

Sygn. akt IV P 68/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 grudnia 2020 r.

Sąd Rejonowy w Inowrocławiu IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Alicja Lisiecka
Ławnicy:	Danuta Pater Michał Walczak
Protokolant:	starszy sekretarz sądowy Małgorzata Stanisł

po rozpoznaniu w dniu 14 grudnia 2020 r. w Inowrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **A. K.**

przeciwko **Przedsiębiorstwu (...) Sp. z o.o. w G.**

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

1. przywraca powoda A. K. do pracy w pozwanym Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o. o. w G. na dotychczasowe warunki płacy i pracy,
2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 3.513,60 zł (trzy tysiące pięćset trzynaście złotych 60/100) brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy – pod warunkiem zgłoszenia przez powoda gotowości podjęcia pracy w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się niniejszego wyroku,
3. w pozostałej części powództwo oddala,
4. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego w Inowrocławiu kwotę 2.293,20 zł (dwa tysiące dwieście dziewięćdziesiąt trzy złote 20/100) tytułem zwrotu kosztów sądowych, od uiszczenia których z mocy ustawy zwolniony był powód,
5. pozostałą częścią kosztów sądowych, od uiszczenia których z mocy ustawy zwolniony był powód obciąża Skarb Państwa,
6. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 820,80 zł (osiemset dwadzieścia złotych 80/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sędzia

Alicja Lisiecka

Ławnik Ławnik

Danuta Pater Michał Walczak

Sygn. akt IV P 68/20

UZASADNIENIE

Powód A. K. w pozwie wniesionym do Sądu Rejonowego w Inowrocławiu w dniu 17 sierpnia 2020r. i skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Sp. z o.o. w G. domagał się:

- uznania za bezskuteczne, dokonanego przez pozwanego pismem z dnia 27 lipca 2020r., wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 31 maja 2000r., a po upływie okresu wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy- przywrócenia do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy,
- zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz kwoty 3.600,00zł. brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia upływu okresu wypowiedzenia,
- nałożenia na pozwanego obowiązku dalszego zatrudnienia powoda do czasu prawomocnego zakończenia niniejszego postępowania oraz
- zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych lub według przedstawionego przed zamknięciem rozprawy spisu tychże kosztów.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powód podał, że na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 31 maja 2000r. zatrudniony został w pozwanym Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. w G., gdzie- w pełnym wymiarze godzin, w dziale gospodarki komunalnej- wykonywał obowiązki kierowcy. Mimo, iż powód w okresie swojego, ponad 20-letniego, zatrudnienia, nigdy nie spotkał się z zastrzeżeniami pracodawcy co do sposobu i jakości świadczonej pracy, nigdy nie był karany dyscyplinarnie, a wręcz przeciwnie- wielokrotnie otrzymywał od pozwanego nagrody za wykonywanie z zaangażowaniem przypisanych mu prac oraz zadań, Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. w G., pismem z dnia 27 lipca 2020r., doręczonym powodowi w tym samym dniu, rozwiązało z A. K. umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, jako przyczyny wskazując: utratę zaufania pozwanego do powoda, a także brak przestrzegania przez A. K. ustalonego czasu pracy oraz brak po stronie powoda dbałości o dobro zakładu pracy, w tym mienie pracodawcy.

Z dalszej części wypowiedzenia wynikało, iż powyższe przyczyny wiązały się z nierzetelnym i nieuczciwym wykonywaniem przez powoda powierzonych mu obowiązków pracowniczych, nieprzestrzeganiem przez niego czasu pracy, co objawiało się notorycznym przedłużaniem- nawet do 60 minut- przerwy śniadaniowej, korzystaniem przez powoda z nieuzasadnionych, dodatkowych przerw w pracy trwających nawet do 45 minut, wielokrotnym przebywaniem w czasie pracy w domu, załatwianiem przez powoda- w czasie przeznaczonym na pracę-spraw prywatnych, wykorzystywaniem sprzętu służbowego do celów prywatnych i dysponowaniem mieniem gminnym bez uzgodnienia z przełożonymi. Niezależnie od powyższego pozwany pracodawca, w oświadczeniu z dnia 27 lipca 2020r. o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, porównując dzienną ilość wywiezionych przez A. K. i innych pracowników beczek z nieczystościami płynnymi, wytknął powodowi, iż ten powierzone mu zadania wykonywał w sposób powolny i nieefektywny, a nadto działał destrukcyjnie i sabotował efektywne wykonywanie obowiązków przez innych pracowników, dolewał nieznanych substancji do baku powierzonego mu pojazdu i manipulował przy nim nieatestowanymi przedmiotami, naruszał przepisy bhp i p/poż. poprzez przechowywanie niebezpiecznych substancji ropopochodnych w garażu oraz mało rzetelnie rozliczał karty paliwowe.

Powód podkreślił, że wskazane przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy były w części bezzasadne i nieprawdziwe, a w części tak zdawkowe, ogólne, nieskonkretyzowane i niezrozumiałe, że skłoniły go do zwrócenia

się do pracodawcy o wydanie kopii uzasadnienia przedmiotowego wypowiedzenia. W odpowiedzi A. K. otrzymał od pozwanego, nieokazywane mu wcześniej, kserokopie dokumentów stanowiących podstawę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, tj. kopie notatek służbowych, zdjęć i wydruków, z których wynikać miały przyczyny wypowiedzenia powodowi stosunku pracy. Po zapoznaniu się z ich treścią powód doszedł do wniosku, iż dokonane przez Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. w G. wypowiedzenie łączącej strony umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 27 lipca 2020r. było wadliwe albowiem nie zawierało zasadnych, konkretnych i prawdziwych przyczyn rozwiązania umowy o pracę, a dodatkowo było zbyt ogólne, wieloznaczne, wynikało z arbitralnych ocen i osobistych uprzedzeń wobec powoda prezentowanych przez jego bezpośrednich przełożonych, a co za tym idzie – w pełni uzasadniało wniesienie do Sądu Pracy niniejszego odwołania i domagania się sformułowanych w nim roszczeń, jako i celowych, i możliwych do spełnienia przez stronę pozwaną (k. 2-7).

Pozwane Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. w G. wniosło o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew z dnia 25 sierpnia 2020r. (k. 78-87) pozwana Spółka wskazała, że stawiane przez powoda w pozwie zarzuty są w całości bezzasadne albowiem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, którymi były: 1)- utrata zaufania pozwanego do powoda, 2)- brak przestrzegania przez A. K. ustalonego czasu pracy oraz 3)- brak po stronie powoda dbałości o dobro zakładu pracy, w tym mienie pracodawcy, zostały jednoznacznie przez stronę pozwaną wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 27 lipca 2020r., są także konkretne i rzeczywiste.

Niezależnie od powyższego pozwany podkreślił, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem stanowi normalny i typowy sposób jednostronnego zakończenia stosunku pracy na czas nieokreślony, a wypowiedzenie jest w istocie rzeczą przewidzianą przez prawo pracy instrumentem polityki personalnej w zakładzie pracy, służącym prawidłowemu doborowi pracowników do zadań zakładu. Każdy pracownik zatrudniony w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, także powód, powinien mieć świadomość i liczyć się z tym, że pracodawca, z przyczyn leżących po stronie pracownika lub zakładu pracy, może rozwiązać z nim umowę o pracę w trybie wypowiedzenia, a rozwiązaniu powyższemu nie muszą towarzyszyć żadne szczególne i wyjątkowe okoliczności lub szczególnie naganne zachowanie pracownika. Wskazana w wypowiedzeniu przyczyna zakończenia współpracy między pracodawcą a pracownikiem także nie musi mieć szczególnej wagi, ani nadzwyczajnej doniosłości. W ocenie strony pozwanej w działaniach Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w G. nie sposób dopatrzeć się naruszenia przepisów prawa, a dokonane wobec A. K. wypowiedzenie bezterminowego stosunku pracy było prawidłowe i w pełni uzasadnione, co w konsekwencji winno skutkować oddaleniem powództwa na koszt powoda.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. K. został zatrudniony u poprzednika prawnego pozwanego od dnia 30 sierpnia 1999r., a od dnia 1 czerwca 2000r. - na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 31 maja 2000r., w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na stanowisku robotnika gospodarczego, następnie na stanowisku dozorca wysypiska śmieci i od dnia 1 listopada 2004r. - na stanowisku robotnika gospodarczego, kierowcy-operatora maszyn specjalnych.

Warunkiem zatrudnienia na w/wym. stanowiskach było legitymowanie się przez kandydata do zatrudnienia wykształceniem zawodowym. Powód ten wymóg spełniał.

(dowód -umowy o pracę k.B-3, k. B-7, k. B-9 akt osobowych powoda, porozumienie zmieniające warunki pracy.-k. B-37, k. B-44 akt osobowych powoda)

Strukturalnie ostatnio zajmowane stanowisko pracy powoda- robotnik gospodarczy, kierowca-operator maszyn specjalnych - przypisane było do D. (...), którego kierownikiem i jednocześnie bezpośrednim przełożonym A. K., od 2002r., pozostawał G. C..

W dniu 1 kwietnia 2017r. G. C. przeszedł na emeryturę. Jednocześnie doszło do połączenia D. (...) z D. (...) w jeden D. (...), którego kierownikiem został dotychczasowy kierownik D.(...), zatrudniony w pozwanej Spółce od 1992r. - T. Z. , a jego zastępcą - M. K. (1), pracownik strony pozwanej od 2008r.

Zarówno Kierownik D. (...) -T. Z., jak i jego zastępcą-M. K. (1) posiadają wykształcenie wyższe licencjackie. Zdobyli je zanim awansowali na w/wym. stanowiska kierownicze. M. K. (1) ukończył studia na kierunku zarządzanie transportem i logistyka, natomiast T. Z. -na kierunku elektromechanika.

(dowód- zeznania świadków: G. C.- k. 112-115, e-protokół z dnia 12.10.2020r.-min. 00:06:52- 00:58:03, T. Z.- k. 127-132, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min. 01:35:53-03:17:38, M. K. (1)-k.132-136, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min. 03:18: 37-04:35:52)

Do zakresu obowiązków powoda na stanowisku robotnika gospodarczego, kierowcy-operatora maszyn specjalnych należało w szczególności: obsługa pojazdów mechanicznych zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami i uprawnieniami, wykonywanie prac przy wywozie nieczystości stałych i płynnych, koszenie trawników, wykonywanie pracy przy rembaku, czyli przy obcinaniu gałęzi i konarów drzew oraz krzewów, sprzątanie placów, ulic, chodników i skwerów, usuwanie śniegu z chodników oraz likwidacja gołoledzi w okresie zimowym, utrzymywanie w należytym stanie powierzonego sprzętu i urządzeń, przestrzeganie zasad bhp i p/poż. przy wykonywanych pracach oraz wykonywanie innych poleceń kierownika D., brygadzysty Działu i Prezesa w sprawach dotyczących działalności D. (...).

Powód był jednym z czterech traktorzystów zatrudnionych w liczącym 30 pracowników D. (...) pozwanej Spółki. Swoje zadania pracownicze wykonywał na terenie miasta i gminy G., przy wykorzystaniu powierzonych mu dwóch ciągników- marki J. D. o nr rej. (...) oraz marki Z., nr. rej. (...), jak również dwóch przyczep, zamiatacza i kosiarki do trawy.

Okresowo, w zależności od potrzeb pozwanego, A. K. dokonywał wywozu nieczystości płynnych z położonych na terenie gminy G. gospodarstw domowych, posługując się przy tym podczepianą do ciągnika marki Z., tzw. małą beczką asenizacyjną o pojemności 4000m³.

(dowód- zakres czynności i obowiązków powoda na stanowisku robotnik gospodarczy, kierowca-operator maszyn specjalnych-k.B-69 akt osobowych powoda, zeznania świadków: G. C.- k. 112-115, e-protokół z dnia 12.10.2020r.-min. 00:06:52- 00:58:03, T. Z.- k. 127-132, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min. 01:35:53-03:17:38, M. K. (1)-k.132-136, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min. 03:18: 37-04:35:52, S. L.- k. 115-117, e-protokół z dnia 12.10.2020r.-min.00:59:15-01:36:30,W. P. -k. 120-122, e-protokół z dnia 12.10.2020r.-min. 00:01:20-00:25:13, B. P.-k. 153v.-154v., e-protokół z dnia 12.11.2020r.-min.00:59:42-01:32:06)

Powierzone powodowi traktory wyposażone były w nadajniki (...), które pozwalały nie tylko namierzyć i określić lokalizację przedmiotowych pojazdów, ale także informowały o uruchomieniu i pracy silnika. Przechowywane były w garażu na terenie pozwanej Spółki, zaś A. K.- w ramach swoich obowiązków – zobowiązany był utrzymywać je w należytym stanie oraz dbać o ład i porządek w garażu, jak również przestrzegać odpowiednich zasad bhp i p/poż. Nigdy nie miał z powyższym żadnych problemów.

(dowód- zakres czynności i obowiązków powoda na stanowisku robotnik gospodarczy, kierowca-operator maszyn specjalnych –k. B-69 akt osobowych powoda, zeznania świadków: G. C.- k. 112-115, e-protokół z dnia 12.10.2020r.-min. 00:06:52- 00:58:03, T. Z.- k. 127-132, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min. 01:35:53-03:17:38, M. K. (1)-k.132-136, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min. 03:18: 37-04:35:52, S. L.- k. 115-117, e-protokół z dnia 12.10.2020r.-min.00:59:15-01:36:30,W. P. -k. 120-122, e-protokół z dnia 12.10.2020r.-min. 00:01:20-00:25:13)

Powód pracował u strony pozwanej w systemie jednozmianowym, od godz. 7.00 do godz. 15.00.

W godz. 10.00-10.15, jak każdy pracownik Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w G., miał prawo skorzystać z wliczanej do czasu pracy przerwy śniadaniowej. W rzeczywistości przerwa śniadaniowa u pozwanego trwała dłużej, bo 30 minut i wynikało to z niepisanego, przyjętego i tolerowanego przez pracodawcę zwyczaju.

Pracownicy pozwanego wykorzystywali w/wym. przerwę w pracy na spożycie śniadania w usytuowanej na terenie „bazy”, tj. na terenie zakładu pracy, stołówce lub też- o ile czas przerwy śniadaniowej zastał ich w terenie, a pogoda na to pozwalała -na łonie natury. Miejsce, w którym pracownicy oddawali się przerwie śniadaniowej nie zostało przez pozwanego formalnie, w wewnętrzzakładowych przepisach, ustalone.

Nie było żadnych przeszkód ze strony pracodawcy, aby pracownicy wykonujący swoje zadania w terenie, na czas przerwy śniadaniowej, zjechali do bazy, skorzystali z ogólnie dostępnych łazienek i po wykonaniu czynności higieniczno-pielęgnacyjnych, przystąpili do konsumpcji drugiego śniadania.

Strona pozwana tolerowała także sytuacje, w których pracownicy pracujący w terenie, nie przerywali swoich obowiązków na czas przerwy śniadaniowej, tj. od godz. 10.00 do godz. 10.30, lecz korzystali z półgodzinnej przerwy śniadaniowej wcześniej, tj. przed przystąpieniem do wykonywania tych zadań lub dopiero po ich zakończeniu i po zjechaniu do „bazy”, najczęściej w okolicach godz. 12.00.

Ani czas, ani sposób korzystania przez pracowników pozwanej Spółki z przerwy śniadaniowej, zwłaszcza tej wykorzystywanej w terenie, nie były przez pozwanego kontrolowane.

(dowód- zeznania świadków: A. S.- k.151v.-153, e-protokół z dnia 12.11.2020r.-min.00:01:55-00:54:05, G. C.- k. 112-115, e-protokół z dnia 12.10.2020r.-min. 00:06:52- 00:58:03, T. Z.- k. 127-132, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min. 01:35:53-03:17:38, M. K. (1)-k.132-136, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min. 03:18: 37-04:35:52, S. L.- k. 115-117, e-protokół z dnia 12.10.2020r.-min.00:59:15-01:36:30,W. P. -k. 120-122, e-protokół z dnia 12.10.2020r.-min. 00:01:20-00:25:13, B. P.-k. 153v.-154v., e-protokół z dnia 12.11.2020r.-min.00:59:42-01:32:06)

Po zakończeniu przerwy śniadaniowej, pracownicy strony pozwanej wracali do swoich obowiązków. Zdarzały się sytuacje, kiedy po godz. 10.30 na „bazie” widywani byli pracownicy nie wykonujący przypisanych im zadań, jednak takie sytuacje były albo sporadyczne , albo uzasadnione. O ile były to sytuacje nie mające żadnego sensownego usprawiedliwienia, za każdym razem-po ustnej interwencji bezpośrednich przełożonych- dochodziło do ich eliminacji.

(dowód - zeznania świadków: A. S.- k.151v.-153, e-protokół z dnia 12.11.2020r.-min.00:01:55-00:54:05, G. C.- k. 112-115, e-protokół z dnia 12.10.2020r.-min. 00:06:52- 00:58:03, T. Z.- k. 127-132, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min. 01:35:53-03:17:38, M. K. (1)-k.132-136)

Powód A. K., w zależności od rodzaju wykonywanych w danym dniu zadań, pracował albo sam- jako traktorzysta ciągnący za pomocą przypisanego mu traktora przyczepę ze ściętym drewnem lub koszący trawniki doczepioną do ciągnika kosiarką, albo w 3-4 osobowej ekipie wykonującej pracę z rembakiem , albo też z pomocnikiem, jeżeli ich zadaniem było akurat opróżnienie szamb i odbiór nieczystości płynnych z terenów gospodarstw domowych przy użyciu beczki asenizacyjnej.

A. K. przypisane mu zadania wykonywał sprawnie i rzetelnie.

Jeżeli dochodziło do spowolnienia w jego pracy, co wynikało z cech osobowościowych powoda, czy też z jego czasowych ograniczeń wynikłych ze schorzeń kręgosłupa, wówczas bezpośredni przełożeni A. G. C., a po nim T. Z., ustnie zwracali mu na to zachowanie uwagę, po czym następowała poprawa w szybkości wykonywania prac przez powoda. Mimo wszystko, obaj- i G. C., i T. Z. - oceniali powoda pozytywnie, widzieli w nim dobrego pracownika.

Dokonując wywozu nieczystości płynnych , A. K. działał w oparciu o dzienne zlecenia opracowane przez Kierownika D. (...).

Określały one ilość punktów (średnio 5-6 dziennie), z których w danym dniu nastąpić miał odbiór nieczystości płynnych wraz z danymi personalnymi klientów, ich adresami oraz kontaktowymi numerami telefonów. Zlecenia powyższe nie wskazywały pojemności szamba, które miało podlegać opróżnieniu, przez co niemożliwe było dostosowanie do danego zlecenia odpowiedniej wielkości beczki asenizacyjnej- małej, o pojemności 4000m³ lub dużej, o pojemności 8000m³. Wysłanie małej beczki asenizacyjnej do opróżnienia szamba o dużej pojemności rodziło konieczność wykonania z jednego gospodarstwa domowego większej ilości kursów do punktu zlewnego.

Kierowca beczkowozu, przed udaniem się do klienta, od którego konkretnego dnia nastąpić miał odbiór nieczystości płynnych, zobowiązany był wykonać do niego telefon celem potwierdzenia obecności klienta na miejscu i ustalenia realnej możliwości dokonania opróżnienia przydomowego szamba.

Wspomniane wyżej, zdarzające się, dysproporcje między pojemnością wysłanych beczek a wielkością mających podlegać opróżnieniu szamb, jak również przeszkody konstrukcyjne (np. wąskie wjazdy na teren posesji) utrudniające już na miejscu dostęp do szamb pracownikom pozwanego, nierzadko powodowały spowolnienia w pracy kierowców beczkowozów i ich pomocników, w tym również powoda A. K.. Skutkiem powyższego było czasem niezrealizowanie wszystkich przewidzianych na dany dzień zleceń odbioru nieczystości płynnych. Wykonanie pozostałych zleceń kontynuowane było w następnym dniu roboczym.

W roku 2020 powód zaledwie 2-3 razy dokonywał odbioru nieczystości płynnych, przeważnie 1 raz w miesiącu, albowiem generalnie obciążony był innymi, zgodnymi z zakresem czynności, pracami, które wykonywał z polecenia swoich bezpośrednich przełożonych- T. Z. i M. K. (2). Koncentrował się na pracy w 4-osobowym zespole dokonującym wycinki gałęzi rembakiem, sprzątanii terenu gminy G. z gałęzi pozostałych po podkrzesaniu drzew oraz transporcie ściętych konarów i dostarczaniu ich na wysypisko w miejscowości K..

(dowód- zeznania świadków : G. C.- k. 112-115, e-protokół z dnia 12.10.2020r.-min. 00:06:52- 00:58:03, T. Z.- k. 127-132, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min. 01:35:53-03:17:38, M. K. (1)-k.132-136, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min. 03:18: 37-04:35:52, S. L.- k. 115-117, e-protokół z dnia 12.10.2020r.-min.00:59:15-01:36:30,W. P. -k. 120-122, e-protokół z dnia 12.10.2020r.-min. 00:01:20-00:25:13, B. P.-k. 153v.-154v., e-protokół z dnia 12.11.2020r.-min.00:59:42-01:32:06)

Drewno pochodzące z wycinki było traktowane jak odpad. Trafiało na wspomniane wcześniej wysypisko w K..

Od lat u pozwanego przyjęta była zasada i praktyka, iż za zgodą i wiedzą Kierownika D. (...) (obecnie - D. (...)) pracownicy tego działu, w tym powód, mogli zagospodarować ten odpad we własnym zakresie i na własne, prywatne potrzeby. Nie było jednak przyzwolenia - ani ze strony G. C., ani jego następcy - T. Z. - na wykorzystywanie przez pracowników D. (...), do przewozu ściętych gałęzi na prywatne potrzeby, sprzętu stanowiącego własność pozwanego. Wyjątkiem była sytuacja, kiedy odpad przewożony był przez pracowników strony pozwanej, z miejsca jego pozyskania na wysypisko w K., komunalnym ciągnikiem z przyczepą, a trasa przejazdu biegła przez miejscowość, w której mieszkał pracownik mający zgodę przełożonego na zagospodarowanie drewna z wycinki na własne potrzeby. Wówczas, po drodze, była możliwość pozostawienia tego drewna w miejscu zamieszkania takiego pracownika.

Osoby zatrudnione w D. (...), także powód A. K., miały pełną świadomość obowiązywania powyższych zasad i ustaleń i w związku z powyższym nie było potrzeby, aby pracownik zainteresowany zagospodarowaniem drewna stanowiącego odpad za każdym razem, kiedy pojawiła się taka możliwość, występował do kierownika D. o odpowiednią zgodę.

(dowód- zeznania świadków : G. C.- k. 112-115, e-protokół z dnia 12.10.2020r.-min. 00:06:52- 00:58:03, T. Z.- k. 127-132, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min. 01:35:53-03:17:38, M. K. (1)-k.132-136, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min. 03:18: 37-04:35:52, S. L.- k. 115-117, e-protokół z dnia 12.10.2020r.-min.00:59:15-01:36:30,W. P. -k. 120-122, e-protokół z dnia 12.10.2020r.-min. 00:01:20-00:25:13, B. P.-k. 153v.-154v., e-protokół z dnia 12.11.2020r.-min.00:59:42-01:32:06)

Powód, w zakres swoich czynności, jako kierowca- operator maszyn specjalnych, miał wpisany także obowiązek utrzymania powierzonego sprzętu i urządzeń w należyłym stanie oraz przestrzeganie zasad bhp i p/poż. przy wykonywanych pracach.

W powyższy obowiązek wpisywał się wymóg zatankowania zbiorników paliwa ciągników Z. i J. D. na (...), przy użyciu wydanej powodowi karty paliwowej i dokonaniu przez powoda wpisów w karcie drogowej prowadzonej dla danego pojazdu obejmujących: datę wpisu, stan licznika maszyny przy otrzymaniu przez jej kierowcę karty, czyli przed jej uruchomieniem, stan licznika maszyny przy zwrocie karty drogowej, czyli po zakończeniu pracy maszyny, ilość wypracowanych przez maszynę motogodzin (mth), stan paliwa w pojeździe przy otrzymaniu karty drogowej i przy jej zwrocie, normę zużycia paliwa przewidzianą dla danego pojazdu, faktyczne zużycie paliwa, zużycie paliwa wg normy, datę zakupu paliwa i jego ilość, stan licznika paliwa przy tankowaniu oraz tzw. przepał/oszczędności.

(dowód -karty drogowe powierzonego powodowi ciągnika marki J. D. nr rej (...) -k. 31-36, zeznania świadków : G. C.- k. 112-115, e-protokół z dnia 12.10.2020r.-min. 00:06:52- 00:58:03, T. Z.- k. 127-132, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min. 01:35:53-03:17:38, M. K. (1)-k.132-136, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min. 03:18: 37-04:35:52)

Norma zużycia paliwa dla ciągnika J. D. używanego przez powoda była, po jej ustaleniu w drodze zarządzenia Prezesa Zarządu pozwanej Spółki, sztywna. Wynosiła ona 3,7 l ON/mth i ostatnio została ustalona, obowiązującym od dnia 1 stycznia 2019r., zarządzeniem Prezesa Zarządu Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w G. nr (...) z dnia 19 grudnia 2018r.

(dowód- zarządzeni e Prezesa Zarządu Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w G. nr (...) z dnia 19 grudnia 2018r.-k. 165, zeznania świadka M. K. (1)-k.132-136, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min. 03:18: 37-04:35:52, przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Prezesa Zarządu-P. K.- k. 156v.-158, e-protokół z dnia 12.11.2020r.-min03:22:14-04:29:42)

Praca wykonywana przez powoda A. K., przy wykorzystaniu ciągnika J. D., była różnorodna i przez to determinowała różne zużycie paliwa w powyższym ciągniku. Podyktowane to było warunkami atmosferycznymi, obciążeniem sprzętu, prędkością i mocą pobieraną z W. Odbioru Moc.

(dowód- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Prezesa Zarządu-P. K.- k. 156v.-158, e-protokół z dnia 12.11.2020r.-min.03:22:14- 04:29:42)

Przez lata swojej pracy na rzecz pozwanego, powód nie wykazywał istotnych odchyłeń co do zużycia paliwa przez powierzone mu pojazdy i maszyny. Oszczędności w zużyciu oleju napędowego lub tzw. przepał, czyli spalanie przekraczające normę wynikającą z przywołanego wcześniej zarządzenia Prezesa Zarządu pozwanej Spółki, A. K. wykazywał sporadycznie, w granicach około 1-5 l podczas jednego tankowania. Choć odchylenia od normy podawane przez powoda były małe, a różnorodność wykonywanych przez niego prac duża i warunki, w jakich prace te się odbywały-odmienne, pozwany pracodawca nigdy nie miał żadnych uwag co do prawidłowości poczynań A. K.. Nigdy nie zarzucił powodowi, że wykazywane przez niego, oscylujące wokół normy, zużycie paliwa było wątpliwe i podejrzane, więcej- by sugerowało dokonywanie przez powoda kradzieży zakładowego paliwa.

(bezsporne)

Było również przyjęte i akceptowane przez pozwanego, że powód samodzielnie, we własnym zakresie, dokonywał drobnych napraw i usterek, które wystąpiły w przydzielonym mu sprzęcie.

Swego czasu, na potrzeby powyższych czynności, A. K. zobowiązany był wpisywać daty i rodzaj wykonanych napraw do specjalnych, prowadzonych w formie tabeli, kart remontowych. Mimo, iż pozwany odstąpił od powyższej praktyki, zasada pozostała niezmienna - drobne usterki i uszkodzenia naprawiali pracownicy, którym sprzęt został oddany do używania, większe – wyspecjalizowane warsztaty, punkty mechaniczne lub serwisowe.

Realizując powyższą zasadę powód, w maju 2020r. ,w zakładowym garażu dokonał naprawy ciekącego zbiornika paliwa w powierzonym mu ciągniku, poprzez zaślepienie powstałego w nim otworu, uprzednio spuszczac do plastikowej bańki znajdujący się w uszkodzonym zbiorniku olej napędowy. Po dokonaniu naprawy A. K. spuszczone paliwo ponownie wlał do baku traktora.

W garażu, w którym przechowywane były powierzone powodowi maszyny, powód utrzymywał ład i porządek, postępował zgodnie z zasadami bhp i p/pož., tym bardziej, że w powyższym zakresie pozostawał- tak, jak i inni pracownicy pozwanej Spółki-pod nadzorem i kontrolą zakładowego specjalisty ds. bhp i p/pož.

W garażu powód przechowywał także m.in. olej do konserwacji rozsiewacza soli, olej i elektrolity do akumulatora, worki big-bag oraz narzędzia służące do zaciągania paliwa ze zbiornika w celu kontroli jego jakości.

Nikt nigdy przez wszystkie lata pracy powoda u pozwanego, w tym także wspomniany, tzw. zakładowy bhp-owiec, nie miał jakichkolwiek uwag co do prawidłowości przestrzegania przez A. K. zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zasad przeciwpożarowych na zajmowanym przez powoda stanowisku pracy.

(dowód - zeznania świadków : G. C.- k. 112-115, e-protokół z dnia 12.10.2020r.-min. 00:06:52- 00:58:03, T. Z.- k. 127-132, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min. 01:35:53-03:17:38, M. K. (1)-k.132-136, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min. 03:18: 37-04:35:52, W. P. -k. 120-122, e-protokół z dnia 12.10.2020r.-min. 00:01:20-00:25:13, B. P.-k. 153v.-154v., e-protokół z dnia 12.11.2020r.-min.00:59:42-01:32:06, przesłuchanie powoda A. K.-k.154v.-156v., e-protokół z dnia 12.11.2020r.-min.01:32:50-03:22:14)

W 2018r. 51-letni A. K. ukończył liceum ogólnokształcące i zdał maturę, zdobywając w ten sposób średnie wykształcenie. Zachęcony bardzo dobrymi wynikami w nauce i mając wsparcie żony, podjął studia wyższe I stopnia w Wyższej Szkole (...) w B., na kierunku zarządzanie zasobami ludzkimi. Obecnie jest studentem III roku.

(dowód - świadectwo ukończenia przez powoda liceum ogólnokształcącego-k. 63-64, świadectwo dojrzałości powoda-k. 65, legitymacja studencka powoda-k. 66, zeznania świadka M. K. (3)-k.123-126, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min.00:27:17- 01:34:59, przesłuchanie powoda A. K.-k.154v.-156v., e-protokół z dnia 12.11.2020r.-min.01:32:50-03:22:14)

Rosządy personalne w pozwanej Spółce, odejście kierownika D. (...) na emeryturę, zmiany strukturalne polegające na połączeniu działów i utworzeniu jednego D. (...), objęcie stanowiska kierownika nowoutworzonego D. (...) przez 43-letniego T. Z. oraz awans niespełna 30-letniego M. K. (1), wcześniej kierowcy, magazyniera i kierownika robót na stanowisko zastępcy kierownika D. (...), w połączeniu z uzyskaniem przez powoda średniego wykształcenia oraz podjęciem studiów wyższych, zrodziły u A. K. nadzieję na awans stanowiskowy.

Powód, mając na uwadze swoje doświadczenie zawodowe, nabyte umiejętności, wieloletni staż pracy u pozwanego oraz znajomość specyfiki pracy w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. w G., wykazał zainteresowanie objęciem stanowiska specjalisty ds. napraw. Widział siebie również na stanowisku objętym przez M. K. (1)- zastępcy kierownika D. (...).

Powód swoje ambicje zawodowe wyartykułował podczas rozmowy z kierownikiem D. (...) - T. Z. oraz podczas spotkania w 2019r. z nowym Burmistrzem Miasta i Gminy G. -A. S., w latach 2011-2012 Prezesem Zarządu pozwanej Spółki.

W 2019r. powód odbył trzy spotkanie z Burmistrzem A. S.. Sam o nie zabiegał.

Celem tych wizyt była chęć przedstawienia przez powoda Burmistrzowi G. sytuacji, jaka zapanowała w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. w G. po zmianie Prezesa Zarządu, którym od dnia 1 stycznia 2019r. został P. K..

Powód uskarżał się A. S. na źle układające się relacje pracownicze, zwracał uwagę na błędne- w jego ocenie- decyzje obecnego kierownictwa strony pozwanej odnośnie napraw pojazdów, parkowania śmieciarek i zakupu stali na budowę

wiat, po zawyżonej- zdaniem powoda-cenie. Oczekiwał ze strony Burmistrza interwencji u Prezesa Zarządu strony pozwanej -P. K..

Burmistrz A. S., choć obiecał przedstawić postulaty powoda kierownictwu pozwanego, odesłał A. K. do Prezesa P. K.. Wskazał, że nie on jako Burmistrz winien być adresatem uwag i sugestii powoda, lecz Prezes Zarządu Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w G., do którego powód powinien kierować jakiegokolwiek zastrzeżenia odnośnie zarządzania pozwaną Spółką.

Powód postąpił zgodnie z zaleceniem Burmistrza, a Prezes P. K. postulaty A. K. przyjął do wiadomości, w tym zgłoszony przez powoda zamiar objęcia stanowiska specjalisty ds. napraw.

Stanowisko powyższe od 7 lat jest jednak obsadzone przez doświadczonego pracownika, legitymującego się kierunkowym wykształceniem zawodowym – rolnik-mechanizator.

Prezes P. K. nie dopatrył się potrzeby zastąpienia tego pracownika powodem, nie podzielił również twierdzeń powoda, iż obecne kierownictwo D. (...) nie zna się na mechanice pojazdów, a pozwana Spółka jest niewłaściwie zarządzana

(dowód- zeznania świadków: T. Z.- k. 127-132, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min. 01:35:53-03:17:38, M. K. (1)-k.132-136, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min. 03:18: 37-04:35:52, M. K. (3)-k.123-126, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min.00:27:17- 01:34:59, przesłuchanie powoda A. K.-k.154v.-156v., e-protokół z dnia 12.11.2020r.-min.01:32:50-03:22:14, przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Prezesa Zarządu-P. K.- k. 156v.-158, e-protokół z dnia 12.11.2020r.-min.03:22:14- 04:29:42)

Rozgoryczony i zawiedziony w swoich nadziejach i oczekiwaniach powód zmienił się.

Zaczął lekceważyć swojego bezpośredniego przełożonego -kierownika T. Z., głośno krytykował sposób wykonywania zadań pracowniczych przez swoich kolegów- współpracowników z D. (...), wytykał im błędy. Swoje obowiązki A. K. wykonywał jednak nadal i czynił to należycie.

(dowód- zeznania świadków: T. Z.- k. 127-132, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min. 01:35:53-03:17:38, M. K. (1)-k.132-136, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min. 03:18: 37-04:35:52, przesłuchanie powoda A. K.-k.154v.-156v., e-protokół z dnia 12.11.2020r.-min.01:32:50-03:22:14, przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Prezesa Zarządu-P. K.- k. 156v.-158, e-protokół z dnia 12.11.2020r.-min.03:22:14- 04:29:42)

Pogarszające się relacje między powodem a kierownikiem T. Z. oraz pozostałymi pracownikami D. (...), skłoniły T. Z. do rozmowy z Prezesem P. K..

Uzgodnili oni, iż należy bliżej przyjrzeć się prawidłowości i jakości pracy wykonywanej przez powoda.

P. K. polecił T. Z., aby on lub jego zastępca-M. K. (1) sporządzali notatki z ujawnionych u powoda nieprawidłowości i przedkładali je Prezesowi Zarządu strony pozwanej.

Efektom ustalonej i przyjętej taktyki było sporządzenie od lutego do lipca 2020r. przez T. Z. i M. K. (1) 10 notatek służbowych oraz dodatkowo - zainstalowanie w garażu powoda, na okres około 1 miesiąca, kamerki, której nagrania miałyby stanowić dowód kradzieży paliwa, o jaką podejrzewany był A. K. w kontekście niemal całkowitej, zgłaszanej przez niego w kartach drogowych, zgodności paliwa zatankowanego z paliwem zużyтым.

(dowód- notatki służbowe- k. 30, 37, 38, 39, 41, 42, 43,44, 47,51, zeznania świadków: T. Z.- k. 127-132, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min. 01:35:53-03:17:38 i M. K. (1)-k.132-136, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min. 03:18: 37-04:35:52, przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Prezesa Zarządu-P. K.- k. 156v.-158, e-protokół z dnia 12.11.2020r.-min.03:22:14- 04:29:42)

Powód nie miał świadomości o zainstalowaniu w użytkowanym przez niego garażu kamerki. Nie był także informowany przez swoich bezpośrednich przełożonych-T. Z. i M. K. (1) o fakcie sporządzania notatek służbowych i ich treści.

Z notatek j/w. wynikało, iż:

- w dniu 31 stycznia 2020r. powód wraz z trzema współpracownikami, pracując przy wycinie gałęzi w miejscowości W., spowalniał prace zespołu, czym doprowadził do niezakończenia w danym dniu zadania. Nadto o godz. 14.00 wyłączył ciągnik i oznajmił koniec dnia pracy, choć w ocenie współpracowników wycinka mogła być jeszcze kontynuowana przez pół godziny i ukończona przed godziną 15.00 (vide: notatka z dnia 4 lutego 2020r.- autor T. Z.),

- w dniu 30 marca 2020r. powód samowolnie, bez zgłoszenia i wbrew poleceniu kierownika D. (...), w godzinach 12.49-13.20, dokonał odbioru nieczystości płynnych z punktu położonego w miejscowości C. 34A lub 34E (vide: notatka z dnia 31 marca 2020r.- autor T. Z.),

- w dniu 31 marca 2020r. powód wracając z K. do G. wjechał pojazdem służbowym – ciągnikiem Z., nr rej (...) do swojego domu w (...), gdzie przebywał w godzinach 8.52-9.06, po czym wrócił do bazy w G.. Po wykorzystaniu, zgodnie z przepisami, w godzinach 9.20- 9.50 przerwy śniadaniowej, od godz. 9.50 do godz. 11.10 stał na bazie, mimo iż zgodnie z poleceniem kierownika, po śniadaniu, miał wyjechać ciągnikiem z beczką asenizacyjną w celu odbioru nieczystości płynnych zgodnie z otrzymanym wykazem(vide: notata z dnia 1 kwietnia 2020r. -autor T. Z.),

- w dniu 3 kwietnia 2020r. powód, przewożąc ścięte gałęzie krzewów z miejscowości W. na zlokalizowane w miejscowości K. wysypisko, bez powiadomienia przełożonych wjechał do swojego domostwa, które znajdują się na trasie G.-K. i przebywał tam w godzinach 10.20-10.30

(vide: notatka z dnia 4 kwietnia 2020r.-autor M. K. (1)),

- w dniu 8 kwietnia 2020r. powód, w trakcie transportu ściętych gałęzi krzewów z miejscowości W. do miejscowości K., wjechał do swojego domu i przebywał tam w godzinach 9.35-9.42 (vide: notatka z dnia 9 kwietnia 2020r.-autor M. K. (1)),

-inny kierowca ciągnika Z., nr rej (...) -A. J., w maju 2020r. zrelacjonował M. K. (1) przekazane mu przez powoda zasady tankowania paliwa, które zapobiegają „zepsuciu” normy paliwowej ustalonej dla powyższego pojazdu(vide: notata z dnia 12 maja 2020r.-autor M. K. (1)),

- w dniu 30 kwietnia 2020r. powód z opóźnieniem, bo dopiero o godz. 7.55, wyjechał z bazy w G. na osiedle (ul. (...) – 700-lecia) w celu uprzątnięcia terenu z gałęzi pozostałych po podkrzesaniu drzew. Po zakończeniu powyższego zadania, o godz. 13.30, nie wrócił do bazy, lecz samowolnie, bez zgody przełożonych, załadował odłożone drewno i służbowym pojazdem, w czasie pracy, przewiózł je na prywatną posesję w miejscowości D., czym uniemożliwił swoim przełożonym zlecenie mu kolejnego zadania w tym dniu i naraził pozwanego na poniesienie kosztów dla swoich prywatnych celów(vide: notatka z dnia 4 maja 2020r.-autor T. Z.),

- w dniu 16 lipca 2020r. powód stwarzał problemy przy wykonywaniu poleceń służbowych w ten sposób, że skomentował wymóg uprzedniego, telefonicznego kontaktowania się z klientami, od których w danym dniu miał nastąpić odbiór nieczystości płynnych, tym że w związku z powyższym powinien korzystać z pomocy sekretarki (vide: notatka z dnia 16 lipca 2020r.-autor M. K. (1)),

- relacja z rozmowy przeprowadzonej przez T. Z. z pracownikami D. (...) uskarżającymi się na sceptycyzm powoda, „ślimacze” wykonywanie przez niego obowiązków pracowniczych, małą wydajność powoda przy wywozie nieczystości płynnych, krytykanctwo powoda i wprowadzany przez A. K., wśród załogi, zamęt i chaos (vide: notatka z dnia 22 lipca 2020r.-autor T. Z.),

- sformułowane przez zastępcę kierownika D. (...) podejrzenia dotyczące zbyt małych odchyień od normy w zużyciu przez powoda paliwa w okresie styczeń-czerwiec 2020r. (vide: notatka z dnia 24 lipca 2020r.-autor M. K. (1))

(dowód- notatki służbowe- k. 30, 37, 38, 39, 41, 42, 43,44, 47,51)

Ani T. Z., ani M. K. (1), w okresie od stycznia do lipca 2020r., nie zwrócili A. K. uwagi na ujawnione i ujęte w/wym. notatkach nieprawidłowości, nie wezwali go do ich wyeliminowania, nie skorzystali także z możliwości ukarania powoda karami porządkowymi.

W tym samym czasie, wiosną 2020r, powód pozwolił sobie publicznie wyrazić dezaprobatę odnośnie niedostatecznego zaopatrzenia przez pozwanego fizycznych pracowników D. (...) w środki zabezpieczające ich przed zakażeniem koronawirusem (...)²

(dowód- zeznania świadków: T. Z.- k. 127-132, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min. 01:35:53-03:17:38, M. K. (1)-k.132-136, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min. 03:18: 37-04:35:52, M. K. (3)-k.123-126, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min.00:27:17- 01:34:59, przesłuchanie powoda A. K.-k.154v.-156v., e-protokół z dnia 12.11.2020r.-min.01:32:50-03:22:14)

W lipcu 2020r. Prezes Zarządu strony pozwanej P. K., znając treść przywołanych wyżej notatek, a jednocześnie nie mając żadnego dowodu potwierdzającego dokonanie przez A. K. kradzieży paliwa, dysponując zaledwie kilkoma fotografiami wnętrza garażu powoda, na których uwidoczniło plastikową bańkę oraz worek typu big-bag, podjął decyzję o rozwiązaniu w sposób zwykły, tj. za wypowiedzeniem łączącej strony umowy o pracę na czas nieokreślony.

(dowód - fotografie wnętrza garażu powoda - k.55-59, zeznania świadków: J. G. - k.136-138, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min. 04:36:43- 05:13:00, T. Z.- k. 127-132, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min. 01:35:53-03:17:38, M. K. (1)-k.132-136, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min. 03:18: 37-04:35:52,przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Prezesa Zarządu-P. K.- k. 156v.-158, e-protokół z dnia 12.11.2020r.-min.03:22:14- 04:29:42)

Pismem z dnia 20 lipca 2020r. pozwany zawiadomił Komisję Zakładową N.S.Z.Z. (...) przy Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. w G. o zamiarze rozwiązania za 3-miesięcznym wypowiedzeniem zawartej z powodem A. K. umowy o pracę na czas nieokreślony, jako przyczyny wypowiedzenia wskazując: utratę zaufania pozwanego do powoda, brak przestrzegania przez niego ustalonego czasu pracy oraz brak po stronie powoda dbałości o dobro zakładu pracy, w tym mienie pracodawcy. Pismo powyższe zawierało rozwinięcie i uzasadnienie przywołanych wątków.

Zakładowa organizacja związkowa, w piśmie z dnia 21 lipca 2020r., poinformowała pozwanego, iż nie ma zastrzeżeń co do proponowanego sposobu rozwiązania z powodem umowy o pracę.

(dowód - pismo pozwanego w sprawie zamiaru rozwiązania stosunku pracy z powodem z dnia 20.07.2020r.-k. C-3 akt osobowych powoda , pismo organizacji związkowej z dnia 20.07.2020r.-k. C-4 akt osobowych powoda).

Pismo pozwanego zawierające oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia łączącego strony stosunku pracy zostało sporządzone w dniu 27 lipca 2020r. i doręczone powodowi A. K. tego samego dnia.

Jako przyczyny wypowiedzenia strona pozwana wskazała:

- 1) utratę zaufania pozwanego do powoda, a także
- 2) brak przestrzegania przez powoda ustalonego czasu pracy oraz
- 3) brak po stronie powoda dbałości o dobro zakładu pracy, w tym mienie pracodawcy.

Z dalszej części wypowiedzenia wynikało, iż wyżej przywołane przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony wiązały się z nierzetelnym i nieuczciwym wykonywaniem przez A. K. powierzonych mu obowiązków pracowniczych, nieprzestrzeganiem przez niego czasu pracy, co objawiało się notorycznym przedłużaniem, nawet do 60 minut, a więc poza normy wynikające z Kodeksu pracy przerwy śniadaniowej, korzystaniem przez powoda z nieuzasadnionych, dodatkowych przerw w pracy trwających nawet do 45 minut, wielokrotnym przebywaniem powoda w czasie pracy w domu oraz załatwianiem przez powoda- w czasie pracy -spraw prywatnych i wykorzystywaniem sprzętu służbowego do celów prywatnych i dysponowaniem mieniem gminnym bez uzgodnienia z przełożonymi.

Niezależnie od powyższego pozwany pracodawca, w oświadczeniu z dnia 27 lipca 2020r. o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem wytknął powodowi, iż ten powierzone mu zadania wykonywał w sposób powolny i nieefektywny i dla przykładu podał, że inni pracownicy wywozili dziennie od 6 do 8 beczek na nieczystości płynne, podczas gdy powód takich beczek wywoził tylko 4 dziennie. Nadto pracodawca zarzucił powodowi działania destrukcyjne i sabotujące efektywne wykonywanie zadań przez współpracowników, dolewanie nieznanymi substancji do baku powierzonego powodowi pojazdu oraz manipulowanie przy nim nieatestowanymi przedmiotami, naruszenie przepisów bhp i p/ poź. poprzez przechowywanie niebezpiecznych substancji ropopochodnych pod plandeką w garażu oraz mało rzetelne rozliczanie kart paliwowych poprzez wskazanie w dwóch jednostkach powierzonego powodowi sprzętu całkowitej zgodności paliwa, co w ocenie pozwanego było praktycznie niemożliwe .

(dowód- rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 27.07.2020r.-k. 26-27 akt oraz k.C-5 akt osobowych powoda)

Wskazane przez pozwanego w oświadczeniu o rozwiązaniu za wypowiedzeniem umowy o pracę przyczyny zakończenia łączącego strony stosunku pracy pokrywały się z przyczynami zamierzonego przez pozwaną Spółkę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, przedstawionymi w piśmie z dnia 20 lipca 2020r., skierowanym do Komisji Zakładowej N.S.Z.Z. (...) przy Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. w G..

(bezsporne)

W związku z rozwiązaniem za wypowiedzeniem umowy o pracę, strona pozwana w okresie od dnia 28 lipca 2020r.do dnia 25 sierpnia 2020r. udzieliła powodowi urlopu wypoczynkowego, w dniach 26-28 sierpnia 2020r. - dwóch dni wolnych na poszukiwanie pracy, a od dnia 29 sierpnia 2020r. do końca okresu wypowiedzenia, tj. do dnia 31 października 2020r., zwolniła A. K. z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Jednocześnie pozwana Spółka pouczyła powoda o terminie i sposobie wniesienia odwołania od otrzymanego wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony.

(dowód- rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 27.07.2020r.-k. 26-27 akt oraz k.C-5 akt osobowych powoda)

Powód był zaskoczony otrzymanym w dniu 27 lipca 2020r. wypowiedzeniem umowy o pracę.

Zostało mu ono wręczone przez Prezesa Zarządu-P. K., w obecności bezpośredniego przełożonego powoda-kierownika D. (...) -T. Z., kierownika Biura Zarządu i (...) pozwanej Spółki- (...) oraz reprezentującego pozwanego w niniejszym procesie pełnomocnika -adw. M. K. (4).

Po odczytaniu przez Prezesa P. K. treści pisemnego oświadczenia pozwanego z dnia 27 lipca 2020r., powód odmówił potwierdzenia odbioru w/wym. pisma, nie złożył na nim swojego podpisu, ani daty odbioru. Oświadczył, że nie zgadza się z dokonaniem przez pozwanego pracodawcę rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem. Treść oświadczenia z dnia 27 lipca 2020r. zrozumiał.

Tego samego dnia, tj. 27 lipca 2020r., powód zwrócił się do pozwanego pracodawcy z pisemnym wnioskiem o wydanie kopii uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę.

W odpowiedzi strona pozwana przesłała A. K. kserokopie dokumentów stanowiących podstawę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem w postaci notatek sporządzonych przez T. Z. i M. K. (1) w okresie od stycznia do lipca 2020r. Dodała, że uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę, o które powód wnosił we wniosku z dnia 27 lipca 2020r. zawarte jest w treści wypowiedzenia.

(dowód- wniosek powoda z dnia 27.07.2020r.-k. 28, pismo pozwanego z dnia 27.07.2020r.-k. 2020r., zeznania świadków: T. Z.- k. 127-132, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min. 01:35:53-03:17:38 J. G. - k.136-138, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min. 04:36:43- 05:13:00 , M. K. (3)-k.123-126, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min.00:27:17- 01:34:59, przesłuchanie powoda A. K.-k.154v.-156v., e-protokół z dnia 12.11.2020r.-min.01:32:50-03:22:14, przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Prezesa Zarządu-P. K.- k. 156v.-158, e-protokół z dnia 12.11.2020r.-min.03:22:14-04:29:42)

Pismem z dnia 10 sierpnia 2020r. powód A. K. wezwał pozwane Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. w G. do złożenia oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli z dnia 27 lipca 2020r. o rozwiązaniu za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej przez strony w dniu 31 maja 2000r.

Wskazał, że podane przez stronę pozwaną przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie są ani rzeczywiste, ani uzasadnione, co przedmiotowe wypowiedzenie-zdaniem powoda- uczyniło bezzasadnym.

Pozwany w piśmie z dnia 12 sierpnia 2020r., stanowiącym odpowiedź na wezwanie powoda z dnia 10 sierpnia 2020r., poinformował A. K. o braku podstaw do uchylenia się od skutków prawnych złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, albowiem oświadczenie to nie było dotknięte żadną wadą, a wskazane w nim przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są konkretne i rzeczywiste.

(dowód- pismo powoda z dnia 10.08.2020r.-k. 10, pismo pozwanego z dnia 12.08.2020r.-k. 11)

Umowa o pracę łącząca strony uległa rozwiązaniu z dniem 31 października 2017r.

(bezsporne)

W pozwanym Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. w G. nigdy do tej pory nie zdarzyło się, aby pracodawca rozwiązał za wypowiedzeniem bezterminową umowę o pracę z powodu nieprzestrzegania przez pracownika ustalonego czasu pracy, tj. przedłużania przerwy śniadaniowej, nieuzasadnionego korzystania z dodatkowych przerw w pracy i załatwiania przez pracownika spraw prywatnych w czasie pracy oraz z powodu braku dbałości pracownika o dobro zakładu pracy, w tym mienie pracodawcy, którego przejawy zostały opisane w oświadczeniu o rozwiązaniu za wypowiedzeniem stosunku pracy z powodem z dnia 27 lipca 2020r.

(dowód- zeznania świadka J. G. - k.136-138, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min. 04:36:43- 05:13:00)

Z chwilą wypowiedzenia umowy o pracę i zwolnienia powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, jego obowiązki przejęli inni kierowcy ciągników i maszyn specjalnych zatrudnieni w pozwanej Spółce w D. (...).

Odejście powoda nie wpłynęło na zmianę atmosfery w pracy, a jedynie na szybkość pracy wykonywanej przez pozostałych pracowników fizycznych D. (...).

Rekrutacja pracownika na dotychczas zajmowane przez powoda stanowisko nie została uruchomiona, etat pozostaje nadal nieobsadzony, choć pozwany nie ukrywa, że zachodzi konieczność i potrzeba zatrudnienia dodatkowego traktorzysty.

Prezes Zarządu Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w G.- P. K. twierdzi, że w sposób trwały utracił zaufanie do powoda jako pracownika, podobnie bezpośredni przełożeni A. K.-kierownik D. (...)- T. Z. i jego zastępcy-M. K. (1).

W ocenie T. Z. potencjalny powrót powoda do pracy w pozwanej Spółce jest niemożliwy, gdyż wówczas on, jako kierownik działu, nie będzie poważnie traktowany przez swoich podwładnych.

(dowód- zeznania świadków: T. Z.- k. 127-132, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min. 01:35:53-03:17:38, M. K. (1)-k.132-136, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min. 03:18: 37-04:35:52, J. G. - k.136-138, e-protokół z dnia 15.10.2020r.-min. 04:36:43- 05:13:00 , przesłuchanie powoda A. K.-k.154v.-156v., e-protokół z dnia 12.11.2020r.-min.01:32:50-03:22:14, przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Prezesa Zarządu-P. K.- k. 156v.-158, e-protokół z dnia 12.11.2020r.-min.03:22:14- 04:29:42)

Wynagrodzenie powoda A. K. obliczone według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.774,96zł. brutto miesięcznie, zaś wynagrodzenie powoda wraz ze wszystkimi dodatkami, jakie A. K. otrzymałby od pozwanego pracodawcy, gdyby świadczył na jego rzecz pracę wynosiło 3.513,60zł. brutto.

(dowód - informacja pozwanego z dnia 1.09.2020r.- k. 76, informacja pozwanego z dnia 14.12.2020r.-k. 213, oświadczenie strony pozwanej złożone na rozprawie w dniu 14.12.2020r.-k. 251, e-protokół z dnia 14.12.2020r.-min. 00:03:44-00:04:41)

Aktualnie powód A. K. ma 53 lata. U pozwanego przepracował ponad 20 lat. Był wielokrotnie nagradzany nagrodami pieniężnymi za duże zaangażowanie w realizację powierzonych mu, niełatwych zadań. Po rozwiązaniu umowy o pracę z pozwanym nie znalazł zatrudnienia. Kontynuuje zaoczne studia I stopnia na kierunku zarządzanie zasobami ludzkimi, jest na III roku. W 2005r.doznał otwartego złamania obu kości podudzia prawego, które wyleczono operacyjnie i bez powikłań. W lutym 2020r. zdiagnozowano u powoda chorobę zapalną kręgosłupa, okresowo miał przeciwwskazania do wykonywania prac wymagających podnoszenia ciężarów.

(dowód- informacje o przyznanych powodowi nagrodach-k.14-20, k. 22, k. 25, karta informacyjna z leczenia powoda-k. 60-61, zaświadczenie lekarskie z dnia 21.02.2020r.-k. 63, przesłuchanie powoda A. K.-k.154v.-156v., e-protokół z dnia 12.11.2020r.-min.01:32:50-03:22:14)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wyżej przywołanych dowodów z dokumentów, których autentyczności żadna ze stron postępowania nie kwestionowała oraz w oparciu o zeznania świadków: G. C., T. Z., M. K. (1), J. G., M. K. (3), W. P., B. P. i S. L. , jak i na podstawie przesłuchania stron- powoda A. K. oraz Prezesa Zarządu pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w G.- P. K..

Oceny zeznań świadków i stron Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego, ograniczając się do okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia analizowanej sprawy.

Zeznania świadków, za wyjątkiem części zeznań świadka S. L. (niewiarygodnego jeśli idzie o zrelacjonowane, zupełnie niepotwierdzone, dokonanie zniszczenia przez powoda zainstalowanego w ciągniku urządzenia (...)), nie wzbudziły uwag czy wątpliwości Sądu, były ze sobą zbieżne, a dodatkowo także - w ocenie Sądu- zrozumiałe, rzetelne, klarowne, jasne i prawdziwe.

Z ustalonego, przy wykorzystaniu w/wym. dowodów, stanu faktycznego wyłonił się obraz powoda, długoletniego, wielokrotnie nagradzanego, zaangażowanego pracownika fizycznego strony pozwanej, u którego, z chwilą zdobycia średniego wykształcenia i podjęcia studiów wyższych, zrodziły się ambicje zawodowe oraz chęć awansu stanowiskowego i który- nieco naiwnie – w rozmowach z Burmistrzem Miasta i Gminy G. oraz nowym Prezesem Zarządu pozwanego, pozwolił sobie wyrazić swoje krytyczne uwagi na temat kwestii związanych z zarządzaniem spółką komunalną przez jej nowe kierownictwo, nieprawidłowych relacji interpersonalnych między pracownikami pozwanego i ujawnić swoje oczekiwania zawodowe. Rozgoryczenie powoda, wynika z braku uwzględnienia zgłoszonych przez niego sugestii i postulatów, przełożyło się na jego niestosowne zachowanie wobec bezpośrednich przełożonych i współpracowników, ignorowanie poleceń, niewysłuchiwanie się w apele i prośby kolegów z pracy.

W takiej sytuacji nie dziwiło Sądu, iż pozwany pracodawca zaczął bliżej przyglądać się poprawności i jakości pracy wykonywanej przez A. K., nie dziwił nawet zbytnio fakt sporządzania notatek z ujawnionych u powoda nieprawidłowości i podjęta próba znalezienia pretekstu do zakończenia w zwykły sposób współpracy z powodem.

I choć okazja ku temu pojawiła się i pozwany pismem z dnia 27 lipca 2020r. rozwiązał za 3 - miesięcznym wypowiedzeniem, a więc w sposób zwykły, łącząc go z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony, to nie sposób – w ocenie Sądu- uznać, iż wskazana w niej, jako podstawa rozwiązania stosunku pracy, utrata zaufania pracodawcy wobec powoda i jej motywy, brak przestrzegania przez powoda ustalonego czasu pracy oraz brak po jego stronie dbałości o dobro zakładu pracy, w tym mienie pracodawcy, znajdowały oparcie w przesłankach natury obiektywnej i nie były wynikiem arbitralnych ocen i subiektywnych uprzedzeń strony pozwanej wobec powoda. Szczegóły zostaną przedstawione przez Sąd w dalszej części niniejszego uzasadnienia.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo A. K. o przywrócenie do pracy było zasadne i jako takie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawą prawną dochodzonej przez powoda restytucji stosunku pracy był art. 45 § 1 k.p., który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy 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.

Sąd zobowiązany był więc, przy wykorzystaniu wyników przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego, jednoznacznie ustalić, czy pozwane Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. w G., dokonując wypowiedzenia łączącej strony umowy o pracę na czas nieokreślony, z zastosowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, uczyniło to w sposób prawidłowy, a więc czy samo wypowiedzenie spełniało wymogi formalne, a w następnej kolejności- czy podane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy były konkretne, prawdziwe i zasadne.

Na wstępie czynionych rozważań należało jednak zauważyć, iż wypowiedzenie bezterminowej umowy o pracę -zgodnie z przepisem art. 30 § 3 k.p. -powinno nastąpić na piśmie, a także- w myśl art. 30 § 4 k.p.-zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno być również zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.).

W ocenie Sądu, przeprowadzone w analizowanej sprawie postępowanie dowodowe wykazało, iż od strony formalnej dokonane przez pozwanego rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem było prawidłowe i w pełni zrozumiałe przez powoda, zatem nie pozostało nic innego, jak tylko poddać pod ocenę Sądu wypowiedzenie stosunku pracy w kontekście prawdziwości i zasadności przyczyn rozwiązania umowy o pracę powołanych w oświadczeniu pracodawcy z dnia 27 lipca 2020r. (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2000r., I PKN 496/98; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998r., I PKN 434/98).

Z treści oświadczenia woli strony pozwanej z dnia 27 lipca 2020r. wynikało, iż przyczyną wypowiedzenia łączącej strony umowy o pracę na czas nieokreślony była: 1) -utrata zaufania pozwanego do powoda, 2)-brak przestrzegania przez powoda ustalonego czasu pracy oraz 3) -brak po stronie powoda dbałości o dobro zakładu pracy, w tym mienie pracodawcy.

Rozwinięcie i uzasadnienie w/wym. przyczyn rozwiązania stosunku pracy oraz ich egzemplifikacja zostały przytoczone przez stronę pozwaną w dalszej części pisma zawierającego oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu łączącego strony stosunku pracy.

Zadanie Sądu sprowadzało się więc do ustalenia i oceny, czy okoliczności przywołane w oświadczeniu pozwanego z dnia 27 lipca 2020r. faktycznie miały miejsce i czy były one na tyle naganne, że uniemożliwiały pracodawcy dalsze darzenie powoda zaufaniem i zatrudnianie go na dotychczasowym stanowisku robotnik gospodarczy, kierowca-operator maszyn specjalnych.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości i zasadności wskazanych przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę spoczywał na stronie pozwanej, ta jednak – zdaniem Sądu – w drodze przywołanych we wcześniejszej części niniejszego uzasadnienia dowodów z dokumentów oraz poprzez zeznania świadków, w tym niewiarygodnego S. L., jak również na podstawie dowodu z przesłuchania strony pozwanej w osobie Prezesa Zarządu P. K., nie wykazała, w sposób przekonujący i wystarczający, prawdziwości i zasadności przyczyn zakończenia współpracy z powodem.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. wypowiadając umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony pracodawca ma obowiązek zawsze wskazać na piśmie przyczynę wypowiedzenia. Przyczyna ta powinna być sformułowana w sposób konkretny, a ponadto powinna być rzeczywista (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13.05.1998r., I PKN 105/98, OSNAP 1999/10/335, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 01.10.1997r., I PKN 315/97, OSNAP 1998/14/427, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97 OSNAP 1998/20/598). Jednocześnie w orzecznictwie, jak i w doktrynie prawa pracy powszechnie akceptowany jest pogląd, że istnieje różnica między przyczyną wypowiedzenia, o której mowa w art. 30§4 k.p. , a uzasadnionym wypowiedzeniem, uregulowanym w art. 45§1 k.p.

Z brzmienia tych przepisów oraz ustalonych poglądów judykatury wynika, że podana przyczyna jest tylko częścią uzasadnienia i że przyczyna ta- nawet, gdy jest prawdziwa- może nie uzasadniać wypowiedzenia. Podanie prawdziwej przyczyny nieuzasadniającej wypowiedzenie nie narusza art. 30§4 k.p., choć może naruszać art. 45§1 k.p. Ustawodawca używa w art.30§4 k.p. określenia „przyczyna wypowiedzenia” w innym znaczeniu - oznacza ono powód, który zdaniem pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie. Powód ten musi być prawdziwy, a więc musi rzeczywiście istnieć, choć może jednak nie być wystarczający. Pracownik może go kwestionować, powołując się na okoliczności dotyczące jego pracy, wskazujące na niezasadność wypowiedzenia (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2014 roku, I PK 244/13).

Zgodnie z przyjętym w doktrynie poglądem, użycie przez ustawodawcę w art.45§1 k.p. zwrotu „wypowiedzenie nieuzasadnione” statuuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracownicy chronieni są przed samowolnym wypowiedzaniem umów o pracę albowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym, a nie tylko faktycznym, swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. Z drugiej strony zarówno w orzecznictwie, jak i w literaturze przyjmuje się, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi i doniosłości, ponieważ wypowiedzenie umowy jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r. w sprawie I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

W orzecznictwie sądów powszechnych przyjęto zasadę, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy musi być r z e c z y w i s t a i sformułowana w sposób k o n k r e t n y. Sposób podania przyczyny powinien być na tyle jednoznaczny i szczegółowy, by pracownik dokładnie wiedział, jakie fakty i przesłanki spowodowały podjęcie przez pracodawcę decyzji odnośnie wypowiedzenia mu umowy o pracę. Konstrukcja taka ma na celu ochronę pracownika przed arbitralnym zachowaniem się pracodawcy oraz umożliwienie pracownikowi oceny słuszności wypowiedzenia i w tym kontekście rozważenie celowości kwestionowania wypowiedzenia w postępowaniu sądowym. Wymóg konkretności oznacza też, że nie wystarczy ogólnikowy zwrot, że pracodawca nie jest zadowolony z efektów pracy pracownika lub utracił do niego zaufanie, jeśli uzasadnienie takie nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają. Ustawodawca nie opracował żadnego katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzanie umów, jak również określenia sytuacji, w których wypowiedzenie takie byłoby nieuzasadnione. Przesłanki zasadności wypowiedzenia opierają się bowiem na ocenach pozaustawowych. Ocena zasadności wypowiedzenia zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Nie da się skatalogować wszystkich przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę, ani określić w sposób wyczerpujący sytuacji, w których wypowiedzenie powinno

być uznane za nieuzasadnione. Posłużenie się przez ustawodawcę ogólnymi pojęciami - jak każde unormowanie oparte na klauzuli generalnej - zapewnia maksymalną elastyczność w stosowaniu prawa i umożliwi dostosowanie poszczególnych rozstrzygnięć do okoliczności, w jakich dane oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało złożone przez podmiot zatrudniający. Ustawodawca przyjął w zasadzie słuszne założenie, że wszystkich przyczyn przemawiających w życiu codziennym za rozwiązaniem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, nie da się z góry przewidzieć i wymienić w ustawie.

Co się tyczy pierwszej, wskazanej przez pozwanego w oświadczeniu z dnia 27 lipca 2020r. przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, a mianowicie utraty przez pracodawcę zaufania do powoda, to należy zauważyć, iż utrata zaufania do pracownika jest często przywoływana przez pracodawców jako podstawa rozwiązania stosunku pracy.

Wypada jednak pamiętać, że podlega ona ocenie w oparciu o ogólnie obowiązujące regulacje w zakresie prawidłowego wypowiedzania umów o pracę.

Z bogatego orzecznictwa sądów powszechnych wynika, iż w pojęciu „zaufanie” tkwi- już z samej jego definicji- pierwiastek subiektywny. Jest to stan wyrażający przekonanie o możliwości polegania na kimś, poczucie pewności, a więc stan z pogranicza sfery racjonalnej i emocjonalnej. (...), powszechnego wzorca „zaufania” nie ma i utworzyć się go nie da. Pełna jego obiektywizacja nie jest wobec tego możliwa. Nasilenie elementów obiektywnych i subiektywnych charakteryzujących indywidualny stan „zaufania” lub „braku zaufania” albo „utraty zaufania” może mieć znaczenie w zakresie jego oceny w kontekście skutków, jakie prawo z nim łączy. Utrata zaufania do pracownika może więc, ze względu na jej silne zobiektywizowanie, uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, lub odwrotnie – nie stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia ze względu na jej nadmierną subiektywizację (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998/18/538, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 1999 r. w sprawie I PKN 148/99, OSNP 2000/19/711).

Sąd in casu podziela pogląd wyrażony w przytoczonym wyżej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998/18/538, zgodnie z którym podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny opisanej jako „utrata zaufania do pracownika” może być uznane za zbyt ogólne i niekonkretne i aby argumentację taką obronić przed Sądem, musi ona mieć oparcie w faktach, a więc wynikać z przesłanek natury obiektywnej i racjonalnej, a nie być tylko rezultatem arbitralnych lub subiektywnych uprzedzeń pracodawcy do pracownika. Nadużycie zaufania musi więc wiązać się zawsze z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie oceniane jako naganne, choćby nawet nie można było mu przypisać subiektywnego zawinienia. Obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty do niego zaufania ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych (vide: w/wym. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998/18/538). W konsekwencji powodem utraty zaufania do pracownika, która sprawia, że pracodawca nie może go nadal u siebie zatrudniać, może być zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych istotnych z uwagi na określone właściwości umówionej pracy, jak również taka sytuacja może zaistnieć również wtedy, gdy wprawdzie winy pracownikowi przypisać nie można – bądź nie da się jej udowodnić – jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, a nawet i w takich sytuacjach, w których do naruszenia powinności pracowniczych w ogóle nie dochodzi. Należy się bowiem zgodzić się z poglądem, iż utrata zaufania do pracownika może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, mimo że jego zachowanie nie nosi cech zawinienia, jeżeli w konkretnych okolicznościach jest usprawiedliwiona, w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem (vide: wyrok Sądu Najwyższego z 7 września 1999 roku sygn. I PKN 257/99).

W ocenie Sądu za słuszny należy uznać pogląd, iż wypowiedzenie umowy o pracę uzasadniać może zarówno jednorazowe zdarzenie negatywnie odbijające się na ocenie rzetelności i sumienności pracownika oraz właściwego wykonywania przez niego obowiązków, jak też wielokrotne, powtarzalne jego naganne, drobne zachowania, które u obciążonego ryzykiem pracodawcy, powodują utratę zaufania do pracownika (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r. w sprawie I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Wobec powyższego podanie przez pracodawcę jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę utraty zaufania do pracownika będzie miało szansę zostać uznane przez Sąd jako zasadne, gdy pracownik będzie dokładnie wiedział, jakie to konkretnie okoliczności spowodowały utratę zaufania oraz jeżeli okoliczności te znajdą odzwierciedlenie w rzeczywistości.

Przesłanką wypowiedzenia powodowi A. K. umowy o pracę była utrata zaufania pracodawcy do powoda, której pozwany bliżej nie określił i nie rozwinął, lecz niejako „podciągnął” pod tę przyczynę i zilustrował ją za pomocą pozostałych dwóch przyczyny, tj. braku przestrzegania przez powoda ustalonego czasu pracy oraz braku dbałości o dobro zakładu pracy, a także za pomocą wszystkich pozostałych, przytoczonych w treści pisma z dnia 27 lipca 2020r., przykładów nagannyh – w ocenie pozwanego- zachowań czy zaniedbań powoda.

W takiej sytuacji Sąd musiał ustalić, czy przyczyna wypowiedzenia o nr 2 i 3 , a także pozostałe, przytoczone przez pozwanego, zachowania powoda były konkretne i prawdziwe, znajdowały oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i uzasadniały utratę zaufania pracodawcy wobec powoda.

Po zapoznaniu się z treścią zaferowanych przez obie strony dowodów z dokumentów i wysłuchaniu zeznań świadków oraz obu stron procesu, Sąd doszedł do wniosku, iż zarzuty postawione powodowi były bądź nieprawdzie, bądź niewystarczająco zasadne i usprawiedliwione , by doprowadzić u pozwanego do utraty zaufania wobec powoda.

I tak- zarzucone powodowi nieprzestrzeganie ustalonego czasu pracy poprzez notoryczne przedłużanie , nawet do 60 minut, przerwy śniadaniowej poza normy wynikające z Kodeksu pracy, nie zostało – w ocenie Sądu-w żaden sposób przez pozwanego udowodnione. Skoro dowodem na potwierdzenie powyższego zarzutu miały być -według pozwanego- notatki sporządzone w okresie od stycznia do lipca 2020r. przez bezpośrednich przełożonych powoda- T. Z. i M. K. (1), to należy podkreślić, iż tylko notatka T. Z. z dnia 1 kwietnia 2020r., odwołująca się do dnia 31 marca 2020r. , wskazuje na przedłużenie przerwy śniadaniowej i brak czynności powoda po jej zakończeniu, w godzinach 9.50-11.10. Nie sposób jednak-zdaniem Sądu- uznać , iż jest to dowód- jak twierdzi pozwany- notorycznego, czyli ciągłego i nieustannego, przedłużania przez powoda przerwy śniadaniowej, dodatkowo wynoszącego 60 minut. Wręcz przeciwnie- notatka T. Z. z dnia 1 kwietnia 2020r., a także jego zeznania w charakterze świadka, jak i zeznania pozostałych przesłuchanych w sprawie świadków, dowodzą, iż o ile powód dopuścił się, od stycznia do lipca 2020r., przedłużenia przerwy śniadaniowej i złamał w ten sposób ustalony czas pracy, to było to zdarzenie incydentalne, sprowadzało się do 20 minut i nie powinno- zdaniem Sądu- doprowadzić do całkowitej utraty zaufania pracodawcy wobec powoda i z tej przyczyny do wypowiedzenia stosunku pracy. O ile pozwany miał uwagi co do prawidłowości korzystania przez A. K. z przerwy śniadaniowej, to powinien go zdyscyplinować w tym zakresie, w pierwszej kolejności, rozmową z przełożonym, zwróceniem uwagi i wezwaniem do wyeliminowania stwierdzonych uchybień. Rozwiązanie stosunku pracy , nawet w sposób zwykły, z powołaniem na omawianą przyczynę, w ocenie Sądu, było nieadekwatne do skali popełnionego występkę, tym bardziej, że wcześniej strona pozwana nigdy z tak błahej przyczyny nie zakończyła współpracy z żadnym ze swoich pracowników.

Podobnie za nieudowodnioną, a zatem za nieprawdziwą, należało uznać kolejną przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, a mianowicie brak przestrzegania przez A. K. ustalonego czasu pracy objawiający się korzystaniem przez niego z nieuzasadnionych, dodatkowych przerw w pracy, trwających nawet do 45 minut. Należy z całą mocą podkreślić, iż nie istnieje jakikolwiek dowód przeprowadzony w niniejszym postępowaniu, który wykazałby prawdziwość twierdzeń pozwanego w powyższym zakresie, a skoro tak, to przyczyna nieprawdziwa, nierealna nie mogła finalnie doprowadzić do utraty zaufania pracodawcy wobec powoda. Uczyniła więc przedmiotowe wypowiedzenie wadliwym.

Jeśli idzie o wytknięte przez stronę pozwaną w wypowiedzeniu wielokrotne przebywanie powoda w czasie pracy w domu , a także załatwianie przez niego spraw prywatnych w czasie pracy , to – w ocenie Sądu- zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwolił na przyjęcie prawdziwości i zasadności tych twierdzeń.

Z przedłożonych przez pozwanego notatek z okresu styczeń-lipiec 2020r. wynika, że powód w czasie pracy przebywał w swoim domu w C. w dniach 31 marca, 3 kwietnia i 8 kwietnia 2020r., co zresztą przyznał sam A. K. podczas przesłuchania go w charakterze strony, jednak podkreślił, iż wizyty te wynikały z konieczności rozładowania drewna pochodzącego z wycinki drzew i krzewów, na którego zabór powód otrzymał zgodę swojego bezpośredniego przełożonego-kierownika D. (...) i którego to rozładunku powód musiał dokonać po drodze, jadąc z G. lub innego miejsca poboru przedmiotowego drewna na wysypisko odpadów w K., na co także miał zezwolenie swojego pracodawcy.

Wypada w tym miejscu zauważyć, iż zasady przewożenia przez pracowników pozwanego drewna z wycinki do miejsca ich zamieszkania, przy wykorzystaniu sprzętu komunalnego, były wyraźnie ustalone i znane powodowi, natomiast sama zgoda pozwanego na zabór odpadu drzewnego przez zainteresowanych nim pracowników była niejako zgodą blankietową. Zasady zagospodarowania drewna pochodzącego z wycinki we własnym zakresie przez pracowników strony pozwanej i jego transport były od lat ustalone i wszystkim znane, także powodowi, jego przełożonemu G. C. oraz następcy G. T. Z. i jego zastępcy M. K. (1). Nie było potrzeby, aby pracownik za każdym razem, kiedy pojawiła się taka możliwość, występował do swojego przełożonego o wyrażenie zgody na zagospodarowanie drewna z wycinki we własnym zakresie. Wiedział również, w jakich sytuacjach może skorzystać z gminnego transportu, tj. ciągnika i przyczep pozwanego, aby przewieźć wspomniany odpad do miejsca swojego zamieszkania. Twierdzenie obecnie przez pozwanego, iż z powodem było inaczej, że załatwiał, on w czasie pracy swoje sprawy prywatne, wykorzystywał sprzęt służbowy do celów prywatnych i dysponował mieniem gminnym, tj. drewnem z wycinki, bez uzgodnienia z przełożonymi, świadczy o nieudolnej próbie przekonania Sądu, iż omawiane przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy były prawdziwe i uzasadnione. W ocenie Sądu - takie nie były.

Enigmatyczne, niejasne, nieklarowne okazały się z kolei przesłanki braku dbałości powoda o dobro zakładu pracy, w tym mienie pracodawcy, mające polegać na podejmowanych przez A. K. działaniach destruktywnych i sabotujących efektywne wykonywanie zadań przez współpracowników.

O ile o niszczyielskich zapędach powoda miałyby świadczyć przywołane w notatkach T. Z. i M. K. (1) spowalnianie prac zespołu dokonującego wycinki gałęzi drzew i krzewów i doprowadzenie w ten sposób do niezakończenia w dniu 31 stycznia 2020r. zadania, wyłączenie o godz. 14.00 ciągnika, oznajmienie współpracownikom o końcu dnia pracy, stwarzanie problemów przy wykonywaniu poleceń służbowych poprzez komentowanie wymogu uprzedniego, telefonicznego kontaktowania się z klientami, od których w danym dniu miał nastąpić odbiór nieczystości płynnych, skargi pracowników D. (...) na sceptycyzm i krytykanctwo powoda, „ślimacze” wykonywanie przez niego obowiązków pracowniczych, bliżej nieopisany, rzekomo wprowadzany przez powoda zamęt i chaos wśród załogi, to nie sposób-zdaniem Sądu-uznać je za zasadne, przekonywujące i wystarczające do wypowiedzenia trwającej przeszło 20 lat, bezterminowej umowy o pracę łączącej stronę pozwaną z zaangażowanym, nagradzanym i niekaranym pracownikiem, jakim był powód. Nie można także zapominać, iż zarzucone powodowi zakończenie wycinki drzew w dniu 31 stycznia 2020r., o godz. 14.00, nie oznaczało, bo nie mogło oznaczać końca pracy w tym dniu, gdyż pracownicy pozwanego pracowali do godziny 15.00, wycinka miała miejsce w oddalonej od G. o 4 km. miejscowości W., powód i jego współpracownicy musieli więc wrócić „do bazy” w G. przed godziną 15.00, jadąc ciągnikiem rozwijającym prędkość 30 km/h, z podczepioną, załadowaną do pełna drewnem przyczepą (k.52-54).

Odnośnie dolewania przez powoda do baku pojazdu nieznanymi substancjami, dokonywaniu przez niego manipulacji przy baku pojazdu nieatestowanymi przedmiotami i naruszaniu przepisów bhp i p/poż. poprzez przechowywanie niebezpiecznych substancji ropopochodnych pod plandeką w garażu, to powyższe zachowania powoda, mające także świadczyć o braku dbałości A. K. o dobro zakładu pracy i mające doprowadzić do utraty zaufania pracodawcy wobec powoda -w ocenie Sądu -okazały się zupełnie nieprawdziwe.

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, iż sposobem na udowodnienie wskazanych wyżej nieprawidłowości miały być nagrania z zainstalowanego w garażu powoda, na okres 1 miesiąca, monitoringu. Nie wykazały one nic szczególnego, skoro nie zostały nawet zaoferowane jako dowód w analizowanej sprawie, a wszystko sprowadziło się do kilku fotografii obrazujących wnętrze garażu, na których widać plastikową bańkę i worek typu big-

bag (k. 55-59). Z zeznań powoda, które Sąd uznał za wiarygodne i logiczne, w sposób jasny wynikało, iż A. K. dokonywał drobnej naprawy zbiornika paliwa w powierzonym mu ciągniku i w tym celu spuścił znajdujące się w nim paliwo do widniejącej na zdjęciach bańki, po czym, już po naprawie, wlał je z powrotem do zbiornika paliwa ciągnika. Postąpił zgodnie z przyjętą, od lat obowiązującą u pozwanego zasadą, iż drobne naprawy powierzonego sprzętu dokonywali użytkownicy go pracownicy, w związku z czym postawienie obecnie powodowi zarzutu dokonywania manipulacji przy baku pojazdu nieatestowanymi przedmiotami jest-zdaniem Sądu- niezasadne i naiwne.

Zupełnie nieprawdziwe okazało się również zarzucone powodowi naruszanie przepisów bhp i p/poż. poprzez przechowywanie niebezpiecznych substancji ropopochodnych pod plandeką w garażu.

Na tego rodzaju zachowania A. K. strona pozwana nie przedstawiła żadnego przekonującego dowodu. Powód wyjaśnił, że w garażu nie miał żadnej plandeki, tylko worek typu big-bag i nigdy nie przechowywał pod nim jakichkolwiek niebezpiecznych substancji ropopochodnych. W garażu przechowywał jedynie olej do konserwacji rozsiewacza soli, olej i elektrolity do akumulatora oraz narzędzia służące do zaciągania paliwa ze zbiornika w celu kontroli jego jakości. W powyższym zakresie pozostawał ponadto- tak, jak i inni pracownicy pozwanej Spółki-pod nadzorem i kontrolą zakładowego specjalisty ds. bhp i p/poż., który nigdy nie zgłosił jakichkolwiek uwag co do prawidłowości przestrzegania przez powoda zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz p/poż.

W przeciwieństwie do wyżej omówionych, nieprawdziwych -zdaniem Sądu- przyczyn rozwiązania z powodem stosunku pracy, odpowiadające rzeczywistości okazały się dwie ostatnie przesłanki braku dbałości powoda o dobro i mienie pracodawcy, a mianowicie przypadek wywożenia przez powoda tylko 4 beczek z nieczystościami płynnymi dziennie ,podczas gdy inni pracownicy wywieźli tych beczek od 6 do 8 dziennie oraz wykazanie przez powoda, w kartach prowadzonych dla dwóch jednostek powierzonego mu sprzętu, całkowitej zgodności paliwa zatankowanego z paliwem zużytym.

Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego Sąd uznał jednak, iż wskazane dwie ostatnie przesłanki braku dbałości powoda o dobro i mienie pracodawcy, choć prawdziwe, były zupełnie niezasadne i nie mogły skutkować rozwiązaniem stosunku pracy.

Ilość wywiezionych dziennie przez powoda beczek asenizacyjnych wynikała z ilości zleceń zgłoszonych przez klientów i zadanych mu przez jego bezpośredniego przełożonego-kierownika D. (...). Należy także mieć na uwadze, że w ostatnim roku zatrudnienia wywożenie nieczystości płynnych nie było priorytetowym zadaniem powoda, lecz zadaniem dodatkowym. W 2020r. powód wywoził nieczystości płynne zaledwie 2-3 razy. Wskazał, że ograniczenia w ilości wywiezionych beczek wynikały z niedogodności zastanych na miejscu odbioru (np. wąskie wjazdy na teren posesji, co spowalniało pracę), odległości i braku wiedzy o wielkości szamba , co z kolei uniemożliwiało dostosowanie wielkości beczki asenizacyjnej do planowanego zadania. Wyjaśnienia powyższe były dla Sądu przekonujące, a zatem prawdziwe, tym bardziej że znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadków- W. P. i B. P.. W ocenie Sądu nie można było więc uznać powyższej, wprawdzie rzeczywistej, przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę za przyczynę zasadną i usprawiedliwiającą złożenie przez pozwanego oświadczenia z dnia 27 lipca 2020r.

Niezasadne było w końcu wypowiedzenie przez pozwanego umowy o pracę z powołaniem na utratę zaufania do powoda podyktowaną mało rzetelnym rozliczaniem przez A. K. kart paliwowych, w których wskazywana była całkowita zgodność paliwa zużytego z paliwem zatankowanym.

Co istotne - taka całkowita zgodność, biorąc pod uwagę warunki atmosferyczne, obciążenie pojazdu, długość pokonanej trasy, styl jazdy , jest – w ocenie Sądu- rzeczywiście trudna do osiągnięcia, choć nie niemożliwa. Należy jednak pamiętać, iż powód przez wszystkie lata swojego zatrudnienia u pozwanego wykazywał takie zgodności i nigdy nikt ze strony pozwanego pracodawcy- ani przełożeni powoda, ani pracownicy księgowości rozliczający koszty paliwa- nie zwrócili A. K. uwagi na potencjalne nieprawidłowości, nie wyjaśnili i nie uczulili powoda, iż wykazywanie przez niego całkowitej zgodności paliwa zużytego i zatankowanego może budzić podejrzenia, że potraktowane może być jako sposób na ukrywanie kradzieży zakładowego paliwa.

W tym miejscu Sąd chciałby wyrazić swoją dezaprobatę dla poczynań pozwanego pracodawcy, które polegały na nieinformowaniu powoda o zakulisowym sporządzaniu przez jego przełożonych notatek mających potwierdzić przyczyny rozwiązania umowy o pracę, na odstąpieniu przez pozwanego od zastosowania łagodniejszych środków dyscyplinujących powoda (np. ustnych upomnień, kar porządkowych przewidzianych w Kodeksie pracy), śledzeniu poczynań powoda poprzez zamontowanie na okres 1 miesiąca, w użytkowanym przez niego garażu, kamerki monitoringu, demonizowaniu opisanych w oświadczeniu z dnia 27 lipca 2020r. zachowań powoda i nadawaniu im wysokiej rangi, mimo iż tego rodzaju zachowania powoda na nią nie zasługiwały.

Nie może bowiem zniknąć z pola widzenia wymóg, iż Sąd dokonując oceny skonkretyzowania i prawdziwości przyczyny rozwiązania umowy o pracę, jej zasadności, wagi i charakteru, nie może ograniczać się do oceny wyizolowanego zdarzenia lub zachowania. Zasadność wypowiedzenia stosunku pracy powinna być bowiem rozważana nie tylko z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy, ale i z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze. Tak też postąpił Sąd w przedmiotowej sprawie.

Reasumując-w ocenie Sądu całokształt okoliczności analizowanej sprawy wskazywał, że decyzja strony pozwanej o rozwiązaniu w sposób zwykły, tj. za wypowiedzeniem, umowy o pracę z powodem A. K. była chybiona i nieprawidłowa, a przyczyny mające ją usprawiedliwiać - częściowo nieprawdziwe, a częściowo bezzasadne, co skutkowało koniecznością uwzględnienia żądania zgłoszonego przez powoda i przywrócenia go do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy w myśl art. 45§ 1 k.p. i orzeczenia jak w punkcie 1 wyroku.

Sąd, orzekając jak w punkcie 1 wyroku, nie dopatrzył się jakichkolwiek przeszkód w restytucji stosunku pracy.

Stanowisko zajmowane wcześniej przez powoda do chwili wyrokowania nie zostało obsadzone, a A. K. nie podjął innego zatrudnienia. Sąd miał także na uwadze fakt, iż powód to mężczyzna 53-letni, która przepracował w pozwanej Spółce w sposób nieprzerwany przeszło 20 lat, był wielokrotnie nagradzany za wykonywanie zleconych zadań, a jakość jego pracy i zaangażowanie nigdy nie budziły jakichkolwiek wątpliwości. W sprawie zarysował się wprawdzie wątek rozbudzonych ambicji zawodowych powoda, jego krytykanctwo, kontestowanie prawidłowości zarządzania Spółką przez jej nowe kierownictwo, pojawiające się na tym tle animozje personalne, nie były jednak one podstawą do utraty zaufania pracodawcy wobec powoda, która doprowadziła do rozwiązania za wypowiedzeniem umowy o pracę. W tej sytuacji, mimo odmiennych twierdzeń bezpośrednich przełożonych powoda, którzy nie widzą możliwości powrotu powoda do pracy u pozwanego, gdyż obawiają się reakcji innych podwładnych i utraty w ich oczach autorytetu, Sąd doszedł do wniosku, iż żadnych przeszkód do restytucji stosunku pracy nie ma. Błędna, nieprzemysłana i pochopna decyzja pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, opierająca się na nieprawdziwych i niezasadnych przyczynach, która doprowadziła do skrzywdzenia powoda, nie mogła być- zdaniem Sądu- złagodzona odstąpieniem Sądu od przywrócenia A. K. do pracy u pozwanego i zasądzeniem w jego miejsce, na rzecz powoda, odszkodowania za niezgodne z prawem i bezzasadne rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę, tylko dlatego, że nie odpowiadałoby to oczekiwaniom kierownictwa pozwanej Spółki i stawiałoby je w niekorzystnym świetle jako pracodawcę, który popełnił błędy przy rozwiązywaniu stosunku pracy z wieloletnim pracownikiem.

Niezależnie od powyższych argumentów, nie mógł także - zdaniem Sądu- zniknąć z pola widzenia brak wniosku pozwanego o orzeczenie o roszczeniu alternatywnym do dochodzonego przez powoda i brak stosownej inicjatywy dowodowej pracodawcy zmierzającej do przekonania Sądu- w myśl art. 45 § 2 k.p.- o niemożliwości lub niecelowości przywrócenia powoda do pracy, co - z uwagi na obowiązującą w procesie cywilnym zasadę kontradiktoryjności - zwalniało Sąd z obowiązku poszukiwania z urzędu argumentów przemawiających za odmową orzeczenia o restytucji rozwiązanego stosunku pracy.

Uwzględnienie powództwa o przywrócenie do pracy przesądziło o zasadności zgłoszonego przez powoda roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i dlatego też w punkcie 2 wyroku Sąd-na podstawie art. 47 k.p.-zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 3.513,60zł.brutto właśnie tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy -pod warunkiem zgłoszenia przez powoda gotowości podjęcia pracy w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się niniejszego wyroku.

W myśl art. 47 zd. 1 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wyniósł 3 miesiące- nie więcej niż za 1 miesiąc.

Wynagrodzenie zasądzone w punkcie 2 wyroku służy naprawieniu szkody, jaką poniósł pracownik w wyniku utraty zarobku wskutek niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy. Ma zatem ono właściwości odszkodowawcze i choć jest limitowane, pełni rolę kompensacyjną względem utraty wynagrodzenia w rezultacie niemożności wykonywania pracy wskutek bezprawnych działań pracodawcy. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy powinno więc odpowiadać wynagrodzeniu za pracę wraz ze wszystkimi dodatkami, jakie powód otrzymałby, gdyby pracował. Należało więc uwzględnić wszystkie prawnie dopuszczalne i konieczne zmiany (podwyższenia, ale i obniżenia) w wysokości tego wynagrodzenia, które nastąpiłyby lub musiałyby nastąpić, gdyby pracownik kontynuował zatrudnienie (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2005r., I PK 233.04, OSNP 2006, nr 9-10, poz.148, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2011r., II PK 18/11).

W analizowanej sprawie wynagrodzenie za czas pozostawania powoda bez pracy sprowadzało się do wysokości 1 miesięcznego wynagrodzenia, a sama wysokość wynagrodzenia za pracę wraz ze wszystkimi dodatkami, jakie powód otrzymałby, gdyby pracował, została wykazana zaświadczeniem pozyskanym od pozwanego(k.213), nie była kwestionowana przez stronę powodową, mimo iż ta dochodziła z powyższego tytułu kwoty 3.600,00zł. brutto i sąd też rozstrzygniecie jak w punkcie 2 wyroku.

Sąd nie zasądził wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia upływu okresu wypowiedzenia do dnia zapłaty, tak jak tego domagał się A. K., gdyż nie było ku temu podstaw prawnych.

Wynagrodzenie przewidziane w art. 47 k.p., po jego zasądzeniu przez Sąd, stanie się wymagalne dopiero w momencie podjęcia przez powoda pracy w wyniku jego przywrócenia na drodze sądowej. Powód nie ma więc możliwości egzekwować zasądzonego mu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy zanim ponownie nie rozpocznie swoich obowiązków. Zgodnie bowiem z art. 786 § 2 k.p.c. jeżeli obowiązek wypłaty wynagrodzenia zasądzonego orzeczeniem przywracającym do pracy jest uzależniony od podjęcia przez pracownika pracy, klauzulę wykonalności w części dotyczącej tego wynagrodzenia nadaje się po stwierdzeniu, że pracownik podjął pracę. Przywrócony do pracy powód może więc skutecznie żądać zapłaty zasądzonego w wyroku wynagrodzenia tylko po zgłoszeniu gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w terminie 7 dni od przywrócenia. Podkreślił to Sąd Najwyższy chociażby w wyroku z dnia 10 sierpnia 2010r. wydanego w sprawie o sygn. akt I PK 17/10.

W rezultacie rozstrzygnięcie oddalające powództwo, zawarte w punkcie 3 wyroku, obejmuje kwotę ponad zasądzone 3.513,60zł. brutto z tytułu wynagrodzenia za czas pozostawania powoda bez pracy oraz wspomniane wyżej, bezpodstawnie -zdaniem Sadu- żądane przez powoda, odsetki ustawowe za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego w postaci wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy liczone od dnia upływu okresu wypowiedzenia do dnia zapłaty.

Punkt 3 wyroku rozstrzyga także o nieuwzględnionym przez Sąd, a wnioskowanym przez powoda, obowiązku pozwanego dalszego zatrudnienia powoda do czasu prawomocnego zakończenia niniejszego postępowania.

Zgodnie z art. 477²§ 2 k.p.c. uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne albo przywracając pracownika do pracy, sąd na wniosek pracownika może w wyroku nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Ustawodawca dokonując od dnia 7 listopada 2019r. nowelizacji w/wym. przepisu ustawą z dnia 4 lipca 2019r. o zmianie ustawy -Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U 2019r., poz. 1469) i wprowadzając możliwość nałożenia przez Sąd na pracodawcę, w nieprawomocnym wyroku przywracającym pracownika do pracy, na wniosek tegoż pracownika, obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika

do czasu prawomocnego zakończenia postępowania , nie wprowadził żadnych przesłanek, od których uzależniłby uwzględnienie powyższego wniosku pracownika.

Oznacza , iż w tym zakresie ustawodawca pozostawił Sądowi swobodę, jednak nie sposób nie dostrzec, iż przywołana nowelizacja wprowadziła specyficzną instytucję, która powinna być -zdaniem Sądu- stosowana absolutnie wyjątkowo, jedynie w bezdyskusyjnych i szczególnie uzasadnionych przypadkach, gdy przemawia za tym istotny interes strony, np. wyrok dotyczy kobiety w ciąży, chronionego działacza związkowego czy pracownika w wieku przedemerytalnym. Powrót przywróconego do pracy pracownika przed uprawomocnieniem się wyroku restytuującego stosunek pracy , w okresie, kiedy de facto spór jeszcze się toczy, może być fatalny dla organizacji i atmosfery pracy, a nawet z punktu widzenia interesów biznesowych pracodawcy. Nie można wykluczyć, iż koszty zastosowania rozwiązania przewidzianego w art. 477²§ 2 k.p.c. będą znacznie przewyższać wynikające z niego potencjalne korzyści.

Z tych też względów, w okolicznościach faktycznych analizowanej sprawy, Sąd oddalił wniosek powoda o nałożenie na pozwanego obowiązku dalszego zatrudnienia powoda do czasu prawomocnego zakończenia niniejszego postępowania , orzekając jak w punkcie 3 wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł zgodnie z zasadą stosunkowego rozdzielenia kosztów wyrażoną w art.100 k.p.c.

Art.100 k.p.c. ma zastosowanie w sytuacji, gdy Sąd uwzględni żądanie w części. Następuje wówczas rozdział kosztów celowych w stosunku do tego, w jakiej części jedna i druga strona wygrała proces, a w jakiej części przegrała.

Sąd przywrócił powoda do pracy i zasądził na jego rzecz kwotę 3.513,60zł. tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Powód wygrał więc proces w 98 % i należało się mu od pozwanego 98 % poniesionych przez niego kosztów.

Koszty celowe powoda to z kolei opłata od pozwu, od uiszczenia której powód z mocy ustawy był zwolniony w kwocie 2.340,00zł.(w.p.s.- przywrócenie do pracy- 43.200,00zł. + wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy-3.600,00zł.= 46.800zł. x 5%= 2.340,00zł.) oraz wynagrodzenie pełnomocnika w osobie adwokata w wysokości 855,00zł.(w sprawie o przywrócenie do pracy-180zł.+w sprawie o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy-675,00zł. - zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 i § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U z 2015r., poz. 1800 z póź.zm.).

98 % kosztów powoda to kwota 2.293,20zł. tytułem części kosztów sądowych (opłaty od pozwu) , od uiszczenia których z mocy ustawy zwolniony był powód oraz kwota 837,90zł. z tytułu wynagrodzenia pełnomocnika z wyboru w osobie adwokata (98% z 855,00zł.=837,90zł.)

Pozwany również wygrał proces – w 2%. Celowe koszty pozwanego to wynagrodzenie pełnomocnika będącego adwokatem w kwocie 855,00zł.(w sprawie o przywrócenie do pracy-180zł.+w sprawie o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy-675,00zł. - zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 i § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U z 2015r., poz. 1800 z póź.zm.). 2 % kosztów pozwanego to kwota 17,10zł.

Z uwagi na znaczne różnice między kosztami stron Sąd stosunkowo rozdzielił koszty i w konsekwencji zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 820,80zł.(837,90zł.-17,10zł.) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego , co odnalazło odbicie w punkcie 6 wyroku.

W punktach 4-5 Sąd -także na podstawie art. 100 k.p.c., tyle że w związku z art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 4 w zw. z art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych- orzekł o kosztach sądowych, tj. opłacie od pozwu, od uiszczenia której z mocy ustawy zwolniony był powód i w pkt 4 wyroku nakazał pobrać 98% tejsze opłaty, czyli kwotę 2.293,20zł. (98% z 2.340,00zł.) od przegrywającego w 98% proces pozwanego, zaś 2% opłaty j/w., która winna obciążać zwolnionego z kosztów sądowych powoda-Sąd obciążył Skarb Państwa.

I., dnia 14 stycznia 2021r.

Sędzia Alicja Lisiecka