

Sygn. akt IV P 104/18 upr

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 października 2018 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu

w składzie: Przewodniczący: SSR Alina Kordus-Krajewska

Ławnicy: Alicja Zielińska , Iwona Rewer

Protokolant: st. sekr. sąd. Wiesława Ratajczyk

po rozpoznaniu w dniu 25 września 2018 roku

sprawy z powództwa P. G.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce komandytowej w T.

o odszkodowanie

orzeka:

I. Oddala powództwo ,

II. Zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

III. Opłatą od pozwu obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Powód P. G. wniósł pozew o odszkodowanie w wysokości 13500zł z powodu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Wniósł także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazano ,że powód był zatrudniony u pozwanego od 1 grudnia 2011. , a od dnia 1 marca 2017 r. powód został zatrudniony na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku spec. ds. gospodarki magazynowej. Powód przez cały okres zatrudnienia wykonywał swoje obowiązki prawidłowo, pracodawca nigdy nie miał do powoda żadnych zastrzeżeń. Podczas nieobecności innych pracowników, powód wykonywał podczas jednej zmiany czynności trzech osób.

W dniu 12 marca 2018r. powód udał się do pozwanego celem wyjaśnienia dlaczego nie wypłacono mu premii uznaniowej za miesiąc luty 2018r., powołując się na złożone wcześniej pismo - prośbę o wyjaśnienie dlaczego nie otrzymał premii uznaniowej za (...)r. Premia uznaniowa była stałym dodatkiem do wynagrodzenia powoda. Powód rozmawiał z Kierownikiem Działu K. W. (1). Kierownik odparł, że nie musi wskazywać powodów nieprzyznania premii uznaniowej. Po tej rozmowie Kierownik K. W. wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 12.03.2018r. Jak wynika z treści wypowiedzenia, pozwany zarzucił powodowi:

-brak umiejętności pracy w zespole, nieumiejętność prawidłowego ułożenia kontaktów służbowych ze współpracownikami, konfliktowy sposób wykonywania pracy (np. pisanie niegrzecznych e-maili do innych pracowników firmy, brak kultury osobistej i ogłady w kontaktach z innymi pracownikami firmy)

- brak zaufania ze strony współpracowników (np. wielokrotna konieczność sprawdzania przez współpracowników wykonania zleconej przez przełożonego pracy oraz realizacji zadań wynikających z podziału obowiązków wewnątrz działowych),
- brak poprawy zachowania pracownika mimo nałożenia kary nagany, oraz przeprowadzenia kilku rozmów dyscyplinujących.

Powód nie zgadza się z wypowiedzeniem. Uważa, że jest ono bezpodstawne, sprzeczne z przepisami i nastąpiło wyłącznie na skutek złożenia przez powoda prośby o wskazanie dlaczego nie otrzymał premii uznaniowej za miesiąc 11/2018r. Pozwany uczynił ze swego prawa użytek sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, a nieprzyznanie i niewypłacenie powodowi premii za miesiąc 11/2018, powód traktuje, jako przejaw dyskryminacji powoda.

W pierwszej kolejności podniesiono, iż podana przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest nieprawdziwa, poza faktem udzielenia powodowi nagany. Postawione zarzuty są niezgodne z rzeczywistością, prócz nagany, którą otrzymał w miesiącu czerwcu 2017r., tj. 9 miesięcy temu, za niestosowane zachowanie w ocenie pracodawcy na imprezie firmowej, z którą to oceną się nie zgodził, co z kolei powoduje, iż rozwiązanie umowy

Powód nigdy nie dopuścił się niewłaściwego wykonywania obowiązków, wręcz przeciwnie, dążył i wielokrotnie informował przełożonych, co można zrobić, żeby zwiększyć efektywność i produktywność pracowników, również wielokrotnie informował, że na obejmowanym stanowisku jest za dużo pracowników i że ostatnio przyjęci pracownicy robią non-stop te same błędy, mimo że pracują już od dłuższego czasu. Właśnie z uwagi na fakt, że powód kontrolował prawidłowo tych pracowników, sprawdzał ich pracę - powód mógł i informował pozwanego o faktycznej sytuacji i konieczności podjęcia działań mających na celu usprawnienie pracy, podniesienie wydajności. Za właściwe i rzetelne, a także w interesie pozwanego prowadzone przez powoda czynności, powód otrzymywał od pozwanego premie zadaniową. To powód sprawdzał, kontrolował oraz korygował błędy współpracowników, a ostatnio powód zabiegał o to, żeby w końcu została uregulowana sprawa z zatrudnieniem powoda w dwóch firmach, które reprezentuje pozwany tzn. (...) Sp. z o.o. Sp. K. i firma (...)z.o.o. Powód wykonywał pracę na rzecz obu firm, ale umowę o pracę miał zawartą tylko z pozwanym. Obie firmy mają siedziby w tym samym miejscu.

Podnieść również należy, iż zgodnie z obowiązującym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę winny być konkretne i rzeczywiste, z kolei podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu przyczyny pozornej jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. W niniejszej sprawie brak jest także naruszenia jakichkolwiek obowiązków pracowniczych ze strony powoda, co powoduje, iż rozwiązanie umowy o pracę z powodem było dokonane niezgodnie z obowiązującymi przepisami, co z kolei uzasadnia zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania.

Pozwany wnosil w odpowiedzi na pozew o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz zwrotem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w wysokości 17,00 zł.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazano, że powód w okresie zatrudnienia wykonywał swoją pracę w sposób konfliktowy przejawiający się w nadmiernym dyskutowaniu na tematy wykonywanych czynności zarówno w kontaktach bezpośrednich jak i korespondencji mailowej przy jednoczesnym braku ukierunkowania na sprawne i skuteczne zamykanie danych procesów produkcyjno-logistycznych. W ocenie pozwanej konfliktowy sposób wykonywania pracy przez powoda skutkowało sytuacjami w których zdarzało się, że pracownicy pozwanej omijali w procedowanych czynnościach etapy związane z powodem poprzez dowiadywanie się np. o statusach i terminach realizacji i wysyłek produktów u innych pracowników pozwanej.

Powód nie wykazywał też prawidłowej postawy w relacjach z pracownikami działu w którym pracował objawiający się np. w niechęcią do przekazywania informacji szkoleniowo-wprowadzających pracownikowi nowo zatrudnionemu na równoległym stanowisku argumentując tym, że powód musiał uczyć się sam zasad działania na tym stanowisku.

Przywołana przez pracodawcę w uzasadnieniu wypowiedzenia konfliktowy sposób wykonywania pracy został rozwinięty i uszczegółowiony przez pracodawcę przez wymienienie wysyłania służbowej korespondencji mailowej utrzymanej w niegrzecznym tonie oraz brak kultury osobistej oraz ogłady w kontaktach z innymi pracownikami. Brak orientacji na skuteczne finalizowanie danych zadań.

Rozwinięty został także powód wypowiedzenia brak zaufania ze strony współpracowników polegający na konieczności wielokrotnego i uciążliwego dopytywania się o statusy realizacji zleceń produkcyjnych oraz wysyłek towaru do klientów pozwanej. Co zdarzało się, że miało wpływ na procedowanie zamówień dla klientów pozwanej.

Wobec powyższej argumentacji za niezasadne w ocenie pozwanej uznać należy zarzut jakoby powody jakie pozwana podała w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy były pozorne a co za tym idzie bezzasadne. Dodatkowo wskazać należy, iż w ocenie pozwanej powód niesłusznie powołuje się na ogólnikowość powodów wypowiedzenia mu umowy o pracę. Powody te w ocenie pozwanej zostały nakreślone w dostatecznym zakresie oraz doprecyzowane. W tym miejscu podnieść należy iż w ocenie pozwanej nie było jej obowiązkiem przedstawienie tych powodów w sposób drobiazgowy szczególnie uwzględniając w tym zakresie rozmowy z przełożonym których celem była poprawa relacji z innymi pracownikami pozwanej. Powyższy pogląd odnajduje odzwierciedlenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego „Skonkretyzowanie przyczyny nie znaczy jednak wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie polega na jej opisanie w sposób szczegółowy. To przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna, a nie jej opis. Wymaganie konkretności przyczyny może być spełnione przez wskazanie kategorii zdarzenia” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06.01.2010, sygn. akt. I PK 168/09).

Pozwana zaprzeczyła twierdzeniu powoda jakoby jedynym powodem wypowiedzenia mu umowy było nieprzyznanie mu w miesiącu lutym 2018 r. premii uznaniowej.

Pozwana zaprzeczyła również twierdzeniu powoda jakoby nie zgłaszano uwag do jego stylu i sposobu pracy. Bezpośredni przełożony powoda uczestniczył wielokrotnie w mediacjach między powodem oraz innymi pracownikami zgłaszającymi zastrzeżenia do braku informacji na temat statusów realizacji zamówień produkcyjno-logistycznych czy też sposobu komunikacji powoda z innymi pracownikami.

Pozwana zaprzeczyła także jakoby nie przekazał za pośrednictwem bezpośredniego przełożonego K. W. (1) powodów nieprzyznania premii uznaniowej w miesiącu lutym 2018 r. w rozmowie z powodem.

Pozwana zaprzeczyła również twierdzeniu powoda jakoby zleciła mu pracę na trzech stanowiskach w miesiącu lutym. W miesiącu tym stan osobowy współpracowników w dziale w którym wykonywał pracę nie obejmowała redukcji żadnych etatów ani dłuższej absencji któregośkolwiek współpracownika. Co więcej powód wykonywał czynności przy ciągłym współudziale kolegów z pracy zarówno w całym miesiącu lutym jak i analizując to szczegółowo w dniu 14 lutego 2018 r.

Pozwana zaprzeczyła również jakoby premia uznaniowa przyznawana powodowi miała charakter premii regulaminowej. Zarówno w umowie o pracę powoda z pozwaną jak i obowiązującym regulaminie wynagradzania pracowników nie zostały sformułowane żadne z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane, podlegające weryfikacji przesłanki nabycia prawa do świadczenia premiewego. Co więcej w §9 ust 2 Regulaminu wynagradzania pracowników z dnia 31.03.2008 r (przejętego od komandytariuszki pozwanej) pracodawca wprost podkreślił zasadę uznaniowego przyznawania premii o tym charakterze.

Pozwany postrzegał powoda osobę pracownika jako osobę o dużym potencjale którym może korzystnie dla obu stron wykorzystać w jego przedsiębiorstwie. Przyznawanie regularnych premii miało za zadanie motywowanie pracownika do efektywnej pracy oraz poprawy zachowania.

Pozwana zaprzeczyła jakoby powód był rzekomo zatrudniony na stanowisku który wymagało by od niego kontroli prawidłowości pracy jakichkolwiek pracowników pozwanej w tym jego współpracowników z działu. Obowiązki

powoda sprowadzały się do realizacji wysyłek towarów lub koordynacji terminów produkcji nie zaś kontroli innych pracowników lub weryfikacji jakości ich pracy. Pracodawca zatrudniając powoda na stanowisku nigdy nie zlecał mu takich zadań pozostawiając je wyłącznie w dyspozycji kierownika działu Produkcji oraz Logistyki Pana K. W. (1)

Sąd ustalił co następuje:

Powód P. G. był od 1 grudnia 2011r. pracownikiem M. G. prowadzącej firmę (...). W dniu 1 stycznia 2017r. nastąpiło przejście pracownika do nowego pracodawcy-pozwanego na podstawie art. 23(1) kp. Na podstawie umowy o pracę z dnia 1 marca 2017 r. powód został zatrudniony u pozwanego na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku spec. ds. gospodarki magazynowej.

Dowody: Umowy o pracę wraz z kolejnymi aneksami (w aktach pracowniczych)

Powód pracował jako specjalista gospodarki magazynowej. Pracował na magazynie i zajmował się także przez pewien czas rozliczaniem produkcji. Nie było problemu łączenia tych zadań, czas na ich wykonanie był wystarczający. Czasami powód zastępował A. B. w pracy na magazynie (...) Sp. z.o.o. Dotyczyło to głównie okresów nieobecności w pracy tego pracownika.

Pozwany postrzegał powoda jako osobę o dużym potencjale w zakresie fachowych umiejętności. Gdy nastąpiła nieobecność pracownika zatrudnionego na stanowisku planisty powodowi w połowie ubiegłego roku powierzone zostały obowiązki planisty, które wykonywał przez kilka miesięcy. Kontakty powoda jako planisty z działem handlowym nie układały się prawidłowo. Pracownicy zgłaszali uwagi do braku terminowej realizacji obowiązków przez powoda i wzajemnej komunikacji. Były problem z uzyskaniem informacji w zakresie statusów i terminów realizacji i wysyłek produktów.

Przełożony interweniował i rozmawiał z pracownikami na temat prawidłowości i kultury wzajemnych kontaktów. Przed końcem ubiegłego roku powód wrócił do pracy w magazynie. Nie układała się współpraca powoda z pracownikami magazynu B. C., K. W. (3). Powód lekceważąco, czasami niekulturalnymi słowami odnosił się do tych pracowników. Z innymi pracownikami, którzy także w pewnym okresie pracowali w magazynie tj. M. Z. i M. R. relacje nie zawsze układały się poprawnie. Powód miał opinię osoby trudnej oraz konfliktowej. Cześć pracowników z uwagi na zachowanie powoda wolała zwracać się o informacje i pomoc do innych magazynierów.

Byli także pracownicy którzy nie mieli problemów z kontaktami z powodem. Najczęściej były to osoby które miały sporadyczny kontakt służbowy z powodem.

Powód w czasie pracy nie rzadko wykorzystywał komputer służbowy do celów prywatnych.

Dowody wydruk pracowniczej korespondencji mailowej k.53-101, zestawienie dokumentów magazynowych k.102-133v, regulamin wynagradzania pracowników k.104-109, zeznania świadka K. W. (1) –protokół elektroniczny z dnia 15 czerwca 2018r. od 00:09:35, M. K. –protokół elektroniczny z dnia 15 czerwca 2018r. od 01:28:45, D. F. –protokół elektroniczny z dnia 15 czerwca 2018r. od 02:10:06, K. W. (3) –protokół elektroniczny z dnia 10 sierpnia 2018r. od 00:05:11, M. R. –protokół elektroniczny z dnia 10 sierpnia 2018r. od 00:47:53, M. Z. –protokół elektroniczny z dnia 10 sierpnia 2018r. od 01:20:46, A. B. –protokół elektroniczny z dnia 10 sierpnia 2018r. od 01:56:07, M. P. –protokół elektroniczny z dnia 10 sierpnia 2018r. od 02:10:36, J. G. A. Z. –protokół elektroniczny z dnia 25 września 2018r. od 00:22:04, K. P. –protokół elektroniczny z dnia 25 września 2018r. od 00:36:07, B. C. –protokół elektroniczny z dnia 25 września 2018r. od 00:48:11, przesłuchanie powoda –protokół elektroniczny z dnia 25 września 2018r. od 01:18:26

Powód w dniu 10 lipca 2017r. otrzymał karę nagany z powodu tego, że w trakcie grilla firmowego nadmiernie spożywał alkohol, zachowywał się nachalnie i oddał mocz w obecności innych pracowników i w pobliżu stołów z jedzeniem.

Dowód: kara nagany w aktach osobowych powoda

Powód otrzymywał regularne premie . W §9 ust 2 Regulaminu wynagradzania pracowników z dnia 31.03.2008 r wskazano na uznaniowy charakter premii.

Dowód: Kopia regulaminu wynagradzania pracowników z dnia 31 03.2008 r k.104-109

W dniu 12 marca 2018r. powód udał się do pozwanego celem wyjaśnienia dlaczego nie wypłacono mu premii uznaniowej za miesiąc luty 2018r., powołując się na złożone wcześniej pismo - prośbę o wyjaśnienie dlaczego nie otrzymał premii uznaniowej za (...)r. Powód rozmawiał z Kierownikiem Działu K. W. (1). Kierownik odparł, że nie musi wskazywać powodów nieprzyznania premii uznaniowej.

Po tej rozmowie powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 12.03.2018r. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazano:

-brak umiejętności pracy w zespole, nieumiejętność prawidłowego ułożenia kontaktów służbowych ze współpracownikami, konfliktowy sposób wykonywania pracy (np. Pisanie niegrzecznych e-maili do innych pracowników firmy, brak kultury osobistej i ogłady w kontaktach z innymi pracownikami firmy)

- brak zaufania ze strony współpracowników (np. wielokrotna konieczność sprawdzania przez współpracowników wykonania zleconej przez przełożonego pracy oraz realizacji zadań wynikających z podziału obowiązków wewnątrz działowych),
- brak poprawy zachowania pracownika mimo nałożenia kary nagany, oraz przeprowadzenia kilku rozmów dyscyplinujących.

Dowody: pismo powoda z dnia 12.03.2018r., oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, zdjęcie treści sms, nagranie k.21, wydruk pracowniczej korespondencji mailowej k.53-101, zestawienie dokumentów magazynowych k.102-133v, regulamin wynagradzania pracowników k.104-109, zeznania świadka K. W. (1) –protokół elektroniczny z dnia 15 czerwca 2018r. od 00:09:35, przesłuchanie powoda –protokół elektroniczny z dnia 25 września 2018r. od 01:18:26

Sąd zważył co następuje:

Sąd dokonał ustaleń w sprawie w oparciu o dokumenty zawarte w aktach sprawy, których prawdziwość nie była przez strony kwestionowana, a także w oparciu o zeznania świadków i powoda.

W sprawie przesłuchano świadków zawnioskowanych zarówno przez powoda, jak i przez pozwanego oraz przesłuchano powoda. Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków i powoda w zakresie mechanizmu funkcjonowania przedsiębiorstwa pozwanego, obowiązków pracowników ,trybu ich pracy, zakresu obowiązków , zachowania powoda w zakresie w jakim były spójne , zbieżne i korespondowały z dowodami z dokumentów. Sąd omówi powyższe szerzej w dalszej części uzasadnienia.

Zgodnie z art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu 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. Należy wskazać ,że wypowiedzenie nie naruszało przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Było sporządzone na piśmie , z podaniem przyczyny, nowych warunków pracy, wypowiedzenie nie zostało złożone powodowi w czasie jego choroby (art. 30§3 i 4 kp, art. 41 kp,)

Z kolei co do przyczyn, to należy wyjaśnić, że wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie jest formalnym elementem wypowiedzenia umowy o pracę. Nie można utożsamiać zasadności przyczyny wypowiedzenia z samym jej podaniem (opisaniem) w treści oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu. Czym innym bowiem jest formalne wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a czym innym merytoryczna zasadność wskazanej przyczyny. Przepis art. 30 § 4 k.p. dotyczy formalnego wskazania przyczyny wypowiedzenia a nie jej rzeczywistego wystąpienia i

oceny, czy jest ona przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie w rozumieniu art. 45 §1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1994 r. I PKN 673/98 Monitor Prawny 1999 nr 12, poz. 9).

Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu określa granice rozpoznania sprawy zainicjowanej poprzez odwołanie się pracownika od wypowiedzenia. Sąd w tak wszczętym postępowaniu, badając zasadność wypowiedzenia, skupia się zatem wyłącznie na przesłankach określonych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę i przez pryzmat tych właśnie okoliczności analizuje poprawność i słuszność dokonanego wypowiedzenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2000 r. I PKN 496/98, OSNAP 2001/12/410; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r. I PKN 423/98 OSNAP 1999/24./789; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998, I PKN 434/98, OSNAP 199/21/688).

Warto podkreślić, że wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę jest oświadczeniem wiedzy, a nie oświadczeniem woli i dlatego nie podlega wykładni według reguł określonych w art. 65 § 1 k.c. Podana przyczyna powinna zaś być na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien być i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy jest zatem okolicznością faktyczną, wymagającą poczynienia stosownych ustaleń (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 700/00, OSNP 2003 nr 21, poz. 517 oraz z dnia 11 lutego 2005 r., I PK 178/04, niepublikowany). (por. SN z dnia 12 września 2008 r. I PK 22/08)

Trzeba wyjaśnić, że ani art. 45, ani pozostałe przepisy k.p. nie zawierają katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umów, a także nie określają, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Przesłanki zasadności wypowiedzenia (oraz kryteria wypowiedzenia nieuzasadnionego) opierają się na ocenach pozaustawowych. Przepisy odwołujące się do pojęć "przyczyny uzasadniające wypowiedzenie" i "wypowiedzenie nieuzasadnione" stanowią klauzule generalne, czyli przepisy zawierające sformułowania ogólne (zwroty "niedookreślone"), pozostawiające organowi stosującemu prawo znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być stosowana w konkretnej sprawie. Ocena zasadności wypowiedzenia zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. (Komentarz do art.45 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Lubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.Stan prawny: 2009.01.01)

Odnosząc się do przyczyn wypowiedzenia, w ocenie sądu, co do zasady były one dostatecznie czytelne i skonkretyzowane.

Zgodnie z zawartą w art. 6 k.c. regułą rozkładu ciężaru dowodu, w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i jej zasadności obowiązek wykazania owej przyczyny spoczywa na pracodawcy, który podając pracownikowi określony powód rozwiązania stosunku zatrudnienia w tym trybie, z przytoczonych w pisemnym oświadczeniu woli faktów wywodzi skutki prawne. Natomiast pracownika obciąża dowód, iż przyczyna ta jest nieprawdziwa albo nie stanowi dostatecznego usprawiedliwienia dla decyzji o zwolnieniu z pracy bądź też wypowiedzenie umowy narusza zasady współzycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 września 1977 r. I PRN 17/77, PiZS 1978 nr 5, s. 70).

Należy wskazać także, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. (por. wyrok SN z 11.01.2011r. I PK 152/10, LEX nr 738395.)

Sąd dokonując analizy sprawy miał także na uwadze, że w przypadku wskazania więcej niż jednej przyczyny, nie wszystkie muszą zostać udowodnione, aby wypowiedzenie umowy o pracę zostało uznane za uzasadnione. Przyczyny prawdziwe powinny jednak pozostawać "w istotnej proporcji" do przyczyn nieprawdziwych. W przeciwnym razie

wypowiedzenie może zostać zakwestionowane jako nieuzasadnione (mimo stwierdzenia zasadności jednej czy dwóch spośród większej liczby przyczyn). (por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015 r. II PK 140/14)

Przechodząc do bardziej szczegółowych rozważań dotyczących materiału dowodowego trzeba odnieść się do argumentów przedstawionych przez strony postępowania w zakresie zasadności (stanowisko pozwanego)i braku zasadności (stanowisko powoda) wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd nie uznał powództwa za uzasadnione. Na stanowisko Sądu miały wpływ następujące okoliczności.

Powód w ostatnim okresie pracował jako specjalista gospodarki magazynowej. Na magazynie pracował także wcześniej i zajmował się także przez pewien czas rozliczaniem produkcji. Nie było problemu łączenia tych zadań, czas na ich wykonanie był wystarczający co przyznał sam powód składając zeznania na ostatniej rozprawie. Nie można zatem było ocenić ,że niekulturalne i konfliktowe zachowanie powoda było wynikiem nadmiernego obciążenia powoda dodatkowymi obowiązkami. Powód wskazał ,że pracował także dla drugiej spółki . Z materiału dowodowego a zwłaszcza przesłuchania powoda i świadka A. B.(k.152) wynikało ,że tylko czasami powód zastępował A. B. w pracy na magazynie (...) Sp. z.o.o. Dotyczyło okresów nieobecności w pracy tego pracownika.

Powód w czasie pracy nie rzadko wykorzystywał komputer służbowy do celów prywatnych .Powyższe wynikało z przesłuchania świadków K. W. (3) i B. C.. Były to osoby które najbardziej współpracowały z powodem w magazynie. Zatem należy logicznie przyjąć ,że ich wiedza w tym zakresie musiała być najszersza.

To także nie pozwala przyjąć ,że powód był tak obciążany pracą ,aby inni pracownicy musieli często czekać na pomoc i współpracę ze strony powoda.

Sąd miał na uwadze ,że wypowiedzenie obejmuje okres pracy powoda jako planisty. Pracownicy zgłaszali uwagi do braku terminowej realizacji obowiązków przez powoda i wzajemnej komunikacji. Były problem z uzyskaniem informacji w zakresie statusów i terminów realizacji i wysyłek produktów.

Na pewno nie wszystkie zarzuty dotyczące przyczyn nieporozumień leżały po stronie powoda. Z treści maili wynika ,że przełożony zwracał uwagę ,że trzeba brać pod uwagę argumenty pracowników w tym powoda (k.78) Powyższe świadczy w ocenie sądu ,że przełożony starał się dosyć obiektywnie oceniać sytuację.

Innym pracownikom także zdarzały się niekulturalne wpisy w korespondencji mailowej (k.63, 62)

Jednakże nie można nie zwrócić uwagi ,ze wpisy powoda często nie zmierzały do rozwiązania problemu lecz wzmocnienia wzajemnych pretensji.

Sąd zwrócił uwagę ,że zachowanie powoda po powrocie do pracy w magazynie nie poprawiło się i występowały niekulturalne zachowania wobec B. C., K. W. (3). Jak już ustalono powód lekceważąco, czasami niekulturalnymi słowami odnosił się do tych pracowników. Z M. Z. i M. R. relacje nie zawsze układały się poprawnie. Powód miał opinię osoby trudnej oraz konfliktowej. Część pracowników z uwagi na zachowanie powoda wolała zwracać się o informacje i pomoc do innych magazynierów.

Powód zeznał ,że przełożony nie zwracał mu uwagi lecz co innego wynika z treści maili i przesłuchania świadków M. Z. k.151v, K. W. (1) (126v, 127v0)

Byli także pracownicy , którzy nie mieli problemów z kontaktami z powodem . W przeważającym stopniu były to osoby które miały sporadyczny kontakt służbowy z powodem.

Powód nie zgadzał się z treścią kary nagany, lecz nie odwoływał się od niej. Z materiału dowodowego nie wynika aby kara nagany została nałożona bezpodstawnie.

Powód wskazywał ,że na grillu firmowym wszyscy spożywali alkohol i był on dostarczony przez pracodawcę. Nie zwalnia to w ocenie sądu pracownika z rezygnacji z zasad kulturalnego zachowania .

Zachowanie powoda zostało ocenione na przestrzeni szeregu miesięcy. Pracodawca interweniował najpierw udzielając karę nagany, potem przenosząc powoda do pracy z powrotem do magazynu. Wobec dalszych uzasadnionych zastrzeżeń do pracy powoda należało ocenić wypowiedzenie umowy o pracę za zasadne mając na uwadze także fakt, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę.

O kosztach zastępstwa procesowego dla pełnomocnika pozwanej orzeczono na mocy art. 98 kpc w związku z par. 9 ust.1 pkt.1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Z uchwały SN z dnia 24.02.2011r. określonej jako zasada prawna a także z jej uzasadnienia wynika aby nie różnicować stawek bez względu na to czy roszczenie to odszkodowanie czy też przywrócenie do pracy.

W zakresie opłaty od pozwu to Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 ze zm.) z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Zgodnie natomiast z przepisem art. 113 ust. 1 wskazanej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Nie było podstaw do obciążenia pozwanego. Pracownik od powinności zapłaty kosztów sądowych w przypadku wniesienia przez niego powództwa w sprawie z zakresu prawa pracy, której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50 000 zł (art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych) jest zwolniony.

Mając powyższe na uwadze opłatę od pozwu poniósł Skarb Państwa.