

Sygn. akt IV P 165/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 grudnia 2018r.

Sąd Rejonowy w Mikołowie IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agata Witkowska

Ławnicy: Halina Adamus, Stanisław Waletko

Protokolant: Agnieszka Stasiak

po rozpoznaniu w dniu 22 listopada 2018r.

sprawy z powództwa M. Z.

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

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1. umarza postępowanie co do kwoty 7330 zł (siedem tysięcy trzysta trzydzieści złotych);
2. w pozostałym zakresie powództwo oddala;
3. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania.

Halina Adamus SSR Agata Witkowska Stanisław Waletko

Sygn. akt IV P 165/17

UZASADNIENIE

Powód M. Z. w pozwie skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu (k.79) wniósł o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kwoty 32 670 zł. brutto tytułem odszkodowania z tytułu bezprawnego i nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu żądania wskazał, że podjął pracę w pozwanej spółce w dniu 1 września 2016r., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Doradcy Zarządu. Od dnia 1 grudnia 2016r. pracuje na stanowisku Doradcy Prezesa Zarządu. Od dnia 17 lutego 2017r. został Kierownikiem Biura Logistyki. W dniu 6 października 2017r. pozwany złożył mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał utratę zaufania do powoda jako Kierownika Biura Logistyki, wynikającą z niezadowolającej oceny pracy i sposobu realizowania obowiązków. Wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane zostało z naruszeniem przepisów prawa regulujących tryb wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Pracodawca nie dopełnił koniecznego obowiązku konsultacji związkowej poprzedzającej złożenie oświadczenia pracownikowi. Wskazał, że pracodawca nie przeprowadził prawidłowej konsultacji związkowej, albowiem nie wystąpił o informacje w trybie art. 30 ust. 2¹ ustawy związkowej celem ustalenia statusu pracownika z punktu widzenia obrony związkowej. Wskazał, że żaden z przedstawionych przez pozwaną „przejawów” uzasadniających utratę zaufania nie

jest prawdziwy i nie uzasadnia wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Odnosząc się do pierwszej okoliczności wskazał, że jako Kierownik Biura Logistyki pozostawał w relacjach służbowych z wieloma pracownikami pozwanej. Wskazał, że był pracownikiem wymagającym wobec podwładnych oczekując od nich należytego wykonywania zadań, systematyczności i dokładności w pracy. Rozległość zakresu obowiązków Biura Logistyki wymagała też w niektórych przypadkach asertywnych zachowań powoda, koniecznych jednakże dla sprawnego zarządzania i ochrony interesów pracodawcy, zwłaszcza w sytuacji niedoboru zatrudnienia w D. Logistyki. Wskazał, że zarzut dotyczący „zburzenia” dobrych relacji z przedstawicielami firmy (...) jest dla niego niezrozumiały. Pracodawca nigdy wcześniej nie informował go o jakichkolwiek zastrzeżeniach co do wykonywanej przez niego pracy oraz „komunikacji” z pracownikami i kontrahentami pozwanej spółki. Pozwany przedstawił mu zarzut nieprawidłowej weryfikacji dokumentów PZ powodujący rozbieżności w systemie księgowym, a nadto niewłaściwy, agresywny stosunek wobec pracowników księgowości i lekceważenie próśb o wyjaśnienie wątpliwości. Wskazał, że zarzut ten jest nieprawdziwy. Ustalenie rzeczywistego stanu przez pracowników księgowości utrudniała nie osoba powoda, ale ilość równolegle biegnących tematów, na dodatek rozbitych na dwa zakłady i dwie aplikacje magazynowe. Dodatkowo osoba wystawiająca dokumenty PZ przed powstaniem Biura Logistyki nie weszła w jego skład, tylko została pracownikiem Wydziału Produkcji. Podobnie nieprawdziwy jest zarzut opisany w punkcie 3 zarzucający mu brak wiedzy na temat obowiązujących w spółce procedur i wynikających z nich odpowiedzialności poszczególnych działów spółki, czego przejawem miało być obciążenie odpowiedzialnością za niewychwycenie złej granulacji zrębek drewna Pana D. G. (1), w sytuacji gdy odpowiedzialność w tym zakresie spoczywa na D. Kontroli Jakości. Wskazał, że D. G. (1) był jego podwładnym. Wskazał, że skoro D. G. (1) był odpowiedzialny za gospodarkę surowcami na składowiskach to również może zasygnalizować widoczne gołym okiem złą jakość surowca bez czekania na wykonanie szczegółowej analizy przez D. Kontroli Jakości. Wobec pracownika nie zastosowano żadnych konsekwencji. Wyciągnięcie na bazie tego zdarzenia zarzutu o nieznanomości procedur w firmie i odpowiedzialności poszczególnych działów jest tendencyjne i nieuzasadnione. Bezzasadny jest także zarzut opisany w punkcie 4 zarzucający powodowi niską jakość wykonywanych zadań. Zarzut opóźnienia zamknięcia kwietnia był spowodowany głównie brakiem ceny zakupu, ponieważ faktura za dostawę chromu była wystawiona po wysyłce 1000 ton surowca. Brak ceny wymuszał na powodzie „trzymanie” dokumentu PZ w S. na statusie robocze. Chcąc mieć aktualne stany magazynowe powód musiał takie dokumenty zatwierdzić z szacunkową ceną. Gdy pojawiła się faktura, mógł wystawić dokument korygujący przyjętą cenę i tu pojawił się problem. Wycena magazynu surowcowego była ustawiona jako cena średnioważona. Każda wystawiana korekta ponownie uśredniała cenę tworząc automatycznie korekty dokumentów rozchodowych. Wystawianie korekty trwało bardzo długo i blokowało dla pozostałych użytkowników możliwość korzystania z tej aplikacji. Gdyby cena zakupu została podana wcześniej taka sytuacja nie miała by miejsca. Nadto wskazał, że niemiarodajna jest ocena kompetencji menadżerskich i podejmowania decyzji kadrowych zbudowana na braku wniosku o wypowiedzenie umowy o pracę Panu K. R. (1). Wymieniony był zatrudniony od 1 września 2017r. Niestety nie sprawdził się i już po dwóch tygodniach powód otrzymał w tej sprawie maila od Pana D.. Pracownik trzymał szansę na poprawę swojego podejścia do obowiązków. Po upływie kolejnych dwóch tygodni powód otrzymał informację, że sytuacja nie uległa poprawie. Nawal spraw bieżących plus przygotowywanie budżetów na przyszły rok spowodowały, że powód nie wystąpił z formalnym wnioskiem o zwolnienie z pracy Pana R.. W żadnym razie nie można tego interpretować jako działanie na rzecz dalszej pracy K. R. (1). Ostatecznie pracownik został zwolniony z pracy na wniosek Mistrza Zabezpieczenia (...). Przypadek ten nie może być dowodem na brak kompetencji menadżerskich powoda i brak umiejętności w zakresie podejmowania decyzji kadrowych. Odnośnie zarzutu z punktu 6 dotyczącego ważenia złomu miedziowego i zamieszczenia na platformie handlowej spółki ogłoszenia o ofercie sprzedaży 20 ton złomu zamiast 16 ton powód przyznał, że sytuacja taka miała miejsce. Wskazał, że nic mu nie wiadomo o jakichkolwiek negatywnych dla spółki konsekwencjach tego zdarzenia. Wskazał, że pracodawca nigdy wcześniej nie informował pracownika drogą oficjalną o jakichkolwiek zastrzeżeniach co do wykonywanej przez niego pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwana – (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, iż pozwana kwestionuje zawarty w pozwie zarzut rażącego naruszenia przez pozwaną przepisów prawa pracy w zakresie procedury rozwiązania umowy o pracę z powodem. Okolicznością bezsporną jest, że powód nie był członkiem związku zawodowego, ani też nie był reprezentowany przez jakąkolwiek organizację związkową funkcjonującą u pozwanej. Obowiązek zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę istnieje tylko w odniesieniu do tych pracowników, którzy są związkami związku zawodowego lub gdy zakładowa organizacja związkowa na ich wniosek wyraziła zgodę na obronę ich praw pracowniczych. Obowiązek konsultacji ze związkami zawodowymi zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony istnieje tylko wtedy, gdy pracownika reprezentuje zakładowa organizacja związkowa. Nadto pozwana podtrzymała zasadność przesłanek (przyczyn) wypowiedzenia umowy o pracę wymienionych w treści pisma pozwanej z dnia 6 października 2017r. Wskazała, że powód potwierdził zarzut z punktu 1, iż nie posiadał wiedzy na temat zasobu ludzkiego działu, co za tym idzie nie mógł prawidłowo zarządzać swoim działem. Treść odpowiedzi w tym zakresie świadczy, iż powód nie posiadał wiedzy, iż w Re A. pracuje w dziale DL 30 pracowników + 5 pracowników huty. Powód nie podejmował decyzji, lecz wymagał ich od swoich przełożonych między innymi. Nie znał też swoich pracowników, był konfliktowy. Powód podczas akceptowania dokumentów PZ nie sprawdzał ich zgodności z dokumentami dostawcy (WZ) co powodowało liczne błędy, stworzył również błędy. Powód nie obsługiwał programu GM.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód M. Z. był zatrudniony w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. od 1 września 2016r. Najpierw powód pracował na stanowisku Doradcy Zarządu na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 1 września 2016r. do 30 listopada 2016r. Następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Doradcy Zarządu, a od 16 lutego 2017r. na stanowisku Kierownika Biura Logistyki. (umowy o pracę k. 12, świadectwo pracy k. 13-14, umowa o pracę k. 15, aneks do umowy o pracę k. 16).

W dniu 6 października 2017r. powód otrzymał rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem (k. 17-19). Jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazano utratę zaufania do powoda jako Kierownika Biura Logistyki wynikającą z niezadowolającej oceny pracy i sposobu realizowania obowiązków spoczywających na Kierowniku Biura Logistyki przejawiająca się m. in. w:

1. Niewłaściwej komunikacji z pracownikami działu, pracownikami innych działów firmy, w tym D. Księgowości, Sprzedaży czy C., a także kontrahentami spółki (...). Pana sposób komunikacji spowodował, iż współpracownicy i kontrahenci nie chcą z Panem współpracować, a wręcz domagają się przydzielenia do kontaktu innego przedstawiciela spółki. Zburzenie dobrych relacji m.in. z przedstawicielami firmy (...) mogło narazić spółkę na utratę dobrego wizerunku w oczach przedstawicieli w/w firmy, a także wydłużenie terminu naprawy wagi samochodowej;
2. Nieprawidłowej weryfikacji dokumentacji PZ, czego wynikiem są powtarzające się co miesiąc rozbieżności w systemie księgowym. Ustalenie rzeczywistego stanu przez pracowników księgowości jest niezwykle uciążliwe z uwagi na Pana arogancką, wręcz agresywną komunikację i lekceważący stosunek do innych osób, w sytuacji gdy następuje zwrócenie się do Pana o wyjaśnienie wątpliwości.
3. Braku wiedzy na temat obowiązujących w firmie procedur i wynikającej z nich odpowiedzialności poszczególnych działów spółki, czego przejawem jest m.in. obciążenie odpowiedzialnością za niewychwycenie złej granulacji zrębek drewna Pana D. G. (2) z Pana D., w sytuacji gdy, zgodnie z obowiązującą procedurą odpowiedzialność w tym zakresie spoczywa na D. Kontroli Jakości.
4. Niska jakość wykonywanych przez Pana zadań przejawiająca się m.in. w budowaniu drzew projektowych z pominięciem ustalonych zasad i kryteriów, bez konsultacji ze specjalistami, w sytuacji, gdy obowiązki w tym zakresie nie należały nawet do Pana kompetencji. Skutkiem tego było opóźnienie zamknięcia miesiąca kwietnia 2017r. w projekcie FeSiCr z powodu baku wprowadzenia kont, problemy z istnieniem wielu surowców o innych nazwach, nieuwzględnianie istniejących kont analitycznych przypisanych do poszczególnych surowców/materiałów i nadawanie im przypadkowych numerów.

5. Braku kompetencji menadżerskich i umiejętności właściwego wdrożenia podejmowanych decyzji kadrowych wobec osób, które nie wypełniają w sposób należyty swoich obowiązków pracowniczych, mimo wniosku składanego przez bezpośredniego przełożonego w tym zakresie. Wobec braku złożenia stosownego wniosku do Zarządu spółki o wypowiedzenie umowy o pracę Panu K. R. (1), ostatecznie Mistrz Zabezpieczenia (...) był zmuszony interweniować u Członka Zarządu w celu uzyskania formalnej zgody na zwolnienie tego pracownika.

6. Zlecenie zamieszczenia na platformie handlowej ogłoszenia o sprzedaży złomu miedziowego przez spółkę (...) w dniu 10 sierpnia 2017r. zawierającego niezgodną ze stanem faktycznym informację o ilości złomu przeznaczonego do sprzedaży. W ogłoszeniu podano, iż ilość złomu do sprzedaży wynosi około 20 ton, w sytuacji gdy rzeczywista ilość złomu miedziowego, wykazana przez Pana K. R. (2) ds. (...) Magazynowej, w e-mail z dnia 9 sierpnia 2017r. ustalona na podstawie kwitów wagowych, wynosiła niecałe 16 ton i informację o takiej ilości otrzymał Pan od tej osoby. Takim działaniem nastąpiło wprowadzenie w błąd Kupującego. Naraził Pan tym samym spółkę (...) na utratę dobrego umienia jako wiarygodnego partnera biznesowego, a także na ryzyko posądzenia o popełnienie przestępstwa gospodarczego, a także inne roszczenia, w tym roszczenia majątkowe. Kupujący w momencie odbioru stwierdził niezgodność w ilości otrzymanej, a ilości którą kupił na podstawie ogłoszenia. W tej sytuacji Zarząd Re A. musiał interweniować i podejmować pilnie działania, aby zapobiec negatywnym konsekwencjom Pana zachowań.

powyższe Pana działania i zachowania powodują, iż dalsze zatrudnienie Pana na stanowisku Kierownika Biura Logistyki jest niemożliwe i mogłoby narazić spółkę na dalsze ryzyko nierzetelnego realizowania powierzonych zadań. Obowiązki Kierownika Biura Logistyki są jednymi z kluczowych do prowadzenia działalności biznesowej przez spółkę, a sposób ich wykonywania ma znaczący wpływ na wizerunek spółki. (dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem k. 17-19).

W pozwanej na stanowisku Dyrektora Produkcji jest zatrudniony M. K.. Do M. K. docierały skargi na powoda od pracowników. Skargi dotyczyły głównie zachowania powoda, traktowania pracowników nonszalancko. Pracownicy przychodzili do M. K. i prosili o interwencję bo np. kontakt powoda z firmami powodował zaognienie między firmą, a usługodawcą. (dowód: zeznania świadka M. K. k. 111-112, I. P. k. 99, Ł. S. k. 114-117).

W pozwanej codziennie były narady. Powód na naradach był czasem arogancki. Pracownicy D. Logistyki P. D. i D. G. (2) skarżyli się na powoda. Skarżyli się na trudną współpracę. (dowód: zeznania za stroną pozwaną J. S. k. 127-129).

Od marca 2017r., pracownicy wagi jaki i kierownik P. D. zwracali się bezpośrednio do Ł. S. by podjął decyzję i interweniował w stosunku do powoda w związku z jego zachowaniem w trakcie narad i spotkań. Ł. S. przeprowadzał rozmowy z powodem. (dowód: zeznania świadka Ł. S. k. 114-117).

Powód był osoba wybuchową. (dowód: zeznania świadka M. W. k. 101).

W okresie letnim 2017r. była awaria wagi i powód rozmawiał z pracownikiem serwisu celem szybkiego naprawienia wagi, ale ta rozmowa nie przyniosła zamierzonego skutku. Do M. K. przyszedł pracownik pozwanej D. G. (2) z prośbą aby ten podjął działania i załagodził sprawę. M. K. zadzwonił do szefa firmy (...) i uzgodnił z nim przyspieszone działania tj. naprawę wagi. Powód dosyć ostro potraktował pracowników firmy (...). Szef firmy (...) wskazywał że firma ma 48 godzin na reakcje i naprawę wagi. M. K. dzwonił do firmy (...) i w tym samym dniu przyjechał serwisant i waga została naprawiona. Nadto przedstawiciele firmy (...), która to firma obsługiwała hutę realizując transport prosili o spotkanie z M. K., gdyż na linii firma – powód nie mogli się dogadać w kwestiach umowy. (dowód: zeznania świadka M. K. k. 111-112).

Pracownik firmy (...) skarżył się na komunikację z powodem i poprosił o wyznaczenie do kontaktu inna osobę. (dowód: zeznania świadka Ł. S. k. 114-117).

W październiku 2017r. P. D. pracował w pozwanej na stanowisku Mistrza Zabezpieczenia (...). Powód był jego przełożonym. W D. Logistyki w tym okresie pracowało około 30 pracowników. W sierpniu 2017r. była sprzedaż złomu

miedzianego. Powód zlecił wystawienie na aukcję większą ilość złomu niż była rzeczywiście zważona i w momencie kiedy kontrahent przyjechał zorientował się że ilość jest dużo mniejsza. (dowód: zeznania świadka P. D. k. 96-98).

Za sprzedaż złomu miedzianego odpowiadał powód. Okazało się, że złomu jest mniej. Kontrahent chciał kupić 20 ton złomu a okazało się że złomu jest 16,8 tony. Powód w przetargu deklarował że jest 20 ton złomu miedzianego. (dowód: zeznania świadka Ł. S. k. 114-117).

Odnośnie wypowiedzenia umowy o pracę K. R. (1) P. D. dostał maila od K. G., z którego wynikało że pracownik nie nadaje się na to stanowisko. P. D. bądź K. G. napisali maila do powoda z informacją, jak K. R. (1) wykonuje pracę wraz z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę z tym pracownikiem. Pan R. był operatorem urządzeń. Pan R. był nieostrożnym pracownikiem np. źle zapinał kontenery, źle poruszał się na hali, wchodził pod urządzenia. Te informacje były przekazywane powodowi. Powód nie podjął żadnej decyzji w sprawie K. R. (1). Dopiero po interwencji u innego członka zarządu doszło do zwolnienia pracownika K. R. (1). (dowód: zeznania świadka P. D. k. 96-98, Ł. S. k. 114-117).

W programie finansowo - księgowym zostało założone drzewo katalogowe – indeks magazynowy bez przypisania do tych indeksów kont. Był kłopot z szybkim i prawidłowym zamknięciem miesiąca kwietnia 2017r. bo rozchody, które się dokonywały nie miały przypisanych kont księgowych. G. C. wysłał do powoda korespondencje mailową z prośbą o przypisanie tych kont. Otrzymał informację zwrotną, że powód się w tym nie za bardzo orientuje. G. C. zwrócił się z problemem informatyka, który obsługuje system. Konta zostały przypisane i można było zamknąć miesiąc kwiecień. (dowód: zeznania świadka G. C. k. 100-101).

Powołane wyżej dowody z dokumentów stanowiące podstawę ustaleń faktycznych są wiarygodne.

Nie budziły zastrzeżeń co do wiarygodności zeznania świadków: M. K., P. D., M. W., I. P., G. C. oraz za stronę pozwaną J. S. i na ich podstawie Sąd ustalił stan faktyczny.

Świadkowie wskazali w jaki sposób powód odnosił się do pracowników. Świadek M. K. opisał szczegółowo sytuację związaną z naprawą wagi.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Jeżeli chodzi o zarzut powoda, iż wypowiedzenie umowy o pracę dokonane zostało z naruszeniem przepisów prawa, gdyż zdaniem powoda pracodawca nie dopełnił obowiązku konsultacji związkowej. Należy wskazać, że zarzut ten nie zasługuje na uwzględnienie.

Bezsporne jest, że powód M. Z. nie był członkiem związku zawodowego, ani też nie był reprezentowany przez jakąkolwiek organizację związkową funkcjonującą u pozwanej. Obowiązek zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę istnieje tylko w odniesieniu do tych pracowników, którzy są członkami związku zawodowego lub gdy zakładowa organizacja związkowa na ich wniosek wyraziła zgodę na obronę ich praw pracowniczych (art. 23²k. p. oraz art. 30 ust. 1-2¹ u. z. z.). Obowiązek konsultacji ze związkami zawodowymi zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony istnieje tylko wtedy, gdy pracownika reprezentuje zakładowa organizacja związkowa.

Przypomnieć należy, że w uzasadnieniu uchwały z dnia 23 listopada 2001r., III ZP 16/01 (OSNAPiUS 2002 Nr 12, poz. 283) wskazano, że obowiązek zwrócenia się o informację jest subsydiarny (funkcjonalnie zależny) w stosunku do obowiązku przewidzianego w art. 38 k. p., bo skoro w określonej sytuacji pracodawca nie ma powinności zwracania się do zakładowej organizacji związkowej, gdyż pracownik (obiektywnie) nie jest reprezentowany przez taką organizację, to naruszenie powinności z art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1881) nie może być kwalifikowane jako naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Reprezentowanie pracownika przez zakładową organizację związkową jest elementem obiektywnym, zatem

naruszenie art. 38 k. p. nastąpiłoby tylko wówczas, gdyby pracodawca nie dokonał zawiadomienia, mimo że pracownik był reprezentowany przez tę organizację. (tak też postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2018r. II PK 196/17).

Także w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 21 listopada 2012r., III PZP 6/12 (OSNP 2013 nr 13-14, poz. 146) Sąd Najwyższy wskazał, że pracodawca może pominąć przedkonsultacyjną procedurę, gdy dysponuje wiedzą na temat objęcia lub nieobjęcia danego pracownika obroną związkową. Może też podjąć ryzyko pominięcia tej procedury i dokonać czynności z zakresu prawa pracy bez konsultacji, narażając się na wadliwość tej czynności (niezgodność z prawem), gdy okaże się, że pracownik był objęty ochroną.

Wypowiedzenie umowy o pracę okazało się również merytorycznie uzasadnione.

Zgodnie z art. 45 k. p. § 1. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepis o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

§ 2. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Zgodnie z art. 30 k. p. § 1. Umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron;
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta;
- 5) z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

§ 2. Umowa o pracę na okres próbny rozwiązuje się z upływem tego okresu, a przed jego upływem może być rozwiązana za wypowiedzeniem.

§ 2¹. Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.

§ 3. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

§ 4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

§ 5. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za uzasadnione, jeżeli jest podyktowane niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków. Podkreślić też należy, że przy rozstrzygnięciu o zasadności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zajmującemu

stanowisko kierownicze, należy stosować ostrzejsze kryteria oceny jego pracy. (por wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 października 2015r., II PK 265/14).

W kontekście przesłanek z art. 30 § 4 k. p. strona pozwana wykazała zasadność wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, zaś objęte nim przyczyny były prawdziwe.

W niniejszej sprawie doszło do uchybień po stronie powoda w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione. Zgodnie bowiem z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za uzasadnione, jeżeli jest podyktowane niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków. Podkreślić też należy, że przy rozstrzygnięciu o zasadności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zajmującemu stanowisko kierownicze, należy stosować ostrzejsze kryteria oceny jego pracy (zob. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 Nr 11, poz. 164; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 marca 1977r., I PRN 17/77, (...) 1987 nr 5, s. 70; z dnia 6 października 1998r., I PKN 373/98, OSNP 1999 Nr 21, poz. 68 oraz przywołany wyżej wyrok z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696).

Wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione nie tylko wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz była zbyt małej wagi, aby stanowić podstawę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, ale także wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W obu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) rodzi po stronie pracownika powstanie roszczeń określonych w art. 45 § 1 k. p. (por wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2015r., II PK 62/14).

W dniu 6 października 2017r. powód otrzymał rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Wskazane w oświadczeniu pozwanej przyczyny wypowiedzenia miały charakter przyczyn rzeczywistych. Przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie były zbyt błahе i uzasadniały tym samym rozwiązanie stosunku pracy.

Powód M. Z. nie wykonywał swoich obowiązków Kierownika D. Logistyki starannie i właściwie.

Znaczenie sądowej kontroli zasadności wypowiedzenia stosunku pracy wynika z brzmienia art. 45 k. p., który posługuje się klauzulą generalną "wypowiedzenia nieuzasadnionego", nie konkretyzując, jakie okoliczności uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Jak podkreśla się w doktrynie (por. np. J. Iwulski, W. Sanetra, Komentarz do Kodeksu pracy, LexisNexis 2009 U. Jackowiak (red.), M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka; M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza, 2004), pojęcie "wypowiedzenia nieuzasadnionego" jest sformułowaniem ogólnym, które pozostawia organowi stosującemu prawo znaczną swobodę w ocenie, czy w ściśle określonych okolicznościach konkretnej sprawy można stwierdzić, że wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione, czy też nie.

Pracodawca może wskazać w wypowiedzeniu jedną lub większą liczbę przyczyn uzasadniających – jego zdaniem – wypowiedzenie umowy o pracę. Tylko te z nich, które opierają się na faktach udowodnionych przez pracodawcę, podlegają ocenie sądu, czy są one dostatecznie ważne, aby uzasadniać wypowiedzenie. Przyjmując zatem, że przyczyny wypowiedzenia wskazane przez pracodawcę dzielą się na trzy grupy: przyczyny nierzeczywiste, czyli oparte na faktach nieudowodnionych przez niego; przyczyny udowodnione, lecz zbyt błahе, by uzasadnić wypowiedzenie, oraz przyczyny udowodnione odpowiednio doniosłe do uzasadnienia wypowiedzenia. Trzeba przy tym mieć na uwadze, że ostrość tego podziału ulega zamazaniu, gdyż kilka błahych przyczyn może być łączne zakwalifikowane jako przyczyna odpowiednio doniosła. Mogą one dotyczyć tylko pracownika lub tylko pracodawcy, względnie obu stron stosunku pracy. Te stwierdzenia wydają się bezsporne. (Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.98.21.94), J. K., M. E., LEX 2017) W razie wskazania większej liczby przyczyn do uznania wypowiedzenia umowy za uzasadnione „przyczyny zasadne muszą stanowić istotną proporcję wszystkich przyczyn ujętych przez pracodawcę w wypowiedzeniu”. Nie można bowiem aprobować sytuacji, w której pracodawca „zarzuca” pracownika

przyczynami, wskazując ich w wypowiedzeniu kilka lub kilkanaście i losowo liczy na to, że choć jedna okaże się prawdziwa, konkretna i jednocześnie zasadna. Sąd Najwyższy zastrzegł przy tym, że nie chodzi tu o wskazanie szeregu drobnych uchybień w sumie stanowiących uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy (Wyrok SN z dnia 16 czerwca 2011 r. I PK 222/10, LEX nr 1265551)

Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Aby uzasadnić wypowiedzenie stosunku pracy nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione, jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia. Z kolei obiektywna naganność zachowania pracownika, jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych. Znaczenie sądowej kontroli zasadności wypowiedzenia stosunku pracy wynika z brzmienia art. 45 k. p., który posługuje się klauzulą generalną "wypowiedzenia nieuzasadnionego", nie konkretyzując, jakie okoliczności uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Jak podkreśla się w doktrynie (por. np. J. Iwulski, W. Sanetra, Komentarz do Kodeksu pracy, LexisNexis 2009 U. Jackowiak (red.), M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka; M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza, 2004), pojęcie "wypowiedzenia nieuzasadnionego" jest sformułowaniem ogólnym, które pozostawia organowi stosującemu prawo znaczną swobodę w ocenie, czy w ściśle określonych okolicznościach konkretnej sprawy można stwierdzić, że wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione, czy też nie.

Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie.

Utrata zaufania pracodawcy do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę nawet wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy w określonym zachowaniu, jednakże obiektywnie nosi ono cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy - art. 100 § 2 pkt 4 k. p.

Utrata zaufania musi z czegoś wynikać - np. z określonego zachowania pracownika, obiektywnie wadliwego. I to te przyczyny utraty zaufania uzasadniają w istocie wypowiedzenie. Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie.

Wskazanie w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę utraty zaufania pracodawcy jako jego przyczyny tylko wtedy spełnia wymagania art. 30 § 4 k. p., jeżeli równocześnie podaje się okoliczności, które spowodowały tę utratę zaufania lub okoliczności te są wcześniej pracownikowi znane. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 grudnia 2004r., III Pk 68/04).

Powody utraty zaufania były czytelne i nie budziły wątpliwości co do rzeczywistych podstaw podjęcia przez pozwaną decyzji o złożeniu oświadczenia woli o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę.

W przedmiotowej sprawie pozwana w wypowiedzeniu umowy o pracę podała przyczyny jej rozwiązania. W ocenie Sądu przyczyny rozwiązania umowy o pracę wszystkie łącznie spełniają wymóg zasadności.

Podane przez pozwaną przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę były prawdziwe. Nie były to przyczyny błahе. Świadczenie opisał sposób komunikacji powoda z innymi pracownikami, który miał charakter nonszalancki. Również potwierdził się zarzut zamieszczenia na platformie sprzedażowej w sierpniu 2017r. oferty sprzedaży złomu miedziowego w ilości 20 ton, podczas gdy faktycznie było 16,8 tony złomu miedziowego. Potwierdziła się również sytuacja i brak reakcji powoda na informacje od pracowników K. G. i P. D. odnośnie braku reakcji powoda w sprawie zwolnienia pracownika K. R. (1).

Zgodnie z zawartą w art. 6 k.c. regułą rozkładu ciężaru dowodu, w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i jej zasadności, obowiązek wykazania owej przyczyny spoczywa na pracodawcy, który podając pracownikowi określony powód swojej decyzji, wywodzi skutki prawne z faktów przytoczonych w pisemnym oświadczeniu woli. Natomiast pracownika obciąża dowód, iż przyczyna ta jest nieprawdziwa albo nie stanowi dostatecznego usprawiedliwienia dla decyzji pracodawcy, bądź też wypowiedzenie narusza zasady współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 września 1977r., I PRN 17/77, (...) 1978 nr 5, s. 70). Wskazana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia ma być konkretna i zarazem uzasadniona w subiektywnym przekonaniu pracodawcy, natomiast wyrok sądu zawiera ocenę, czy taka jest też obiektywnie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNAPiUS 2000 Nr 23, poz. 858).

Powód ograniczył powództwo do kwoty 32 670 zł., a w pozostałym zakresie cofnął powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia.

Powyzszą czynność uznano za prawnie skuteczną i nie naruszającą usprawiedliwionego interesu pracownika, stąd orzeczono, jak w punkcie 1 na podstawie art. 355 § 1 k. p. c.

W pozostałym zakresie powództwo oddalono.

O kosztach sądowych rozstrzygnięto na mocy art. 98 § 1 k. p. c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2005 r. Nr 167 poz. 1398 ze zm.). Na koszty w kwocie 180 zł. składa się wynagrodzenie pełnomocnika. Wysokość stawki wynagrodzenia pełnomocnika Sąd ustalił w oparciu o §9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2012r.III PZ 13/11). Należy dodać, że zgodnie z uchwałą 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (OSNP 2011, nr 21-22, poz. 268, LEX nr 707475), mającej moc zasady prawnej, stawka wynagrodzenia radcowskiego określona obecnie w § 9 ust. 1 pkt 1 znajduje odpowiednie zastosowanie w sprawach o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 k. p., zaś wyrażona w tej uchwale argumentacja jest aktualna również w przypadku odszkodowań dochodzonych na podstawie art. 45 § 1 k. p.