

Sygn. akt VI P 38/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 maja 2018 roku

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSR Marta Kiszowara

Ławnicy: Tadeusz Matys

Walentyna Siemieniuk

Protokolant: Piotr Kubiak

po rozpoznaniu w dniu 30 maja 2018 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa K. K. (1) i M. K.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P.

o odszkodowania

I. Zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. na rzecz powoda M. K. kwotę 13860 zł (trzynaście tysięcy osiemset sześćdziesiąt złotych) brutto.

II. Zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. na rzecz powoda K. K. (1) kwotę 7479,24 zł (siedem tysięcy czterysta siedemdziesiąt dziewięć złotych 24/100) brutto.

III. Zasądza od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w Białymstoku) kwotę 97,66 zł (dziewięćdziesiąt siedem złotych 66/100) tytułem wydatków poniesionych w sprawie.

IV. Zasądza od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w Białymstoku) kwotę 374 zł (trzysta siedemdziesiąt cztery złote) tytułem opłaty od pozwu K. K. (1), od uiszczenia której powód był zwolniony.

V. Zasądza od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w Białymstoku) kwotę 693 zł (sześćset dziewięćdziesiąt trzy złote) tytułem opłaty od pozwu M. K., od uiszczenia której powód był zwolniony.

VI. Wyrokowi w punkcie I. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nie przekraczającej 4620 zł (cztery tysiące sześćset dwadzieścia złotych).

VII. Wyrokowi w punkcie II. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nie przekraczającej 2493,98 (dwa tysiące czterysta dziewięćdziesiąt trzy złote 98/100).

Sygn. akt: VI P 38/18

UZASADNIENIE

Powodowie K. i M. K. w pozwie skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. wnieśli o uznanie za bezskuteczne oświadczeń pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za

wypowiedzeniem i po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa o zasądzenie na rzecz każdego z nich odszkodowania z tytułu niezasadnego rozwiązania umowy o pracę, wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia (k. 36 godz. 00:02:32 – 00:03:16). Ponadto wnieśli o zasądzenie od pozwanego na ich rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu powodowie podnieśli, że wskazana przez pozwanego, taka sama każdemu z nich, przyczyna wypowiedzenia jest nieprecyzyjna i niekonkretna. Pozwany pracodawca nie wskazał w jakim okresie doszło do ewentualnych naruszeń opisanych w przyczynie wypowiedzenia, a zatem wywodzili, że dlatego przyczyny wypowiedzenia są niejasne, nieprecyzyjne i bezpodstawne (k. 3 - 4, 13 - 14).

Pozwany (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. (dalej R. Polska) wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, że przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była zasadna i prawdziwa. Podniósł, że powodowie mieli obowiązek dbać o dobro zakładu w którym pracowali (k. 25 – 28).

Sąd Pracy ustalił i zważył, co następuje:

Bezspornie K. K. (1) początkowo zatrudniony był w zakładzie (...)Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 kwietnia 2014r. do dnia 31 grudnia 2014r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku wagowego. Następnie od dnia 1 stycznia 2015r. zatrudniono go na podstawie umowy na czas nieokreślony na tożsamym stanowisku. W dniu 4 maja 2016 r. doszło do przejścia zakładu pracy na rzecz nowego pracodawcy, tj. pozwanego – (...) Spółki z o.o. w P. (por. akta osobowe i k. B8, B14, B21).

Okolicznością bezsporną pozostaje również to, że drugi powód M. K., ojciec K. K. (1), zatrudniony był w(...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 stycznia 2003 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku mistrza produkcji. W dniu 4 maja 2016 r. doszło do przejścia zakładu pracy na rzecz nowego pracodawcy, tj. pozwanego – (...) Spółki z o.o. w P. (por. akta osobowe i k. B6, B64).

Wątpliwości nie budzi również fakt, że do wypowiedzenia umów o pracę powodom doszło w dniu 26 stycznia 2018 r. W obu przypadkach okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące i upływał w dniu 30 kwietnia 2018r. Każdy z powodów -ojciec i syn - dostali takiej samej treści wypowiedzenia od pozwanego ,tego samego dnia . W treści oświadczenia pozwany wskazał, że rozwiązanie stosunku pracy następuje na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (Dz.U.2018.917 j.t.) zaś przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest „słuszny interes pracodawcy spowodowany brakiem uzasadnionej dbałości o interesy pracodawcy” (por. akta osobowe powodów, część C).

W niniejszej sprawie sporne było określenie, czy przyczyny wskazane powodom w wypowiedzeniu umowy o pracę zostały wskazane w sposób wystarczająco precyzyjny i czy w konsekwencji były one uzasadnione.

Wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikował ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny owego wypowiedzenia. Ustawodawca rozróżnia przy tym czysto formalne wskazanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy w omawianym trybie, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., od zasadności (prawdziwości, rzeczywistości) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 Nr 18, poz. 577; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 673/98, Monitor Prawniczy 1999 Nr 12, poz. 9; z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001 Nr 11, poz. 373; z wyrok Sądu Najwyższego dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00, OSNP 2003 Nr 3, poz. 65 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004 Nr 14, poz. 239). Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważane jest za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za bezzasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

W pierwszej kolejności tut. Sąd pragnie zwrócić uwagę, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę powodom, tj. K. i M. K. jest identyczna i sformułowana literalnie w sposób bardzo ogólnikowy bez scharakteryzowania na czym miały polegać brak uzasadnionej dbałości o interes pracodawcy.

Odnosząc się do przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę w judykaturze zostało wypracowane jednolite stanowisko według, którego „przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę powinna być sformułowana z uwzględnieniem stopnia konkretności adekwatnej do rodzaju wykonywanej przez pracownika pracy i stanowiska zajmowanego w hierarchii zakładu pracy (...). Przy wypowiedzeniach motywowanych zarzutem niewykonania lub nienależytego wykonania pracowniczych obowiązków należy przy tym zakładać, że stopień konkretyzacji takiej przyczyny wypowiedzenia musi być największy przy prostych czynnościach wykonawczych, podległych głębokiej ingerencji dyrektywnych kompetencji pracodawcy (...). Wyraźnie inna sytuacja zachodzi w razie wykonywania prac kierowniczych, samodzielnych (twórczych), przy których od pracownika wymaga się w różnym stopniu samodzielności i kreatywności, wskazując przede wszystkim cele, do jakich powinien dążyć i pozostawiając mu znaczny margines swobody w zakresie wyboru metod działania, dyktowanych zresztą głównie przez reguły sztuki wykonywania danego zawodu” – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004 r. I PK 445/03. Również w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2000r. w sprawie o sygnaturze akt I PKN 112/00 wskazano, że „naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest przede wszystkim brak wskazania przyczyny a także wykazywanie zasadności wypowiedzenia w oparciu o inną przyczynę niż wskazana w wypowiedzeniu jak i - w zależności od okoliczności faktycznych sprawy i przy braku ustawowego katalogu przyczyn wypowiedzenia - wymaga się, aby przyczyna nie była ujęta w sposób zbyt ogólnikowy, nierzeczywisty”. W tym miejscu warto też podkreślić, że „powoływanie się przez pracodawcę w trakcie procesu na niewywiązywanie się przez pracownika z nałożonych na niego obowiązków pracowniczych, należy uznać za spóźnione i niedopuszczalne, gdyż skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być pracownikowi znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 r. w sprawie o sygnaturze akt I PK 175/06). Powyższe poglądy w pełni są podzielane przez tut. Sąd.

W przedmiotowej sprawie istotne jest to, że powodowie składając wyjaśnienia, a następnie zeznania zgodnie twierdzili, iż przyczyna złożonego im wypowiedzenia umowy o pracę nie była im w żaden sposób przybliżona, a oni nie byli w stanie ocenić, jakie ich faktyczne zachowania mogłyby doprowadzić ich pracodawcę do takiej decyzji. Pomimo ich próśb kierowanych do T. G. – członka kadry zarządzającej pozwanego - powodowie nie uzyskali żadnego wyjaśnienia lub skonkretyzowania stawianych zarzutów (por. k. 37 v godz. 00:05:09 in., k. 64v godz. 00:13:23, k. 64v godz. 00:28:14). Potwierdził to sam T. G. zarówno w swych wyjaśnieniach, jak i zeznaniach. Uznał on, iż przyczyna wypowiedzenia była dla powodów zrozumiała i czytelna, a zatem nie wymagała konkretyzacji (k. 38v godz. 00:37:39, k. 65 godz. 00:29:49).

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2013r. w sprawie o sygnaturze akt I PK 61/13 „wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy”.

Sąd przeprowadził w przedmiotowej sprawie postępowanie dowodowe celem ustalenia , jakie treści i fakty niosą za sobą opisane w wypowiedzeniach umów o pracę przyczyny i czy w konsekwencji można uznać je za zrozumiałe ,czytelne pracownikom ,a tym samym uzasadnione .

Zgodnie z wyjaśnieniami powoda K. K. (1) , po wręczeniu mu wypowiedzenia stosunku pracy i wyjściu z gabinetu prezesa ,miał on spotkać na korytarzu kierownika, osobę w firmie decyzyjną, ale nie bezpośredniego przełożonego – J. R. .Zapytał go ,czy wiedział ,że powód i jego ojciec zostaną zwolnieni z pracy . Zgodnie z wyjaśnieniami J. R. nie potrafił udzielić odpowiedzi z jakiego powodu doszło do zwolnienia powoda K. K. (1) i M. K. , a nawet przyznał,

iż dopiero od niego dowiedział się, że do takowego zwolnienia doszło (k. 37v godz. 00:14:38). Podobnie wyjaśniał również powód M. K.. Ten ostatni wyjaśnił, że sam udał się po wręczeniu mu wypowiedzenia, do pokoju kierownika J. R. który pełnił nadzór nad zakładem produkcyjnym w S. J. R. zapytany, też przyznał, że nie wie o co chodzi z okazanym mu przez powoda wypowiedzeniem. Powód M. K. dodał, że w październiku lub listopadzie 2017r. ,prezes T. G. zarzucił mu, że jako rodzina, a miał na myśli powoda M. K., jego syna K. K. (1) i żonę M. K., zatrudnionych w tym czasie u pozwanego, pisali donosy do Państwowej Inspekcji Pracy. Przyznał, że taka skarga została sformułowana, po zwolnieniu jednej z pracownic, za którą się ujęli. (k. 37v godz. 00:22:13 in.). Powodowie obaj czuli się pokrzywdzeni takim potraktowaniem przez pracodawcę, zwłaszcza, że wręczenie im wypowiedzeń miało negatywny wydźwięk społeczny w takiej niedużej miejscowości jaka są S. .

Z kolei pozwana strona podnosiła, iż powody zwolnienia powinny być bardzo dobrze znane powodom nawet bez ich konkretyzacji, gdyż byli oni konfliktowi w pracy. Na rozprawie 9 kwietnia 2018r. T. G. wskazał, że powodowie mieli nie wykonywać poleceń bezpośrednich przełożonych. Szczególnie powód K. K. (1) miał nienależycie wykonywać polecenia od przełożonego J. T., a ponadto odnosić się do niego w sposób nieprawidłowy. Prezes T. G. wskazał, że te informacje posiadał bezpośrednio od J. T.. Z kolei M. K., według pozwanego, miał nie stosować się do poleceń przełożonego J. R.. Kolejnymi zarzutami uzasadniającymi podjęcie takiej decyzji miał być fakt, że powodowie mieli być nieustannie problematyczni, a z uwagi, iż w firmie zatrudniona była znaczna część rodziny powodów to mogło to prowadzić do dezorganizacji i eskalacji napięć. Ponadto w przypadku K. K. (1) kolejnym argumentem przemawiającym za rozwiązaniem stosunku pracy miało być nałożenie na niego mandatu przez Inspekcję Transportu Drogowego, który musiał pokryć pracodawca. Ponadto K. K. (1) miał też odmówić przeszkolenia nowego pracownika na wadze. Koronnym argumentem miał być również konflikt interesów, jaki widział w zachowaniu K. K. (1) jako pracownika pracodawca, polegający na tym K. K. (1) dostarczał z jednej strony jako rolnik zryczałtowany jabłka do firmy pozwanej, a z drugiej strony jako pracownik- je przyjmował i ważył (k. 38v godz. 00:37:39 in.).

Aby uprawdopodobnić powyższe argumenty Sąd przesłuchał wskazanych przez strony świadków .

Świadek J. T. (przełożony K. K. (1)) zeznał, iż nigdy nie skarżył się prezesowi T. G. na pracę powoda pod kątem merytorycznym. Jedynym zastrzeżeniem, jakie kierował on w stosunku do wagowych, w tym m.in. do powoda było to, że komentowali i interesowali się sprawami ich bezpośrednio niedotyczącymi. Przyznał, że niejednokrotnie rozmawiał w swym pokoju z powodem, jak i innymi wagowymi, natomiast prezes T. G. mógł słyszeć te rozmowy, gdyż jego pokój znajduje się obok. Miał jedynie zastrzeżenia do powoda, że gdy doznał on urazu uniemożliwiającego mu pracę to niechętnie szkolił nowego pracownika, który go zastępował. Wprawdzie K. K. (1) przyuczał nowego pracownika stanowiskowo, ale zdaniem świadka mógł go przeszkolić znacznie lepiej, robił, to zatem poniżej swoich możliwości. Podkreślił też, że powód K. K. (1), który był jego podwładnym, nie był konfliktowy. Wskazał, co należy podkreślić, że kiedy T. G., jeszcze jako menadżer w pozwanej firmie powiedział K. K. (1), aby nie sprzedawał do firmy we własnym imieniu jabłek, powód K. K. (1) przestał to robić. Od tego momentu uwag do K. K. (1) jako wagowego nie było. (00:36:28, k. 53) Odnośnie zaś do M. K. świadek J. T. nie potrafił wskazać żadnych przesłanek świadczących o powodzie rozwiązania z nim stosunku pracy. (k. 53 godz. 00:23:54 in.).

Natomiast świadek J. R. zeznał, iż nie był bezpośrednim przełożonym żadnego z powodów, nie wydawał też im poleceń, nic nie wiedział o nieprawidłowym wykonywaniu poleceń przez M. K., wbrew twierdzeniom prezesa pozwanego, nie był zatem w stanie określić stopnia zaangażowania i jakości świadczonej pracy przez powodów (k. 64 godz. 00:04:59).

Analizując powyższe wyjaśnienia i zeznania tutaj, Sąd doszedł do przekonania, iż argumentacja podnoszona przez stronę pozwaną nie znajduje odzwierciedlenia w faktach. O ile pozwany próbował przedstawić jakąkolwiek argumentację uzasadniającą zwolnienie powoda K. K. (1), to odnosząc się do drugiego z powodów wskazał, że jest on osobą konfliktową i nie wykonuje poleceń przełożonego J. R.. Należy zatem stwierdzić, iż pozwany w toku sprawy w żaden sposób nie wykazał, iż M. K. w jakikolwiek sposób nie dbał o uzasadnione interesy pracodawcy. Wskazany przełożony M. K. zeznając przed Sądem nie potwierdził żadnych twierdzeń strony pozwanej odnoszącej się do M. K..

Natomiast zarzuty stawiane powodowi K. K. (1) również nie znalazły potwierdzenia w zeznaniach świadków. Bezpośredni przełożony powoda jednoznacznie stwierdził, iż jakość świadczonej pracy był zadowolająca. Jedyne jakie zastrzeżenia kierował w stosunku do powoda wiązały się z jego interesowaniem się sprawami, które nie powinny go dotyczyć, jednak cechowało to nie tylko powoda, ale również i innych pracowników zajmujących stanowiska tożsame. Przy czym jak Sąd zrozumiał chodziło o dyskusowanie z kierownikiem, kiedy pracownicy ujęli się za jedną ze zwolnionych pracowników. Dlatego też nielogiczne wydaje się stawianie takich zarzutów powodowi i zwolnienie go z pracy z jednoczesnym pominięciem pozostałych pracowników. Natomiast argumentowanie zwolnienia powoda K. K. (1) ewentualnym naruszeniem zasad przy sprzedaży do pozwanego jabłek, również nie może uzasadniać wypowiedzenia stosunku pracy z uwagi na to, że powód po zwróceniu mu uwagi zaprzestał takiego działania. Co należy zauważyć, brak jest jakichkolwiek dowodów w sprawie, że takie działanie było kiedykolwiek przez pozwanego formalnie zabronione, a zatem bezprawne. Przełożony K. K. (1) nie stwierdził żadnych nieprawidłowości merytorycznych w jego pracy.

(por. k. 53 godz. 00:31:32 in.).

Ponadto ze zgromadzonego w sprawie materiału wynika wręcz, że powód dbał o interesy pracodawcy. Świadczą o tym zeznania świadka J. T., który przyznał, że o jakości świadczonej pracy przez powoda K. K. (1) może świadczyć też fakt, że był taki moment, że zastanawiał się czy nie powierzyć K. K. (1) swoich obowiązków, gdy planował przejście na emeryturę (k. 53v godz. 00:53:07). Ponadto jak sam K. K. (1) zeznał w okresie urlopu swojego taty – powoda M. K. – zastępował go, o czym prezes T. G. wiedział (k. 64v godz. 00:28:14).

Ponadto pozwany zarzucał M. K., iż ten nie dbał o interes pracodawcy poprzez odmawianie załadunku pojazdów powyżej ich dopuszczalnej masy. W ocenie Sądu tak prezentowane stanowisko jest co najmniej nielogiczne. Raz pozwany zarzucał się powodowi M. K., że mimo woli klienta nie chce ładować towaru na samochód ponad ustalone normy, deklarując, że w przypadku kontroli takiego pojazdu, jako pracodawca poniesie koszty ewentualnego mandatu, a z drugiej strony zarzucił w toku procesu, że taki mandat musiał zostać przez pracodawcę pokryty z jego środków za przeładowanie samochodu przez K. K. (1) i to m.in. miało doprowadzić do decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. W ocenie Sądu odmawianie przez powoda przeładowywania pojazdów stanowi przejaw dbania o tzw. słuszne interesy pracodawcy i jest zgodne z litera prawą.

Zdaniem Sądu istotne jest również to, że zarzuty stawiane powodem dotyczyły okresu sprzed 2 do 3 miesięcy wcześniej (por. k. 53 godz. 00:31:32 i k. 52v godz. 00:45:10) i jak wynikało z materiału dowodowego nie miały dalszych negatywnych skutków dla obu stron, po ich zaistnieniu.

Tut. Sąd rozumie, iż rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem jest zwykłym rozwiązaniem łączącego strony stosunku prawnego jak to podnosiła strona pozwana i nie wymaga szczególnych przyczyn wskazanych przez pracodawcę. Aczkolwiek, nie oznacza to, że pracodawca może wskazać dowolną przyczynę bez doprecyzowania jej. Z uwagi na szczególny charakter stosunku prawnego, jakim jest stosunek pracy ustawodawca przewidział możliwość kontroli przez Sąd zasadności rozwiązania umowy o pracę nawet za wypowiedzeniem co wynika wprost z art. 45 § 1 k.p. Oceniając zatem cały materiał zgromadzony w sprawie Sąd doszedł do przekonania, że o ile wręczenie wypowiedzenia umowy o pracę nastąpiło w sposób zgodny z prawem, tj. w odpowiedniej formie, to z uwagi na podniesioną przyczynę uzasadniająca wypowiedzenie stosunku pracy Sąd nie mógł uznać go za uzasadnione w sposób dostateczny. W ocenie Sądu nieprecyzyjne wskazanie przyczyny, a następnie niewytłumaczenie jej na wyraźne żądanie zarówno jednego, jak i drugiego powoda samo w sobie stanowi przesłankę do uznania wypowiedzenia za nieuzasadnione. Ponadto zgromadzony w toku postępowania materiał dowodowy w sprawie nie wskazywał, by powodowie w jakikolwiek sposób naruszyli interes pracodawcy poprzez brak dbania o niego. Sama strona pozwana nie potrafiła w sposób jednoznaczny wskazać w jaki sposób miałyby do niego dojść.

Należy przy tym podkreślić, że w procesie jak ten, w pełni kontradyktoryjnym, zgodnie z art. 6kc i 232 kpc na każdej ze stron spoczywał ciężar udowodnienia prezentowanych stanowisk. W tym kontekście warte analizy, zdaniem Sądu, jest to, że pozwana, nie wskazała faktycznie żadnych dowodów potwierdzających zasadność sformułowanej przyczyny

wypowiedzenia wobec powoda M. K. , a dowód z zeznań świadka J. T., który opisywał swoją współpracę z K. K. (1) , nie potwierdził treści , wskazanych w przyczynie wypowiedzenia temu powodowi .

Warto w tym miejscu wspomnieć, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2013r. w sprawie o sygnaturze akt II PK 24/13 „nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie. Utrata zaufania musi mieć bowiem oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Nie może wynikać z samowoli, czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń pracodawcy. Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Ponadto - 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”. Tut. Sąd w pełni podzielając powyżej przedstawione stanowisko zważył, że pojęcie dbałości o interesy pracodawcy jest pojęciem szerokim, jak pojęcie „utraty zaufania”. Odnosząc się zatem przez analogię w toku postępowania nie wykazano, by zachowanie pracowników było naganne lub naruszało pewne zasady zachowań przyjętych u pracodawcy. Bezpośredni przełożeni powodów nie zgłaszali żadnych zastrzeżeń do ich pracy, zaś pozwany swoją argumentację opierał głównie na tym, iż powodowie byli konfliktowi i nie wykonywali poleceń swych przełożonych.

Podsumowując Sąd ocenił, iż dokonane wobec powoda wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn podanych w oświadczeniu pracodawcy z dnia 26 stycznia 2018 roku było nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Tut. Sąd, w pełni aprobując powyżej przedstawione stanowiska judykatury i uwzględniając stanowiska stron postępowania , musiał stwierdzić, iż bezsprzecznie doszło do rozwiązania stosunku pracy z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa pracy. Wpływa na to stanowisko również analizowany fakt, że powodowie próbowali się dowiedzieć jakie konkretne przyczyny ich zachowania miały stanowić „brak uzasadnionej dbałości o interesy pracodawcy” , jak to ujął pracodawca , i nie uzyskali w tym zakresie żadnych wyjaśnień pozwanego .Reasumując zebrany materiał dowodowy ewidentnie wskazuje ,że przyczyna wypowiedzenia , wskazana każdemu z powodów w tej samej treści , jest niekonkretna, a w konsekwencji pozorna.

Zgodnie z art. 47¹ 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. Sąd, zgodnie z żądaniem każdego z powodów (k. 37 godz. 00:03:16 i k. 26 i 43), zasądził , na rzecz każdego z nich, odszkodowanie będące sumą wynagrodzenia za okres trzech miesięcy , według wyliczeń pozwanego jak na k. 43 akt sprawy , w wysokości 13.860 złotych brutto na rzecz powoda M. K. (pkt I wyroku) [4.620 złotych x 3 miesiące jak na k.] i 7.479,24 złotych brutto na rzecz powoda K. K. (1) (pkt II wyroku) [2.493,08 złotych x 3 miesiące].

O wydatkach (pkt III wyroku) orzeczono na podstawie art. 97 w zw. z art. 113 ust. 1 w zw. z art. 5 ust. 1 pkt 2) ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2018.300 j.t.) [97, 66 zł z tytułu kosztów związanych ze stawianictwem świadków do Sądu].

O opłacie sądowej (pkt IV i V wyroku) orzeczono na podstawie art. 100 w zw. z art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 w zw. z art. 21 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Wysokość opłat ustalono w oparciu o wartości przedmiotu sporu (13.860 zł x 5% = 693 zł i 7.479,24 zł x 5% = 374 zł).

Rygor natychmiastowej wykonalności (pkt VI i VII wyroku) nadany został na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., do wysokości pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia M. K. w kwocie 4.620 złotych (k. 43) i pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia K. K. (1) w kwocie 2.493,98 złotych (k. 43).