

Sygn. akt VI P 210/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 06 września 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Iwona Dziegielewska
Ławnicy:	Halina Dziewulska, Beata Głuszczyk
Protokolant:	Ilona Sibilska

po rozpoznaniu w dniu 23 sierpnia 2017 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. S.

przeciwko pozwanemu (...) (...) Oddział (...) w Z.

o odszkodowanie

1. powództwa oddała;
2. zasądza od powoda J. S. na rzecz pozwanego (...) (...) Oddziału (...) w Z. kwotę 360 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt: VI P 210/16

UZASADNIENIE

W dniu 7 lipca 2016 roku (data prezentaty) powód J. S. wniósł pozew przeciwko (...) (...) Oddziału (...) w Z. o uznanie za nieważne i bezskuteczne oświadczenie pozwanego o wypowiedzeniu umowy o pracę, a w sytuacji gdy umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu, wniósł o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie kwoty 10.000 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę (pozew k. 1).

W uzasadnieniu wskazał, iż w wypowiedzeniu umowy o pracę pozwany nie podał żadnego przykładu ani faktu, który by uzasadniał wywody podniesione w oświadczeniu pracodawcy. Uzasadnienie przedmiotowego wypowiedzenia stoi w sprzeczności ze stanem faktycznym. Przeprowadzone u pozwanego kontrole nie stwierdziły zarzutów podanych w wypowiedzeniu, natomiast zalecenia pokontrolne były należycie i terminowo realizowane. Wina za faktyczny stan urządzeń, m.in. oczyszczalni leży po stronie pozwanego, bowiem bagatelizował on i celowo pomijał wnioski i prośby kierowane do niego. Pozwany w uzasadnieniu na okoliczność swych zarzutów nie podał żadnego przykładu, nie przytoczył żadnego dokumentu kontroli, żadnej daty kontroli, które by potwierdzały jego wywody. Powód ponadto wskazał, iż oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony wskazywało, iż umowa ta została

zawarta w dniu 20 czerwca 2001 roku, podczas gdy faktyczna data zawarcia to 31 maja 2004 roku, w związku z czym wypowiedzenie umowy o pracę należy uznać za wadliwe (pozew k. 2-3).

W odpowiedzi na pozew z dnia 30 sierpnia 2016 roku (data prezentaty) pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (odpowiedź na pozew k. 27-28).

W uzasadnieniu wskazał, iż data umowy o pracę widniejąca w oświadczeniu o wypowiedzeniu zostało omyłkowo określona jako 20 czerwca 2001 roku i nie ma znaczenia dla skuteczności wypowiedzenia. Strony łączył jeden stosunek pracy, wobec czego brak jest jakichkolwiek wątpliwości co do tego, którego stosunku zatrudnienia dotyczy wypowiedzenie umowy o pracę. Z kolei w ocenie pozwanego przyczyny podane przez pracodawcę w treści wypowiedzenia umowy o pracę były rzeczywiste i znajdują odzwierciedlenie w szeregu przypadków zaniechań ze strony powoda. Okoliczności podane w oświadczeniu wskazują jednoznacznie na nienależyte wykonywanie przez powoda obowiązków pracowniczych określonych w zakresie jego obowiązków. Powód nie dopełniał należycie m.in. obowiązku nadzoru i organizacji usuwania usterek i niesprawności w budynkach i obiektach znajdujących się na terenie Jednostki Wojskowej 1230. Przykładem jest oczyszczalnia ścieków, gdzie już w 2015 roku została stwierdzona awaria polegająca na dopływie do oczyszczalni zgnitych ścieków, co powodowało obumarcie osadu czynnego, które to miało wpływ na prawidłowe funkcjonowanie oczyszczalni. Brak odpowiedniej kontroli i nadzoru przez powoda przy realizacji zadań na terenie (...)doprowadzał niejednokrotnie do negatywnych zdarzeń, w tym z uszczerbkiem na zdrowiu osób trzecich. Powód swoje zadania wykonywał w sposób niedbały, nierzetelny i nieterminowy, co narażało pracodawcę na negatywne konsekwencje, stanowiąc jednocześnie jedną z przyczyn rozwiązania z powodem stosunku pracy. Brak umiejętności komunikacyjnych, delegowania zadań i ich egzekwowania prowadził do dezorganizacji pracy SOI W.. Podlegli pracownicy nie otrzymywali od powoda jasnych poleceń co do zakresu i sposobu wykonywania zadań lub nie otrzymywali ich w ogóle. Powód nie przejawiał zdolności do realnej i rzetelnej oceny problemów i zadań, za których realizację odpowiadał. Wobec powyższego wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było w pełni uzasadnione, a wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę okoliczności znajdują pełne odzwierciedlenie w konkretnych przypadkach działań powoda (odpowiedź na pozew k. 29-38).

Pismem z dnia 21 listopada 2016 roku pełnomocnik powoda sprecyzował, iż pozew kieruje przeciwko (...) (...) Oddziałowi (...) w Z. oraz wniósł o przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach, cofnął w całości żądanie zasądzenia odszkodowania w kwocie 10.000 zł (pismo k. 109-110).

Na terminie rozprawy w dniu 23 sierpnia 2017 roku powód zmodyfikował powództwo w ten sposób, iż wniósł o zasądzenie odszkodowania w wysokości 12.748,35 zł (protokół k. 246v).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony w (...)od dnia 11 lutego 2004 roku, ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 31 maja 2004 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika (...) w Wojskowej Administracji K.. Porozumieniem z dnia 23 listopada 2011 roku strony zmieniły warunki obowiązującej umowy o pracę w ten sposób, że miejscem pracy powoda został (...) (...) Oddział (...) w Z., zaś stanowisko pracy to kierownik Sekcji (...) Infrastruktury w GZ W. (umowa na czas określony k. 2; umowa o czas nieokreślony k. 12, porozumienie k. 49 akt osobowych). Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 8.943,49 zł brutto miesięcznie (zaświadczenie k. 72).

Infrastruktura jest komórką wewnętrzną (...). (...) Oddziału (...) bezpośrednio podporządkowaną Komendantowi, właściwą w zakresie realizacji zadań profesjonalnego administrowania, użytkowania, eksploataowania nieruchomości wojskowych użytkowanych przez jednostki i instytucje wojskowe będące na zaopatrzeniu (...) (...). Natomiast Sekcja (...) Infrastruktury jest organem wykonawczym Kierownika Infrastruktury powołanym do realizacji zadań dotyczących administrowania (przekazanymi przez Kierownika Infrastruktury) nieruchomościami wojskowymi oraz

zaopatrywania w ruchome składniki majątkowe infrastruktury wojskowej niezbędne do funkcjonowania wojska (szczegółowy zakres działania(...) (...) k. 45).

Sekcja W. jest jedną z ośmiu sekcji obsługi infrastruktury pozwanego. Zadaniem powoda przede wszystkim było zabezpieczenie funkcjonowania sześciu instytucji wojskowych w pięciu kompleksach wojskowych zwanych SOI (Sekcją (...) Infrastruktury) i zabezpieczenia tych jednostek w pięciu obszarach: gospodarki komunalnej, obszarze nieruchomości, technicznego utrzymania nieruchomości i ochrony środowiska, tj. całokształcie spraw związanych z funkcjonowaniem jednostek wojskowych będących w tym obszarze (zeznania M. P. k. 102v – e-protokół (...)(...)

Do zakresu obowiązków powoda jako kierownika Sekcji (...) (...) W. należały w szczególności znajomość, realizacja, przestrzeganie i dopilnowanie przestrzegania przez podległych pracowników wojska obowiązujących ustaw, przepisów, rozkazów, zarządzeń i wytycznych w zakresie wykonywanych obowiązków i zadań, prowadzenie dokumentacji zgodnie z instrukcjami i przepisami o biurowości wojskowej, podejmowanie decyzji o trybie usuwania awarii i powstałych uszkodzeń, uczestniczenie w okresowych przeglądach obiektów budowlanych pod względem sprawności technicznej i wymogów ppoż, dokonywanie odpowiednich badań, prób w tym zakresie, organizowanie usuwania usterek technicznych stwierdzonych w czasie przeglądów, organizowanie sprawnego wykonania napraw awaryjnych w wojskowych obiektach budowlanych, nadzorowanie zabezpieczenia przed wpływem czynników zewnętrznych administrowanych nieruchomości, nadzorowanie prawidłowego wykorzystania i utrzymania maszyn, środków transportów i narzędzi w tym gospodarki MPS, nadzór nad przestrzeganiem przez pracowników wojska przepisów o ochronie przeciwpożarowej, a także bezpieczeństwa i higieny pracy (zakres obowiązków k. 99-102, k. 123-125 akt osobowych).

Podczas (...) w dniu 11 sierpnia 2014 roku została wyrządzona szkoda w postaci uszkodzenia 25 lamp oświetleniowych L.. Szkoda została ujawniona w dniu 12 sierpnia 2014 roku, sporządzono protokół szkody nr (...). Szkodę wyceniono na kwotę 2.756,50 zł. Przyczyną uszkodzenia były wyladowania atmosferyczne, tj. zainstalowanie lamp L. o nieodpowiednim napięciu. Uzgodniono, iż lampy zostaną naprawione przez pracowników Sekcji (...) Infrastruktury, którzy sami kupią części potrzebne do naprawy. Ostatecznie w dniu 7 czerwca 2016 roku, M. P. – Kierownik Infrastruktury zakupił 20 sztuk lamp oświetleniowych L. i zostały one zainstalowane. Jednak szkoda nie została uznana za naprawioną, bowiem protokół szkody dotyczył ilości 25 sztuk (notatka służbowa k. 70; protokół szkody k. 69; protokół odbioru k. 71; zeznania M. P. k. 102v – e-protokół (...) (...)notatka służbowa k. 148; zeznania K. G. k. 102v – e-protokół (...) (...)zeznania J. L. k. 157v-158 – e-protokół (...)(...)

W marcu 2015 roku na oczyszczalni ścieków znajdującej się na terenie kompleksu (...) W. na skutek nagłego przyływu dużej ilości ścieków o dużym stopniu zanieczyszczenia wystąpiły zakłócenia w prawidłowym funkcjonowaniu urządzeń oczyszczalni ścieków. Nagły dopływ ścieków mocno zanieczyszczonych spowodował obumarcie osadu czynnego w dwóch bioblokach. Sekcja (...) Infrastruktury podjęła działania naprawcze polegające na oczyszczeniu biobloku nr 1 i ponownym zaszczepleniu w nim osadu czynnego. W dniach 21-22 kwietnia 2015 roku dokonano analizy ścieków odprowadzanych z oczyszczalni eksploatowanej na terenie kompleksu wojskowego, która ponownie wykazała bardzo duże przekroczenia dopuszczalnych wartości zanieczyszczeń. Ponadto w oczyszczalni była zatrudniona niewykwalifikowana kadra, która miała problem z obsługą urządzeń sterowanych automatycznie (meldunek k. 219; notatka służbowa k. 39, 42; zeznania Z. M. k. 158 – e-protokół (...)(...)

W dniu 6 maja 2015 roku dokonano przeglądu stanu faktycznego i ewidencyjnego urządzeń na terenie oczyszczalni ścieków. Komisja w trzyosobowym składzie podczas wizji lokalnej na oczyszczalni ścieków stwierdziła uszkodzenia wielu urządzeń elektryczno – automatycznych, niesprawne urządzenia mechaniczne, uszkodzone poletka osadowe oraz nieprawidłową florę bakteryjną w bioblokach. Ustalono, iż niesprawne pozostaje urządzenie mechaniczne typu H. (...) z mechanicznym sitem, transportem skratek i piasku oraz (...) skratek oraz uszkodzenia poletek osadowych stosowanych do odwodnienia ustabilizowanego osadu na terenie oczyszczalni ścieków. W przepompowni nr 10 stwierdzono brak automatycznego sterowania pompami typu (...), przy nadmiarze ścieków załącza się automatycznie pompa nr 2. Ponadto zauważono m.in. brak możliwości odczytów w programie komputerowym sterującym prace

oczyszczalni ścieków oraz szereg nieprawidłowości na biobloku nr 1,2 i 3 (notatka służbowa k. 40-41; zeznania T. P. k. 168v – e-protokół (...)(...)

Pismem z dnia 25 maja 2015 roku Z. M. – kierownik grupy zabezpieczenia W. złożył (...) (...) Oddziału (...) meldunek w sprawie rażącego zaniedbania obowiązków służbowych przez powoda. Zwrócił się z wnioskiem o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego przeciwko powodowi. Wskazał, iż powód poprzez podejmowanie nieskutecznych i niesystematycznych czynności w celu utrzymania właściwego stanu technicznego urządzeń oczyszczalni ścieków doprowadził kilkakrotnie do bardzo dużych przekroczeń dopuszczalnych wartości zanieczyszczeń w ściekach odprowadzanych z oczyszczalni ścieków w W.. Powyższe skutkowało naliczeniem wyższych opłat za korzystanie ze środowiska oraz spowodowało naliczenie kary przez W. I. Ochrony (...) w W. za naruszenie warunków pozwolenia wodno-prawnego, co traktowane jest jako szkoda w mieniu wojskowym. (meldunek k. 43; zeznania Z. M. k. 158 – e-protokół (...) (...) zeznania R. S. k. 236-238 – e-protokół (...)(...)

Pracownicy SOI mieli ustalone harmonogramy zadań, zgodnie z którymi byli obowiązani do terminowego realizowania powierzonych im obowiązków. Następnie wykonane zadania były wysyłane za pomocą faksu czy drogą pocztową do (...) Oddziału (...). Praca osób, które opóźniały się z wykonywaniem zadań w ustalonym terminie negatywnie wpływała na pracę całego zespołu (zeznania M. S. k. 103 – e-protokół (...) (...) zeznania D. L. k. 158v-159 – e-protokół (...)(...)

W dniu 25 listopada 2015 roku w SOI W. odbył się nadzór z zakresu zagadnień gospodarki komunalnej i energetycznej. W wyniku nadzoru stwierdzono m.in. brak rejestru analizy mocy maksymalnych w poszczególnych okresach rozliczeniowych z energii elektrycznej, brak rejestru ewidencji przerw w dostawie energii elektrycznej planowanej i nieplanowanej oraz brak legalizacji wodomierzy zamontowanych w budynku hydroforni oraz w studniach głębinowych (notatka służbowa k. 53-56; zeznania K. S. k. 238 – e-protokół (...)(...)

(...)w dniu 15 marca 2016 roku przeprowadził nadzór nad funkcjonowaniem infrastruktury w Sekcji (...) Infrastruktury W.. Sprawozdanie z dnia 23 marca 2016 roku wykazało wiele zaniedbań i niedociągnięć, np. niezaznaczenie na planach sytuacyjnych miejsc znajdowania się urządzeń takich jak zaworów, wyłączników głównych prądu przeznaczonych do odcięcia dostarczanego czynnika oraz użytkowanie budynków niezgodnie z przeznaczeniem. Stwierdzono zaniedbania w zakresie prowadzonej dokumentacji, m. in. braki czytelnych podpisów czy osób upoważnionych do dokonywania tychże wpisów oraz odpowiedzialnej za prowadzenie teczek obiektów. W zaleceniach kontroli wskazano na konieczność niezwłocznego wykonania zalecenia z poprzedniego nadzoru służbowego przeprowadzonego w 2014 roku, uzupełnienia brakujących wpisów w książkach pracy konserwatorów, bieżącego prowadzenia dziennika konserwacji przechowywanego sprzętu kwaterunkowego czy przeprowadzenia w jak najszybszym terminie procesu legalizacji wodomierzy. Kontrolujący zalecili również rozważenie możliwości stałej konserwacji oczyszczalni ścieków sposobem zleconym w związku z dużą jej awaryjnością (sprawozdanie k. 57-65; zeznania R. S. k. 236-238 – e-protokół (...)(...)

W dniu 20 kwietnia 2016 roku dokonano wizji lokalnej podłączenia agregatu prądotwórczego do budynku nr (...) w kompleksie W.. Stwierdzono, że budynek nr (...) nie jest dostosowany do podłączenia agregatu prądotwórczego oraz brak przełącznika sieć-agregat, który pozwala na bezpieczne przełączanie pomiędzy źródłami bez niebezpieczeństwa podania napięcia agregatu na sieć energetyczną dostawcy i odwrotnie. Zalecono wykonanie projektu technicznego układu zasilania rezerwowego z agregatu prądotwórczego dla budynku nr (...) oraz dostosowanie i wykonanie instalacji elektrycznej zgodnie z wykonanym projektem technicznym (notatka służbowa k. 68).

Pozwany brał udział w międzynarodowym przedsięwzięciu – (...), które było zdarzeniem wysokiej rangi, odbywały się w maju 2016 roku. W dniach 9-10 maja 2016 roku przeprowadzono nadzór służbowy w zakresie oceny przygotowania infrastruktury do zabezpieczenia ćwiczeń. Stwierdzono, iż podczas przenoszenia do budynku nr (...) batalionu dowodzenia oraz mebli została uszkodzona posadzka oraz powłoki malarskie przez żołnierzy oraz firmę transportową. Ponadto pole namiotowe nie zostało wyposażone w gaśnice ppoż, kosze na śmieci, ławki na palarnie, worki do koszy po interwencji. Ostatecznie ww. przedmioty zostały dostarczone na obozowisko przy braku zaangażowania ze strony (...) (notatka służbowa k. 70; zeznania J. Ć. k. 168v-169 – e-protokół (...) (...) zeznania K. Ś. k. 169 – e-protokół (...)(...)

W dniu 6 czerwca 2016 roku jeden z żołnierzy uczestniczących w ćwiczeniach (...) doznał lekkiego porażenia prądem podczas korzystania z urządzeń sanitarnych. Firma (...) sp. z o.o. dokonała niewłaściwego podłączenia elektrycznego kontenerów sanitarnych na terenie kompleksu W. – W., co spowodowało ww. zdarzenie. Powód jako osoba upoważniona do realizacji umowy ze strony zamawiającego miał obowiązek sprawdzić wszystkie dokumenty potwierdzające bezpieczeństwo przyłączy energetycznych. Wobec powyższego pracodawca w dniu 13 czerwca 2016 roku nałożył na powoda karę porządkową nagany za brak odpowiedniego nadzoru i kontroli przy wykonywaniu usługi przez firmę (...) sp. z o.o. pracodawca wskazał, iż zaniechanie powoda doprowadziło do narażenia na niebezpieczeństwo osoby korzystające z urządzeń (kara nagany k. 76 akt osobowych; zeznania R. S. k. 236-238 – e-protokół (...)(...))

W dniu 9 czerwca 2016 roku dokonano wizji lokalnej poprawności podłączenia kontenerów sanitarnych w kompleksie W.. W trakcie wizji stwierdzono, iż przewody i kable zasilające kontenery nie są zabezpieczone i oznakowane (leżą na przejściach i wjazdach), brak protokołów pomiarowych instalacji elektrycznej po ustawieniu i montażu kontenerów sanitarnych oraz brak nadzoru z SOI W. nad realizacją umowy przez firmę zewnętrzną montującą kontenery sanitarne. Zalecono wyegzekwowanie zabezpieczenia i oznakowania kabli leżących na przejściach i wjazdach montowanych przez firmę zewnętrzną, zabezpieczenie i oznakowanie kabli leżących na przejściach i wjazdach montowanych przez SOI W.. Wskazano ponadto, iż w celu prawidłowego zabezpieczenia infrastruktury poł namiotowych należy uwzględnić w planach na kolejne lata przygotowanie i dostosowanie infrastruktury w taki sposób, aby była bezpieczna i zgodna z obowiązującymi przepisami (notatka służbowa k. 67).

Pismem z dnia 16 czerwca 2016 roku pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy pracodawca wskazał utratę zaufania do powoda jako kierownika Sekcji (...) (...)W.. Pracodawca podkreślił, iż z przeprowadzonych nadzorów wynika, że swoje obowiązki powód realizuje w sposób niedostateczny i niedbały. Z kolei zalecenia pokontrolne nie są realizowane, a awarie mające miejsce chociażby w oczyszczalni ścieków wynikają z braku zainteresowania powoda jako kierownika sprawami bieżącymi i bieżącą kontrolą stanu technicznego. Takie zachowania w ocenie pozwanego mogą doprowadzić do powstania strat czy szkód w mieniu wojska. Jako kolejną przyczynę pracodawca podał brak umiejętności organizacyjnych niezbędnych do pracy na zajmowanym stanowisku, przejawiający się niewłaściwą współpracą z podległymi pracownikami, brak odpowiedniego nadzoru nad ich pracą. Zdaniem pracodawcy powód jako kierownik powinien zarządzać pracą podległych pracowników, a postawione im zadania kontrolować. Niewłaściwe stawianie zadań, zła komunikacja z pracownikami i brak kontroli powoduje, że nie ma możliwości wyciągnięcia jakichkolwiek konsekwencji z nieprawidłowych zachowań i działań pracowników, a takich przypadków w ostatnim czasie było wiele (wypowiedzenie k. 4).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wyżej wskazanych dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych w zakresie opisanym wyżej z przywołaniem odpowiednich kart akt sprawy, na podstawie zeznań wszystkich przesłuchiwanym w sprawie świadków.

Zeznania świadków Sąd uznał logiczne i spójne oraz za korespondujące z pozostałym materiałem dowodowym w sprawie, z którego wynika, iż w funkcjonowaniu Sekcji (...) (...)W. dochodziło do wielu nieprawidłowości i zaniedbań, a w kwestii ich niwelowania powód okazywał bierność.

Sąd ustalił stan faktyczny również na podstawie zeznań powoda k. 245v-246v – e-protokół (...) (...) w zakresie w jakim korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Autentyczność, treść i wiarygodność dokumentów znajdujących się w materiale dowodowym niniejszej sprawy nie była kwestionowana przez żadną ze stron i nie wzbudziła zastrzeżeń Sądu, dlatego też zostały one uznane za pełnowartościowy materiał dowodowy.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako niezasadne nie zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności przedmiotem ustalenia Sądu było stwierdzenie czy oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nastąpiło z naruszeniem przepisów o wymogach formalnych takiego oświadczenia, a w następnej kolejności Sąd badał czy przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę są prawdziwe, rzeczywiste i konkretne.

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy (art. 30 § 4 k.p.). W tym miejscu należy wskazać, że wystarczy, iż jedna z przyczyn wskazanych w rozwiązaniu umowy jest prawdziwa, aby rozwiązanie umowy można uznać za uzasadnione (per analogiam wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 roku, I PK 187/06).

Prawidłowe wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony wymaga zarówno istnienia przyczyny wypowiedzenia, jak i wskazania jej w piśmie pracodawcy o wypowiedzeniu. W pierwszej kolejności należy zbadać, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełnia wymogi formalne. Dopiero po stwierdzeniu przez Sąd poprawności wypowiedzenia od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Wymogi formalne oświadczenia o wypowiedzeniu umowy zostały sformułowane w art. 30 § 3-5 k.p. Zgodnie z powyższym, wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

W przedmiotowej sprawie rozwiązanie umowy o pracę nie zawierało uchybień formalnych. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonane zostało w formie pisemnej. W piśmie wskazane zostały przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pozwana spółka zamieściła także pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania się od rozwiązania umowy do sądu pracy.

Wskazać należy, iż data umowy widniejąca w oświadczeniu o wypowiedzeniu została omyłkowo określona jako 20.06.2001 r. i nie ma znaczenia dla skuteczności wypowiedzenia. W ocenie Sądu jest to omyłka pisarska, która nie wpływa na skuteczność złożonego przez pracodawcę oświadczenia. W orzecznictwie brak jest bowiem wskazań co do tego, aby określenie daty zawarcia umowy o pracę było warunkiem koniecznym do skutecznego rozwiązania umowy o pracę.

Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy podstawowe znaczenie miała zatem ocena zasadności przyczyn będących podstawą rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. W Kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4), a jej zasadnością – art. 45 § 1 (wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, LEX nr 55703). Na mocy art. 30 § 4 kodeksu pracy dopuszczalne są różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest jednak, aby z treści oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, jakie przesłanki przesądziły o podjęciu przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę. Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu musi być prawdziwa, rzeczywista i sformułowana w sposób konkretny. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (por. wyrok SN z 19 maja 1997 r., I PKN 173/97; por. wyrok SN z 15 lutego 2000 r., I PKN 514/99). Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 roku, I PK 140/14, LEX nr 1 (...)).

W tym miejscu warto podkreślić, iż w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia, ciężar dowodu w tym sporze spoczywa na pracodawcy. Pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez

niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (vide wyrok SN z dnia 8 marca 1977 r., I PKN 68/96, LEX nr 30003). W sprawach z zakresu prawa pracy dotyczących rozwiązania stosunku pracy ciężar udowodnienia istnienia uzasadnionej jego przyczyny spoczywa na pracodawcy, mimo iż pracownik (powód) z nieistnienia tej przyczyny wywodzi skutki prawne.

Wobec ustalenia, iż wypowiedzenie z dnia 16 czerwca 2016 roku nie zawierało uchybień formalnych nie powodujących jego bezskuteczności, Sąd badał zasadność przyczyn w nim wskazanych. Sąd w wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego ustalił, iż przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę należy uznać za uzasadnione, i rzeczywiste. W ocenie Sądu pracodawca wykazał, iż powód dopuścił się zarzucanych mu uchybień, tj. niedbale i niedostatecznie wykonywał swoje obowiązki, a także w sposób właściwy nie nadzorował pracy swoich podwładnych.

Pracodawca w toku postępowania wykazał zakres obowiązków powoda i naruszenia w ich wykonywaniu. Powód był obowiązany do podejmowania czynności zapobiegawczych, mających na celu uniknięcie powstania awarii urządzeń, adekwatnie do okoliczności faktycznych mogących mieć znaczenia dla jej funkcjonowania. Zdaniem Sądu powód jednak nie wykonywał w sposób należyty czynności nadzorczych. Świadczy o tym chociażby obszerny materiał dowodowy zgromadzony w sprawie w postaci protokołów awarii czy notatek służbowych. Dopuszczenie do tak dużej ilości awarii oznacza, że powód nie czynił zadość czynnościom nadzorczym, do których był obowiązany. W ramach obowiązków pracowniczych powód był zobligowany przede wszystkim zapobiegać powstawaniu awarii na terenie objętym jego nadzorem. Ponadto do zakresu obowiązków powoda należał nadzór nad pracą podległych mu pracowników, który to również nie był wykonywany należycie. Powód nie realizował prawidłowego nadzoru nad pracą podległych mu pracowników, nie zapewnił należytej konserwacji oczyszczalni przy pomocy osób zatrudnionych w SOI i mu podległych.

Powód jako osoba odpowiedzialna za kierowanie działalnością Sekcji (...) (...) (zgodnie z zakresem jego obowiązków) nie doprowadził do wdrożenia zaleceń pokontrolnych (...) przez okres niemal dwóch lat. Zalecenia te dotyczyły m.in. prowadzenia dokumentacji obiektów budowlanych, za to też odpowiadał powód. Zgodnie z zakresem obowiązków powód był również odpowiedzialny za nadzorowanie prowadzenia ewidencji i dokumentacji eksploatacyjno-remontowej oraz prowadzenie dokumentacji zgodnie z instrukcjami i przepisami o biurowości wojskowej. Notatka (...) wskazuje na uchybienia w każdym niemal obszarze działalności SOI W., co w ocenie Sądu świadczy o nienależytym nadzorze nad jednostką.

Ww. działania powoda zostały określone przez pracodawcę jako skutkujące utratą do niego zaufania. Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie niejednokrotnie wypowiadał się czy pojęcie utraty zaufania do pracownika może stać się przyczyną uzasadniającą rozwiązanie z nim umowy o pracę. W pojęciu „zaufanie” tkwi ex definitione pierwiastek subiektywny. Jest to bowiem stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, poczuciem pewności, a więc stan z pogranicza sfer racjonalnej (intelektualnej) i psychicznej (emocjonalnej). Zaufanie jest przy tym stopniowalne – od absolutnego (bezwzględnego, bezwarunkowego itp.) do ograniczonego. (...), 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 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, LEX nr 42058). Sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika nie może stanowić przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, gdyż istotne są przyczyny, które ją spowodowały (vide wyrok SN z 31 marca 2009 r., II PK 251/08, LEX nr 707875). Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Aby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia. Z kolei obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w

kontekście wszelkich okoliczności faktycznych. Brak zaufania do pracownika można uznać za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, zwłaszcza gdy pracownik zajmuje stanowisko kierownicze. Nie zmienia to jednak faktu, że warunkiem jest to, aby zachowanie pracownika mogło być obiektywnie ocenione jako naganne, także wtedy, gdy jest niezawinione (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723).

Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy, w ocenie Sądu dokonane przez powoda naruszenia mogły powodować utratę zaufania pracodawcy. W kontekście okoliczności faktycznych niniejszej sprawy zachowanie powoda należy określić jako obiektywnie naganne, uzasadniające rozwiązanie z nim umowy o pracę. Zdaniem Sądu wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę naruszenia dokonane przez powoda wskazują na niedbałość w zakresie wykonywanych obowiązków oraz nienależyty nadzór nad działalnością (...). W ocenie Sądu za trafną należy uznać argumentację pracodawcy, iż taki rodzaj działań podejmowanych przez powoda stanowi niewątpliwie niewykonywanie w sposób staranny swoich obowiązków, a od powoda jako osoby zatrudnionej na stanowisku nadzorczym pracodawca mógł wymagać więcej niż od szeregowego pracownika.

W ocenie Sądu szereg uchybień ze strony powoda, a także liczne usterki, awarie urządzeń świadczą o braku zaangażowania powoda w wykonywane przez niego obowiązki służbowe. Sąd podkreśla, w ślad linii orzecniczej Sądu Najwyższego, iż wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Zatem przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. To zaś, czy dana okoliczność uzasadniała rozwiązanie umowy, podlega ocenie przede wszystkim przez pracodawcę, który podejmuje decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2011 roku, I PK 152/10). Zdaniem Sądu pracodawca rozwiązując stosunek pracy z powodem w zwykłym trybie nie naruszył przy tym przepisów kodeksu pracy. Zatem w ocenie Sądu pracodawca z uzasadnionych przyczyn wypowiedział powodowi umowę o pracę. Wobec powyższego przyczyny utraty zaufania do powoda należy uznać za prawdziwe, obiektywne i racjonalne.

Zdaniem Sądu w toku postępowania dowodowego pozwany również wykazał zasadność przyczyny braku umiejętności organizacyjnych powoda oraz braku nadzoru nad pracą podległych pracowników. Styl pracy powoda i ogólne podejście do sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych wskazują m.in. na to, że powód nie potrafił należycie zorganizować swojej pracy. Powód nie dokładał należytych starań w celu podjęcia działań mających na celu rozwiązanie zaistniałych problemów. Powód nie organizował pracy podległych mu pracowników w sposób mający niwelować liczne awarie i usterki w zakładzie pozwanego, nie korzystał z dostępnych mu zasobów kadrowych ani nie wnioskował i nie widział konieczności zatrudnienia specjalistów. Przykładem jest kadra oczyszczalni ścieków, która jak przyznali zeznający w sprawie świadkowie, w szczególności świadek Z. M., nie posiadała wiedzy w zakresie obsługi urządzeń automatycznych oczyszczalni. Brak tej wiedzy także przyczyniał się do licznych awarii urządzenia.

Znamiennym pozostaje przede wszystkim, iż powód nie zaprzeczył, iż wykazane naruszenia dotyczyły zakresów działania SOI, za które był odpowiedzialny. Powód nie kwestionował zakresu swoich obowiązków, a w momencie wręczenia mu pisma rozwiązującego umowę o pracę znał przyczyny wypowiedzenia. Na marginesie wskazać należy, iż pracodawca jako przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę nie wskazał zdarzenie przywołanego w karze nagany z dnia 13 czerwca 2016 roku. Pracodawca nie powielił tej przyczyny w wypowiedzeniu umowy o pracę, co w ocenie Sądu świadczy o tym, że powód nie został ukarany dwukrotnie za ten sam czyn.

W ocenie Sądu pracodawca sprostął ciężarowi udowodnienia, iż wskazane przez niego w oświadczeniu z dnia 16 czerwca 2016 roku przyczyny rozwiązania umowy o pracę były uzasadnione. Wobec powyższego Sąd w punkcie pierwszym wyroku oddalił powództwo.

O kosztach postępowania Sąd orzekł stosownie do zasady odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 360 zł, obejmującą koszty zastępstwa procesowego, ustalone w oparciu o § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t. jedn. Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm. – wg stanu prawnego na dzień wniesienia powództwa). W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 24 lutego 2011 r.,

I PZP 6/10 (OSNP 2011 nr 21-22, poz. 268) przyjęto, że podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w zw. z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia. Natomiast zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., II PZ 3/12, LEX nr 1168871 argumentacja prawna przedstawiona w przytoczonej uchwale ma zastosowanie w jednakowym stopniu do wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz do spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47¹ k.p. Dlatego Sąd w niniejszej sprawie, zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wyrównał stawkę zastępstwa procesowego w sprawie o odszkodowanie ze stawką w sprawach o przywrócenie do pracy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji.

Z: odpis wyroku wraz z odpisem uzasadnienia doręczyć pełnomocnikom stron.