzajemnego) został przedstawiony w pozwie. Prawdą jest, iż również osobiście powód (pozwany wzajemny) dokonywał pakowania wysyłek z detalami dla klientów spółki, co związane było z brakami kadrowymi. W okresie zatrudnienia powoda (pozwanego wzajemnego) zmniejszono obsadę na magazynie do 1 – 2 pracowników. Magazynierzy oprócz obowiązków magazynowych, zobowiązani byli również do pakowania przesyłek dla klientów z detalami, co wymagało zaangażowania większej siły roboczej z uwagi na wydłużony czas pracy związany z obowiązkiem precyzyjnego wykonania tej czynności, przy jednoczesnym wykonywaniu bieżących obowiązków przez pracowników, by zapewnić ciągłość pracy magazynu. Precyzja tej pracy wymuszona był indywidualnymi wymaganiami kontrahentów, co do sposobu pakowania wysyłanych detali.

Fakt powierzenia ww. pracy powodowi (pozwanemu wzajemnemu) wynikał z jego cech osobowych takich jak dokładność, precyzja, dbałość, estetyka, co gwarantowało pozwanej (powódce wzajemnej) prawidłowe dokonanie wysyłek. Powód (pozwany wzajemny) tym samym nie dość, że nadzorował pracę podległych mu pracowników dokonujących wysyłek, to dodatkowo z uwagi na braki kadrowe, sam zajmował się pakowaniem, by proces przyspieszyć w sposób bez reklamacyjny nadzorując go na każdym etapie, co potwierdza pozwana (powódka wzajemna) w odpowiedzi na pozew.

Nieprawdą jest twierdzenie pozwanego (powoda wzajemnego), jakoby nie miał świadomości braków kadrowych. Na naradach produkcyjnych, w których uczestniczyli szef produkcji, z-ca szefa produkcji, powód (pozwany wzajemny) wielokrotnie zgłaszał braki kadrowe. Pracodawca miał świadomość konieczności wykonywania przez powoda (pozwanego wzajemnego), który zajmował stanowisko kierownicze, obowiązków podległych mu pracowników (z uwagi na ich brak – vide: pozew – powód (...) -19) i pracy fizycznej jako magazynier, by zapewnić ciągłość pracy magazynu. Nadmienić należy, iż oprócz obowiązków wynikających z zaistniałej sytuacji, powód (pozwany wzajemny) wykonywał równocześnie swoje obowiązki związane m.in. wystawianiem faktur VAT, WZ, logistyką transportu

Prawdą jest, iż Dyrektor M. W. (1) w sytuacji, kiedy dowiedział się o śmierci partnera powoda (pozwanego wzajemnego) udzielił mu słownego wsparcia. Była to jedyna sytuacja kiedy Dyrektor rozmawiał na tematy osobiste z powodem (pozwany wzajemny). Prywatnie to Dyrektor prosił powoda (pozwanego wzajemnego) o zamówienie kuriera i przygotowanie prywatnych paczek Dyrektora do wysyłki. Nieprawdą jest jakoby matka powoda (pozwanego wzajemnego) (pielęgniarka) udzieliła pomocy Dyrektorowi podczas jego pobytu w szpitalu. Sytuacja taka miała miejsce w odniesieniu do Prezesa Zarządu – R. M. w związku z jego kontuzją barku.

Wizyty powoda (pozwanego wzajemnego) w księgowości miały podłoże zawodowe - konieczność dostarczenia faktur, ustalenia priorytetów płatności. Nieprawdą jest jakoby były to godzinne wizyty – w księgowości pracowały: Główna Księgowa i asystenta ds. księgowości.

Fakt zmiany systemu przekazywania faktur był podyktowany koniecznością ich ewidencjonowania (skanowania) oraz potwierdzania ich przekazywania zainteresowanym pracownikom, z uwagi na fakt gubienia faktur lub nieoddawania ich w terminie przez pracowników spółki do księgowości, co utrudniało wykonywanie obowiązków przez ten dział. Świadkiem sytuacji z zakazem przez Dyrektora powodowi (pozwanemu wzajemnego) wchodzenia do działu Księgowości była E. K. – pracownik działu handlowego.

W okresie trzeciego kwartału 2021 r. u pozwanej (powódki wzajemnej) miały miejsce podwyżki wynagrodzeń. Argumentacja w świetle której brak przyznania powodowi (pozwanemu wzajemnemu) podwyżki z uwagi na ilość podległych pracowników nie zasługuje całkowicie na uwzględnienie. Pozwana bardzo jednostronnie podchodzi we wspomnianym zakresie do swoich zobowiązań. Z jednej strony wskazuje, że w przypadku powoda (pozwanego wzajemnego) nie było podstaw do podwyżek z uwagi na dość podległych mu pracowników (pomimo, że przejmował

on ich zakres obowiązków), z drugiej natomiast, że powód (pozwany wzajemny) nie miał prawa do nadgodzin, bo przecież był na kierowniczym stanowisku. Innymi słowy – w każdym możliwym wariantcie stanowisko powoda (pozwanego wzajemnego) ma być niezasadne bo jedyne, co się liczy to interes pozwanej. Według wiedzy powoda (pozwanego wzajemnego) podwyżki otrzymało $\frac{3}{4}$ zatrudnionych pracowników administracyjno – biurowych. Świadkiem komentarzy dotyczących

Załączone do pozwu oraz niniejszego pisma dokumenty nie pozostawiają wątpliwości, że przyczyną choroby i długotrwałego zwolnienia lekarskiego był zły stan zdrowia powoda (pozwanego wzajemnego). Pozwana (powódka wzajemna) swoimi twierdzeniami próbuje bezskutecznie ignorować wspomnianą okoliczność. Powód (pozwany wzajemny) w pozwie wskazał okres wykonywania nowych obowiązków, wskazując na jego czasookres od 05.12.2022r. do 14.12.2022r. przez 8 godz. na dobę w warunkach temperatury wynoszącej w pomieszczeniu od 1 do 5 stopni Celsjusza, bez możliwości spożycia posiłku i ciepłego napoju. Oczywistym jest, że powód (pozwany wzajemny) nie zaliczył do czasu wykonywania tych obowiązków, czasu usprawiedliwionej nieobecności, kiedy tych prac nie wykonywał (np. czas urlopu czy badań lekarskich). Podnoszenie wspomnianych okoliczności jako zarzut jest oczywiście błędne. Fakt spożywania posiłków poza przerwą był wymuszony pracą, którą powód (pozwany wzajemny) miał do wykonania i nie zawsze mógł ją przerwać czy skończyć w godzinach, na którą przypadła przerwa śniadaniowa. Ponadto też podczas przerwy śniadaniowej wykorzystując nieobecność przydzielonych do pomocy pracowników – organizował narzędzia umożliwiające wykonanie kolejnego etapu prac, aby nie doprowadzać do niepotrzebnych przestoju, stąd też konieczność spożywania posiłku poza godzinami przerw, kiedy ciągłość pracy była zapewniona. Odnośnie rzekomo niepotrzebnych spacerów powoda (pozwanego wzajemnego) do budynku biurowego podniesionych w odpowiedzi na pozew wskazać należy, iż stanowisko pracy powoda (w tym biurko, gdzie były jego rzeczy osobiste np. kubek, kawa, herbata) właśnie tam się znajdowało. Zlikwidowanie miejsca pracy powoda (pozwanego wzajemnego) w budynku biurowym miało miejsce po przedstawionych już sytuacjach, krótko przed rozwiązaniem umowy o pracę, i wtedy to wskazano powodowi (pozwanemu wzajemnego) nowe miejsce ustawienia jego biurka w przedmiotowej Mistrzówce.

Nie jest prawdą, że powód w dniu 15.12.2023 r. miał przekazać pracownikom razem z nim pracującym przy przenoszeniu hali produkcyjnej, informacji o braku dla nich pracy. Całkowicie nieprawdziwe są również wskazane w pozwie okoliczności dotyczące rzekomego zachowania powoda i tego, co miał rzekomo mówić. Podobnie całkowicie nieprawdziwe są twierdzenia dotyczące „demonia w głowie”, do którego miał się przyznać powód przed Dyrektorem stwierdzając, że się go pozbył dzięki terapii, i którym to demonem miał być Dyrektor – M. W. (1)

Powierzone powodowi (pozwanemu wzajemnemu) obowiązki nie odpowiadały jego kwalifikacjom oraz zakresowi jego obowiązków i stanowisku, na którym został zatrudniony powód (pozwany wzajemny) wskazuje, że poza nim żaden z kierowników zatrudnionych u pozwanej nie wykonywał typowych prac fizycznych, które powierzono powodowi (pozwanemu wzajemnemu).

Na koniec podniesiono, że wskazana w odpowiedzi na pozew ocena zwiększonej wrażliwości powoda (pozwanego wzajemnego) jest nieuprawniona i bezpodstawna.

Sąd ustalił co następuje :

Powód S. R. był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę w wymiarze pełnego etatu: od 02.06.2008 r. do 27.03.2009 r. na stanowisku pomocnika magazyniera, od 05.04.2011 r. do 31.03.2014 r. - jako magazynier, od 01.04.2014 r. do 26.04.2014 r. na stanowisku lider Logistyki i Transportu, od 17.11.2014 r. do 31.01.2016 r. na stanowisku lidera Logistyki i Transportu, od 01.02.2016 r. do 31.12.2018 r. jako Specjalista ds. logistyki i transportu i od 01.01.2019 do końca okresu zatrudnienia na stanowisku Kierownika Logistyki i Magazynu Wyrobów Gotowych.

dowód : umowy i pracę z aneksami w aktach osobowych powoda oraz na k.13-16 akt sprawy

Powód nie otrzymał na piśmie zakresu obowiązków kierownika. Powód ponosił odpowiedzialność za organizację pracy magazynu zgodnie z przyjętymi procedurami, normami i przepisami, w tym za: obrót materiałowy, magazynowanie, wysyłki towarów i wyrobów gotowych oraz inwentaryzacja, koordynację pracy podległego zespołu magazynowego, egzekwowanie przestrzegania obowiązujących zasad BHP na terenie magazynu, organizację transportu, kontakt oraz wysyłki do kooperantów, prowadzenie negocjacji z firmami transportowymi oraz utrzymywanie dobrych relacji, kontrolę stanów magazynowych, bezpośredni nadzór nad przepływem dokumentacji magazynowo – transportowej, kontrolę dokumentów wysyłkowych, praca w systemie komputerowym (...) Graffiti, realizację planów produkcyjnych i zapewnienie ciągłości dostaw dla klientów, planowanie procesów produkcji w oparciu o zamówienia, współpracę z działem produkcji, zakupów oraz handlowym i księgowości, współpracę ze specjalistą ds. BHP, zakup art. BHP, materiałów opakowaniowych, czynne wspomaganie D. Handlowego – wystawianie dok. WZ oraz FV.

dowód : zeznania świadka W. L. -protokół elektroniczny z dnia 1 czerwca 2023r. od 00:10:21, zeznania świadka M. M. -protokół elektroniczny z dnia 1 czerwca 2023r. od 01:54:39, zeznania świadka M. W. (1) -protokół elektroniczny z dnia 1 czerwca 2023r. od 02:21:19, zeznania świadka D. C. -protokół elektroniczny z dnia 1 czerwca 2023r. od 04:16:35, zeznania świadka S. S. -protokół elektroniczny z dnia 5 czerwca 2023r. od 00:04:19, zeznania świadka M. N. -protokół elektroniczny z dnia 5 czerwca 2023r. od 00:01:02, przesłuchanie powoda -protokół elektroniczny z dnia 5 czerwca 2023r. od 00:36:38, przesłuchanie prezesa pozwanego -protokół elektroniczny z dnia 5 czerwca 2023r. od 01:48:07,

W dniu 6 sierpnia 2021r. wystawiono zaświadczenie o ukończeniu przez powoda szkolenia w dziedzinie BHP dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno-biurowych.

dowód: zaświadczenia z dnia 6.08.2021r. w aktach osobowych powoda

Powód kierował grupą 4 magazynierów, potem ilość magazynierów zmniejszyła się do dwóch osób. Inni kierownicy u pozwanego kierowali pracą od kilku do kilkudziesięciu osób. Powód celem dotrzymania terminów wykonywał także pracę magazynierów i wykonywał ją również w dłuższym niż 8 godzinnym czasie pracy. Powód zwrócił się do przełożonych o dodatkowe wynagrodzenie. Na przełomie marca i kwietnia 2021 r. odmówiono powodowi wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Wówczas w związku z ww. prośbami o rozliczenie nadgodzin wprowadzono „lustra dnia”, które miało szczegółowo monitorować pracę powoda w ciągu 2 miesięcy, w stosunku do pracowników innych działów okres wprowadzonego lustra dnia był krótszy. Z lustra dnia wynikał często dłuższy niż 8 godzinny czas pracy powoda.

dowód : wiadomości email z informacjami o czasie pracy i wykonanych zadaniach k. 20-33

W okresie od kwietnia 2021r. dyrektor pozwanej M. W. (1) zaczął pozwalać sobie na żarty z orientacji seksualnej powoda w obecności innych osób.

W związku z podwyżkami wynagrodzeń dla ok 3/4 pracowników spółki , powód także zwracał się do przełożonego o podwyżkę. Rozmowy były przekładane lub powód usłyszał, od przełożonego że „dzieci nie masz i mieć nie będziesz, więc po co ci podwyżka”.

W listopadzie 2021 r. powodowi zakazano wchodzenia do działu księgowości. Przełożony poinformował powoda, że dezorganizuje pracę działu księgowości. Powód chodził do księgowości z fakturami w ramach swoich obowiązków kierownika.

dowód : zeznania świadka S. D. -protokół elektroniczny z dnia 1 czerwca 2023r. od 00:53:23, zeznania świadka J. L. -protokół elektroniczny z dnia 1 czerwca 2023r. od 01:34:25, zeznania świadka M. W. (1) -protokół elektroniczny z dnia 1 czerwca 2023r. od 02:21:19, zeznania świadka D. C. -protokół elektroniczny z dnia 1 czerwca 2023r. od 04:16:35, zeznania świadka S. S. -protokół elektroniczny z dnia 5 czerwca 2023r. od 00:04:19, zeznania świadka E. K. -protokół elektroniczny z dnia 5 czerwca 2023r. od 00:33:47, zeznania świadka M. N. -protokół elektroniczny z dnia

5 czerwca 2023r. od 00:01:02, przesłuchanie powoda -protokół elektroniczny z dnia 5 czerwca 2023r. od 00:36:38, przesłuchanie prezesa pozwanego -protokół elektroniczny z dnia 5 czerwca 2023r. od 01:48:07,

W listopadzie 2021 r. z uwagi na dolegliwości jelitowo – żołądkowe powód zgłosił do Działu Kadr wnioski o udzielenie urlopu na żądanie (przed rozpoczęciem dnia pracy). Pomimo tego, pomiędzy godz. 08: 00 a 09: 00 otrzymał telefon do dyrektora pozwanej z żądaniem stawienia się do pracy pomimo złego samopoczucia. Powód zastosował się do tego polecenia. Dyrektor nie był wówczas obecny i powód musiał około 2 godziny czekać na jego powrót ze spotkania. Pracownik działu kard widząc stan powoda, przerwał spotkanie informując dyrektora pozwanej o tym, że powód oczekuje na niego pomimo zgłaszanych problemów zdrowotnych. W odpowiedzi dyrektor kazał powodowi wrócić do domu, „żartując”, że przyczyną wymiotów może być ewentualna ciąża.

dowód : zeznania świadka M. N. -protokół elektroniczny z dnia 5 czerwca 2023r. od 00:01:02, przesłuchanie powoda -protokół elektroniczny z dnia 5 czerwca 2023r. od 00:36:38,

Ostatecznie z uwagi na problemy w pracy powód musiał poddać się leczeniu psychiatrycznemu. W okresie od 05.01.2022 r. do 02.12.2022 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim i świadczeniu rehabilitacyjnym

dowód : kopia dokumentacji z leczenia powoda, kopia decyzji ZUS z dnia 05.07.2022 r. znak: (...).620.KW.(...).2022 - (...),

W trakcie zwolnienia chorobowego S. R. jego obowiązki były porozdzielane na inne osoby. Część kwestii, którymi zajmował się S. R. została przeniesiona do systemu teleinformatycznego, obowiązki związane z zamawianiem transportów były przejęte przez opiekunów klientów, zaś do magazynu wyrobów gotowych został oddelegowany do pomocy dodatkowy pracownik, który przez część swojej dniówki pomagał w pakowaniu detali.

(...) prowadziło działalność w dwóch halach produkcyjnych. Z uwagi na trudną sytuację finansową Spółka była zmuszona do sprzedaży jednej z hali. W dniu 10 listopada 2022 r. doszło do zawarcia przedwstępnej umowy sprzedaży nieruchomości położonej w T. przy ulicy (...) oznaczonej numerem działki (...) obrębu 76, księga wieczysta nr (...), na której posadowiona była jedna z hal produkcyjnych. Strony uzgodniły, że zawrą umowę przyrzeczoną nie później niż do 28 lutego 2023 r.

Strony oznaczyły termin wydania nieruchomości na dzień 31 grudnia 2023 r. Równoległe jednak strony zawarły porozumienie z dnia 10 listopada 2022 r., na mocy którego w przypadku wydania nieruchomości przed terminem umownym (a więc przed 31 grudnia 2023 r.), kupujący zapłaci (...) wynagrodzenie w wysokości 50.000 zł za każdy pełny miesiąc wydania nieruchomości przed dniem 31 grudnia 2023 r. (później zmieniono aneksem kwotę wynagrodzenia na 55.555 zł za każdy miesiąc wcześniejszego przekazania). (...) bardzo zależało, aby jak najszybciej opuścić halę i przekazać ją kupującemu. W dniu 23 lutego 2023 r. doszło do zawarcia przyrzeczonej umowy sprzedaży.

dowód: porozumienie z dnia 10 listopada 2022r. k.73, aneks do porozumienia k.74, akt notarialny k 75-85

Po powrocie ze świadczenia rehabilitacyjnego, powód otrzymał skierowanie na badanie kontrolne na stanowisku kierownik logistyki i magazynu wyrobów gotowych. W skierowaniu podano prace przy monitorze ekranowym powyżej 4 godzin.

dowód: skierowanie na badanie lekarskie w aktach osobowych powoda i k. 43 akt sprawy, orzeczenie lekarskie k. 44

Po otrzymaniu przez powoda orzeczenia lekarza medycyny pracy o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku kierownik logistyki i magazynu wyrobów gotowych, M. W. (1) działając z upoważnienia pracodawcy polecił S. R. czynności zmierzających do przeniesienia pozostałości znajdujących się w magazynie wyrobów gotowych oraz demontażu regałów na hali przy której znajdował się magazyn. Polecono powodowi, aby przebrał się w odzież roboczą i przydzielono go do grupy pracowników ukraińskich, abym razem z nim demontował i przeniósł regały

oraz nadzorował ich pracę. Regały sięgały wysokości 3 metrów. Do wejścia na wyższe poziomy używano platformy ze stopniami. Góra platformy była zabezpieczona barierkami.

M. W. (1) przeprowadzał codziennie spotkania z S. R. w celu ustalenia planu działań na każdy dzień.

Powód wykonywał te prace przez okres od 06.12.2022r. do 12.12.2022r. przez 8 godz. na dobę w warunkach temperatury wynoszącej w pomieszczeniu od 1 do 5 stopni Celsjusza. W dniach 13-14.12.2022r. powód korzystał z urlopu. Na hali była ogrzewana stołówka ale powód w czasie przerwy udawał się do biurowca, gdyż tak miał swoje rzeczy osobiste. Dyrektor widząc powoda w biurowcu kazał mu wracać na halę.

W dniu 07.12.2022 r. powód poprosił o rozmowę z prezesem pozwanej oraz dyrektorem w kwestii przywrócenia go do pracy obejmującej stanowisko pracy wskazane w treści umowy o pracę. W jej trakcie dyrektor stwierdził, że nowo wykonywane przez powoda zadania mieszczą się w zakresie obowiązków na dotychczasowym stanowisku.

dowód : zeznania świadka W. L. -protokół elektroniczny z dnia 1 czerwca 2023r. od 00:10:21, zeznania świadka S. D. -protokół elektroniczny z dnia 1 czerwca 2023r. od 00:53:23, zeznania świadka M. W. (2) -protokół elektroniczny z dnia 1 czerwca 2023r. od 01:19:12, zeznania świadka J. L. -protokół elektroniczny z dnia 1 czerwca 2023r. od 01:34:25, zeznania świadka M. M. -protokół elektroniczny z dnia 1 czerwca 2023r. od 01:54:39, zeznania świadka M. W. (1) -protokół elektroniczny z dnia 1 czerwca 2023r. od 02:21:19, zeznania świadka D. C. -protokół elektroniczny z dnia 1 czerwca 2023r. od 04:16:35, zeznania świadka S. S. -protokół elektroniczny z dnia 5 czerwca 2023r. od 00:04:19, zeznania świadka E. K. -protokół elektroniczny z dnia 5 czerwca 2023r. od 00:33:47, zeznania świadka M. N. -protokół elektroniczny z dnia 5 czerwca 2023r. od 00:01:02, przesłuchanie powoda -protokół elektroniczny z dnia 5 czerwca 2023r. od 00:36:38, przesłuchanie prezesa pozwanego -protokół elektroniczny z dnia 5 czerwca 2023r. od 01:48:07,

Powód 15.12.2022 r. złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Dyrektor pozwanej odmówił jego przyjęcia, wskazał, że powód nie jest zwolniony z obowiązków. Powód opuścił miejsce pracy i udał się na pocztę. Wysłał listem poleconym oświadczenie o rozwiązaniu umowy.

dowód : rozwiązanie umowy o pracę k. 45

W związku z tymi zdarzeniami (...) wezwało S. R. pismem z dnia 2 stycznia 2023 r. do zapłaty kwoty 14.338,62 zł w terminie 7 dni od dnia doręczenia wezwania. Wezwanie zostało doręczone S. R. w dniu 12 stycznia 2023 r., ale nie spotkało się z żadną jego reakcją. Zamiast tego pismem z dnia 7 lutego 2023 r. to S. R. wezwał (...) do zapłaty, na co (...) odpowiedziało pismem z dnia 10 lutego 2023 r.

dowód: wezwanie do zapłaty z 2.01.2023 r k.83-84., wydruk z systemu śledzenia, przesyłek dla wezwania do zapłaty, wezwanie do zapłaty z 7.02.2023 r. k.47, odpowiedź na wezwanie z 10.02.2023 r. k.52

Powód otrzymywał wynagrodzenie miesięczne 3090 zł oraz 1699,50 zł premii.

dowód : zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 86

Sąd zważył co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o przedłożone przez strony dokumenty, zeznania świadków oraz przesłuchanie powoda i prezesa pozwanego. Autentyczność dokumentów nie była kwestionowana. Zeznaniami świadków Sąd dał wiarę w zakresie w jakim były spójne, rzeczowe i logiczne oraz znajdowały oparcie w innych dowodach.

Ocena prawdziwości oświadczeń stron jest złożona, gdyż strony procesowe są naturalnie osobami najlepiej zorientowanymi w rzeczywistym stanie faktycznym sprawy. Stąd mogą odgrywać w pewnych przypadkach rolę źródła dowodu (por. wyrok SA w Katowicach z 15.12.2015 r., III AUa 1283/15). Należy mieć jednak na uwadze to, że strony są podmiotami bezpośrednio zainteresowanymi korzystnym dla siebie rozstrzygnięciem. Istnieje też zwiększone

ryzyko świadomego lub nawet nieświadomego zniekształcania faktów (por. wyrok SA w Gdańsku z 16.06.2015 r., I ACa 126/15). Sąd dał wiarę zeznaniom stron w zakresie w jakim zeznania ocenił jako logiczne, spójne, znajdujące odzwierciedlenie także w innych dowodach.

Sąd oceni materiał dowodowy także w dalszej części uzasadnienia.

Odnosząc się do nagrania sąd dopuścił ten dowód wyjaśniając, że powód mógł oceniać skoro świadkowie mają obowiązek zeznawać prawdę, że M. W. (1) przedstawi prawdziwy przebieg rozmowy w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę. Nagranie jasno pokazuje, że przebieg rozmowy był inny niż przedstawił to świadek. Ta okoliczność oraz udowodnione żarty z powoda wynikające nie tylko przesłuchania powoda ale także zeznań świadka N. podważają w dużym zakresie wiarygodność zeznań świadka M. W. (1).

Sąd nie ocenił także aby ocena powoda dotycząca żartów była nadmierna i świadczyła o nadwrażliwości powoda.

Rozpoznawana sprawa dotyczy zarówno powództwa powoda jak i pozwanego, gdyż konsekwencją rozwiązania umowy przez powoda było żądanie odszkodowania przez pozwanego.

Podstawą prawną roszczeń stron były art. 55 § 1¹ k.p. i art. 61¹ k.p.

Zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

§ 2. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio.

Zgodnie natomiast z art. 61¹ k.p. w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

W najnowszym orzecznictwie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 stycznia 2019r. III PK 5/19 zebrano poglądy i rozważania dotyczące rozwiązania umowy przez pracownika i przesłanek żądania odszkodowania przez pracodawcę.

Po pierwsze wyjaśniono, że wskazane w tym przepisie art. 61¹ k.p. odszkodowanie przysługuje zatem pracodawcy tylko w przypadku jedynej wadliwości rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Dotyczy to sytuacji, w której to rozwiązanie jest "nieuzasadnione", a więc gdy oświadczenie zostało złożone, mimo że pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Dlatego w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażany jest pogląd, że Kodeks pracy nie przewiduje ujemnych skutków za naruszenie przepisów o rozwiązaniu przez pracownika umowy o pracę, co może dotyczyć braku formy pisemnej czy podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub jej nieprawidłowego określenia bądź też przekroczenia terminu, w którym pracownik może skorzystać z prawa do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę - art. 55 § 2 k.p. (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSP 1999 nr 11, poz. 208; z dnia 10 maja 2012 r., II PK 215/11, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 106; z dnia 18 marca 2015 r., I PK 197/14, OSNP 2017 nr 1 poz. 4). Przy czym zaznaczyć należy, że w przypadku przekroczenia terminu, o którym mowa w art. 55 § 2 k.p., znaczny wpływ czasu między ciężkim naruszeniem przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika a rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę może oznaczać brak zasadności tego rozwiązania. Można w tym zakresie odwołać się do celu rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1(1) k.p. jako instrumentu zmierzającego do niezwłocznego uwolnienia się pracownika z więzi prawnej, w której w sposób ciężki naruszane są jego podstawowe prawa pracownicze. Jeśli uchybienia pracodawcy w tym względzie ustały (co może mieć także znaczenie przy ocenie "ciężkości" naruszenia) i pracodawca od tego momentu

wywiązuje się ze swoich obowiązków, to zaistniałe w odległej przyszłości (np. na rok przed rozwiązaniem stosunku pracy) uchybienia prawom pracownika nie mogą stanowić uzasadnionej przyczyny rozwiązania umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2009 r., I BP 5/09, LEX nr 523549). Przesłanką rozwiązania stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1(1) k.p. jest dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 4 marca 1999 r., III ZP 3/99 (OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 542), o jej wystąpieniu decyduje obiektywnie istniejący stan ciężkiego naruszenia praw pracownika, nie zaś powołanie się przez pracownika (zwłaszcza w piśmie rozwiązującym umowę o pracę), że pracodawca nie wywiązał się wobec niego z podstawowych obowiązków. Zatem o zasadności rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w omawianym trybie decydują zaistniałe okoliczności faktyczne oraz ich zakwalifikowanie jako ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec danego pracownika bez względu na to, jakimi wadami formalnymi dotknięte jest jego oświadczenie rozwiązujące stosunek pracy.

W sprawie należy ocenić czy przyczyną rozwiązania umowy był całokształt zarzutów kierowanych do pracodawcy czy wyłącznie przyczyny podana w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. Zarzuty przed zwolnieniem chorobowym dotyczyły braku podwyżek, wynagrodzenia za nadgodziny, żartów z powoda, innego traktowania powoda przez przełożonego.

W ocenie sądu decydujące było skierowanie powoda do nowej pracy po powrocie ze zwolnienia chorobowego, gdyż taką przyczynę podano w piśmie. Nowe obowiązki stały się dla powoda kolejną z szeregu okoliczności, które powód traktował jako przejaw nieprawidłowego traktowania i przesądziły decyzję o rozwiązaniu umowy.

Odnosząc się do okoliczności, które miały miejsce przed zwolnieniem chorobowym powoda to szereg okoliczności podnoszonych przez powoda miała swoje uzasadnienie.

Kwestią które zmieniła stosunek przełożonego do powoda był wniosek o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Należało wskazać, że przepis art. 151⁴ § 1 k.p., odnosi się do pracownika zajmującego stanowisko kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Piśmiennictwo i judykatura zwraca uwagę na 2 elementy wyróżniające tę grupę pracowników. Pierwszy odnosi się do uprawnień kierowniczych takich osób. Nie ma tu znaczenia źródło tych uprawnień (postanowienie umowy, zakres obowiązków, a nawet faktyczne wykonywanie pracy), ani też nazwa stanowiska, lecz to czy dana osoba faktycznie realizuje zadania kierownicze, w szczególności organizuje lub nadzoruje pracę innych pracowników, udziela im zwolnień do pracy lub wpływa na zatrudnianie nowych pracowników. Drugi element stanowi organizacyjnie wyodrębniona komórka, którą ta osoba kieruje. Również nie ma znaczenia nazwa takiej komórki, a nawet jej wielkość, czy też ujęcie jej w schemacie organizacyjnym zakładu. Istotny pozostaje jej faktyczne wyodrębnienie, polegające na ustaleniu zadań danej jednostki, odrębnych od zadań innych komórek.

Powód kierował organizacyjnie wyodrębnioną jednostką pozwanej spółki. Jednak zdaniem sądu powód mógł domagać się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych mając na uwadze następujące okoliczności.

Po pierwsze w/w przepis ten nie znajduje zastosowania do pracownika kierującego zespołem pracowników, który wykonuje pracę na równi z członkami kierowanego zespołu (np. kierownicy zmiany, brygadziści), a także w przypadku struktur tworzonych jedynie przejściowo dla realizacji doraźnych zadań (zob. Kodeks..., pod red. K. Barana, teza 2.3 do art. 1514; Ł. Pisarczyk [w:] Kodeks..., teza 1 do art. 1514; T. Duraj, Pojęcie „kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej” w świetle kodeksowych przepisów o rekompensacie za pracę w godzinach nadliczbowych, MoPR 2013/7, s. 344-345. Por. także wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2005 r., II PK 383/04, OSNAP 2006/7-8/112, z dnia 8 marca 2011 r., II PK 221/10, OSNAP 2012/9-10/111, z dnia 22 czerwca 2016 r., III PK 118/15, Legalis nr 1508326).

Powód podczas pracy poza obowiązkami kierownika wykonywał także pracę na równi z członkami kierowanego zespołu, gdyż jak potwierdzili świadkowie oraz strony. Powód pakował towar co nie należało do obowiązków

kierownika. Zajmował się tym podczas nieobecności magazynierów lub gdy było zwiększone natężenie ilości pracy. Z lustra dnia wynika dłuższy czas pracy powoda.

Trzeba mieć także na uwadze, że nawet gdyby dłuższy czas pracy w dni powszednie dotyczył tylko obowiązków kierowniczych to nie można tej grupy pracowników pozbawić prawa do wynagrodzenia wówczas, gdy wskutek niezależnej od nich, wadliwej organizacji pracy, są zmuszeni do systematycznego przekraczania normalnego czasu pracy. Pozostają oni bowiem objęci normami czasu pracy, a tym samym – ich obowiązki winny zostać określony w taki sposób, aby mogli je wykonać w ramach tych właśnie norm. Omawianego przepisu nie można więc traktować jako upoważnienia pracodawców do wprowadzania rozwiązań organizacyjnych, które w założeniu rodzą konieczność stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Praca taka nie może tym samym mieć charakteru stałego. W takim bowiem wypadku – jako błędnie zorganizowana przez pracodawcę – przerzucalaby ryzyko ekonomiczne na pracownika, co uznać trzeba za sytuację niedopuszczalną (zob. A. Sobczyk, Kodeks pracy. Komentarz, Legalis 2017, teza III.1. do art. 151⁽⁴⁾; Kodeks..., pod red. K. Barana, teza 5.3 do art. 151⁽⁴⁾; Ł. Pisarczyk [w:] Kodeks..., teza 4 do art. 151⁽⁴⁾; T. Duraj, Pojęcie..., s. 343; R. Sadlik, Pracownicy zarządzający zakładem pracy a czas pracy, MoPR 2015/10, s. 528; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2013 r., II PK 70/13, Legalis nr 819283

Odnośnie żartów z powoda to wynikają one nie tylko z zeznań powoda i świadków, którym się powód skarżył. Świadkiem wypowiedzi na temat ewentualnej ciąży powoda była świadek N.. Dodatkowo dokumentacja lekarska uwiarygadnia stanowisko powoda w zakresie skarg powoda na zachowanie dyrektora (k.211). Należy wskazać, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę może mieć charakter bardziej obiektywny, jak naruszenie warunków bezpieczeństwa i higieny pracy stosownie do obowiązujących w tej mierze przepisów, wypłaty wynagrodzenia wskutek jej braku w ustalonym terminie, lub też bardziej ocenny, jak naruszenie godności pracownika – art. 11¹, równego traktowania – art. 11², zakazu dyskryminacji – art. 11³. (komentarz prof. W. Muszalskiego w programie Legalis) Podobny pogląd zawarto wyroku z 22.04.2015 r., II PK 157/14, OSNP 2017/3, poz. 28, umyślne naruszanie przez przełożonego godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, nawet gdy nie wyczerpuje znamion mobbingu, może stanowić usprawiedliwioną przyczynę rozwiązania umowy z winy pracodawcy (art. 55 § 1¹ w zw. z art. 11¹).

W zakresie podwyżek pracodawca tłumaczył wynagrodzenie powoda jako rynkowe i adekwatne do innych pracowników. Sąd nie ma porównania wynagrodzenia powoda z innymi pracownikami poza świadkiem (...). Jednak jak wynika z zeznań świadków w tym kadrowej podwyżki miały charakter obejmujący większość pracowników, a uwaga świadka W. co do braku dzieci i rodziny przez powoda sugeruje, że decyzja o braku podwyżki nie miała merytorycznego podparcia. Zmniejszona ilość zamówień, którą tłumaczono to stanowisko nie wynika ze zwiększonego czasu pracy powoda. Sąd miał na uwadze, że ograniczono liczbę magazynierów, co mogło wynikać z mniejszej ilości zamówień jednak dłuższy czas pracy powoda, potrzeba korzystania z pracowników produkcji nie świadczą o potrzebie redukcji pracowników magazynu wyłącznie do osoby kierownika. Ponadto należy zwrócić uwagę, że jak wskazano w odpowiedzi na pozew S. R. był pracownikiem, który prawidłowo i starannie świadczył pracę. Przełożeni S. R. byli zadowoleni z jakości wykonywanej przez niego pracy, cenili go, nie było żadnych zastrzeżeń w tym zakresie. Powyższe okoliczności stanowią uzasadnienie dla podwyżki a nie dla jej braku.

Odnosząc się do pisemnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia należy odnieść się do argumentów obu stron.

Pozwana podała, że zgodnie z art. 42 § 4 k.p. pracodawca ma prawo na mocy polecenia służbowego powierzyć pracownikowi inną pracę niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym. Jest to możliwe jeżeli występują uzasadnione potrzeby pracodawcy w tym zakresie, a jednocześnie nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika. Podano, że powierzenie innej pracy nie musi być dokonane na piśmie ani zawierać uzasadnienia (por. wyrok SN z 18.09.2014 r., sygn. akt III PK 138/13). Można go dokonać ustnie, np. podczas spotkania z pracownikiem i tak było w tym przypadku. Nie są konieczne dodatkowe badania lekarskie.

Pozwana podała, że występowały uzasadnione potrzeby pracodawcy, które uzasadniały powierzenie S. R. innej pracy. Potrzeby te wynikały z zawarcia przedwstępnej umowy sprzedaży hali wraz z towarzyszącym mu porozumieniem, w oparciu o które (...) uzyskiwało dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 50.000 zł (później: 55.555 zł) za każdy miesiąc wcześniejszego przekazania nieruchomości. Dodano, że w ramach przenoszonej hali produkcyjnej znajdował się magazyn wyrobów gotowych nadzorowany przez S. R.. W ramach oddelegowania obowiązków S. R. polegały na kierowaniu przydzielonymi mu pracownikami tymczasowymi wynajętymi specjalnie do tej pracy oraz również osobistej pomocy przy tym. Jednakże jego zadania polegały wyłącznie na rozmontowywaniu regałów. Powód również na stanowisku Kierownika Logistyki i Magazynu Wyrobów Gotowych też realizował uprzednio obowiązki fizyczne polegające chociażby na pakowaniu. Wynagrodzenie powoda nie zmieniło się. Dodatkowo podniesiono, że oprócz magazynu wyrobów gotowych przenoszone były również inne działy, a więc również inni kierownicy i szef produkcji czy prezes zarządu pomagali przy tej przeprowadzce. Powód miał także możliwość ogrzania się podczas pracy. Powód faktycznie nie wykonywał pracy w dniach 5.12.2023r. oraz 13-14.12.2023r. z powodu badań lekarskich i urlopu.

Sąd w sprawie miał na uwadze, że pozwana miała potrzebę szybkiego przeniesienia hali jednak praca, którą powód otrzymał do wykonania nie odpowiadała jego kwalifikacjom.

Powód wbrew stanowisku pozwanej spółki nie był zatrudniony na stanowisku pracownika fizycznego, a został skierowany jak pisał świadek S. D. na ciężkie stanowisko takie typowo fizyczne. (k.262v) Fakt, że powód uprzednio czasami zajmował się pakowaniem nie uzasadnia stanowiska pozwanego. Pakowanie nie należało do obowiązków powoda a magazynierów. Powód wykonywał te czynności w ich zastępstwie, gdy nie było magazynierów aby towar mógł wyjechać ze spółki. O tym, że stanowisko powoda nie było stanowiskiem fizycznym świadczy nie tylko fakt, że powód był kierownikiem ale także zakres skierowania na badania kontrolne do lekarza medycyny pracy. Dla przypomnienia także w dniu 6 sierpnia 2021r. wystawiono zaświadczenie o ukończeniu przez powoda szkolenia w dziedzinie BHP dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno-biurowych. Powód mając uprzednie zarzuty wobec pracodawcy mógł traktować takie skierowanie do pracy jako kolejny przejaw nieprawidłowego traktowania. Inni kierownicy czy prezes zarządu nie wykonywali takiej pracy fizycznej jak powód. Nie było tożsame z pracą powoda przeniesienie swoich szaf, czy nadzór czy urządzenia są dobrze obwiązane lub czy zmieszczą się w bramie. Należy wskazać, że głównie rozmontowane były i przenoszone regały z hali, który nie był uprzednio miejscem pracy powoda.

Podano, że powód miał nadzorować także pracowników ukraińskich. Po odejściu powoda nadzorował ich S. D., zatem nie było konieczne aby zajmował się takim nadzorem pracownik na stanowisku kierowniczym. Co istotne jednak to nie nadzór był pracą nie odpowiadającą kwalifikacjom powoda ale fizyczna 8 godzinna praca związana z demontażem i przenoszeniem regałów. W wyroku z 8.05.1997 r., I PKN 131/97, OSNAPiUS 1998/6, poz. 178, SN stwierdził, że powierzenie pracownikowi (technik chemik) pracy niewymagającej żadnych kwalifikacji zawodowych (sprzątanie) w okresie biegnącego wypowiedzenia warunków pracy i płacy stanowi naruszenie art. 42 § 4 k.p. Naruszenie to może być przesłanką rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.

Powód pisał, że pracował w niskich temperaturach i były kierowane do niego uwagi, że korzystał z przerwy przy swoim biurku w biurowcu. Powód miał możliwość ogrzania się w stołówce, a pod koniec pracy z kontenerze szefa produkcji ale nie można czynić powodowi zarzutu, że siedł do biura gdzie miał swoje naczynia, kawę, herbatę. Świadek W. nie wskazał aby powód przebywał w biurowcu poza swoją przerwą.

Odnosząc się do zarzutów dotyczących pracy na wysokości to materiał dowodowy nie dawał jednoznacznej odpowiedzi co do konieczności badań wysokościowych u powoda. Regały jak ustalono sięgały wysokości 3 metrów. Prezes pozwanej zeznał, że nie potrzebne były badania wysokościowe z uwagi na używane platformy. Sąd miał na uwadze, że zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w § 105. Podano, że 1. Pracą na wysokości w rozumieniu rozporządzenia jest praca wykonywana na powierzchni znajdującej się na wysokości co najmniej 1,0 m nad poziomem podłogi lub ziemi. 2. Do pracy na wysokości nie zalicza się pracy na powierzchni, niezależnie od wysokości, na jakiej się znajduje, jeżeli

powierzchnia ta:1)osłonięta jest ze wszystkich stron do wysokości co najmniej 1,5 m pełnymi ścianami lub ścianami z oknami oszklonymi;2)wyposażona jest w inne stałe konstrukcje lub urządzenia chroniące pracownika przed upadkiem z wysokości.

Jeżeli były w spółce takie zabezpieczenia jako podano w przepisie to praca przy regałach nie była pracą na wysokości, jeżeli zabezpieczenia miały inne parametry to powód w winien być skierowany na dodatkowe badania.

Po omówieniu przesłanek z art. 42 § 4 k.p. i art. 55 § 1¹ kp sąd ocenił, że były podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez powoda. Sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości trzy miesięcznego wynagrodzenia. Konsekwencją było oddalenie powództwa wzajemnego. Sąd przyjął jako wysokość odszkodowania trzykrotność wynagrodzenia powoda zgodnie z pozwem. Sąd miał na uwadze uchwałę SN z dnia 9 maja 2000r III ZP 12/00. Uchwała dotyczy odprawy ale takie same zasady wyliczenia wynagrodzenia tj. według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop , stosuje się do spornego odszkodowania.

O odsetkach ustawowych za opóźnienie Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c w związku z art. 300 k.p.

Sąd w pkt III wyroku orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

O kosztach procesu orzeczono w pkt II i VI wyroku, w oparciu o przepis art. 98 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca proces obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego wynika z § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.) i wynosi 2 700 złotych co do pozwu głównego i wzajemnego.

Kosztami opłaty sądowej od pozwu głównego , od której powód był zwolniony z mocy ustawy -art. 96§1 pkt 4 o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005r. Dz.U z 2022r. poz.1125 zwana dalej u.k.s.c., obciążono pozwanego (art. 113§1 u.k.s.c.). Pełna opłata od pozwu to 750 zł (art. 13 ust.1 pkt.6 u.k.s.c.).

Sędzia Alina Kordus-Krajewska