

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 15 grudnia 2020 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa K. J. (1) przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w M. o odprawę pieniężną w punkcie 1 oddalił powództwo, a w punkcie 2 zasądził od powoda K. J. (1) na rzecz pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w M. kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy wydał powyższe orzeczenie w oparciu o następujący stan faktyczny:

Powód K. J. (1) zawarł z pozwaną (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w M. umowę o pracę - w dniu 11 czerwca 2019 roku, na czas określony - do dnia 10 czerwca 2020 roku. Powód został zatrudniony na stanowisku „lider laboratorium”, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 7 500 złotych brutto miesięcznie.

Bezpośrednim przełożonym powoda był P. C. (1), który przebywał stale w miejscu świadczenia pracy przez powoda. A. R. przebywał w tej lokalizacji przez 1-2 dni w tygodniu. W czasie pracy powoda P. C. (1) zwracał mu uwagę na większą czystość w niektórych miejscach, były to uwagi słowne. Zwracano uwagę na porządek w laboratorium. Powód organizował sprzątanie dopiero, kiedy zgłoszono do niego zastrzeżenia w tym zakresie.

Sprzątaniami w laboratorium zajmowała się firma zewnętrzna i odbywało się ono po złożeniu takiego zapotrzebowania do P. C.. Zapotrzebowania zgłaszał powód, czasami P. M. - pracownik laboratorium.

Powodowi zwracano uwagę na zapewnienie krytyczności maszyn - zapewnienie ciągłości testowania przez zabezpieczenie tych urządzeń. Miał on za zadanie sporządzanie wniosków o naprawę w razie awarii jakiejś maszyny. Zdarzało się, że przez długi czas maszyny stały popsute, a K. J. się tym nie zajmował.

Generalnie P. C. wielokrotnie zgłaszał powodowi uwagi i zastrzeżenia co do jakości jego pracy. Pozwana kładła duży nacisk na laboratorium, by było ono profesjonalne. Przełożony musiał zwracać powodowi uwagę na stan laboratorium przed planowanym audytem. W dniu audytu P. C. przyjeżdżał do pracy na godzinę 6.00 i przygotowywał jeszcze laboratorium do planowanej kontroli. Powód zaś przyjeżdżał na godzinę 8.00, kiedy umówiony był audytor.

Powodowi zwracano również uwagę, że w razie osiągnięcia negatywnego wyniku przeprowadzonych badań konieczne jest spotkanie z zespołem interdyscyplinarnym, aby rozwiązać zaistniały problem. Takie spotkania były organizowane rzadko. Właściwie ich organizatorem był P. C.. W dniu 31 października 2019 roku miało miejsce spotkanie powoda i jego bezpośredniego przełożonego. Na spotkaniu sporządzona została lista zastrzeżeń do pracy powoda, które ten miał poprawić w umówionym terminie. Na kwestie te przełożony wcześniej zwracał uwagę K. J.. Powód potwierdził listę własnoręcznym podpisem.

Weryfikacja wskazanych nieprawidłowości dokonana w dniu 21 listopada 2019 roku wskazała, iż w terminie do 18 listopada 2019 roku większość zastrzeżeń pracodawcy nie została przez powoda naprawiona (uwaga (...)). Weryfikacja listy była dokonywana razem z powodem.

W dniu 21 listopada 2019 roku P. C. przesłał do A. R. ocenę pracy powoda następującej treści: „Zaangażowanie - bardzo ograniczone zwłaszcza pod kątem utrzymywania laboratorium na wysokim poziomie maszynowym, jak i porządkowym (5S) porządek w laboratorium jest robiony tylko po bezpośrednim zwróceniu uwagi - brak standardu utrzymywania porządku w sposób systemowy. Elastyczność - bardzo niska - praca w określonych godzinach. Nawet w przypadku wizyt czy audytów niewielka możliwość ugięcia się przyjazdu w innych godzinach w celu przygotowania laboratorium. Wiedza - obszerna laboratoryjna, znajomość norm i posługiwanie się normami. Prawidłowa reakcja na nieprawidłowe wyniki w stosunku do normy, ale niska reakcja na temat określenia przyczyny nieprawidłowości i prawidłowego raportowania tego zespołowi (brak raportów z rozbierania próbek i przesyłanie ich

zawsze z dużym opóźnieniem). Brak zorganizowanych spotkań z zespołem i analizy próbek w interdyscyplinarnym środowisku celem eliminacji problemów w przyszłości. Kreatywność - na średnim poziomie - pozytywne strony - przygotowywanie oprogramowania, aktualizacje, z negatywnej strony słaba reakcja zwłaszcza w temacie wykonywania pomiarów, przygotowywania metod, komunikacji z zespołem z M. B.. Reakcja na wystawianie reklamacji do dostawców bardzo opóźniona, jak i wykonywanie badań u nas czy w innych zewnętrznych laboratoriach. Duże opóźnienie z rozliczaniem kosztów reklamacji - długie oczekiwanie na odpowiedź zamiast natychmiastowej reakcji. Funkcjonowanie laboratorium - część maszyn okazuje się, że nie działają (niektóre dłuższy czas). Brak reakcji na temat naprawy poszczególnych. Brak przygotowania krytyczności maszyn w laboratorium (o co prosiłem kilka tygodni wcześniej). Bez takiego wykazu - nie mamy możliwości zapewnić ciągłości testowania poprzez zabezpieczenie urządzenia zastępczego czy inne metody pomiarowej. Brak przeglądu kontraktów dostawy sprzętu laboratoryjnego pod kątem ewentualnego zabezpieczenia ciągłości kontroli - zapewnienie maszyn zastępczych, części, serwisu. Dzielne aktywności z opóźnieniem - problem z deklarowaniem odpadu codziennie, przysłaniem codziennych raportów. (...) personelem - duże rozluźnienie w załodze. Widoczni ludzie, którzy nie wyglądają na bardzo zainteresowanych pracą. Duża ilość zwolnień lekarskich w dziale jakości. Duży problem z przygotowaniem jasnej klarownej informacji na temat obciążenia każdego z pracowników, jak i maszyn. Wyjaśnienia zapotrzebowania na ludzi nie oparte na dokładnych wyliczeniach, a tylko na ogólnych informacjach. Brak możliwości określenia realnego obciążenia maszyn w laboratorium”.

Ocena opatrzona była komentarzem: „W mojej ocenie pracownik nie spełnia założeń tego stanowiska pracy, jak i pokładanych oczekiwań. Nie widzę również postępów i ewentualnej poprawy sytuacji”.

Pismem wręczonym powodowi w dniu 21 listopada 2019 roku, pracodawca rozwiązał z K. J. umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 7 grudnia 2019 roku. Wypowiadając umowę o pracę pracodawca uzasadnił to powodowi tym, że K. J. nie sprawdził się na stanowisku, że nie tego od niego oczekiwano. Oświadczenie pracodawcy wręczył powodowi A. R., na spotkaniu obecny był P. C..

W dniu 9 grudnia 2019 roku pozwana wystawiła powodowi świadectwo pracy.

Powód wezwał pozwaną do wypłacenia mu odprawy wraz z odsetkami ustawowymi na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników. Pozwana w odpowiedzi na w/w pismo - w dniu 15 kwietnia 2020 roku - wskazała, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę nie była przyczyna ekonomiczna leżąca po stronie pracodawcy.

Powód w dniu 20 kwietnia 2020 zwrócił się do Państwowej Inspekcji Pracy w P.. W odpowiedzi na zapytanie powoda PIP dokonała interpretacji przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. PIP wskazała na przesłanki, jakie muszą być spełnione dla zastosowania tych przepisów. Podkreślono, iż wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nie wymagało wskazywania przyczyny. Jednakże przyczyna ta podlega weryfikacji przez Sąd - w razie zaistnienia takiej konieczności. Jeśli Sąd uzna, iż rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika, to przyzna takiej osobie prawo do odprawy pieniężnej.

W dniu 29 kwietnia 2020 roku powód ponownie skierował pismo do pozwanej wskazując, iż zgodnie z treścią powołanej wcześniej ustawy nie ma znaczenia dla zasadności żądania pracownika brak przyczyn ekonomicznych po stronie pracodawcy w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę. Ważne jest, aby wypowiedzenie to było z przyczyn niedotyczących pracowników. W oświadczeniu pracodawca nie powołał powodowi przyczyn, które wskazywałyby na winę pracownika w rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Pozwana w odpowiedzi na pismo powoda - w dniu 5 maja 2020 roku - ponownie wskazała, iż nie uznaje zgłoszonych przez K. J. żądań. Podniesiono, iż pracodawca nie miał obowiązku wskazywania przyczyny rozwiązania umowy o pracę - ponieważ była to umowa zawarta na czas określony. Podkreślono, iż przyczyną tą nie była również przyczyna ekonomiczna leżąca po stronie pracodawcy. Ponadto powołano treść art. 10 wskazanej ustawy i podkreślono, iż dla zaktualizowania roszczenia o odprawę wymagana jest sytuacja, w której rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracowników i przyczyny te

stanowić miały wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Pozwana wskazała natomiast, iż w przypadku powoda sytuacja taka nie miała miejsca.

W tak ustalonym stanie faktycznym i po dokonanej powyżej ocenie dowodów Sąd Rejonowy zważył, iż powództwo jako bezzasadne podlegało oddaleniu.

Sąd I instancji podkreślił, że powód K. J. (1) oparł swoje roszczenie na regulacji zawartej w ustawie z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 roku, poz. 1969). Ustawa ta wprowadza możliwość domagania się przez zwalnianego pracownika wypłacenia na jego rzecz odprawy, jeśli spełnione będą przewidziane w ustawie przesłanki.

Art. 10 ust. 1 powołanej ustawy stanowi, iż przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 (ustawy).

Art. 8 ust. 1 pkt. 1 przewiduje natomiast, iż pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata

Według Sądu Rejonowego podstawową przesłanką stosowania art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych jest konieczność rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Jest poza dyskusją, iż w sferze przedmiotowej przepis ten ma zastosowanie do wypowiedzeń definitywnych i porozumień zawieranych z inicjatywy pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy. Wątpliwości powstają przy rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie wypowiedzenia zmieniającego. Sąd podkreślił, że w wielu przypadkach odmowa zaaprobowania przez pracownika nowo zaproponowanych warunków pracy lub/i płacy może być kwalifikowana jako współprzyczyna rozwiązania umowy o pracę. Artykuł ten nie ma zastosowania, jeżeli przyczyna rozwiązania stosunku pracy tkwi w statusie bądź zachowaniu pracownika (Baran K Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach..., Oficyna 2010).

Sąd Rejonowy wskazał na stanowisko judykatury, wyrażone w wyroku SN z dnia 2 października 2019 roku w sprawie IIPK 56/18 (OSNP 2020/8/89), gdzie SN stwierdził, iż obowiązkiem Sądu rozpoznającego sprawę o odprawę pieniężną z art. 8 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jest ustalenie rzeczywistej przyczyny rozwiązania stosunku pracy oraz ocena, czy przyczyna ta dotyczyła pracownika.

Ważne jest również wskazanie, iż zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników odprawa przysługuje, jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Jednak w przypadku zwolnień indywidualnych konieczne jest również ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy (wyrok SN z dnia 3 listopada 2010 roku w sprawie I PK 80/10, LEX 725010).

Sąd Rejonowy wskazał, że w niniejszej sprawie powód zatrudniony był na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony. Wobec powyższego pracodawca rozwiązując z nim stosunek pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia nie miał obowiązku wskazywania przyczyn swojej decyzji. Jednakże dla oceny zasadności roszczenia powoda konieczne było dokonanie przez Sąd ustaleń w tym zakresie.

W pozwanej spółce powód zatrudniony na stanowisku lidera laboratorium, posiadał szereg obowiązków. W toku przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd ustalił, iż bezpośredni przełożony powoda wielokrotnie w czasie trwania stosunku pracy K. J. zwracał mu uwagę, iż niewłaściwie, nie do końca prawidłowo wykonuje on swoje

obowiązki. Powód w trakcie składania zeznań przyznał, iż przełożony zwracał mu „lekkie” uwagi co do niektórych miejsc w zakresie ich czystości. Zatem powyższe kładzie już - w ocenie Sądu - cień na zasadność roszczeń powoda. Co więcej powód również przyznał, iż w chwili składania mu oświadczenia woli przełożeni stwierdzili, iż nie sprawdzili się on na powierzonym mu stanowisku, nie tego od niego oczekiwano. Sąd I instancji podkreślił, że ustalił również, iż uwagi zgłaszane pod adresem powoda były więcej niż „lekkie”. W dniu 31 października 2019 roku miało miejsce spotkanie, na którym K. J. i jego bezpośredni przełożony - P. C., sporządzili listę zastrzeżeń do pracy powoda. Lista ta została podpisana przez obie strony. Ustalono również w czasie spotkania, iż powód poprawi te elementy i dokonana zostanie weryfikacja. Powyższe już stanowi dowód na to, że pracodawca nie był zadowolony z jakości pracy świadczonej przez powoda. Potwierdzają to pozostałe zeznania świadków - A. R. i P. M.. Świadkowie ci wskazywali, iż powód nie realizował swoich obowiązków w sposób, jaki byłby satysfakcjonujący dla pracodawcy. W szczególności uwagi zwracane były w zakresie utrzymania czystości w laboratorium oraz stanu sprawności maszyn. Sprawami tymi miał zajmować się powód, dbać o ich załatwienie. Jak jednak wynika z materiału dowodowego - maszyny w laboratorium przez długi czas stały zepsute i powód się tym nie interesował, nie zgłaszał tego do przełożonych. Potrzebę sprzątnięcia zaś zgłaszano dopiero, kiedy P. C. zwrócił uwagę na to, że jest taka konieczność. Zgłoszenia nie zawsze wychodziły od K. J., czasami dokonywał ich P. M..

Wracając do sprawy listy uchybień w pracy powoda Sąd Rejonowy wskazał, że weryfikacja tych uchybień nastąpiła ostatecznie w dniu 21 listopada 2019 roku, choć część została negatywnie zweryfikowana już w dniach wcześniejszych. Zdecydowana większość ze wskazanych na liście elementów nie została przez powoda naprawiona. Wobec powyższego pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu z K. J. umowy o pracę.

Jak zatem wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, zdaniem Sądu Rejonowego, rozwiązanie z powodem umowy o pracę nie nastąpiło wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika. Pracodawca powoda nie był zadowolony z efektów pracy powoda i z jakości tej pracy, wobec powyższego podjął decyzję o zakończeniu z nim współpracy.

Sąd podkreślił, że w art. 10 ust. 1 ustawy ustawodawca jednoznacznie uzależnił możliwość zastosowania tej regulacji od tego, aby wyłączny powód rozwiązania z pracownikami umowy o pracę stanowiły przyczyny niedotyczące pracowników. Jak wynika z rozbudowanego w tej kwestii orzecznictwa nie przyjmuje się tutaj - zgodnie z literalnym brzmieniem przepisu - istnienia jakiegokolwiek współprzyczyny (por. wyrok SN z dnia 1 kwietnia 2015 roku w sprawie IPK 211/14. LEX1745824; wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2012 roku w sprawie IPK 61/12, G. Prawna (...); wyrok SN z dnia 25 stycznia 2012 roku w sprawie II PK 102/11, LEX1230269).

Wobec powyższych ustaleń Sąd Rejonowy oddalił powództwo jako bezzasadne, wobec niespełnienia przesłanek z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 roku, poz. 1969). Sąd bowiem ustalił, iż przyczyną, a co najmniej współprzyczyną, rozwiązania z powodem umowy o pracę było niezadowolające realizowanie przez powoda jego obowiązków pracowniczych i brak poprawy w tym zakresie, mimo zgłaszanych przez przełożonych uwag.

O kosztach procesu - kosztach zastępstwa procesowego Sąd meriti orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radów prawnych.

Apelację od w/w wyroku złożyła strona powodowa i zaskarżyła w/w wyrok w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie przepisu postępowania, które miało istotny wpływ na treść zaskarżonego rozstrzygnięcia, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez zaniechanie dokonania przez Sąd I instancji wszechstronnej analizy zgromadzonego materiału dowodowego, skutkujące przekroczeniem granic swobodnej oceny dowodów, z pominięciem istotnych okoliczności w sprawie, podczas gdy szczegółowa ich analiza, przy uwzględnieniu zasad logicznego rozumowania oraz wskazań wiedzy i doświadczenia życiowego prowadzi do przyjęcia odmiennych wniosków, wskutek:

a)nieznajdującego wiarygodnego potwierdzenia w materiale dowodowym uznania, iż P. C. (1) wielokrotnie zgłaszał Powodowi uwagi i zastrzeżenia w zakresie jakości jego pracy, przy całkowitym pominięciu twierdzeń powoda oraz świadka P. M. (2) co do braku kierowania do niego jakichkolwiek upomnień w czasie jego zatrudnienia;

b)niezasadnego stwierdzenia, iż powód organizował sprzątanie w miejscu pracy dopiero wówczas, kiedy zgłoszono do niego zastrzeżenia w tym zakresie, w sytuacji gdy na przeciwnie okoliczności wskazywał w toku postępowania nie tylko sam powód, ale i świadek P. M. (2);

c)niesłusznego przyjęcia, że to z winy powoda w miejscu jego pracy zdarzało się, że niektóre maszyny stały popsute przez dłuższy czas, podczas gdy do jego obowiązków w tym zakresie należało wyłącznie sporządzanie wniosków o ich naprawę w razie stwierdzenia awarii, co powód czynił na bieżąco, a co zostało potwierdzone zarówno przez niego, jak i świadka P. M. (2);

d)stwierdzenia, iż powód rzadko organizował spotkania z zespołem interdyscyplinarnym (odbywające się w przypadku negatywnego wyniku przeprowadzonych badań) oraz że ich przeważającym organizatorem był P. C. (1), w sytuacji gdy okoliczność ta nie znajduje poparcia w zgromadzonym materiale dowodowym;

e)podniesienia okoliczności faktycznej, iż w dniu audytu powód przyjeżdżał do pracy na godzinę 8:00 (a nie 6:00 jak P. C. (1)), niemającej znaczenia w kontekście jego rzekomego niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków pracowniczych z uwagi na fakt, iż godziną rozpoczęcia jego pracy była godzina 8:00, w związku z czym nie miał on obowiązku stawiania się w pracy o wcześniejszej porze;

e) błędnego nazwania listy zadań, sporządzonej podczas spotkania powoda i jego przełożonego w dniu 31 października 2019 roku „listą zastrzeżeń” oraz „listą uchybień” do pracy powoda, podczas gdy przedmiotowe sformułowania nigdy nie zostały użyte w toku postępowania zarówno przez same Strony, jak i powołanych przez nie świadków, sama zaś lista nie zawiera żadnego tytułu;

f) błędnej interpretacji zapisów ww. listy zadań (mogącej być skutkiem m.in. niewłaściwego uznania jej przez Sąd za listę zastrzeżeń do pracy powoda), co w konsekwencji doprowadziło do przedwczesnego przyjęcia, iż powód nie wywiązał się ze swoich obowiązków pracowniczych, w sytuacji gdy stanowiła ona jedynie plany co do dalszej działalności powoda w firmie i powierzonych mu zadań oraz w głównej mierze to na niej oparciu rozstrzygnięcia w sprawie;

g)nieuzasadnione potraktowanie ww. listy zadań jako dowodu mającego istotne znaczenie dowodowe w sprawie, a przy tym brak wątpliwości co do naniesionych na niej komentarzy, w sytuacji gdy zeznania Stron oraz świadków w tym zakresie są niespójne, przedstawiają różną interpretację jej zapisów, a przy tym pominięcie okoliczności, iż podpis Powoda pod listą złożony został w dniu jej pierwotnego sporządzenia (tj. dnia 31 października 2019 roku), zaś kolejne dopiski powstały w późniejszym okresie, czego Powód nie potwierdził własnoręcznym podpisem, podnosząc przy tym, że nie przypomina sobie, aby weryfikacja wykonanych zadań z listy miała się odbywać razem z nim;

h)pominięcia okoliczności faktycznej, iż wypowiedzenie umowy o pracę sporządzone zostało w dniu 19 listopada 2019 roku (jego wręczenie powodowi miało miejsce dnia 21 listopada 2019 roku), co oznacza, iż dopiski na liście zadań, mające potwierdzać jej weryfikację pod kątem braku wykonania określonych jej punktów przez powoda, sporządzone zostały już po podjęciu decyzji o zakończeniu współpracy z powodem (tj. po sporządzeniu wypowiedzenia umowy o pracę), co pozwala przypuszczać, iż to nie ewentualny brak wykonania tychże zadań stanowił podstawę do wypowiedzenia mu umowy — skoro okoliczność ta została rzekomo zweryfikowana dopiero w dniu 21 listopada 2019 roku; j)

i)niesłusznego przyznania wiary stwierdzeniu strony pozwanej, iż wypowiadając umowę o pracę pracodawca uzasadnił to powodowi tym, że nie sprawdził się on na swoim stanowisku, podczas gdy Powód wskazał, że powód taki nie został mu podany, tym bardziej, że wcześniej nigdy nie zgłaszano wobec niego żadnych uwag;

j)niepowzięcia przez Sąd wątpliwości w zakresie długotrwałego braku pisemnego podawania przez pracodawcę Powoda jakiegokolwiek przyczyny rozwiązania jego umowy o pracę (zarówno w jej wypowiedzeniu, świadectwie pracy, czy pismach, wymienianych z powodem w przedmiocie wypłaty odprawy pieniężnej), które to przyczyny zostały przez niego wskazane dopiero na etapie złożonego sprzeciwu od nakazu zapłaty, wydanego przez Sąd Rejonowy dla Łodzi-S. w Ł. w dniu 11 sierpnia 2020 roku, co pozwala przypuszczać, że powody te stanowiły przyjętą przez stronę pozwaną (reprezentowaną na tym etapie przez fachowego pełnomocnika) linię „obrony” przed koniecznością wypłaty powodowi ww. odprawy;

k)braku powzięcia przez Sąd wątpliwości co do prawdziwości twierdzeń stawianych przez pozwaną, będącą spółką prawa handlowego, a więc przez przedsiębiorcę i profesjonalistę, znającego konsekwencje wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, iż jednym z powodów wypowiedzenia umowy o pracę były przyczyny po stronie Powoda, nie powołując jednocześnie ww. okoliczności w żadnym dokumencie, pomimo późniejszego stanowczego twierdzenia, że powodami tymi było niewywiązywanie się przez powoda ze swoich obowiązków;

l)bezkrytycznego oparcia się na zeznaniach strony pozwanej oraz świadka P. C. (1), będącego pracownikiem pozwanej (a przy tym osoby, która dzieliła z powodem część obowiązków), z jednocześnie niewłaściwą oceną twierdzeń świadka P. M. (2), całkowicie sprzeczną ze złożonymi przez niego zeznaniami, które potwierdzają stanowisko powoda,

co w konsekwencji skutkowało błędnymi ustaleniami faktycznymi powodującymi, iż Sąd I instancji niesłusznie za jedną z przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powodem uznał nieprawidłowości w wywiązywaniu się przez niego z obowiązków pracowniczych.

Wskazując na powyższe apelujący wniósł o zmianę wyroku w całości poprzez uwzględnienie powództwa w całości, tj. zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 7.500,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi z tytułu opóźnienia, liczonymi od dnia 11 grudnia 2019 roku do dnia zapłaty bądź ewentualnie o uchylenie powyższego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację profesjonalny pełnomocnik strony pozwanej wniósł o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony powodowej nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie należy podnieść, że w niniejszym postępowaniu Sąd Okręgowy rozpoznał sprawę na posiedzeniu niejawnym na podstawie art. 374 k.p.c., zgodnie z którym Sąd II instancji może rozpoznać sprawę na posiedzeniu niejawnym, jeżeli przeprowadzenie rozprawy nie jest konieczne. Rozpoznanie sprawy na posiedzeniu niejawnym jest niedopuszczalne, jeżeli strona w apelacji lub odpowiedzi na apelację złożyła wniosek o przeprowadzenie rozprawy, chyba że cofnięto pozew lub apelację albo zachodzi nieważność postępowania.

Ponadto w szczególnym, przewidzianym w art. 391¹ § 1 k.p.c. wypadku apelacji wniesionej od wyroku oddalającego powództwo oczywiście bezzasadne, wydanego na posiedzeniu niejawnym, przyjmującego za podstawę art. 191¹ k.p.c., sąd drugiej instancji może rozpoznać apelację na posiedzeniu niejawnym, nie doręczając odpisu apelacji osobie wskazanej jako pozwany ani nie rozpoznając wniosków złożonych wraz z taką apelacją. Zawarty w takiej apelacji wniosek o przeprowadzenie rozprawy okaże się więc nieskuteczny.

W rozpoznawanej sprawie strony w apelacji oraz odpowiedzi na apelację nie wnosiły o rozpoznanie sprawy na rozprawie, a złożone dotychczas pisma procesowe i brak złożenia na etapie postępowania II instancyjnego wniosków dowodowych, dawały podstawę do przyjęcia, że przeprowadzenie rozprawy nie jest konieczne. W przypadku, gdy głosy

stron miałyby się ograniczyć tylko do powtórzenia argumentacji zawartej w pismach procesowych, to wyznaczanie rozprawy tylko w tym celu nie wydaje się uzasadnione. (por. wyrok SA w Gdańsku z dnia 26.06.2018, III AUa 1815/17).

Przechodząc zaś do merytorycznego rozpoznania sprawy i odnosząc się do zarzutów apelacji stwierdzić należy, że orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd II instancji w pełni aprobuje i przyjmuje ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, jako własne, jednocześnie stwierdził, że nie zachodzi obecnie potrzeba powielania w tym miejscu tych ustaleń.

Stosownie do art. 387 § 2¹ kpc w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji:

1) wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia sądu pierwszej instancji, chyba że sąd drugiej instancji zmienił lub uzupełnił te ustalenia; jeżeli sąd drugiej instancji przeprowadził postępowanie dowodowe lub odmiennie ocenił dowody przeprowadzone przed sądem pierwszej instancji, uzasadnienie powinno także zawierać ustalenie faktów, które sąd drugiej instancji uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej;

2) wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa powinno objąć ocenę poszczególnych zarzutów apelacyjnych, a poza tym może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne oceny sądu pierwszej instancji.

Dodatkowo także w myśl utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, jeżeli uzasadnienie orzeczenia pierwszoinstancyjnego sporządzonego zgodnie z wymaganiami art. 328§2 k.p.c. spotyka się z pełną aprobatą sądu drugiej instancji to wystarczy, że da on temu wyraz w treści uzasadnienia swego orzeczenia, bez powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych i wnioskowań prawniczych zawartych w motywach zaskarżonego orzeczenia (vide wyrok SN z 5.11.1998r., I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999/24/, por. postanowienie SN z 22 kwietnia 1997 r., sygn. akt II UKN 61/97 - OSNAP 1998 r. Nr 3, poz. 104; wyrok SN z 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97 - OSNC 1999 r., z. 3, poz. 60; wyrok SN z 12 stycznia 1999 r., sygn. akt I PKN 21/98 - OSNAP 2000, Nr 4, poz. 143).

Wynikający z art. 378 § 1 k.p.c. obowiązek sądu drugiej instancji nie oznacza konieczności osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji, wystarczające jest bowiem odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia. (vide postanowienie SN z dnia 1 czerwca 2020 r. ,IV CSK 738/19, opubl. L.)

Sąd podziela także prezentowane rozważania prawne i przytoczone przez Sąd Rejonowy na poparcie swoje stanowiska tezy z orzecznictwa Sądu Najwyższego oraz poglądy doktryny. Tym samym chybione są podniesione w apelacji zarzuty.

Zawarta w uzasadnieniu apelacji argumentacja strony skarżącej sprowadza się w istocie do jednego zarzutu błędnej oceny materiału dowodowego, co w konsekwencji miało doprowadzić do naruszenia prawa materialnego z uwagi na błędne uznanie, że jedną z przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powodem stanowiły nieprawidłowości w wywiązywaniu się przez niego z obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Z kolei w świetle zaś art. 328 § 2 k.p.c., uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania Sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (postanowienie SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 stycznia 2004r. w sprawie II CK 349/2002 to zasadniczo na stronach postępowania spoczywa obowiązek dostarczenia materiału procesowego. To strony mają dążyć do wyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności sprawy, nie mogą być bierne i liczyć na skorzystanie ze środka odwoławczego. Ponadto, w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2007r. II CSK 332/2007 podniesiono, że powód powinien udowodnić fakty pozytywne, które stanowią podstawę jego powództwa, a pozwany, jeżeli faktów tych nie przyznaje ma obowiązek udowodnienia okoliczności niweczących prawo powoda.

Ciężar dowodu, że nie ujawnione przyczyny odwołania dotyczą pracownika, będzie obciążać pracodawcę wówczas, gdy pracodawca twierdzi, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny lub wyłącznie z przyczyn dotyczących pracownika. Pracownika natomiast obciąża obowiązek wykazania, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego niedotyczących, ale nie musi wykazywać, że były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy (por. wyrok SN z dnia 24 marca 2011 r. I PK 185/10, Lex nr 1119478, z dnia 23 lipca 2009 r. II PK 30/09, Legalis numer 215072). W wyroku z dnia 26 stycznia 2017 r. (...) 334/15 Legalis nr1580494) Sąd Najwyższy wskazał, że ciężar dowodu w zakresie wykazania, że nieujawnione przyczyny rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy dotyczą osoby pracownika (co wyłącza nabycie prawa do odprawy), może w niektórych okolicznościach obciążać pracodawcę. Należy więc uznać, że pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, gdy nie zostaną w ogóle ustalone (jakikolwiek) przyczyny wypowiedzenia umowy dokonanej przez pracodawcę oraz gdy się okaże, iż ujawnione przyczyny takiego wypowiedzenia nie pozostawały w związku ze stosunkiem pracy, chyba że pracodawca udowodni, iż przyczyną wypowiedzenia były okoliczności dotyczące pracownika (art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 192).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd I instancji ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom strony apelującej – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Jednocześnie jednak w apelacji powód skutecznie nie wykazał, że materiał dowodowy w sprawie był oceniony nieprawidłowo, a ostatecznie wywiedzione przez Sąd wnioski były nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne.

Odmienne ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez powoda, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

Wbrew twierdzeniom strony pozwanej Sąd I instancji wszechstronnie rozważył cały zebrany w sprawie materiał dowodowy, odniósł się do wszystkich dowodów, wskazał, którym dowodom dał wiarę. Zaskarżone rozstrzygnięcie

zawiera w sobie prawidłową ocenę zgromadzonych w sprawie dowodów w postaci dokumentów oraz zeznań świadków i powoda, którym Sąd dał wiarę. Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący, jasny, logiczny i czytelny dał temu wyraz w pisemnych motywach dochodząc do trafnej konkluzji, że nie doszło do rozwiązywania z powodem stosunku pracy z wyłącznej przyczyny leżącej po stronie pracodawcy.

W ocenie Sądu Okręgowego skarżący nie sprostął wykazaniu za pomocą argumentów jurydycznych wadliwości oceny dokonanej przez Sąd I instancji.

Podkreślić należy, że podstawę prawną roszczenia zawartego w pozwie stanowiły przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2003.90.844 ze zm.)

W myśl art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia. Niewątpliwie unormowanie to odnosi się do każdego rozwiązania stosunku pracy z tych przyczyn, bez względu na rodzaj kreującej go umowy o pracę.

Zgodnie z treścią art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r., poz. 1969 ze zm.) przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 tej ustawy stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, **jeżeli przyczyną tego stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy** lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 tej ustawy. (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 15 maja 2008 roku, III AUa 1567/07)

Zwolnieniem indywidualnym, do którego ma zastosowanie powołany przepis, jest zwolnienie z przyczyn niedotyczących pracownika, jeśli pracodawca dokonuje zwolnienia (wliczając w to także porozumienia stron) grupy pracowników nieprzekraczającej:

- 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100 pracowników, jednak mniej niż 300 pracowników,
- 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 pracowników.

Przyczyny niedotyczące pracowników wynikające z ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników to przyczyny ekonomiczne, organizacyjne, produkcyjne lub technologiczne powodujące konieczność dokonania tzw. zwolnień grupowych przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników. (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 15 maja 2008 roku, III AUa 1567/07)

Przyczyny niedotyczące pracownika można łączyć z sytuacją finansową pracodawcy, spadkiem zapotrzebowania na pracę, reorganizacją zakładu pracy czy też wprowadzaniem nowych technologii. Ich źródłem mogą być okoliczności zewnętrzne wobec pracodawcy i prowadzonej przez niego działalności. Może to być również decyzja (inicjatywa) podmiotu zatrudniającego, której zasadność nie podlega ocenie Sądu Pracy, gdyż decydowanie o poziomie zatrudnienia w kontekście sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa mieści się w zakresie swobody gospodarczej pracodawcy. Aktualnie na plan pierwszy wysuwają się przyczyny ekonomiczne, stanowiące powód rozwiązania stosunku pracy zwłaszcza wówczas, gdy pracodawca dąży do obniżenia kosztów prowadzonej działalności, nawet jeśli jego sytuacja finansowa jest względnie stabilna. Przyczyny organizacyjne mogą z kolei stanowić konsekwencję zmian w strukturze zakładu pracy, w szczególności w wyniku łączenia lub likwidacji wewnętrznych komórek organizacyjnych. Szczególną postacią zmian organizacyjnych jest likwidacja stanowiska pracy, rozumiana jako faktyczne zakończenie wykonywania określonej grupy czynności (a nie jedynie zmiana nazwy stanowiska pracy związana czasowo z restrukturyzacją zakładu pracy). Podobny charakter do zmian organizacyjnych mają przekształcenia produkcyjne

i technologiczne, niejednokrotnie stanowiące efekt modernizacji przedsiębiorstwa. Przyczynami nie dotyczącymi pracowników są wreszcie zmiany dokonujące się w trakcie procedur mających na celu zakończenie dotychczasowej działalności pracodawcy, następujące w ramach postępowań upadłościowych (wyjątkiem może być upadłość naprawcza) lub likwidacyjnych.

Już na samym początku rozważań prawnych należy podkreślić, iż powód w żaden sposób nie wykazał, że do rozwiązania umowy o pracę doszło na skutek przyczyn leżących po stronie pracodawcy w postaci np.: zmian organizacyjnych lub przyczyn ekonomicznych. Nie wykazał również, że stanowisko, które piastował zostało przeobrażone, zlikwidowane, bądź w jakikolwiek inny sposób zmodyfikowane. Nie wykazał nawet, żeby nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia. Tym samym już same twierdzenia powoda o ekonomicznych przyczynach rozwiązania umowy o pracę były całkowicie gołosłowne.

Nadto, jak trafnie uwypuklił Sąd Rejonowy art. 10 ust. 1 cytowanej ustawy jednoznacznie uzależnia możliwość zastosowania tej regulacji od tego, aby wyłączny powód rozwiązania z pracownikami umowy o pracę stanowiły przyczyny nie dotyczące pracowników. Powyższe ma zaś miejsce, gdy pracownikowi nie można „postawić zarzutu” współprzyczynienia się do rozwiązania stosunku pracy.

Podkreślenia w tym miejscu także wymaga, że przepisy prawa pracy nie przewidują obowiązku uzasadniania wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony. (co przyznał także powód w sformułowanym środku zaskarżenia)

Dlatego też w przypadku sytuacji prawnej K. J. (1) wystarczające było wykazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę dopiero w toku postępowania przed sądem. W ocenie Sądu Okręgowego z zebranego w sprawie całokształtu materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę nie nastąpiło wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Z przedłożonych w niniejszej sprawie dokumentów (tzw. listy zadań) oraz z zeznań świadków, w tym bezpośredniego przełożonego powoda – P. C. (1) oraz A. R. (3) – kierownika ds. personalnych wynika, że powód wykonywał obowiązki pracownicze w sposób nieprawidłowy i nie spełniał oczekiwań pracodawcy. Pracodawca nie był zadowolony z efektów jego pracy oraz z jakości tej pracy, w szczególności odnośnie utrzymania przez powoda czystości w laboratorium, w którym pracował oraz z utrzymania stanu sprawności maszyn. A zatem przyczyny, które legły u podstaw rozwiązania umowy o pracę wiązały się z nieprawidłowościami w wykonywaniu obowiązków pracowniczych przez K. J. (1).

Jak wskazał bezpośredni przełożony powoda- P. C. (1) wielokrotnie zwracał on ustnie uwagę na złe wykonywanie zadań pracowniczych, powyższej okoliczności nie przeczą zeznania świadka P. M. (2), który jako podwładny powoda nie musiał być naocznym świadkiem tych sytuacji szczególnie, że pracował on nie tylko w siedzibie pracodawcy, lecz także w terenie. Dodatkowo jednak świadek ten potwierdził, że w miejscu pracy powoda, tj. w laboratorium panował nieporządek.

Podkreślić trzeba, że z uwagi na bezskuteczność wydawanych przez przełożonego powodowi ustnych poleceń i stałym nie realizowaniem przez niego zleconych zadań, P. C. (1) zdecydował się sporządzić w dniu 31.10.2019 r. dokument w postaci tzw. „listy zadań” (przy czym nie ma znaczenia jakiej dokładnie nazwy tego dokumentu użył Sąd Rejonowy, gdyż istotna jest jedynie jej treść). Był to dokument przeznaczony dla powoda ze ściśle określonymi terminami wykonania poszczególnych zadań przypadającymi w większości na dni: 8.11., 15.11., 18.11 a jedynie nieliczne - 30.11.2019 r. Przedmiotowy dokument został podpisany zarówno przez przełożonego, jak i powoda, który tym samym zobowiązał się do wykonania zadań w tych ściśle określonych terminach. Po upływie większości z terminów wyznaczonych przez pracodawcę nastąpiła, zgodnie z zapowiedzią pracodawcy, weryfikacja pracy powoda w miesiącu listopadzie 2019 r.

Wbrew twierdzeniom powoda weryfikacja ta nie miała wcale miejsca już po podjęciu decyzji o zakończeniu z nim współpracy. Zauważyć bowiem należy, że określone w tej liście zadania miały bardzo różne terminy wykonania obejmując, aż cały miesiąc listopad 2019 r. od pierwszych jego dni. Należy więc uznać, iż wobec wcześniejszych licznych uchybień pracowniczych po stronie powoda, miesiąc listopad 2019 r. miał stanowić okres oceny jego pracy i przesądzić

o kontynuacji bądź też nie współpracy z tym pracownikiem. Zatem ocena świadczenia pracy przez tego pracownika była rozłożona w dłuższym okresie i z pewnością nie nastąpiła w ciągu jednego dnia jak podnosi apelujący. Wobec zaś ostatecznego niewykonania przez powoda większości czynności z terminów 8 – 18.11.2019 r. pracodawca zdecydował się wręczyć powodowi wypowiedzenie umowy o pracę. Z kolei w dniu 21.11.2019 r. sporządzono szereg adnotacji na tym dokumencie. Rozciągnięta w czasie ocena pracy powoda miała zatem miejsce znacznie wcześniej, niż w dniu dokonania adnotacji o wykonaniu bądź nie wykonaniu zdań. Praca powoda była weryfikowana jeszcze przed datą sporządzania tego dokumentu czego efektem były liczne uwagi do jego pracy i ocena ta trwała nieprzerwanie do daty ostatecznej weryfikacji. Można wręcz zaryzykować stwierdzenie, że wskazana lista była ostatnią szansą dla powoda, której nie sprostał, zaś sama negatywna ocena realizacji powierzonych pracownikowi zadań, zaistniała bez wątpienia już wcześniej.

O okoliczności nie wykonania przez powoda wyznaczonych ściśle i terminowych czynności ze sporządzonej listy świadczą nie tylko zeznania jego bezpośredniego przełożonego P. C. (1), który dokonał na tym dokumencie stosownych adnotacji, lecz także zeznania świadka A. R. (3). Świadek ten przyznał, że informacje przekazane na temat osoby powoda przez jego bezpośredniego przełożonego były przez niego szczegółowo weryfikowane w okresie poprzedzającym wypowiedzenie umowy o pracę. Powyższe nastąpiło w taki sposób, że A. R. (3) udał się osobiście do laboratorium, w którym pracował powód, aby zobaczyć jak wygląda sytuacja tego pracownika. Chodziło mu o zdobycie informacji potwierdzających, bądź nie to co przygotował P. C. (1). Ze spostrzeżeń świadka, z tego co widział sam oraz z rozmów przeprowadzonych przez niego w zakładzie z innymi pracownikami, informacje od P. C. (1) potwierdziły się. (k. 77 verte)

Mając na względzie całokształt wskazanych okoliczności, w tym istnienie poważnych zastrzeżeń do wykonywanych przez powoda obowiązków pracowniczych oraz prowadzenie wcześniejszych rozmów w zakładzie pracy, dotyczących ewentualnego zakończenia z nim z tego powodu współpracy, bez wątpienia wskazuje, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem nie były wyłącznie przyczyny niedotyczące pracownika.

Przy czym twierdzenia powoda o rzekomych przyczynach ekonomicznych rozwiązania z nim umowy o pracę nie zostały w żaden sposób przez niego udowodnione. Co więcej nawet sam powód w swych zeznaniach przyznał, że pracodawca wręczając mu wypowiedzenie umowy o pracę wskazał jako przyczynę - nie spełnienie przez niego oczekiwań pracodawcy, tj. nie sprawdzenie się przez powoda na powierzonym stanowisku pracy. (k. 59 verte)

A zatem nawet gdyby przyjąć hipotetycznie, wbrew zgromadzonemu w sprawie materiałowi dowodowemu, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę leżała po stronie pracodawcy to w świetle wyników niniejszego postępowania bezspornie, nie stanowiłaby ona wyłącznej przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem. K. J. (1) współprzyczynił się bowiem do rozwiązania stosunku pracy.

W tym stanie rzeczy, na mocy art. 385 k.p.c., Sąd Okręgowy oddalił apelację powoda jako bezzasadną.

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie o art. 98 k.p.c. i § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust.1 pkt 2 oraz § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (tj. Dz. U. z 2015 r., poz.1800).

ZARZĄDZENIE

odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć powodowi z pouczeniem, iż wyrok jest prawomocny i nie przysługuje od niego żaden środek zaskarżenia.

K.B