

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 marca 2019 roku

Sąd Rejonowy dla Łodzi - Widzewa w Łodzi VIII Wydział Cywilny w składzie:

Przewodniczący S.S.R. Tomasz Kalsztein

Protokolant Anita Zięba

po rozpoznaniu w dniu 7 marca 2019 roku w Łodzi

na rozprawie

sprawy z powództwa B. D.

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

o zapłatę

1. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz powoda B. D. kwoty:

- 2.275 zł (dwa tysiące dwieście siedemdziesiąt pięć złotych) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 16 października 2017 roku do dnia zapłaty;

- 100 zł (sto złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu w całości;

2. nakazuje zwrócić z funduszy Skarbu Państwa Sądowi Rejonowemu dla Łodzi-Widzewa w Łodzi na rzecz powoda B. D. kwotę 14 zł (czternaście złotych) tytułem zwrotu nadpłaconej opłaty sądowej od pozwu uiszczonej dniu 2 listopada 2017 roku w znakach opłaty sądowej.

Sygn. akt VIII C 233/18

UZASADNIENIE

W dniu 2 listopada 2017 roku powód B. D. wytoczył przeciwko pozwanemu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. powództwo o zapłatę kwoty 2.275 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 16 października 2017 roku do dnia zapłaty oraz wniósł o zasądzenie zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód podniósł, że w na podstawie zawartych z pozwanym umów zlecenia zobowiązał się do wykonywania czynności w postaci doraźnego dozoru obiektów chronionych przez pozwanego na terenie (...), przy czym w istocie pełnił obowiązki koordynatora pracowników ochrony z ramienia pozwanego. Na mocy ostatniej umowy zawartej w dniu 29 grudnia 2016 roku na czas nieokreślony, otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 2.000 zł oraz systematyczną premię w kwocie 275 zł wypłacaną w przypadku braku uwag ze strony pozwanego odnośnie wykonywanych czynności. Wynagrodzenie podlegało zapłacie do 15-go dnia każdego miesiąca. Na przełomie sierpnia i września 2017 roku pozwany przegrał przetarg na świadczenie usług ochrony na UŁ w okresie od października 2017 roku do końca września 2019 roku. W związku z powyższym we wrześniu 2017 roku zasygnalizował pozwanemu chęć rozwiązania umowy wraz z końcem umowy wiążącej pozwanego z UŁ. W odpowiedzi, w dniu 22 września 2017 roku otrzymał od pozwanego pismo rozwiązujące umowę zlecenia ze skutkiem natychmiastowym z uwagi na rażące naruszenie nałożonych obowiązków. Jednocześnie pozwany zobowiązał go do wydania przekazanego sprzętu i opuszczenia budynku, co też uczynił. Pomimo rozwiązania umowy pozwany nie wypłacił wynagrodzenia oraz

premii za wrzesień 2017 roku. Powód podkreślił przy tym, iż wysokość wynagrodzenia nie była zależna od ilości przepracowanych przez niego godzin, wyjaśnił również, że do dnia rozwiązania umowy sumiennie wywiązywał się z bieżących obowiązków w zakresie nadzorowania i koordynowania pracy podległych mu pracowników ochrony, w tym dokonał sprawdzenia, symulacji i wprowadzenia do systemu grafików tychże pracowników. Dodał, że rozwiązanie umowy nastąpiło bez ważnego powodu, wobec czego po stronie pozwanego powstał obowiązek odszkodowawczy, o którym mowa w art. 746 § 1 k.c. W konsekwencji premię w wysokości 275 zł uznać należy za część powstałej szkody w postaci utraconych korzyści, których prawdopodobieństwo uzyskania, biorąc pod uwagę wysokość dotychczas uzyskiwanego wynagrodzenia, graniczyło z pewnością.

(pozew 7-8v.)

W dniu 27 listopada 2017 roku referendarz sądowy w Sądzie Rejonowym dla Łodzi-Widzewa w Łodzi wydał w przedmiotowej sprawie nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, którym zasądził od pozwanego na rzecz powoda dochodzoną należność wraz z kosztami procesu.

Nakaz ten pozwany, reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika, zaskarżył sprzeciwem w całości, wnosząc o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwany przyznał fakt zawarcia z powodem umów zlecenia, zakres obowiązków powoda oraz rozwiązanie umowy zlecenia bez zachowania okresu wypowiedzenia z dniem 22 września 2017 roku. Zaprzeczył jednak, aby po stronie powoda nie zaistniało rażące naruszenie obowiązków. W pierwszej kolejności wskazał, że w dniach 11-20 września 2017 roku powód przebywał na wyjeździe wakacyjnym, a w dniu 20 września 2017 roku złożył podanie o rozwiązanie umowy o pracę z końcem miesiąca. W dalszej kolejności wyjaśnił, iż po przegraniu przetargu na ochronę obiektu UŁ, powód rozpoczął akcję pozyskiwania pracowników pozwanego na rzecz nowego podmiotu, który miał ochraniać w/w obiekt. W tym celu gromadził i przekazywał dane personalne pracowników wraz z ich danymi kontaktowymi, prowadził również ich rekrutację na rzecz nowego podmiotu. Pozwany podniósł ponadto, że od dnia 20 września 2017 roku wpłynęły do niego wypowiedzenia umów złożone przez niepełnosprawnych pracowników, którzy mieli zostać przeniesieni przez pozwanego na nowy obiekt – (...) Medyczny, z tytułu którego przeniesienia powód otrzymał premię. Przeniesienie to okazało się pozorne, pracownicy ci otrzymali bowiem urlopy, po których zakończeniu wrócili na obiekty UŁ. Okazało się bowiem, że 50% osób z wykazanych przez powoda, jako przeniesionych na obiektu UM, rozwiązało z pozwanym umowę o pracę. W konsekwencji pozwany utracił ponad 6.000 zł z tytułu dofinansowania. Ponadto, pomimo rozwiązania z powodem umowy, nie rozliczył się on z dzienników zmian, które były następnie wykorzystywane przez nowy podmiot ochraniający obiekty UŁ. W świetle powyższych okoliczności, zdaniem pozwanego, zaktualizowały się przesłanki uprawniającego go do rozwiązania z powodem umowy zlecenia ze skutkiem natychmiastowym.

(nakaz zapłaty k. 20, sprzeciw k. 43-47)

W odpowiedzi na sprzeciw powód podtrzymał pozew w całości. Nie kwestionując faktu korzystania z urlopu w dniach 11-20 września 2017 roku, wyjaśnił, że utrwaloną praktyką i zwyczajem w pozwanej firmie było zastępowanie szefów ochrony przebywających na urlopie przez ich odpowiedników, w efekcie czego osoba zastępująca wykonywała nadzór swoich obiektów, jak również obiektów podlegających osobie zastępowanej, co wiązało się z koniecznością wykonania dwukrotnie większej pracy. Powód wskazał, że w dniach 1-10 września zastępował J. Z., który następnie zastąpił jego. Dodał, że w myśl postanowień umowy, był uprawniony do samodzielnego ustalania dni i godzin pracy, a nadto, że umowa przewidywała jedynie maksymalny zakres godzinowego wykonywania zlecenia. W dalszej kolejności powód wyjaśnił, że podjął zleczone mu działania polegające na przeniesieniu pracowników z obiektu UŁ na obiekt UM, spotkały się one jednak ze zdecydowanym sprzeciwem większości z nich, o czym został poinformowany zarząd pozwanego oraz J. S., który zlecił przeniesienie, a także, że wszelkie urlopy pracowników odbywały się za pełną wiedzą pozwanego. Pracownicy, o których mowa, zostali przy tym wpisani za pomocą systemu X-PRIMER służącego do tworzenia i symulowania planów pracy na poszczególnych obiektach, do grafików służb w obiektach UM, a brak wyznaczonych zmian był wyłącznie efektem wziętych przez nich urlopów. Brak jest zatem podstaw do uznania przeniesienia za pozorne. Osoby te powróciły przy tym z urlopów już po tym, jak pozwany rozwiązał przedmiotową

umowę zlecenia i dopiero wówczas złożyły swoje wypowiedzenia. Powód zaznaczył przy tym, że pracownicy z własnej woli zwracali się do niego z zapytaniem o możliwość wykonywania pracy na dotychczasowych stanowiskach w ramach firmy, która wygrała przetarg. Dodał, że również on sam chciał utrzymać stanowisko w dotychczasowym obiekcie i tą motywacją kierował się składając wniosek o rozwiązanie umowy. Na koniec zaprzeczył, aby nie rozliczył się z materiałów pozostających w jego dyspozycji.

(odpowiedź na sprzeciw k. 93-99)

W toku dalszego postępowania strony podtrzymały stanowiska w sprawie.

(pismo procesowe k. 106, k. 179-180, protokół rozprawy k. 130-136, k. 156-159, k. 256-259)

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Na mocy umowy zlecenia z dnia 31 grudnia 2015 roku powód B. D. zobowiązał się do wykonywania zleconych mu przez pozwanego (...) Sp. z o.o. w Ł. czynności w postaci doraźnego (zgodnie z potrzebami zleceniodawcy) nadzoru nad usługami ochrony świadczonymi przez pozwanego na terenie województwa (...) zgodnie z planem ochrony lub instrukcją ochrony obowiązującą na obiekcie. Usługa, o której mowa, miała być wykonywana w dniach i godzinach ustalanych samodzielnie przez zleceniobiorcę w formie harmonogramu na każdy kolejny miesiąc wykonywania umowy. Zleceniobiorca obowiązany był do zachowania w tajemnicy i nie ujawniania żadnych informacji pozyskanych w związku z wykonywaniem zlecenia, zarówno dotyczących zleceniodawcy, jak i jego kontrahentów osobom trzecim, do których informacje te nie są adresowane. Zleceniobiorca ponosił wobec zleceniodawcy odpowiedzialność za szkody wyrządzone niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem zleconej czynności. Wynagrodzenie z tytułu zleconych powodowi czynności ustalono na kwotę 1.850 zł brutto. Pozwany mógł zwiększyć wynagrodzenie w przypadku uznania, że zleceniobiorca wykonywał umowę ze szczególną starannością w danym miesiącu. Wynagrodzenie było wypłacane w terminie 15 dni od wystawienia rachunku przez zleceniobiorcę, przy czym zleceniodawca był uprawniony do wystawiania rachunków w imieniu zleceniobiorcy. Rozwiązanie umowy mogło nastąpić w formie pisemnej w każdym czasie za porozumieniem stron, albo z zachowaniem tygodniowego terminu wypowiedzenia bez podania przyczyny. Ponadto, zgodnie z § 10 ust. 3 umowy, zleceniodawca był uprawniony do rozwiązania umowy w każdym czasie. Za ważny powód rozwiązania umowy strony przyjęły w szczególności: a) zakończenie świadczenia usług przez zleceniodawcę na rzecz podmiotu trzeciego, lub zmiany organizacyjne w przedsiębiorstwie zleceniodawcy lub w dozorowanym przez zleceniobiorcę obiekcie, b) naruszenie przez zleceniobiorcę obowiązków określonych w umowie polegające w szczególności na nienależytym wykonaniu czynności zleconych lub działaniu na szkodę zleceniodawcy, c) uzasadnioną okolicznościami utratę zaufania do zleceniobiorcy. Umowa została zawarta na czas nieoznaczony.

W dniu 29 grudnia 2016 roku strony zawarły drugą umowę zlecenia, na mocy której wynagrodzenie zleceniobiorcy zostało ustalone na kwotę 2.000 zł brutto, z zastrzeżeniem, że w przypadku, gdy czynności objęte umową zostaną wykonane przez zleceniobiorcę bez uwag ze strony zleceniodawcy wynagrodzenie zostanie zwiększone o 275 zł brutto za dany okres rozliczeniowy. W umowie wskazano ponadto, że w ramach umówionego wynagrodzenia zleceniobiorca zobowiązuje się do wykonania zleconych czynności w wymiarze nie wyższym niż 130 godzin w danym okresie rozliczeniowym, za który przyjęto miesiąc kalendarzowy. W przypadku konieczności realizowania zadań w większym wymiarze czasowym zleceniobiorca przed ich podjęciem musiał uzyskać pisemną zgodę zleceniodawcy. Okres wypowiedzenia umowy oznaczono na 3 miesiące. Pozostałe postanowienia umowne stanowiły powtórzenie zapisów pierwotnej umowy. Również druga umowa zlecenia została zawarta na czas nieoznaczony.

W ramach zawartej umowy powód pełnił funkcję koordynatora pracowników ochrony ATOS realizujących zadania ochronne w obiektach (...).

(umowa zlecenia k. 12-12v., k. 13-13v., okoliczności bezsporne)

W sierpniu 2017 roku pozwana firma przegrała przetarg na ochronę obiektów (...) począwszy od miesiąca października. W związku z przegranym przetargiem w wiadomości e-mail z dnia 8 sierpnia 2017 roku J. S., pełniący u

pozwanego funkcję zastępcy dyrektora ds. ochrony, zwrócił się do podległych mu pracowników, w tym do powoda, o bardzo pilne przeniesienie wszystkich pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności do obiektu (...) Medyczny, zakreślając termin do dnia 11 sierpnia. W związku ze zleconym zadaniem powód oraz J. S. i R. T. spotkali się z podległymi im pracownikami, celem odbycia stosownej rozmowy i przedstawienia propozycji pracy w innym obiekcie. W rozmowach tych większość pracowników poinformowała przełożonych, że chce pozostać na dotychczasowych stanowiskach pracy. J. S. wraz z koordynatorami podjęli wówczas próby przekonania pracowników do przejścia na obiekty (...). O niezadowoleniu pracowników z planowanych zmian J. S. poinformował zarząd pozwanej firmy.

W dniu 11 sierpnia 2017 roku powód poinformował o przeniesieniu wszystkich osób z podległych mu obiektów na (...) Medyczny. Osoby te zostały przez powoda zapisane w systemie, w większości fizycznie nie podjęły jednak pracy, udały się bowiem na urlopy bądź skorzystały ze zwolnień lekarskich.

Zwierzchnik powoda J. S. nie miał wiedzy, aby powód agitował wśród pracowników pozwanego za przejściem do nowej firmy.

(protokół z przesłuchania powoda 00:54:15-01:12:29 elektronicznego protokołu rozprawy z dnia 9 października 2018 roku w zw. z 00:34:10; 00:34:10-00:45:10 elektronicznego protokołu rozprawy z dnia 7 marca 2019 roku, zeznania świadka J. Z. 00:21:06-00:28:20 elektronicznego protokołu rozprawy z dnia 10 stycznia 2019 roku, zeznania świadka R. T. 00:28:36-00:41:43 elektronicznego protokołu rozprawy z dnia 10 stycznia 2019 roku, zeznania świadka J. S. 00:06:10-00:30:00 elektronicznego protokołu rozprawy z dnia 7 marca 2019 roku, wydruk z poczty elektronicznej k. 68, k. 69)

W wiadomości e-mail z dnia 16 sierpnia 2017 roku powód poinformował pozwanego, że w okresie 11-20 września 2017 roku będzie przebywał na urlopie wypoczynkowym i w tym czasie zastępstwo będzie pełnił szef ochrony J. Z.. W pozwanej firmie zwyczajem było bowiem, że szefowie ochrony naprzemiennie udawali się na urlopy, zastępując siebie nawzajem w czasie planowej nieobecności. W takiej sytuacji osoba zastępująca wykonywała swoje obowiązki na dwóch obszarach, swoim i osoby zastępowanej. W przypadku powoda, zastępował on J. Z. w dniach 1-10 września.

(protokół z przesłuchania powoda 00:54:15-01:12:29 elektronicznego protokołu rozprawy z dnia 9 października 2018 roku w zw. z 00:34:10; 00:34:10-00:45:10 elektronicznego protokołu rozprawy z dnia 7 marca 2019 roku, zeznania świadka P. R. 00:10:56-00:20:53 elektronicznego protokołu rozprawy z dnia 10 stycznia 2019 roku, zeznania świadka J. Z. 00:21:06-00:28:20 elektronicznego protokołu rozprawy z dnia 10 stycznia 2019 roku, zeznania świadka J. S. 00:06:10-00:30:00 elektronicznego protokołu rozprawy z dnia 7 marca 2019 roku, wydruk z poczty elektronicznej k. 65)

W piśmie z dnia 11 września 2017 roku J. S. wniósł o przyznanie powodowi premii za sierpień 2017 roku w wysokości 150 zł brutto z tytułu „przeniesienie niepełnosprawnych”.

(wniosek k. 70)

W piśmie z dnia 20 września 2017 roku przesłanym pozwanemu na pocztę e-mail powód zwrócił się z prośbą o rozwiązanie umowy zlecenia na stanowisku szefa ochrony z dniem 30 września 2017 roku.

(protokół z przesłuchania powoda 00:54:15-01:12:29 elektronicznego protokołu rozprawy z dnia 9 października 2018 roku w zw. z 00:34:10 elektronicznego protokołu rozprawy z dnia 7 marca 2019 roku, wydruk z poczty elektronicznej k. 66, podanie k. 67)

Pismem z dnia 22 września 2017 roku pozwany rozwiązał z powodem umowę zlecenia z dnia 29 grudnia 2016 roku w trybie natychmiastowym, podając za przyczynę rozwiązania rażące naruszenie obowiązków nałożonych umową oraz § 10 ust. 3 lit. b i c umowy. Jednocześnie pozwany podjął decyzję o niewypłaceniu powodowi wynagrodzenia za miesiąc wrzesień.

W związku z rozwiązaniem umowy B. D. zdał laptop H. wraz z torbą, zasilacz, router, telefon komórkowy, trzy sztuki telefonu obiektowego, pieczętkę oraz wizytówki. Gdy powód zapytał J. S. o kwestię zdania wyposażenia pozostającego na ochronianych obiektach, otrzymał odpowiedź, że zajmą się tym inne osoby, a on ma zakaz wstępu do tych obiektów.

(protokół z przesłuchania powoda 00:54:15-01:12:29 elektronicznego protokołu rozprawy z dnia 9 października 2018 roku w zw. z 00:34:10; 00:34:10-00:45:10 elektronicznego protokołu rozprawy z dnia 7 marca 2019 roku, zeznania świadka J. S. 00:06:10-00:30:00 elektronicznego protokołu rozprawy z dnia 7 marca 2019 roku, pismo k. 14, protokół zdanego sprzętu k. 16)

W okresie od 20 do 26 września 2017 roku pięciu z podległych powodowi pracowników złożyło wypowiedzenia umowy o pracę.

(pismo k. 71, k. 72, k. 73, k. 74, k. 75, k. 76, k. 78)

Jednym z pracowników, który rozpoczął pracę na rzecz nowej firmy ochraniającej obiekty (...), był R. S.. Przed zmianą pracodawcy zwrócił się on do powoda z pytaniem, jaka jest jego przyszłość w firmie (...) i otrzymał wówczas odpowiedź, że nie ma się czym martwić, ponieważ jest możliwość zatrudnienia w nowej firmie. Standardem w firmach ochroniarskich były przy tym sytuacje, w których przed przejściem obiektu przez nową firmę jej przedstawiciele przyjeżdżali na rozmowy z dotychczasowymi pracownikami ochrony i proponowali im pozostanie w obiekcie.

(zeznania świadka R. S. 00:41:41-00:49:50 elektronicznego protokołu rozprawy z dnia 10 stycznia 2019 roku)

W dniu 1 października 2017 roku pracownik pozwanego K. K. podczas przekazywania nowej firmie ochroniarskiej jednego z obiektów UŁ zauważył na biurku pracownika ochrony dziennik firmy (...), który został wykorzystany przez nową firmę do prowadzenia stosowanych zapisów. W rozmowie z tym pracownikiem K. K. ustalił, że zostały mu przekazane do wykorzystania dwa takie dzienniki, z których drugi był jeszcze niezapisany. K. K. przejął oba dzienniki, a następnie przekazał pozwanemu.

(zeznania świadka K. K. 00:07:41-00:26:35 elektronicznego protokołu rozprawy z dnia 9 października 2018 roku, zeznania świadka J. C. 00:30:52-00:34:35 elektronicznego protokołu rozprawy z dnia 9 października 2018 roku, wydruk poczty e-mail k. 80)

Pismem z dnia 16 października 2017 roku powód zwrócił się do pozwanego o wypłatę wynagrodzenia za wykonaną pracę w miesiącu wrześniu 2017 roku.

(pismo k. 17, okoliczności bezsporne)

W wiadomości e-mail z dnia 20 października 2017 roku, stanowiącej odpowiedź na wezwanie do rozliczenia się z pobranych książki zdania i pobrania kluczy oraz dzienników zmiany typ c, powód poinformował pozwanego, że wszystkie pobrane książki przekazał na podległe mu obiekty. Wyjaśnił ponadto, że po rozwiązaniu umowy zakazano mu wejścia na podległe mu obiekty. W wiadomości e-mail z następnego dnia powód poinformował dodatkowo o odnalezieniu na obiekcie UŁ sześciu dzienników typ 3 oraz dwóch książek pobrania kluczy, zaznaczając, iż książki te przekazał dyżurnemu pozwanej firmy. O odnalezieniu dzienników zmian powód poinformował pozwanego również w piśmie z dnia 18 lutego 2018 roku.

(wydruk z poczty elektronicznej k. 100, k. 101, pismo k. 103, okoliczności bezsporne)

Do dnia zamknięcia rozprawy, pozwany nie zapłacił na rzecz powoda kwoty dochodzonej pozwem.

(okoliczność bezsporna)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił, jako bezsporny oraz na podstawie znajdujących się w aktach sprawy dowodów z dokumentów. Za podstawę ustaleń faktycznych Sąd przyjął również dowód z przesłuchania powoda oraz zeznania świadków.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie powód dochodził zapłaty wynagrodzenia za wrzesień 2017 roku z tytułu łączącej go z pozwanym umowy zlecenia, która została rozwiązana w trybie natychmiastowym w dniu 22 września 2017 roku. Podstawy prawnej roszczenia powoda należy zatem upatrywać w przepisie art. 746 § 1 k.c., w myśl którego, dający zlecenie może je wypowiedzieć w każdym czasie, powinien jednak zwrócić przyjmującemu zlecenie wydatki, które ten poczynił w celu należytego wykonania zlecenia; w razie odpłatnego zlecenia obowiązany jest uiścić przyjmującemu zlecenie część wynagrodzenia odpowiadającą jego dotychczasowym czynnościom, a jeżeli wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu, powinien także naprawić szkodę. W przypadku powoda, żądanie obejmowało wynagrodzenie za przepracowany przez niego okres (tj. do 22 września 2017 roku), jak również tą jego część, która należna była za okres do końca miesiąca, a więc łącznie kwotą 2.000 zł, a także premię w kwocie 275 zł.

Przypomnienia wymaga, że omawiany przepis przyznaje każdej ze stron uprawnienie kształtujące do jednostronnego rozwiązania zlecenia, przy czym wypowiedzenie może zostać dokonane w każdym czasie. Ustawa nie określa terminów wypowiedzenia. Oświadczenie o wypowiedzeniu wywołuje zatem skutek prawnokształtujący – w postaci wygaśnięcia zobowiązania – natychmiast, tj. w chwili, gdy dotarło ono do drugiej strony w taki sposób, że mogła ona zapoznać się z jego treścią (art. 61 § 1 k.c.). Skuteczność oświadczenia o wypowiedzeniu nie zależy od wskazania przyczyny wypowiedzenia w jego treści, ani nawet od tego, czy taka przyczyna obiektywnie istniała. W przypadku wypowiedzenia przez dającego zlecenie po jego stronie powstają następujące obowiązki: 1) zwrotu przyjmującemu zlecenie poczynionych do dnia wypowiedzenia wydatków, 2) przy zleceniu odpłatnym – zapłaty takiej części wynagrodzenia, jaka odpowiada wykonanej przez przyjmującego zlecenie części działań składających się na jego świadczenie, 3) jeżeli wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu – naprawienia szkody. Oczywiście chodzi tu o szkodę pozostającą w adekwatnym związku przyczynowym z przedwczesnym rozwiązaniem zlecenia. W przypadku wypowiedzenia dokonanego przez dającego zlecenie szkodą będzie przede wszystkim utracenie przez przyjmującego wynagrodzenie za niewykonaną część czynności. (por. m.in. K. Osajda (red.), Tom III B. Kodeks cywilny. Komentarz. Zobowiązania. Część szczegółowa. Ustawa o terminach zapłaty, Warszawa 2017; E. Gniewek, P. Machnikowski (red.), Kodeks cywilny. Komentarz. Wyd. 8, Warszawa 2017). W odniesieniu do ważnych powodów uzasadniających wypowiedzenie umowy zlecenia w judykaturze podnosi się, że przyczyną rozwiązania umowy może być nie tylko zawinione niewłaściwe wykonywanie umowy, ale także, skoro umowa zlecenia opiera się na zaufaniu zleceniodawcy do zleceniobiorcy, wszelkie działania lub zaniebdania zleceniobiorcy, niezwiązane nawet z wykonywaniem obowiązków wobec zleceniodawcy. Mogą być bowiem uznane za uzasadniające podważenie zaufania, jeśli ich charakter wskazuje, że zleceniodawca może powziąć poważne wątpliwości co do tego, czy zleceniobiorca jest osobą godną zaufania i dającą rękojmię należytego wykonywania umowy zlecenia. Ocena, czy istnieją ważne powody, należy zatem do sądu i musi być dokonana z uwzględnieniem okoliczności faktycznych sprawy i charakteru stosunku prawnego łączącego strony (por. wyrok SA w Gdańsku z dnia 9 maja 2017 roku, I ACa 1006/16, L.). Jednocześnie podzielić należy wyrażony w doktrynie pogląd, że brak zaufania, jako "ważny powód" wypowiedzenia, powinien wynikać z przyczyn, które są obiektywnie uzasadnione i weryfikowalne (por. cyt. komentarz pod red. K. Osajdy).

W niniejszej sprawie niesporne było, że strony łączyła umowa zlecenia z dnia 29 grudnia 2017 roku, zawarta na czas nieoznaczony, na mocy której powód pełnił funkcję koordynatora pracowników ochrony ATOS realizujących zadania ochronne w obiektach (...). Postanowienia umowy zlecenia nie były sporne między stronami, w szczególności nie budziło wątpliwości, że powód wykonywał zleczone mu czynności w dniach i godzinach przez siebie ustalonych, a także, że z tytułu tychże czynności otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 2.000 zł, które podlegało zwiększeniu o kwotę 275 zł brutto, gdy do wykonanych czynności zleceniodawca nie zgłosił żadnych uwag. Niesporne było ponadto, że w sierpniu 2017 roku pozwany przegrał przetarg na ochronę obiektów (...), w następstwie czego pracownicy ochraniający ten

obiekt mieli zostać przeniesieni na obiekty (...), powód w dniach 11-20 września 2017 roku przebywał na urlopie wypoczynkowym, a w dniu 20 września 2017 roku złożył podanie o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron ze skutkiem na dzień 30 września 2017 roku, a także, że w dniu 22 września 2017 roku pozwany złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy w trybie natychmiastowym na podstawie § 10 ust. 3 lit. b i c umowy i odmówił przyznania wynagrodzenia za miesiąc wrzesień w całości.

Oś sporu w przedmiotowej sprawie ogniskowała się wokół ustalenia, czy rozwiązanie umowy z powodem faktycznie nastąpiło z ważnych przyczyn, a tym samym, czy po stronie powoda ukonstytuowało się uprawnienie odszkodowawcze, o którym mowa w art. 746 § 1 k.c. Rozstrzygnąć należało ponadto, czy pozwany zasadnie odmówił powodowi wypłaty wynagrodzenia za okres od dnia 1 września do dnia 21 września 2017 roku, a więc za okres obowiązywania umowy zlecenia. Rozpoczynając rozważania od oceny drugiej z podniesionych wyżej kwestii, wskazać należy, iż brak wypłaty wynagrodzenia za okres, przez który powód świadczył zleczone mu czynności, uznać należy za działanie sprzeczne z art. 746 § 1 k.c. O czym była już mowa wyżej, z powołanego przepisu wprost wynika obowiązek uiszczenia przez zleceniodawcę wynagrodzenia odpowiadającego dotychczasowym czynnościom zleceniobiorcy, co jest naturalną konsekwencją tego, iż wypowiedzenie umowy zlecenia następuje tylko na przyszłość (*ex nunc*). Oczywiście pozostaje przy tym, że powód był uprawniony żądać wynagrodzenia również za okres, przez który przebywał na urlopie wypoczynkowym, tj. od 11 do 20 września. W pierwszej kolejności wskazać należy, że zgodnie z postanowieniami umowy zlecenia, powód wykonywał zleczone mu czynności w ustalonych przez siebie dniach i godzinach, a samo wynagrodzenie nie zostało uzależnione od liczby przepracowanych godzin w miesiącu (umowa przewidywała wyłącznie maksymalny wymiar godzin miesięcznie, w jakim czynności mogą być świadczone). W umowie brak było przy tym zapisu, iż za okres urlopu zleceniobiorcy nie należy się wynagrodzenie. W dalszej kolejności przypomnienia wymaga, że jak wyjaśnił sam powód oraz świadkowie P. R., J. Z. i J. S., w pozwanej firmie przyjęto praktykę, zgodnie z którą koordynatorzy pracowników ochrony naprzemiennie korzystali z urlopów i w czasie, gdy jeden z nich był na urlopie, drugi zastępował go w jego czynnościach. W istocie zatem dochodziło do sytuacji, gdy przez pewien okres czasu koordynator pracował na dwa etaty, koordynował bowiem pracę dwóch grup pracowników. W przypadku powoda, zastępował on J. Z. przez 10 dni w okresie od 1 do 10 września, a następnie przez tożsamy okres był zastępowany przez w/w świadka. W konsekwencji brak jest podstaw do przyjęcia, iż powód „nie wypracował” swojej normy (którą sam przy tym ustalał) w okresie od 1 do 21 września 2017 roku. Reasumując Sąd przyjął, że za powyższy przedział czasu powód winien otrzymać wynagrodzenie, którego wysokość opiewała na kwotę 1.400 zł brutto (przy stawce miesięcznej 2.000 zł brutto wynagrodzenie za jeden dzień wynosi 66,66 zł; 21 x 66,66 zł = 1.400 zł).

W ocenie Sądu powód był także uprawniony do żądania odszkodowania za okres do końca września 2017 roku, w wysokości odpowiadającej pozostałej części wynagrodzenia powiększonego o premię w kwocie 275 zł brutto, zdołał bowiem wykazać, iż pozwany rozwiązał z nim umowę bez „ważnego powodu”. Przypomnieć należy, że jako podstawę rozwiązania umowy pozwany wskazał § 10 ust. 3 lit. b i c, zarzucając powodowi rażące naruszenie obowiązków przewidzianych umową oraz prowadzenie „akcji pozyskiwania pracowników ochrony” na rzecz nowego podmiotu, który wygrał przetarg na ochronę obiektów (...). W świetle zgromadzonego materiału dowodowego nie sposób jednak uznać, aby przesłanki powołane przez pozwanego w rzeczywistości istniały. Po pierwsze pozwany nie wyjaśnił, jakiego w istocie rażącego naruszenia obowiązków umownych powód miał się rzekomo dopuścić. Z przeprowadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby powód pracował niesumienne, wadliwie wykonywał zleczone mu czynności, były kierowane w jego stronę jakieś uwagi, wytyki. Na powyższe nie wskazywał żaden z przesłuchanych w sprawie świadków, a J. S., będący bezpośrednim przełożonym powoda, wprost podniósł, iż „pan D., czyli szef ochrony, był wysokiej klasy profesjonalistą, był chwalony przez kontrahentów. Na pewno były przyznawane premie za jakość wykonywanej pracy” (k. 258 skróconego protokołu rozprawy). Wprawdzie powód powoływał się na nieprzeniesienie przez powoda pracowników ochrony z obiektów UŁ na obiekty UM w sierpniu 2017 roku, to jednak zgromadzone w sprawie dowody przeczą temu twierdzeniu. Po pierwsze wyjaśnić należy, że powód zadeklarował wykonanie czynności, o których mowa wyżej, w wiadomości e-mail z dnia 11 sierpnia 2017 roku. Skoro zaś czynności te miały mieć pozorny charakter, to zdziwienie musi budzić fakt złożenia przez J. S. w dniu 11 września 2017 roku wniosku o przyznanie powodowi premii w wysokości 150 zł za „przeniesienie niepełnosprawnych”. Zwrócić należy przy tym uwagę na to, że z jednej strony pozwany podnosił w toku procesu, iż pracownicy podlegli powodowi zamiast rozpoczęcia służby

na obiektach UM poszli na urlop bądź na zwolnienia lekarskie, na potwierdzenie czego pozwany przedłożył grafiki pracy, z drugiej zaś, to pozwany sam wyraził zgodę na urlopy wypoczynkowe podległych powodowi pracowników. Oczywiście pozwany „nie wysyłał” tych pracowników na zwolnienia lekarskie, ale nie sposób także przyjąć, aby taką siłą sprawczą dysponował powód. Nie sposób przy tym nie zauważyć, że grafiki przedłożone do akt obejmują również miesiąc sierpień, co prowadzi do wniosku, iż wnioskując o premię dla powoda J. S., a przyznając ją pozwany, mieli wiedzę odnośnie tego, że pracownicy oddelegowani na obiekty UM nie świadczą tam fizycznie pracy, z uwagi na swoją nieobecność. Pomimo tej wiedzy powód jednak premię otrzymał. W drugiej kolejności wskazać należy, że polegająca na przeniesieniu pracowników czynność polegała w istocie na przepisaniu (przeniesieniu) przez powoda w systemie pracowników z jednego obiektu na drugi, co też powód uczynił (okoliczność bezsporna). B. D. nie miał natomiast wpływu na to, czy przeniesiony pracownik stawi się w nowym miejscu pracy. Nie sposób przecież wymagać od powoda, aby przymusił podległe mu osoby do pracy na obiektach UM. Jedyne co powód mógł uczynić, to wpisać podległe mu osoby do grafik na obiektach UM i z tego zadania wywiązał się, na co wskazuje zresztą przyznana mu z tego tytułu premia. W tym miejscu odnieść należy się do sformułowanych przez pozwanego zarzutów, jakoby powód namawiał pracowników do zmiany pracodawcy, co miało umożliwić im kontynuowanie pracy w ramach obiektów UŁ. Pierwsze co rzuca się w oczy, to ogólnikowość tychże zarzutów i brak poparcia ich jakimikolwiek dowodami. Doskonałą egzemplifikacją tej oceny są informacyjne wyjaśnienia prezesa pozwanej spółki, która powołuje się wyłącznie na „pogłoski, że powód na początku września jeździł po obiektach i agitował pracowników do przejścia do nowej firmy”, nie wiadomo jednak przez kogo i w jakich okolicznościach szerzone, a także na swoje przypuszczenie, „że dane które posiadał powód, czyli imię i nazwisko i numer telefonu, mógł je wykorzystać”. W istocie zatem pozwany opiera się wyłącznie na supozycjach, które nie zostały w sprawie potwierdzone. Żaden bowiem z zeznających w sprawie świadków nie podnosił, aby był nagabywany przez powoda do zmiany pracodawcy. Wbrew twierdzeniom strony pozwanej wniosku takiego nie można wysnuć w szczególności z depozycji R. S.. Świadek ten zeznał bowiem, iż sam zapytał powoda, jaka jest jego dalsza przyszłość w pozwanej firmie i wówczas powód odparł, że nie musi się martwić, bo jest możliwość pracy w nowej firmie. Przytoczonej wypowiedzi powoda nie sposób jednak postrzegać, jako próba agitacji na rzecz innego podmiotu. Po pierwsze to nie powód zainicjował przedmiotową rozmowę, po drugie jego odpowiedź wskazywała wyłącznie na możliwość przejścia do konkurencji, co jednak traktować należy jako wskazanie pewnej opcji, nie zaś namowę. Co przy tym istotne, R. S. sam podnosił, iż praktyką w firmach ochroniarskich jest to, że przy zmianie podmiotu ochraniającego dany obiekt, jego przedstawiciele kontaktują się z dotychczasowymi pracownikami ochrony na tym obiekcie i proponują im pozostanie w nim, tyle, że już w ramach zatrudnienia u innego pracodawcy. W rozmowie ze świadkiem powód wskazał zatem na możliwości, które doskonale były znane pracownikom pozwanego. W ocenie Sądu nawet jeśli założyć, choć brak jest ku temu dowodów, że powód informację taką przekazał również innym podległym mu osobom w ramach toczonych z nimi rozmów, to postrzeganie takiej informacji w kategoriach sugestii, zachęty, jest zbyt daleko idącym wnioskiem. Powtórzenia wymaga w tym miejscu, że żaden ze świadków, w tym R. S., nie podnosił, aby powód namawiał go do zmiany pracodawcy. Relevantne jest przy tym zwrócenie uwagi na reakcję pracowników pozwanego ochraniających obiekty UŁ na przekazaną im informację o konieczności przejścia na obiekty UM. Otóż większość z tych pracowników nie wyraziła zgody na takie przejście pomimo, że były z nimi prowadzone, także przez powoda, stosowne rozmowy, a rozmówcy, w tym powód, namawiali podległe im osoby do przejścia na nowe obiekty. Na toczenie takich rozmów wskazywał przy tym nie tylko powód, ale także świadkowie R. T. i J. S., a więc osoby, które nie miały żadnych podstaw, aby zeznawać na korzyść powoda. Powyższe implikuje konstatację, że powód nie tylko dokonał przeniesienia osób w stosownych grafikach, ale nadto odbył z podległymi mu pracownikami rozmowy, których celem było namówienie ich do przejścia na obiekty UM. Należy przy tym zwrócić uwagę na tę część zeznań J. S., w których podnosi on, że informował on zarząd pozwanej firmy o tym, że pracownicy nie chcą przejść na UM. Depozycje świadka pokazują bowiem dosadnie nie tylko to, iż pozwany miał świadomość istniejącego problemu, ale przede wszystkim, iż niechęć pracowników ochrony nie była wypadkową rzekomych nieuczynnych działań powoda, ale przegranej przetargu i decyzji samego pozwanego o przeniesieniu ludzi na inny obiekt. Innymi słowy to działania pozwanego, a nie powoda, były impulsem dla podległych powodowi pracowników do podjęcia decyzji o wzięciu urlopu, czy też skorzystaniu ze zwolnienia lekarskiego. Co się zaś tyczy decyzji samego powoda, który w dniu 20 września 2017 roku zwrócił się do pozwanego o rozwiązanie umowy z końcem miesiąca, to nie mogła ona stanowić podstawy do rozwiązania umowy w trybie natychmiastowym, powód miał bowiem prawo podjąć decyzję o rozpoczęciu pracy u innego pracodawcy, zwłaszcza, jeśli zależało mu na utrzymaniu

stanowiska na dotychczasowym obiekcie. Wyjaśnić wreszcie należy, że za ważne powody rozwiązania umowy, z oczywistych względów, nie może być także przyjęte nierozliczenie się przez powoda z pobranych dzienników zmian. Nawet jeśli przyjąć, że powód miał obowiązek zdać dzienniki pozostałe na podległych mu obiektach, to powinność taka była następstwem rozwiązania umowy zlecenia, a więc nie mogła stanowić jednocześnie przesłanki tegoż rozwiązania. Jedynie zatem na marginesie podniesienia wymaga, że jak wskazał m.in. J. S., powód z datą rozwiązania umowy utracił możliwość wstępu na obiekty UŁ, a przez to nie mógł fizycznie zwrócić pozostałego na tych obiektach wyposażenia oraz dzienników. Jednocześnie, w październiku 2017 roku i lutym 2018 roku, powód powiadomił pozwanego o odnalezieniu na obiektach kilkunastu sztuk dzienników zmian, które następnie zwrócił pozwanemu. Odnośnie zaś zarekwirowania przez K. K. dwóch dzienników, które należały do pozwanego, a na okładkach których logo pozwanego zostało zaklejone logiem nowej firmy ochraniającej obiekty UŁ i które to dzienniki powód przekazał do wykorzystania nowemu ochroniarzowi, wyjaśnienia wymaga, iż pozwany nie przedstawił żadnego dowodu, iż to powód zakleił logo pozwanego. Wskazać wreszcie należy, że chronologia zdarzeń pozwala na wysnucie przypuszczenia, iż rozwiązanie umowy z powodem było w istocie efektem złożonego przezeń wniosku o wcześniejsze rozwiązanie umowy, brak jest bowiem przesłanek do przyjęcia, aby przed dniem 20 września 2017 roku pozwany podważał rzetelność pracy powoda. Na koniec zauważenia wymaga również, iż uzasadnienie sprzeciwu od nakazu zapłaty daje podstawę do wniosku, że pozwany nie tyle miał pretensje o odejście swoich pracowników do konkurencji, a o to, że odeszli, bądź też zamierzali odejść pracownicy niepełnosprawni, z tytułu których otrzymywał on dofinansowanie. Można jedynie się zastanawiać, czy gdyby prośbę o rozwiązanie umowy złożyły osoby, z tytułu których pozwany nie otrzymywał dofinansowania, umowa z powodem zostałaby rozwiązana w trybie natychmiastowym. Oczywiście negatywna odpowiedź na to pytanie podważałaby całkowicie przywoływaną przez pozwanego argumentację na okoliczność utraty zaufania do powoda.

Reasumując Sąd doszedł do przekonania, że powód zdołał wykazać (art. 6 k.c., art. 232 k.p.c.), iż pozwany rozwiązał z nim umowę zlecenia z dnia 29 grudnia 2016 roku bez ważnego powodu. Powód udowodnił, że prawidłowo wykonywał zleczone mu czynności, a nadto, że podjęte przez niego działania względem podległych mu pracowników nie mogły skutkować uzasadnioną okolicznościami utratą zaufania pozwanego. Skoro tak, to po stronie B. D. ukonstytuowało się uprawnienie do żądania naprawienia szkody, na którą złożyło się utracone wynagrodzenie za niewykonaną część czynności przypadających na okres od 22 do 30 września 2017 roku, w tym premia w kwocie 275 zł brutto. Premia ta była należna obligatoryjnie w sytuacji, w której pozwany nie zgłaszał uwag odnośnie czynności wykonanych przez powoda, o czym zaś była mowa, brak było obiektywnych przesłanek do tego, aby takie uwagi były zgłoszone.

Mając powyższe na uwadze Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.275 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 16 października 2017 roku do dnia zapłaty.

M.-prawną podstawę roszczenia odsetkowego powoda stanowi przepis art. 481 § 1 k.c., zgodnie z treścią którego jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Wskazany przepis art. 481 k.c. obciąża dłużnika obowiązkiem zapłaty odsetek bez względu na przyczyny uchybienia terminu płatności sumy głównej. Sam fakt opóźnienia przesądza, że wierzycielowi należą się odsetki. Dłużnik jest zobowiązany uiścić je, choćby nie dopuścił się zwłoki w rozumieniu art. 476 k.c., a zatem nawet w przypadku, gdy opóźnienie jest następstwem okoliczności, za które nie ponosi odpowiedzialności i choćby wierzyciel nie doznał szkody. Odpowiedzialność dłużnika za ustawowe odsetki w terminie płatności ma zatem charakter obiektywny. Do jej powstania jedynym warunkiem niezbędnym jest powstanie opóźnienia w terminie płatności.

O kosztach procesu rozstrzygnięto w oparciu o treść art. 98 k.p.c. Strona powodowa wygrała sprawę w całości, a zatem należy się jej od pozwanego zwrot kosztów procesu w pełnej wysokości. Na koszty poniesione przez powoda złożyła się wyłącznie opłata od pozwu w kwocie 100 zł.

Mając na uwadze powyższe, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 100 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Ponadto, na podstawie art. 80 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Sąd nakazał zwrócić z

funduszy Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Widzewa w Łodzi na rzecz powoda kwotę 14 zł tytułem nadpłaconej opłaty sądowej od pozwu.