

# UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 27 kwietnia 2020 r. powód P. Ł. (1) odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę, zarzucając pozwanej (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P. naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, wobec braku wskazania rzeczywistej przyczyny uzasadniającej przedmiotowe wypowiedzenie.

Argumentował, że podane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny nie polegają na prawdzie. Powód tytułem odszkodowania domagał się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 23.569,23 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu.

W odpowiedzi na pozew (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w P. wniosła o oddalenie powództwa w całości, wskazując że powód powierzone mu obowiązki wykonywał niesumienne, nierzetelnie oraz nieterminowo, nie stosował się do norm czasowych pozwanej, podważał kompetencje i polecenia wydawanemu mu przez kierowników ignorował przekazywane mu wytyczne przez doradców serwisowych co do zakresu prac zleczanych, a także był osobą konfliktową w kontaktach z innymi pracownikami. Powyższe skutkowało niemożnością dalszej współpracy oraz utratą zaufania do powoda przez pracodawcę.

Każda ze stron wniosła o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania.

## **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

P. Ł. (1) był zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P. od dnia 10 października 2016 r. na stanowisku elektromechanika w pełnym wymiarze czasu pracy. Od dnia 1 lipca 2019 r. strony łączyła umowa na czas nieokreślony. P. Ł. (1) świadczył pracę w oddziale spółki w S., przy ul. (...).

**Niesporne** , nadto dowód: umowa o pracę z dnia 10.10.2016 r. – k. 5v. (także w aktach osobowych powoda), porozumienie zmieniające – k. 6, umowa o pracę z dnia 1.07.2019 r. – k. 8 cz. B akt osobowych powoda.

Do głównych obowiązków P. Ł. (1) należała między innymi opieka nad serwisowanymi pojazdami, obsługa mechaniczna i diagnostyczna aut, dobór części oraz usług, realizacja zleceń napraw pojazdów zgodnie z technologią producenta.

## **Niesporne.**

P. Ł. (1) nie spełniał obowiązujących norm czasowych obowiązujących, ponieważ nie realizował terminowo napraw pojazdów. Nie wykonywał zaplanowanych prac nawet gdy zakres naprawy nie był rozszerzany w stosunku do pierwotnie zleconego. Z tego względu serwis był zobowiązany opóźnić wydanie klientom aut. Aby zapobiegać takim sytuacjom i przyspieszyć wykonanie zlecenia doradcy klienta, którzy posiadali odpowiednie kwalifikacje pomagali P. Ł. (2). Chcąc uniknąć kłótni, nie poganił oni powoda tylko pomagali mu w naprawach, aby przebiegały one sprawniej. P. Ł. (1) zdecydowanie częściej niż inni mechanicy pozostawał w opóźnieniu w wykonywaniu powierzonych prac, w szczególności tych bardziej skomplikowanych i wymagających. Wynikało to z szybkości jego pracy. Po pewnym czasie P. Ł. (2) zaczęto przydzielać zadania, które wykluczały ewentualne opóźnienia. Wówczas, przy podstawowym procesie obsługi powód wykonywał powierzone prace terminowo.

**Dowód** : zeznania świadka M. Z. – k. 140-142, zeznania świadka M. O. – k. 153-144, zeznania świadka D. K. – k. 144-145, zeznania świadka P. B. – k. 145-147.

W (...) sp. z o.o. w P. obowiązywał system ewidencjonowania czasu pracy, zgodnie z którym rozliczano wydajność mechaników dzieląc czas pracy na godziny produktywne oraz nieproduktywne. Za godziny nieproduktywne uznawano przerwy, przerwy technologiczne, oczekiwanie na zlecenie, praca na rzecz warsztatu, szkolenia.

**Dowód** : zestawienia wydajności – k. 46-49.

Za rozdysponowanie pracy pomiędzy mechaników odpowiadali przede wszystkim doradcy klienta: D. K., M. O. oraz B. P., którzy kierowali do warsztatu zlecenia. Podczas napraw niezbędna jest współpraca między mechanikami samochodowymi a doradcami klienta – istnieje potrzeba ciągłej komunikacji i bieżącego informowania o przebiegu naprawy. Z uwagi na skłonność P. Ł. (1) do generowania konfliktów oraz trudności w komunikacji z nim doradcy nie byli zadowoleni ze współpracy z elektromechanikiem.

P. Ł. (1) kwestionował prawidłowość podziału prac pomiędzy poszczególnych pracowników. Powszechnie wiadomym było, że doradcy nie mogą przekazać powodowi trudnych zleceń takich jak naprawa silnika, bo nie wykona on ich w wyznaczonym czasie. Stąd też przydzielając P. Ł. (2) zadania wybierali te, które mógł on samodzielnie i terminowo wykonać, to zaś budziło jego zdecydowany sprzeciw. Domagał się przydzielania mu skomplikowanych przez co pracochłonnych zadań, jednak otrzymawszy je nie był w stanie sprostać im w wyznaczonym czasie. Doradcy klienta chcąc uniknąć zastrzeżeń i skarg P. Ł. (1), że dostaje określony rodzaj prac, przekazywali mu polecenia napraw za pośrednictwem przełożonego P. B..

**Dowód** : zeznania świadka M. Z. – k. 140-142, zeznania świadka M. O. – k. 153-144, zeznania świadka D. K. – k. 144-145, zeznania świadka P. B. – k. 145-147.

Zdarzały się sytuacje, w których P. Ł. (1) w codziennej pracy bieżącej wybierał zlecenia, które chce realizować, a które nie będą przez niego wykonane bądź odmawiał wykonania przydzielonych mu zleceń twierdząc, że powinien je otrzymać diagnosta bądź inny mechanik.

P. Ł. (1) nie realizował wszystkich napraw zgodnie z zleceniami. Pracodawca otrzymał zgłoszenie reklamacyjne od klienta, którego samochód serwisował P. Ł. (1), a z treści którego wynikało nie zrealizowanie wszystkich zleconych prac i nie dotrzymania umówionego terminu wydania pojazdu. W konsekwencji, pracodawca był zmuszony udzielić rabatu specjalnego, zaś pierwotnie zleconą mu aktualizację nawigacji samodzielnie wykonał doradca klienta. P. Ł. (1) błędnie diagnozował przedmiot napraw. W trakcie przyjęcia zlecenia naprawy doradca klienta ocenił, że niesprawny jest zamek tylnej pokrywy bagażnika i przekazał konkretne zadania do zrealizowania. Jednak P. Ł. (1) nie zrealizował zlecenia w zakresie poleconym przez doradcę. Ostatecznie, po wnikliwej kontroli umocowano linkę od zamka i usterka została usunięta. Innym razem, w trakcie obsługi pojazdu w karcie przeglądowej P. Ł. (1) zaznaczył, że klocki hamulcowe zostały skontrolowane i jest poprawny wynik, jednak po ponownej kontroli i przeprowadzeniu poprawnych pomiarów klocki hamulcowe zostały zakwalifikowane do wymiany ze względu na zużycie. Podczas innej naprawy, niewłaściwa diagnostyka przez P. Ł. (1) wycieków oleju silnikowego, powodowała konieczność przekazania pojazdu w innym terminie do innego technika celem poprawnej weryfikacji i kontynuacji zlecenia.

**Dowód** : oświadczenie z dnia 20.06.2020 r. – k. 27-27v., zeznania świadka M. Z. – k. 140-142, zeznania świadka M. O. – k. 153-144, zeznania świadka D. K. – k. 144-145, zeznania świadka P. B. – k. 145-147.

P. Ł. (1) był postrzegany przez współpracowników jako osoba konfliktowa. Brak prawidłowej komunikacji z resztą zespołu wpływał na niewłaściwą współpracę i realizację zleceń. Z powodu emocji pracownicy nawzajem się atakowali używając słów wulgarnych, co powodowało napiętą atmosferę w zespole. Z tego względu współpracownicy ograniczali komunikację z P. Ł. (2) do niezbędnego minimum, aby nie wywoływać kłótni.

Z uwagi na powodowane przez P. Ł. (1) konflikty z współpracownikami, przełożeni skierowali go do pracy na innej hali produkcyjnej. Zmiana ta nie przyniosła oczekiwanego rezultatu, bowiem po kilku dniach konflikty w pracy narastały pomiędzy pracownikami innej hali. P. Ł. (1) wdał się w konflikt z współpracownikami, w którym uczestniczyli także klienci pracodawcy. To skutkowało koniecznością ponownego skierowania P. Ł. (1) do warsztatu. Pracodawca podejmował próby budowania prawidłowych relacji w zespole poprzez wspólne wyjścia, integracje, rozmowy, ale poprawa w stosunkach między współpracownikami była krótkotrwała.

**Dowód** : zeznania świadka M. Z. – k. 140-142, zeznania świadka M. O. – k. 153-144, zeznania świadka D. K. – k. 144-145, zeznania świadka P. B. – k. 145-147, częściowo zeznania świadka D. W. – k. 164-165, oświadczenia pracowników: D. K., M. O., B. B., H. W., P. B., A. P. (1), K. J. – k. 99-104.

W dniu 7 kwietnia 2020 r. (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w P. rozwiązała z zachowaniem okresu wypowiedzenia umowę o pracę zawartą z P. Ł. (2), wskazując jako przyczynę brak możliwości dalszej współpracy i utratę zaufania powodowaną naruszeniem regulaminu pracy w zakresie rzetelnego i efektywnego wykonywania pracy, dążenia do uzyskania w pracy jak najlepszych wyników i przejawiania w tym zakresie inicjatywy, właściwego odnoszenia się do przełożonych, współpracowników i klientów. Uzasadniając szczegółowo swoją decyzję pracodawca wskazał, że powierzone zadania P. Ł. (1) realizuje nieterminowo, niesumiennie i nierzetelnie przez co rozumiał niewłaściwe wykonywanie lub wykonywanie prac innych niż zlecono, instalowanie niewłaściwego oprogramowania w pojazdach klientów oraz nieterminowe realizowanie zleceń. W ocenie spółki (...) naruszał ogólnie przyjęte normy w relacjach z przełożonymi oraz współpracownikami, o czym świadczyły sytuacje konfliktowe, w szczególności z doradcami serwisowymi, którzy przekazywali mu informacje o zakresie prac zleczanych przez klientów.

**Niesporne** , a nadto: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z dnia 7 kwietnia 2020 r. – k. 6v.-7 (także w aktach osobowych).

P. Ł. (1) nie zgodził się z treścią przedstawionego mu oświadczenia i odmówił jego przyjęcia. Przełożony P. Ł. (1), pod wpływem nacisku, który nie chciał opuścić miejsca pracy, przygotował dla niego referencje, z treści których wynikało, że w jego ocenie P. Ł. (1) jest wzorowym pracownikiem i rekomenduje go na stanowisko mechanika samochodowego.

**Dowód** : oświadczenie z dnia 20.06.2020 r. – k. 27-27v., oświadczenie z dnia 7.04.2020 r. – k. 28, zeznania świadka M. Z. – k. 140-142, referencje – k. 7v.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo oparte na treści przepisu art. 45 § 1 w związku z art. 47<sup>1</sup> Kodeksu pracy okazało się nieuzasadnione.

Zgodnie z przepisem art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza 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. W myśl art. 47<sup>1</sup> k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Powołany przepis art. 45 § 1 k.p. wprowadza dwie przesłanki odwołania się pracownika od wypowiedzenia, a mianowicie wypowiedzenie formalnie niezgodne z prawem i wypowiedzenie niezgodne z prawem z uwagi na brak zasadności wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony.

W niniejszej sprawie został przez powoda podniesiony zarzut nierzeczywistości przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu umowy o pracę co miało czynić wypowiedzenie bezzasadnym.

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. Kodeks pracy zerwał bowiem z tradycyjną koncepcją wypowiedzenia jako czynności niezależnej od przyczyn, które skłoniły pracodawcę do rozwiązania umowy. 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 (tak L. Florek [w:] Kodeks pracy. Komentarz pod red. nauk. prof. dr hab. T. Zielińskiego, Dom Wydawniczy ABC, 2001, s. 314). Z drugiej strony zarówno w orzecznictwie jak i literaturze przyjmuje się, że przyczyna

wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi, ponieważ wypowiedzenie umowy jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 grudnia 1997 r. w sprawie I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

W orzecznictwie sądowym przyjęto zasadę, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy musi być rzeczywista i sformułowana w sposób konkretny. Sposób podania przyczyny powinien być na tyle jednoznaczny i szczegółowy, by pracownik dokładnie wiedział, jakie fakty i przesłanki spowodowały podjęcie przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu 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. Dla pracodawcy ma to zaś takie znaczenie, że w razie zakwestionowania wypowiedzenia przed sądem nie może on uzupełniać wskazanej przyczyny lub powoływać innych zarzutów, niż te które wskazał w uzasadnieniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. 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.

Analizując materiał dowodowy zebrany w niniejszej sprawie należało stwierdzić, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę są rzeczywiste i konkretne, nadto faktycznie uzasadnione. Z tego względu należało zatem przyjąć, że pracodawca zgodnie z prawem wypowiedział P. Ł. (2) umowę o pracę.

Sąd dokonując analizy treści oświadczenia pozwanej z dnia 7 kwietnia 2020 r. o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę doszedł do wniosku, że główną przyczyną, która legła u podstaw decyzji o rozwiązaniu z P. Ł. (2) umowy o pracę był brak możliwości dalszej współpracy stron powodowany konfliktową postawą powoda oraz brakiem terminowego i rzetelnego wykonywania powierzonych mu obowiązków. Sąd zwrócił uwagę, że pracodawca chcąc uczynić zadość obowiązkowi wskazania w oświadczeniu przyczyny konkretnej i prawdziwej, ujął przyczyny wypowiedzenia w czterech punktach wskazujących na naruszenia postanowień regulaminu pracy: to jest obowiązek rzetelnego i efektywnego wykonywania pracy, przestrzeganie czasu pracy ustalonego w Spółce, obowiązek dążenia do uzyskania w pracy jak najlepszych wyników i przejawianie w tym celu odpowiedniej inicjatywy, właściwie, według ogólnie przyjętych norm, odnoszenie się do przełożonych i współpracowników i klientów. Pracodawca wyjaśnił szczegółowo, że powód obowiązków wykonywał nieterminowo niesumiennie oraz nierzetelnie, nie stosował się do norm czasowych pozwanej, podważał kompetencje i polecenia wydawanemu mu przez kierowników ignorował przekazywane mu wytyczne przez doradców serwisowanych co do zakresu prac zleczanych, także był osobą konfliktową w kontaktach z innymi pracownikami.

Odnosząc się do pierwszej ze wskazanych przyczyn, do jest nieterminowego, nierzetelnego wykonywania powierzonych obowiązków, to wskazać należy, że znalazła ona odzwierciedlenie w ustalonym stanie faktycznym. Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela aktualne stanowisko prezentowane w judykaturze, zgodnie z którym brak oczekiwanej przez pracodawcę efektywności wykonywania obowiązków pracowniczych uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę w zwykłym trybie jej wypowiedzenia. Pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi, który nie osiąga wyników pracy porównywalnych z wynikami pracy innych pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach, choćby nie było w tym zawinienia, niestaranności lub niesumienności pracowniczej, bowiem nie ma on obowiązku zatrudniania niewydajnego pracownika (por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2015 r. wydany w sprawie o sygn. II PK 87/14, LEX nr 1659234 i orzeczenia tam powołane).

Z spójnych zeznań świadków: M. Z., M. O., D. K., P. B. wynikało jednoznacznie, że powód nie realizował w terminie zleconych napraw pojazdów, w szczególności gdy dotyczyły one przypadków bardziej skomplikowanych. Wykonywanie zleconych prac w zakreślonych normach czasowych miało istotne znaczenie dla pracodawcy, bowiem rzutowało na termin wydania pojazdu klientowi. Jego niedochowanie powodowało negatywne konsekwencje wizerunkowe oraz finansowe dla pracodawcy. Nie było również tak, że wykonywane przez powoda naprawy były zrobione rzetelnie i w pełni poprawnie. Zdarzało się, że powód błędnie diagnozował usterki, niepoprawnie wykonywał przeglądy i pierwotnie przydzielone mu zlecenia przekazywano innym mechanikom. W sprawie poza sporem leżało, że u pozwanej obowiązywały normy czasowe na wykonanie poszczególnych czynności diagnostycznych oraz

naprawczych. Mechanicy samochodowi zatrudnieni u pozwanej mieli świadomość, jaki przedział czasowy przeciętnie jest właściwy dla wykonania przeglądu auta, a jaki na wymianę klocków hamulcowych. Z uwagi na system rozliczania godzin pracy i podziału ich na godziny produktywne i nieproduktywne, mechanicy preferowali wykonywanie napraw, które były jednocześnie dochodowe jak i czasochłonne, bowiem takie zlecenia pozwalały na wypełnienie czasu pracy godzinami produktywnymi, przy mniejszym nakładzie pracy. Jak wynika bowiem z zeznań świadków i przesłuchania powoda, wśród szeregu zleceń, które otrzymywali mechanicy, pożądanymi były te, które były wykonywane na zleceniu płatnym przez klienta i można było wykonać szybciej niż zaplanowany czas, miało to bowiem w pewnym stopniu przełożenie na ich wynagrodzenie. Niemniej jednak, jak wynika z zeznań przełożonego powoda świadka M. Z., każdy z mechaników mógł dostać dowolną ilość pracy, pod warunkiem, że był kompetentny do wykonania zlecenia w obowiązujących normach czasowych. Tymczasem, otrzymując trudniejsze, bardziej złożone i czasochłonne zlecenia powód nie dotrzymywał terminów zwrotu pojazdów wykonując je w czasie znacznie przekraczającym czas faktycznie niezbędny do ich wykonania. Jak już podkreślano, brak wydania naprawionego pojazdu w terminie umówionym z klientem serwisu powodował dla pozwanej niekorzystne skutki. Zarzut pozwanej względem powoda co do jego opieszałości w realizacji zadań zdaje się być tym bardziej uzasadniony, że pracodawca odnotował z udziałem P. Ł. (1) skargę reklamacyjną, w której zarzucono nieterminowość wydania pojazdu.

Powtarzalność tych sytuacji spowodowała, że doradcy, którzy otrzymywali bezpośrednio od klientów zlecenia i określali mechanikom zakres prac do wykonania, zlecali powodowi takie naprawy, które mógł on samodzielnie i terminowo wykonać. Mieli oni świadomość, że wymagające naprawy, takie jak naprawa silnika, należy przekazywać mechanikom innym niż powód. To z kolei budziło sprzeciw powoda. Domagał się zlecenia mu prac o wymagających większego zaangażowania i nakładu czasu. Próby powierzenia takich zadań kończyły się jednak fiaskiem. Powyższe powodowało utrwalony konflikt w relacjach między powodem a zespołem pracowników pozwanej, w szczególności z doradcami klienta.

Przechodząc więc do kolejnej z przyczyn wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy, to jest niewłaściwego odnoszenia się do przełożonych, współpracowników oraz klientów, Sąd również doszedł do wniosku, że jest ona rzeczywista. O tym, że powód był osobą konfliktową, której postawa utrudniała pracę zespołu mechaników oraz doradców klienta świadczyły zarówno zeznania przesłuchanych w sprawie świadków jak i pisemne oświadczenia współpracowników. Mając na uwadze zarówno całokształt okoliczności faktycznych jak i zasady logiki i doświadczenia życiowego, należało zwrócić uwagę, że w istocie prawidłowa współpraca między doradcami klienta a zespołem mechaników samochodowych była niezwykle istotna w procesie napraw i serwisowania pojazdów. W sytuacji, w której powód kwestionował prawidłowość podziału prac, zakres zleczanych mu czynności, nie wykonywał zleceń w całości czy odmawiał ich wykonania twierdząc, że powinien zająć się nim inny mechanik lub diagnosta, nie może dziwić, że jego postawa była zarzewiem wielu konfliktów i napięć we wzajemnych relacjach. Podkreślenia wymaga, że pracodawca podejmował kroki, które miały rozwiązać istniejący stan rzeczy, organizując wspólne wyjścia integracyjne. Gdy to nie przyniosło rezultatów, pozwana próbowała rotować miejsce pracy powoda, przenosząc go do innej hali produkcyjnej, żywiąc nadzieję, że w powód odnajdzie się w innym zespole, jednak okazało, że się przyniosło to skutek odwrotny od zamierzonego, bowiem i tam powód wdał się w kłótnię z współpracownikami, której nadto uczestnikami byli klienci. Co więcej, nawet z depozycji świadków wnioskowanych przez stronę powodową, którzy z racji koleżeńskich relacji z powodem byli zainteresowani korzystnym dla niego rozstrzygnięciem, wynikało, że powód nie był lubiany wśród współpracowników, w zespole miały miejsce sprzeczki i pojawiały się konflikty.

Wszystko powyższe, nakazywało uznać, że postawa P. Ł. (1), jego relacje z współpracownikami, w szczególności z doradcami zawodowymi, które miały bezpośredni wpływ na wykonywanie obowiązków zawodowych, stanowiła zasadną przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Postępowanie dowodowe nie wykazało, aby powód nie przestrzegał czasu pracy ustalonego w spółce. Zarzut ten rozumiany jako naruszanie obowiązującego powoda harmonogramu pracy uznać należy za chybiony i nie znajdujący oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym. Pozwana próbowała argumentować, że powód notorycznie przedłużał przerwy śniadaniowe i nie stosował się do próśb przełożonych o powrót na stanowisko. Takim sytuacjom zaprzeczył w swoich zeznaniach świadek P. B.. Zarzut ten jedynie mógłby się ostać jeżeli intepretować go jako

przekraczanie norm obowiązujących na wykonanie danego rodzaju zleceń. Jak już wskazywano powyższej, wówczas jest on w pełni zasadny.

Strona powodowa podnosiła w toku procesu, że P. Ł. (1) w sposób niezawiniony nie przestrzegał norm czasowych obowiązujących w spółce, czego powodem była niewłaściwa organizacja pracy, w szczególności nierównomierny podział zleconych napraw pomiędzy poszczególnych mechaników samochodowych, przedkładając na dowód zestawienia godzin produktywnych i nieproduktywnych powoda w okresie od 1 do 17 lutego 2017 r. oraz 2-24 maja, 1 -26 listopada oraz 1-30 grudnia 2019 r. Sąd zważył, że wobec ponad czteroletniego stażu powoda w pozwanej spółce, mają one niewielki walor dowodowy. Jednak nawet przy założeniu ich miarodajności, analiza przedstawionych w dokumencie danych nie pozwala przyjąć, że produktywność powoda była na takim samym poziomie co innych pracowników. Co więcej, pozwana spółka, nie zarzucała powodowi, że czas jego pracy wypełniają godziny nieproduktywne (przerwy, przerwy technologiczne, oczekiwanie na zlecenie, praca na rzecz warsztatu, szkolenia) a podnosiła opieszałość w wykonywaniu zleconych pracy.

Sąd rozstrzygając o niezasadności powództwa w niniejszej sprawie miał na względzie, wypowiedzenie umowy na czas nieokreślony z zachowaniem okresu wypowiedzenia jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy i nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być uzasadnione. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Z ugruntowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że wypowiedzenie umowy o pracę należy uznać za zasadne, jeżeli choćby jedna z podawanych przez pracodawcę przyczyn uzasadniała rozwiązanie umowy w tym trybie. Jak wskazano w uzasadnieniu postanowienia Sądu Najwyższego wydanego w sprawie I PSK 23/21 - w orzecznictwie Sądu Najwyższego nie ma rozbieżności w przedstawianej przez skarżącego kwestii, gdyż wynika z niego, że zawsze decyduje to, czy podana przyczyna/przyczyny usprawiedliwiają wypowiedzenie umowy o pracę; w przypadku wielości przyczyn należy je ocenić łącznie, jeśli żadna z nich samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, ale razem je uzasadniają. Nie wyklucza to przypadku, że już tylko jedna albo kilka z wielu przyczyn mogą stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, jeżeli w toku postępowania sądowego okazałoby się, że przyczyny te były zasadne, a więc doniosłe, prawdziwe, o właściwym ciężarze gatunkowym, rzeczywiste, konkretne i udowodnione. Sąd orzekający w sprawie podziela to stanowisko. Analiza materiału dowodowego zebranego w sprawie pozwoliła na przyjęcie, że wśród czterech podanych przez pozwanego przyczyn trzy, co więcej, ważne przyczyny okazały się prawdziwe, co uzasadniało stanowisko pracodawcy o niemożności kontynuowania dalszej współpracy z powodem.

Sąd też nie miał podstaw, przy uznaniu prawdziwości wskazanych przyczyn, aby podważyć decyzję pracodawcy o zakończeniu stosunku pracy z powodem. Jeżeli pozwana spółka uznała, że powód, zarówno z uwagi na sposób wykonywania powierzonych obowiązków jak i konfliktową postawę względem współpracowników, nie realizuje założeń pracodawcy w zakresie polityki kadrowej Sąd nie posiada kompetencji, aby ingerować w ocenę pozwanej co do wydajności oraz efektywności zatrudnianych przez niego pracowników. Należy podkreślić, że praca z istoty jest świadczona w stosunku podporządkowania i za wiążące dla pracownika winny być normy zarówno czasowe jak i jakościowe narzucane przez pracodawcę.

Odnosząc się do zarzutu zgłoszonego po raz pierwszy przez stronę powodową reprezentowaną przez zawodowego pełnomocnika na rozprawie w dniu 10 marca 2022 r., jakoby rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powodowi była redukcja zatrudnienia, należało uznać go za chybiony. Sąd w oparciu o całokształt okoliczności sprawy nie znalazł podstaw aby go podzielić. Powód nie określił, który spośród dowodów i w jaki sposób miały na to wskazywać, w szczególności dowodzić, że pozwana redukowała zatrudnienie w okresie, gdy wypowiedziała umowę o pracę powodowi.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił również na podstawie dowodów ze źródeł osobowych oraz na podstawie zgromadzonych w aktach sprawy dokumentów, także tych w aktach osobowych powoda. Zdaniem Sądu dowody z dokumentów stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista, nie budzi wątpliwości. Nadto strony nie kwestionowały treści ani prawdziwości złożonych dokumentów. Sąd dokonując wszechstronnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego nie dał wiary wersji przedstawianej przez powoda, w szczególności w

zakresie, w jakim próbował on wykazywać, że świadczył pracę w sposób rzetelny, terminowy i sumienny, zaś jego relacje z współpracownikami były dobre i koleżeńskie, uznając ją za niezgodną z ustalonym stanem faktycznym i opartą na jedynie własnej ocenie swojej pracy, będącą przejawem linii obrony procesowej. Sąd odmówił w przeważającej części wiarygodności zeznaniom świadków D. R., J. Ż., D. W. oraz A. P. (2) wobec ich sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym w sprawie. Zważyć należy, że powołani przez stronę powodową świadkowie w swoich zeznaniach popierali wersję prezentowaną przez P. Ł. (1), niemniej jednak ich pogląd na sposób świadczenia pracy przez powoda był niewystarczający. D. W., był praktykantem powoda, przez co jego ocena wykonywania pracy przez P. Ł. (1) nie mogła być miarodajna. Nadto, sam fakt przekazywania młodszemu koledze wiedzy zapewne obligował powoda do tego by robić to z większą starannością, niż zazwyczaj, przez co obraz powoda mógł być w przekazie tego świadka zniekształcony. Odnosząc się do zeznań świadka D. R. wymaga podkreślenia, że świadek ten pracował przy obsłudze pojazdów marki F. i mimo że nie miał pełnej wiedzy co do wymagań stawianych powodowi przez przełożonych i zasad wynagradzania, to formułował oceny oparte na swoich przypuszczeniach oraz wiadomościach uzyskanych przez powoda, niejednokrotnie porównując jego sytuację zawodową do swojej, przez co Sąd uznał jego zeznania za nieprzydatne dla skonstruowania stanu faktycznego w sprawie. Tak samo Sąd ocenił zeznania J. Ż.. Choć pozwana formułując przyczyny wypowiedzenia nie wskazała ram czasowych, w których powód miał się dopuszczać zarzucanych mu uchybień, to całokształt okoliczności pozwala przyjąć, że miało to miejsce w ostatnim okresie zatrudnienia powoda. Tymczasem świadek J. Ż. zeznał, że od września 2019 r. do lutego 2021 r. był nieobecny w pracy. Powyższe przy uwzględnieniu, że świadek w wielu istotnych kwestiach zasłaniał się niewiedzą lub niepamięcią powodował, że jego depozycje nie mogły stanowić podstawy rozstrzygnięcia sporu poddanego pod rozagę Sądu. Zeznania świadka A. P. (2) także z uwagi na rozbieżność czasową oraz fakt, że świadek pracował na innej hali produkcyjnej były pozbawione mocy dowodowej. Reasumując, to w jaki sposób postrzegali powoda inni pracownicy, wykonujący naprawy pojazdów innych marek, lub w innych halach produkcyjnych przez co nie współpracujący z powodem w okresie spornym nie może zaważyć na ocenie tych pracowników, którzy mieli okazję na co dzień z nim pracować. Nie jest wykluczone, że powód faktycznie mógł przykładać się do wykonania zleczanych mu przez pracodawcę czynności i czynić to z wyjątkową dokładnością, niemniej jednak nie mieścił się w ramach czasowych zakreślanych na wykonanie poszczególnych czynności przez pracodawcę.

Niezależnie od dowodów z osobowych źródeł, strona powodowa nie wykazała ani nie naprowadziła wniosków dowodowych na okoliczność szczególnych osiągnięć P. Ł. (1) w trakcie zatrudnienia, w tym osiągania najlepszych wyników, zajmowania czołowych miejsc w konkursach organizowanych przez pozwaną. Akta osobowe powoda również nie zawierają takich informacji.

Należy podkreślić, że w tym zakresie szczególny walor dowodowy dla zapadłego w sprawie orzeczenia miały zeznania przełożonych powoda M. Z. i P. B., współpracowników M. O., D. K., a także pisemnych oświadczeń złożonych przez D. K., M. O., B. B., H. W., P. B., A. P. (1), K. J.. Sąd z dużą dozą ostrożności przystąpił do oceny ostatniego z wymienionych dowodów, jednak mając na uwadze konsekwentność zeznań świadków wnioskowanych przez pozwaną, ich spójność, a także fakt, że nie były one w żaden sposób kwestionowane przez powoda, nie znaleziono podstaw, aby odmówić im wiarygodności oraz mocy dowodowej. Należy zwrócić uwagę, że sama tylko okoliczność, iż świadek jest pracownikiem strony procesowej nie pozwala na uznanie złożonych przez niego zeznań za niewiarygodne. Ocena zeznań świadków nie może ograniczać się do rodzaju stosunków łączących świadka ze stroną, ale powinna opierać się na zestawieniu treści zeznań z pozostałymi dowodami naświetlającymi okoliczności sprawy w sposób odmienny i na dokonaniu prawidłowego wyboru, po rozważeniu wynikłych sprzeczności w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego (wyrok SN z dnia 17 listopada 1966 r., II CR 423/66, Biuletyn SN 1967, nr 3, poz. 45). Sąd dał więc wiarę zeznaniom świadków wnioskowanych przez pozwaną, mając na uwadze, że były one spójne, zrozumiałe i korespondowały ze zgromadzonym materiałem dowodowym. Sąd dał wiarę stronie pozwanej także w zakresie, w jakim twierdziła ona, że referencje, wystawione powodowi były przez niego niejako wymuszone i pod wpływem emocji warunkował on opuszczenie miejsca pracy od ich uzyskania. Za powyższym przemawiała analiza całokształtu materiału dowodowego w sprawie, w szczególności treść oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wysoce nieprawdopodobnym jest, żeby pracodawca wpiery rozwiązał z powodem stosunek pracy powołując się na jego nieefektywną pracę oraz konfliktową postawę, po czym z własnej inicjatywy sporządził referencje, które są

zaprzeczeniem złożonego oświadczenia, tak jak to próbował przedstawiać powód. Wiarygodność powoda podważały także sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym twierdzenie powoda, o tym, że jego praca na innej hali produkcyjnej nie była powiązana z konfliktami w zespole. Wydaje się prawdopodobne, że pozytywne referencje zostały powodowi wystawione przez przełożonego w celu uniknięcia dalszych konfliktów z powodem.

W konsekwencji powyższych ustaleń i rozważań, Sąd doszedł do wniosku, że przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była prawdziwa i uzasadniała rozwiązanie z nim umowy w zwykłym trybie, co prowadziło do oddalenia powództwa, o czym orzeczono w punkcie pierwszym wyroku.

O kosztach procesu w punkcie drugim wyroku Sąd orzekł w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu przewidzianą w art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Na koszty te składało się wynagrodzenie radcy prawnego reprezentującego stronę pozwaną, którego minimalna stawka na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 obowiązującego w dniu wniesienia powództwa rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800) wynosiła 180 zł.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)