

Sygn. akt VI P 563/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 listopada 2016 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Dorota Łabasiewicz, Bogusław Mardyla

Protokolant : Emilia Kułakowska

po rozpoznaniu w dniu 30 listopada 2016 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa A. G.

przeciwko (...) spółce akcyjnej z siedzibą w W.

o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę, odprawę

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powoda A. G. na rzecz pozwanego (...) spółki akcyjnej z siedzibą w W. kwotę 1.300 złotych (tysiąc trzysta złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

III. w pozostałym zakresie odstępuje od obciążania powoda A. G. kosztami zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 563/15

UZASADNIENIE

Powód A. G. pozwem z dnia 4 sierpnia 2015 roku wniósł przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę, jak również odprawy tj. łącznie w wysokości 26.370 złotych brutto.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż w dniu 30 lipca 2015 roku otrzymał oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. W ocenie powoda powyższe zawiera pozorny i nieprawdziwy powód rozwiązania z nim umowy. Powód podał, iż pracodawca dopiero po dwóch miesiącach od zdarzenia, jakie miało miejsce w dniu 18 maja 2015 roku wezwał go i poprosił o wyjaśnienia. Miejsce zaś gdzie zdarzenie miało miejsce jest monitorowane przez 24 godziny na dobę, zaś w godzinach od 6.00 do 14.00 przebywa na zapleczu pracownik Działu Ochrony. Powód podał, iż mając świadomość powyższego wyniósł on do samochodu prywatnego rzeczy osobiste. Całe zdarzenie miało miejsce około 11.58. Powód wskazał, iż stanowisko które zajmował umożliwiało mu wychodzenie przez zaplecze. Wyjścia zaś poza obszar hali związane były z nadzorem. Powód podał, iż w jego ocenie prawdziwym powodem wypowiedzenia umowy była restrukturyzacja zatrudnienia. Firma bowiem od 2013 roku zwolniła z hali Nr (...)w P. - 7 kierowników działów/stoisk. Stanowi to około 40% kadry kierowniczej tejże hali. Pozwany pragnąc zatem ominąć zwolnienia grupowe zaplanował wymianę kadry kierowniczej w miesięcznych odstępach. Dzięki takiemu działaniu nie musi wypłacać na rzecz pracowników należnych odpraw wynikających ze zwolnień grupowych. Powód podkreślił, iż w dniu 18 maja 2015 roku rzeczami osobistymi, jakie miał przy sobie były odzież służbowa przeznaczona do prania, jak również pojemniki śniadaniowe, należące do P. D.. Do separacji zaś brudnych pojemników użył on jednorazowych siatek z logo firmy (...) przeznaczonych do utylizacji. Na pobranie siatek miał on zgodę kierownika stoiska, z którego one pochodziły. Powyższe reklamówki nie były własnością pozwanego. Powód podkreślił nadto, iż jego dotychczasowa

16-letnia praca nigdy nie wzbudzała zastrzeżeń. W poprzednich latach był nominowany do awansu. Wielokrotnie był również wynagradzany za aktywność w pracy. (k.2-3)

Pozwany (...)w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa, jak również zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż w dniu 30 lipca 2015 roku pracodawca złożył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Przyczyną powyższego była utrata zaufania do powoda wynikająca ze zdarzeń opisanych w treści oświadczenia pracodawcy. W dniu 18 maja 2015 roku powód – w czasie godzin pracy i korzystając z wyjścia służbowego wyniósł z Hali przeznaczone do utylizacji reklamówki (torby foliowe), które nie stanowiły własności powoda.

Swoim postępowaniem powód dopuścił się naruszeń obowiązujących w spółce procedur. Pozwany podkreślił, iż towar wnoszony do utylizacji, niezależnie od tego czy stanowi własność pracodawcy, czy tylko został powierzony np. przez dostawców, nie może być przez pracowników wnoszony poza teren zakładu pracy (hali) bez zgody pracodawcy. Zakaz ten wynika wprost art. 25 § 1 pkt 1 obowiązującego w spółce Regulaminu Pracy dla pracowników zatrudnionych w Halach (...). W art. 11 § 1 powyższego Regulaminu została również przewidziana możliwość kontroli pracowników opuszczających halę sprzedaży wyjściem służbowym. Zasadą jest w związku z tym, iż pracownicy wnoszący jakiegokolwiek przedmioty z zakładu pracy, czy to stanowiące ich własność, czy nie, zobowiązani są do korzystania z jedyne go, oficjalnego wyjścia przy którym istnieje możliwość przeprowadzenia ich kontroli. Jest to tzw. posterunek „z.”. Wnoszenie rzeczy prywatnych lub służbowych jakimkolwiek innym wyjściem jest dopuszczalne wyłącznie za zgodą bezpośredniego przełożonego i po powiadomieniu Działu Ochrony. Pomimo powyższego powód w dniu 18 maja 2015 roku, w godzinach pracy, korzystając z wyjścia służbowego dla kierowców (tzw. wyjście L.) wyniósł z Hali reklamówkę z nieznaną zawartością. Powód wyniósł z Hali reklamówkę wraz z jej zawartością bez uzyskania na powyższe uprzedniej zgody bezpośredniego przełożonego i bez poinformowania o tym Działu Ochrony. Z nagrania z monitoringu wynika, iż powód opuścił zaplecze w momencie, gdy nie znajdował się na zapleczu żaden inny pracownik. Powód jako zastępca kierownika, jak również osoba pełniąca nadzór kierowniczy nad Logistyką w Hali był uprawniony do korzystania z wejścia/wyjścia dla kierowników, prowadzącego na rampę, przy czym uprawnienie to obejmowało wyjście wyłącznie w celach służbowych, a w żadnym wypadku nie obejmowało możliwości wnoszenia jakichkolwiek towarów z Hali, choćby były to rzeczy osobistego użytku. Powód wynosząc z zakładu pracy w dniu 18 maja 2015 roku reklamówki znajdujące się na terenie zakładu pracy i nie stanowiące własności powoda, nawet jeżeli powyższe były przeznaczone do utylizacji, dopuścił się zaboru mienia znajdującego się dyspozycji pracodawcy i już choćby z tego punktu widzenia wypowiedzenie umowy o pracę należy uznać za w pełni uzasadnione. Powód, jako osoba pełniąca nadzór kierowniczy nad Logistyką winien był przestrzegać zasad wynikających w wewnętrznych regulacji pozwanego. Powyższe naruszenia stanowiły w ocenie pozwanego zagrożenie interesów pracodawcy. Spółka w związku z powyższym utraciła również zaufanie do powoda, w zakresie uniemożliwiającym dalszą z nim współpracę. (k. 14-23)

Na rozprawie w dniu 13 czerwca 2016 roku powód sprecyzował, iż w niniejszym postępowaniu domaga się zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę, jak również odprawy ekonomicznej w kwocie łącznej dochodzonej pozwem tj. w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w zakresie każdego z roszczeń, mając na uwadze zaświadczenie o zarobkach przedstawione przez stronę pozwaną (tj. po 1/2 w zakresie kwoty 26.370 złotych brutto) (k. 89)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód A. G. był zatrudniony u pozwanego (...) począwszy od dnia 21 czerwca 1999 roku, początkowo na okres próbny na stanowisku pracownika Działu Promocji, od dnia 1 stycznia 2007 roku zaś na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku Zastępcy Kierownika Logistyki. Dodatkowo w okresie od dnia 1 maja 2015 roku do dnia 31 sierpnia 2015 roku pracodawca powierzył mu nadzór kierowniczy nad Logistyką w Hali Nr (...)w P..

(Dowód : zeznania powoda A. G.- k. 73-74 (nagranie 00:01:22- 00:11:32) w zw. z k. 111-112 (nagranie 00:15:05-00:17:29), akta osobowe pracownika)

W art. 11 § 1 Regulaminu Pracy obowiązującego u pozwanego określono, iż w celu realizacji prawa pracodawcy do ochrony mienia znajdującego się na terenie zakładu pracy, a należącego do pracodawcy albo będącego własnością pracowników lub osób trzecich przebywających na terenie zakładu pracy, pracownik opuszczający wyjściem służbowym halę sprzedaży może być poddany kontroli polegającej na sprawdzeniu, czy nie wynosi składników tego mienia. W tym zakresie pracodawca przewiduje dwa rodzaje kontroli:

- bezdotykowe kontrole losowe- kontroli podlega pracownik wskazany przez tzw. generator losowy, każdy z pracowników opuszczających halę sprzedaży ma obowiązek użycia przycisku generatora losowego znajdującego się w miejscu wyjścia,
- kontrole interwencyjne- przeprowadzane w przypadku zaistnienia uzasadnionego podejrzenia, iż pracownik może mieć przy sobie mienie należące do pracodawcy albo będące własnością pracowników lub osób trzecich przebywających na terenie zakładu pracy.

Z kolei art. 25 § 1 pkt 1 powyższego Regulaminu stanowi, iż pracownikom zabrania się wynoszenia z zakładu pracy narzędzi pracy, jak również innych materiałów stanowiących własność pracodawcy, bez jego uprzedniej zgody.

(Dowód : Regulamin Pracy- k. 36-51)

Zasadą jest w związku z tym, iż pracownicy wynoszący jakiegokolwiek przedmioty z zakładu pracy, czy to stanowiące ich własność, czy też nie, zobowiązani są do korzystania z jedyne go, oficjalnego wyjścia, przy którym istnieje możliwość przeprowadzenia ich kontroli. Jest to tzw. posterunek „Z.”.

Wynoszenie rzeczy prywatnych lub służbowych jakimkolwiek innym wyjściem jest dopuszczalne wyłącznie za zgodą bezpośredniego przełożonego i po powiadomieniu Działu Ochrony.

W dniu 18 maja 2015 roku powód – w czasie godzin pracy i korzystając z wyjścia służbowego wyniósł z Hali reklamówkę z nieznaną zawartością. W tym zakresie powód skorzystał z tzw. wyjścia „L.”. Powód nie uzyskał na powyższe uprzedniej zgody bezpośredniego przełożonego i nie poinformował o tym Działu Ochrony.

Powód jako zastępca kierownika, jak również osoba pełniąca nadzór kierowniczy nad Logistyką w Hali był uprawniony do korzystania z wejścia/wyjścia dla kierowników (tzw. wyjścia „L.”), prowadzącego na rampę, przy czym uprawnienie to obejmowało wyjście wyłącznie w celach służbowych, a w żadnym wypadku nie obejmowało możliwości wynoszenia jakiegokolwiek towarów z Hali, choćby były to rzeczy osobistego użytku.

(Dowód: zeznania świadka M. K.- k. 89-91 (nagranie 00:13:24-00:44:14), zeznania świadka S. K.- k. 91-93 (nagranie 00:44:20-01:07:18), zeznania świadka A. R.- k. 93-94 (nagranie 01:07:27- 01:34:45), zeznania świadka W. P.- k. 110-111 (nagranie 00:02:08- 00:13:26), zeznania powoda A. G.- k. 73-74 (nagranie 00:01:22- 00:11:32) w zw. z k. 111-112 (nagranie 00:15:05- 00:17:29)

W dniu 30 lipca 2015 roku pozwany doręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy na dzień 31 października 2015 roku.

Pracodawca jako przyczynę powyższego podał utratę zaufania do pracownika z powodu działania, które nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dotyczącym dbałości o dobro i wizerunek pozwanego.

W treści powyższego oświadczenia pozwany podał, iż w dniu 18 maja 2015 roku powód opuścił Halę w czasie godzin pracy wyjściem służbowym – L. (wejście dla kierowców) wynosząc reklamówkę z nieustaloną zawartością. Zgodnie z oświadczeniem złożonym w obecności Zastępcy Kierownika Działu Ochrony były to rzeczy osobiste oraz reklamówki nie będące własnością pracownika, które były przeznaczone do utylizacji. Zgodnie z dokonanymi

ustaleniami o powyższej sytuacji powód nie powiadomił przedstawiciela Działu Ochrony do czego był zobowiązany, zgodnie z obowiązującymi zasadami. Zgodnie bowiem z zasadami obowiązującymi u pozwanego wnoszenie, jak również wynoszenie rzeczy osobistych między obszarem zaplecza socjalnego Hali, a Halą sprzedaży i logistyki może odbywać się wyłącznie przez posterunek Z., gdzie może odbyć się weryfikacyjna kontrola. Wynoszenie czegokolwiek poza Halę innym wyjściem wymaga zgody bezpośredniego przełożonego oraz powiadomienia Działu Ochrony. Osobna procedura określa także zasady postępowania z rzeczami do utylizacji, których również nie wolno wynosić poza Halę bez uzgodnienia z Działem Ochrony.

Pozwany podał również, iż na podkreślenie zasługuje także fakt, iż powód zajmował stanowisko kierownicze, w szczególności był zobowiązany do przestrzegania zasad obowiązujących w firmie oraz do postępowania nie budzącego żadnych wątpliwości w obszarze podejmowanych działań. Pozwany wskazał również, iż ma prawo oczekiwać od pracownika nienagannyh i transparentnych zachowań, które powinny być wzorem dla wszystkich pracowników. Stosunek pracy łączący powoda z pracodawcą winien się opierać na zaufaniu, jakie musi istnieć pomiędzy stronami. Przejawia się ono w przeświadczeniu, że pracodawca może polegać na pracowniku, a prawa stron będą respektowane i nie będą nadużywane. Pracodawca podał, iż powód swoim zachowaniem nadużył zaufania, jakim go darzył, w wyniku czego nie widzi możliwości kontynuowania z nim dalszej współpracy.

(Dowód: oświadczenie – k. 4-5)

Po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem został zatrudniony na zajmowane przez niego stanowisko pracy nowy pracownik.

U pozwanego nie było zwolnień grupowych.

(Dowód: zeznania świadka M. K.- k . 89-91 (nagranie 00:13:24-00:44:14), zeznania świadka A. R.- k. 93-94 (nagranie 01:07:27- 01:34:45)

Miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy stanowiło kwotę 5.217,77 złotych brutto.

(Dowód : zaświadczenie- k. 34)

Sąd zważył co następuje:

Powództwo A. G. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zeznania świadków w osobach M. K., S. K., A. R. oraz W. P., jak również powoda A. G..

Sąd dał wiarę powyższym dowodom, albowiem powyższe wzajemnie się uzupełniały tworząc ze sobą spójną i logiczną całość. Niniejsze zatem Sąd uznał za wiarygodne w takim zakresie w jakim powyższe stanowiły podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również dokumenty zgromadzone w aktach sprawy, w szczególności znajdujące się w aktach osobowych pracownika. Sąd z urzędu nie znalazł podstaw do zakwestionowania ich wiarygodności.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 k.p.c. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte.

Postanowieniem z dnia 30 listopada 2016 roku (k. 111) Sąd na mocy art.217 §2 k.p.c. w zw. z art.227 kpc oddalił wnioski dowodowe stron tj. dotyczące nagrania złożonego przez stronę pozwaną obrazującego przebieg wydarzeń w dniu 18 maja 2015 roku (k. 35), jak również wnioski sprecyzowane przez powoda w piśmie procesowym z dnia 9 listopada 2015 roku (k. 63-63v), albowiem okoliczności istotne z punktu widzenia przedmiotu prowadzonego postępowania zostały potwierdzone dotychczas zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, który był również wystarczający

do poczynienia ustaleń w sprawie. Nadto wnioski sprecyzowane przez powoda, wskazane wyżej, zmierzały w istocie do ustalenia okoliczności całkowicie nieistotnych z punktu widzenia istoty sprawy.

W ocenie Sądu zeznania powoda A. G. uznać należało za wiarygodne, albowiem były one logiczne, konsekwentne i spójne, nadto znajdowały bezsprzecznie odzwierciedlenie w treści zeznań świadków przesłuchanych w toku prowadzonego postępowania, jak również dokumentach znajdujących się w aktach sprawy.

Wskazać należy, iż zeznania świadków w osobach M. K., S. K., A. R. oraz W. P. potwierdziły bezsprzecznie, iż podstawą rozwiązania z powodem umowy o pracę było naruszenie przez niego obowiązujących u pozwanego procedur związanych z zasadami opuszczania hali przez pracowników, koniecznością dokonywania tego przez przeznaczone do tego wyjście, w okolicznościach umożliwiających kontrolę pracownika i wynoszących przez niego przedmiotów.

W przedmiotowej sprawie okolicznością bezsporną było, iż oświadczeniem z dnia 30 lipca 2015 roku pozwany rozwiązał z powodem umowy o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy na dzień 31 października 2015 roku. Jako przyczynę powyższego pracodawca podał utratę zaufania do pracownika z powodu działania, które nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dotyczącym dbałości o dobro i wizerunek pozwanego. W treści powyższego oświadczenia pozwany podał, iż w dniu 18 maja 2015 roku powód opuścił Halę w czasie godzin pracy wyjściem służbowym – L. (wejście dla kierowców) wynosząc reklamówkę z nieustaloną zawartością. Zgodnie z oświadczeniem złożonym w obecności Zastępcy Kierownika Działu Ochrony były to rzeczy osobiste oraz reklamówki nie będące własnością pracownika, które były przeznaczone do utylizacji. Zgodnie z dokonаныmi ustaleniami o powyższej sytuacji powód nie powiadomił przedstawiciela Działu Ochrony do czego był zobowiązany, zgodnie z obowiązującymi zasadami.

Pozwany podał również w treści powyższego oświadczenia, iż zgodnie z procedurami obowiązującymi u pozwanego wnoszenie, jak również wynoszenie rzeczy osobistych między obszarem zaplecza socjalnego Hali, a Halą sprzedaży i logistyki może odbywać się wyłącznie przez posterunek „Z.”, gdzie może odbyć się wrywkowa kontrola. Wynoszenie czegokolwiek poza Halę innym wyjściem wymaga zgody bezpośredniego przełożonego oraz powiadomienia Działu Ochrony. Osobna procedura określa także zasady postępowania z rzeczami do utylizacji, których również nie wolno wносить poza Halę bez uzgodnienia z Działem Ochrony. W treści oświadczenia pozwany podał również, iż na podkreślenie zasługuje także fakt, iż powód zajmował stanowisko kierownicze, w szczególności był zobowiązany do przestrzegania zasad obowiązujących w firmie oraz do postępowania nie budzącego żadnych wątpliwości w obszarze podejmowanych działań. Pozwany wskazał również, iż ma prawo oczekiwać od pracownika nienaganych i transparentnych zachowań, które powinny być wzorem dla wszystkich pracowników. Stosunek pracy łączący powoda z pracodawcą winien się opierać na zaufaniu, jakie musi istnieć pomiędzy stronami. Przejawia się ono na przeświadczeniu, że pracodawca może polegać na pracowniku, a prawa stron będą respektowane i nie będą nadużywane. Pracodawca podał, iż powód swoim zachowaniem nadużył zaufania, jakim darzył powoda, w wyniku czego nie widzi możliwości kontynuowania z nim dalszej współpracy.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do żądania powoda dotyczącego zasądzenia na jego rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, w ocenie Sądu powyższe nie zasługiwało na uwzględnienie.

Rozważania należy rozpocząć od generalnego stwierdzenia, że stosunek pracy, jak niemal wszystkie stosunki prawne, jest z natury swej rozwiązywalny. Przepisy prawa pracy poręczają wprawdzie wzmoczoną ochronę pracownika w szczególności zatrudnionego na czas nieokreślony, nakładając na pracodawcę obowiązek uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Niemniej jednak wypowiedzenie jest zwykłym i - przy spełnieniu rygorów ustawowych - w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem rozwiązania umowy o pracę. Dlatego "zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony (...) powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96).

Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia wymienia art. 30 § 3, 4, 5 kp Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia i zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98). Wymóg "konkretności" wypowiedzenia był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

I tak stwierdza się, iż naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99).

Podkreśla się, że konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98).

Wymóg konkretności jest zatem traktowany przez Sąd Najwyższy nieco liberalniej niż wymóg podania przyczyny w ogóle, w odniesieniu do którego stwierdza się, iż warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyny (art. 30 § 4 k.p.) nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta - mimo że nie została wskazana - była znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 670/98).

Pewne wątpliwości może nasuwać kryterium "rzeczywistości" podanej przyczyny wypowiedzenia. Otóż chodzi o to, by prawdziwa (istniejąca) okoliczność podana w wypowiedzeniu, była jednocześnie przyczyną rzeczywistą, czyli tą okolicznością, która w danej sytuacji skłoniła pracodawcę do zwolnienia pracownika. Rzecz w tym, by pracodawca nie "ukrywał" rzeczywistej przyczyny zwolnienia pracownika, przytaczając jakąś inną, faktycznie występującą okoliczność, pozbawioną jednak znaczenia dla jego konkretnej decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wymóg "prawdziwości" przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości; chodzi o to, by okoliczność podana w wypowiedzeniu faktycznie miała miejsce.

W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy powinna być skonkretyzowana. Nie oznacza to jedynie obowiązku pracodawcy wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie polega na jej opisaniu w sposób szczegółowy. Chodzi o precyzyjne wskazanie co jest przyczyną rozwiązania stosunku pracy, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą dla oceny, czy rozwiązanie umowy (w okolicznościach danej sprawy) było uzasadnione. Natomiast stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów będzie już zależał od tego, jaka przyczyna została pracownikowi podana i jakie są uwarunkowania konkretnego przypadku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08).

Art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06).

W wyroku z dnia 15 lutego 2000 roku (I PKN 514/99, OSNAPiUS 2001, nr 13, poz. 440) Sąd Najwyższy ponownie stwierdził, że pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie (art. 30 § 4 k.p.), niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243).

Innymi słowy, z art. 30 § 4 kp wynika obowiązek pracodawcy wskazania pracownikowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Naruszeniem przez pracodawcę tego obowiązku jest brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2005 r., II PK 236/04).

Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Tym samym pozbawiony on jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę. Podobnie zdaniem Sądu Najwyższego ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę - art. 30 § 4 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 października 1998 r., I PKN 434/98, oraz z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99) (Ludwik Florek, Komentarz do art. 30 Kodeksu pracy).

Zatem 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 słusnością wypowiedzenia umowy. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2013 r., II PK 24/13).

Tym samym postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności. Niewątpliwie bowiem podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 roku, I PKN 304/99).

Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji - a także rzeczywistości - dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r., I PK 175/09).

Badanie rzeczywistości przyczyn wypowiedzenia powinno się odbyć w odniesieniu do okoliczności, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08).

Przyczyna wypowiedzenia bezterminowej umowy o pracę, wskazana w piśmie zawierającym oświadczenie woli pracodawcy (art. 30 § 4 k.p.) musi mieć m.in. rzeczywisty charakter, a więc nie może być nieprawdziwa (pozorna).

Wprawdzie owa "rzeczywistość" przyczyny wypowiedzenia jest doniosła przede wszystkim z punktu widzenia jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., badanej dopiero podczas rozpatrywania odwołania od wypowiedzenia wniesionego w terminie określonym w art. 264 § 1 kp, ale wspomniana prawdziwość przyczyny może też mieć i najczęściej ma - decydujące znaczenie dla subiektywnego przekonania pracownika co do celowości wniesienia takiego odwołania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2003 r., I PK 18/03).

W ocenie Sądu okoliczności sprawy potwierdziły zasadność przyczyn zawartych w treści oświadczenia pracodawcy z dnia 30 lipca 2015 roku o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę.

Materiał dowodowy potwierdził, iż zasadą obowiązującą u pozwanego jest, iż pracownicy wynoszący jakiegokolwiek przedmioty z zakładu pracy, czy to stanowiące ich własność, czy nie, zobowiązani są do korzystania z jedyne go, oficjalnego wyjścia, przy którym istnieje możliwość przeprowadzenia ich kontroli. Jest to tzw. posterunek „Z”. Wynoszenie rzeczy prywatnych lub służbowych jakimkolwiek innym wyjściem jest dopuszczalne wyłącznie za zgodą bezpośredniego przełożonego i po powiadomieniu Działu Ochrony.

Powyższe okoliczności zostały potwierdzone zgodnymi zeznaniami wszystkich świadków przesłuchanych w toku prowadzonego postępowania, wynikają również z przedłożonych do akt procedur wewnętrznych. Okolicznościom powyższym nie zaprzeczał również powód.

W tym zakresie w trakcie zeznań przed Sądem w dniu 25 stycznia 2016 roku powód wyraźnie wskazał, iż „jeśli wynosi się coś u pozwanego to należy przejść przez całą halę i wyjść wyjściem pracowniczym, tam siedzi pracownik ochrony, który losowo sprawdza co kto wynosi”. (k. 74)

Tymczasem powód w dniu 18 maja 2015 roku – w czasie godzin pracy i korzystając z wyjścia służbowego wyniósł z Hali reklamówkę z nieznaną zawartością. W tym zakresie powód skorzystał z tzw. wyjścia „L.”, a nie dedykowanego ku temu tzw. wyjścia „Z.”, gdzie istniała możliwość jego kontroli.

Powód nie uzyskał również na powyższe uprzedniej zgody bezpośredniego przełożonego i nie poinformował o tym Działu Ochrony.

Materiał dowodowy potwierdził również, iż powód jako zastępca kierownika, jak również osoba pełniąca nadzór kierowniczy nad Logistyką w Hali był wprawdzie uprawniony do korzystania z wejścia/wyjścia dla kierowników (tzw. wyjścia „L.”), prowadzącego na rampę, jednakże uprawnienie to obejmowało wyjście wyłącznie w celach służbowych, a w żadnym wypadku nie obejmowało możliwości, jak również uprawnienia do wynoszenia jakichkolwiek towarów z Hali, choćby były to rzeczy osobistego użytku.

Istotną okolicznością w zakresie oceny zachowania powoda był również fakt, iż zajmował on stanowisko kierownicze u pozwanego, a zatem nie tylko miał świadomość obowiązujących u pozwanego regulacji wewnętrznych, ale również ocena jego zachowania w spornym dniu winna być oceniana surowiej niż szeregowego pracownika. W ocenie Sądu okoliczności sprawy mogły uzasadniać zatem po stronie pracodawcy utratę zaufania do pracownika koniecznego dla jego dalszego zatrudnienia na zajmowanym przez niego stanowisku.

Podkreślić należy, iż utrata zaufania koniecznego ze względu na rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika, która powoduje niemożność jego dalszego zatrudnienia, może być uznana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. Jest tak jednak wówczas, gdy utrata zaufania nie jest wynikiem subiektywnych ocen, uprzedzeń lub obaw, ale znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz wynika z obiektywnie naganego zachowania pracownika. 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2013 r., II PK 24/13).

Uzasadniony brak zaufania do pracownika może istnieć także wtedy, gdy wprawdzie winy pracownikowi przypisać nie można - bądź też nie da się jej udowodnić - jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, a nawet i w takich sytuacjach, w których do naruszenia powinności pracowniczych w

ogóle nie dochodzi (np. w przypadku popełnienia określonego przestępstwa poza zakładem pracy) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 października 2014 r., II PK 305/13).

W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę (wypowiedzenie zmieniające) może mieć szersze podstawy niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu, jednakże w każdym przypadku istotna jest nie tyle sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały (por. wyroki: z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005 nr 19, poz. 303 oraz z dnia 31 marca 2009 r., II PK 251/08, LEX nr 707875 i orzeczenia w nich powołane). W wypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów (zdarzeń), w pierwszej kolejności należy zatem ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadniała dokonanie wypowiedzenia.

Jeżeli nawet w okolicznościach danej sprawy pracodawca może utracić zaufanie do pracownika, to nie oznacza to automatycznie, że zawsze i bezwzględnie będzie to uzasadniało dokonanie wypowiedzenia. Jest tak dlatego, że utrata zaufania do pracownika jako podstawa wypowiedzenia ma specyficzny, subiektywny charakter. Jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2012 r., I PK 121/11).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należało, iż wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a w konsekwencji wypowiedzenie mu stosunku pracy.

Podkreślić należy, iż na gruncie przedmiotowej sprawy całkowicie poza zakresem rozważań Sądu pozostają okoliczności związane z rodzajem przedmiotów osobistych, jakie powód miał przy sobie w dniu 18 maja 2016 roku. Istotna jest bowiem okoliczność, iż swoim działaniem naruszył obowiązujące u pozwanego procedury, całkowicie je ignorując, mając również świadomość ich obowiązywania.

Mając powyższe na uwadze na mocy art. 45 § 1 kp w zw. z art. 47¹kp- Sąd oddalił powództwo powoda w zakresie dotyczącym odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę.

W ocenie Sądu na uwzględnienie nie zasługiwało również żądanie powoda dotyczące zasądzenia na jego rzecz odprawy w oparciu o regulacje zawarte w treści ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. (Dz. U Nr 90, poz.844 ze zmianami).

Zgodnie art. 1 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U z 2003 roku, Nr 90, poz. 844 ze zmianami) przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1)10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2)10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3)30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

2. Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.

Komentowany artykuł określa zakres stosowania ustawy.

Czyni to za pomocą następujących kryteriów:

a) dotyczy ona tylko pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników,

b) obejmuje ona pracowników (z wyłączeniami),

c) zwolnienie z pracy następuje z przyczyn niedotyczących pracowników,

d) w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje liczbę pracowników określoną w ust. 1 tego artykułu (w razie zwolnienia w tym okresie mniejszej liczby pracowników ustawa ma tylko częściowe zastosowanie - art. 10 ust. 1),

e) rozwiązanie stosunku pracy następuje w drodze wypowiedzenia przez pracodawcę lub przez porozumienie stron z inicjatywy pracodawcy, przy czym do liczby zwolnionych pracowników wlicza się zwolnionych na mocy porozumienia tylko wtedy, gdy w ten sposób zwolniono co najmniej 5 pracowników, a także gdy przepisy szczególne nakazują traktować rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika tak, jak jego rozwiązanie przez pracodawcę (na przykład art. 23¹ § 4 k.p.) (Komentarz do art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.03.90.844), [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, Grupowe zwolnienia. Komentarz, Oficyna, 2007, wyd. II)

Podstawą zatem przesłanką stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych jest konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Z argumentu a contrario wnioskować należy, że przepisy komentowanej ustawy nie mają zastosowania w sytuacji, gdy przyczyny będące podstawą wypowiedzenia występują po stronie pracownika.

Kryterium negatywne przyjęte w ustawie o zwolnieniach grupowych, jako podstawa jej stosowania sprawia, że katalog przyczyn zwolnień grupowych jest bardzo szeroki. Nie sposób go precyzyjnie zdefiniować. W uproszczeniu można jednak przyjąć, iż są to przyczyny dotyczące pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy. Mogą mieć one zróżnicowany charakter, począwszy od ekonomiczno-finansowych, poprzez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na technologiczno-ekologicznych.

Z punktu widzenia art. 1 cyt. ustawy nie jest istotne, czy zwolnienia następują z winy pracodawcy, który niewłaściwie zarządził przedsiębiorstwem, czy też są następstwem okoliczności od niego niezależnych.

W tym drugim przypadku w rachubę wchodzi cały splot zróżnicowanych czynników o charakterze obiektywnym. Z jednej strony mogą mieć one charakter losowy (np. klęska żywiołowa), z drugiej zaś charakter finansowy (np. wysokie koszty pozyskania kredytów, ryzyko kursowe), gospodarczy (np. recesja) bądź polityczny (np. sankcje ekonomiczne wobec kraju importera towarów). W tym kontekście uprawniona wydaje się konstatacja, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy w ramach komentowanej ustawy o zwolnieniach grupowych są wszelkie inne czynniki - poza statusem pracownika - rzutujące na potrzebę świadczenia pracy na rzecz konkretnego pracodawcy. W praktyce ich enumeratywne wyliczenie jest niemożliwe. (Komentarz do art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.03.90.844), [w:] K.W. Baran, Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Oficyna, 2007)

Jak to zostało podniesione wyżej podstawową przesłanką stosowania ustawy jest zatrudnianie przez pracodawcę w zakładzie objętym zwolnieniami co najmniej 20 pracowników. Gdy jest ich mniej, to ustawy nie stosuje się, nawet gdy ich powodem są przyczyny niedotyczące pracowników.

Po drugie także liczba pracowników zwalnianych z pracy w okresie 30 dni decyduje o zakresie stosowania ustawy. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 334/00, OSNAPiUS 2003, z. 1, poz. 13, z dnia 20 września 1994 r., I PRN 63/94, OSNAPiUS 1995, z. 3, poz. 36)

Gdy pracodawca zwalnia z zakładu pracowników w liczbie określonej w art. 1 ust. 1, to ustawa ma wówczas pełne zastosowanie (zwolnienie grupowe). Natomiast gdy liczba tych pracowników jest niższa, to ustawę stosuje się w ograniczonym zakresie, wskazanym w art. 10 ust. 1.

Zgodnie z treścią art. 10 ust. 1 możliwość przyznania pracownikowi odprawy objętej powołaną wyżej regulacją, istnieje w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących 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.

Przyjmuje się, iż stosowanie ustawy o grupowych zwolnieniach nie jest wyłączone w razie zbiegu (konkurencji) przyczyn wypowiedzenia, z których część nie dotyczy pracownika, a część jest z nim związana.

Chodzi tu o grupowe zwolnienie, bo w razie zwolnienia indywidualnego do zastosowania ustawy o grupowych zwolnieniach nieodzowne jest, aby przyczyny nie dotyczące pracownika były wyłącznym powodem zwolnienia (art. 10 ust. 1 ustawy). Natomiast w razie grupowych zwolnień ustawy nie stosuje się tylko do pracowników, których zwolniono wyłącznie z przyczyn ich dotyczących. Ciężar dowodu w tym zakresie spoczywa na pracodawcy. (Komentarz do art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U.03.90.844), [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, Grupowe zwolnienia. Komentarz, Oficyna, 2007, wyd. II)

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy stwierdzić należy, iż materiał dowodowy sprawy potwierdził, iż u pozwanego nie miały miejsca jakiegokolwiek zwolnienia grupowe. Nadto, iż na miejsce powoda został zatrudniony nowy pracownik.

Na gruncie przedmiotowej sprawy na uwagę zasługuje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2011 roku (I PK 185/10), iż pracownik dochodzący świadczeń przewidzianych ustawą z dnia 13 marca 2003 roku 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników ma udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego nie dotyczących, a nie musi wykazywać, że były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy.

Podkreślenia wymaga, że prawo do odprawy powstaje zatem w razie rozwiązania umowy o pracę z przyczyny (przyczyn) nie dotyczącej pracownika, a nie z przyczyn dotyczących pracodawcy.

To rozróżnienie ma istotne znaczenie, gdy zważyć, że przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy można podzielić na dotyczące pracownika, dotyczące pracodawcy i nie dotyczące żadnej ze stron stosunku pracy. Prawo do odprawy przysługuje w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy i z przyczyn nie dotyczących żadnej ze stron. Dla skutecznego dochodzenia tego prawa pracownik nie ma obowiązku udowodnienia przyczyny dotyczącej pracodawcy, ma jedynie powinność wykazania, że przyczyna nie dotyczy jego samego.

Przekładając powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy w ocenie Sądu przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę leżały wyłącznie po stronie powoda.

Zdaniem Sądu powyższa okoliczność została potwierdzona całokształtem materiału dowodowego sprawy.

Okoliczność ta została potwierdzona zarówno treścią zeznań świadków, jak również samego powoda oraz dokumentacją złożoną przez pozwanego do akt sprawy.

Podnieść należy, iż powód w toku prowadzonego postępowania w żadnej mierze nie wykazał, iż przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę nie leżały po jego stronie.

Podstawy do takich ustaleń nie daje żaden z dowodów zgromadzonych w sprawie.

Zdaniem Sądu wyłączną przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę było naruszenie przez pracownika obowiązujących u pozwanego procedur wewnętrznych dotyczących zasad wychodzenia poza teren zakładu pracodawcy.

Żaden z dowodów zgromadzonych w sprawie nie pozwala na przyjęcie, iż istniały jakiegokolwiek okoliczności uzasadniające uznanie, iż takowe leżały po stronie pracodawcy.

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie powołanych wyżej przepisów w zw. z art. 8 ust 1 pkt 3 cyt. ustawy powództwo w zakresie odprawy również oddalił, o czym w punkcie I wyroku.

Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach.

O kosztach zastępstwa procesowego należnych na rzecz strony pozwanej orzeczono na w punkcie II i III wyroku na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.) w zw. z art. 102 k.p.c.

W zakresie kosztów zastępstwa procesowego odnośnie żądania odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę podzielić tu należało stanowisko wyrażone w postanowieniu z dnia 9 czerwca 2010 roku (II PZ 20/10), iż stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W każdej bowiem z tych spraw rodzaj i stopień zawiloci sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 roku, I PZP 6/10, Biul. SN 2011/2/18, wyrok Sąd Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 roku, III PZP 15/2002, OSNP 2003/12/285).

Odnośnie zaś żądania odprawy ekonomicznej określonej przez powoda, jako połowa kwoty 26.370 złotych brutto. (tj. 13.185 złotych brutto), Sąd miał na uwadze, iż powyższe roszczenie nieznacznie przekroczyło próg określony w § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.), a zatem niecelowym byłoby obciążenie powoda całością tychże kosztów w ramach przewidzianej w tym zakresie stawki minimalnej tj. 1.800 złotych.

Orzekając o kosztach procesu, w tym kosztach zastępstwa procesowego Sąd miał na uwadze dyspozycję art. 102 kpc, zgodnie z którego treścią w wypadkach szczególnie uzasadnionych, Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Mając na uwadze powyższą regulację, która przyznaje Sądowi pewną swobodę w zasądzeniu kosztów procesu, przy uwzględnieniu zasad słuszności, Sąd uznał, iż w niniejszym postępowaniu niecelowym jest obciążenie powodów kosztami zastępstwa procesowego.

Względy słuszności decydujące o nie obciążeniu kosztami procesu są pojęciem, które może być rozumiane szeroko.

Art. 102 kpc stanowi bowiem, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Sąd zważył, iż w sprawie niniejszej mamy do czynienia ze szczególnie uzasadnionym wypadkiem w rozumieniu art. 102 kpc i nie obciążył strony przegrywającej kosztami.

Zastosowanie przez sąd art. 102 k.p.c powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu.

Do kręgu bowiem okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego - sytuacji życiowej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974r., II CZ 223/73).

Przyjmuje się stosowanie art. 102 k.p.c, gdy sprawa ma wątpliwy i dyskusyjny charakter; dochodzone roszczenie powoda wynika z niejasno sformułowanych przepisów; strona przegrywająca znajduje się w wyjątkowo trudnej sytuacji majątkowej, a wytaczając powództwo była subiektywnie przeświadczona o słuszności dochodzonego roszczenia, natomiast strona wygrywająca korzystała ze stałej obsługi prawnej i nie poniosła dodatkowych nakładów na prowadzenie procesu (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 15 maja 2015r., I ACa 51/15).

Do szczególnie uzasadnionych wypadków związanych z przebiegiem procesu można zaliczyć okoliczności konkretnej sprawy, łączące się również z charakterem żądania poddanego pod osąd (por. uzasadnienie postanowienia Sadu Najwyższego z 15 czerwca 2011r., V CZ 23/11).

Również przekonanie strony o zasadności zajmowanego stanowiska, może przemawiać za nieobciążaniem jej kosztami przegranej sprawy przed sądem pierwszej instancji (por. posiłkowo wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 18 marca 2014r., V Aca 797/13).

W niniejszym postępowaniu odstępując od obciążania powoda powyższymi kosztami ponad kwotę 1.300 złotych Sąd uznał, iż powyższa kwota mając na uwadze zakres roszczeń, w szczególności wysokość żądania w zakresie odprawy, uwzględnia całokształt okoliczności sprawy i jest uzasadniona w świetle zasad słuszności obowiązujących w procesie.

O powyższym orzeczono w punkcie III wyroku.