

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 14 sierpnia 2015 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo A. R. (1) o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. Oddział w Ł. (punkt 1 wyroku) oraz zasądził od powoda na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. Oddział w Ł. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu (punkt 2 wyroku).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód był zatrudniony u strony pozwanej (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony od dnia 1 czerwca 2000 r. na stanowisku magazyniera.

Podstawowym celem stanowiska, na którym zatrudniony został powód było prowadzenie gospodarki magazynowej wyrobów gotowych, tzn. ich wydawanie, przyjmowanie, zwroty oraz inwentaryzacje. Do zakresu zadań powoda należało m.in. zapewnienie prawidłowego obrotu wyrobami gotowymi w magazynie, sprawdzanie przyjmowanych i wysyłanych wyrobów gotowych odnośnie ilości i zgodności z dokumentacją, rozmieszczanie i potwierdzanie dostępności wyrobów gotowych, zapewnienie sprawnego wydawania wyrobów gotowych. Powód był zobowiązany do przestrzegania poleceń i zarządzeń przełożonych. Przysługiwało mu również prawo do inicjowania w uzgodnieniu z bezpośrednim przełożonym działań mających na celu podniesienie wydajności i bezpieczeństwa pracy oraz skrócenie czasu produkcji.

Powód wykonywał pracę w sposób wydajny, nie zgłaszało również zarzutów co do jakości świadczonej przez niego pracy. Odstawał on od reszty zespołu w zakresie współpracy w grupie. Nie potrafił współpracować w zespole, nie wykazywał zaufania do współpracowników, każde zwrócenie uwagi na nieprawidłowość w jego zachowaniu odbierał jako personalny atak na jego osobę. Powód miał istotny i negatywny wpływ na pracę całej grupy. Jego zachowanie tworzyło atmosferę pełną napięcia i negatywnych emocji. Współpraca z nim była trudna, również ze względu na indywidualne podejście do realizacji zadań. Powód wielokrotnie podważał kompetencje przełożonych bez merytorycznego uzasadnienia kwestionując ich sposób organizacji pracy i proponowane rozwiązania. Na powoda skarżyli się kierowcy, którzy mówili, że powód ich pogania i ma „chamskie odzywki.”

Powód narzucał pracownikom sposób i czas pracy. Zdarzało się również, że krzyczał na pozostałych współpracowników.

W wyniku oceny okresowej przeprowadzonej w styczniu 2013 roku powód otrzymał ocenę końcową 2. Oznaczało to, że ogólny poziom spełniania kryteriów oceny został określony jako „poniżej oczekiwań” W ocenie wskazano, że powód nie potrafi współpracować w zespole, nie ma zaufania do kolegów, a ponadto podejrzewa u nich złe intencje skierowane przeciw sobie. Powyższą ocenę sporządził przełożony powoda – M. K. (1). Powód mógł umieścić komentarz do oceny.

W dniu 7 stycznia 2014 roku został wystawiony arkusz oceny okresowej powoda za rok 2013. Podobnie jak i w 2012 roku umiejętność pracy w zespole i współpracy powoda została oceniona na poziomie o przy wartości referencyjnej 1. Wynik całkowity oceny powoda wyniósł 2, a więc poniżej oczekiwań, co oznaczało potrzebę poprawy wyników i zachowań. Powód nie zakwestionował powyższej oceny.

Po przeprowadzeniu oceny rocznej za rok 2013 przełożony powoda – M. K. (1) podjął decyzję o przeniesieniu go na inny odcinek, na którym praca polegała na odbiorze wyrobów gotowych z hali produkcyjnej. Była to praca o charakterze indywidualnym. Organizacja i wydajność pracy na placu ekspedycyjnym po odejściu powoda nie uległa pogorszeniu, atmosfera między współpracownikami znacznie poprawiła się.

W 2014 roku pojawiły się trudności we współpracy między powodem, a pracownikami przejmującymi zmiany. Nikt z powodem nie chciał współpracować. Powód nie porządkował po sobie stanowiska pracy, nie zamawiał potrzebnych do wykonywania pracy materiałów oraz nie przygotowywał materiałów na kolejną zmianę. Pomimo podejmowania przez przełożonych rozmów mających na celu zmianę zachowania powoda, nie zmienił on swojej postawy. Powód negocjował polecenia przełożonych. Kilka dni przed wypowiedzeniem powód rzucił się z rękoma na kolegę i wygrażał mu.

W dniu 7 stycznia 2015 roku został wystawiony arkusz oceny okresowej powoda A. R. (2) za rok 2014. Oprócz występujących w poprzednich latach problemów powoda z umiejętnością pracy w zespole i współpracy, wskazano również, że co prawda wykonuje on swoje obowiązki z pełnym zaangażowaniem, ale stara się osiągnąć jak najwyższy poziom realizacji zadań indywidualnych, nie uwzględniając jednak przy tym potrzeb i charakteru pracy innych uczestników procesu. Ponadto, podano że powód jest nastawiony na ilościowy wynik pracy, niekiedy kosztem jej jakości.

Pracownik innego działu – kontroli jakości nie zgłaszał zastrzeżeń co do kontaktów z powodem w ramach współpracy. Kontakty te były sporadyczne.

Pismem z dnia 18 lutego 2015 roku, doręczonym w dniu 20 lutego 2015 r, pozwana Spółka rozwiązała za wypowiedzeniem umowę o pracę z powodem z zachowaniem 3 miesięcznego terminu wypowiedzenia wskazując, iż okres wypowiedzenia upłynie z dniem 31 maja 2015 roku. Jako przyczynę podano: brak przestrzegania zasad współzycia społecznego w miejscu pracy w postaci braku przejawiania koleżeńskigo stosunku do współpracowników, a nadto brak poszanowania prawa do odmienności poglądów i podważania decyzji przełożonych związanych z organizacją pracy. W uzasadnieniu wskazano, że przełożeni obniżyli w latach 2012, 2013 ocenę roczną do poziomu 2 (poniżej oczekiwań), wskazując, że nie potrafi współpracować w zespole, wskazywali, że nie ma zaufania do kolegów i przełożonych, podejrzewa ich o złe intencje, postępowanie powoda i sposób odnoszenia się do współpracowników wielokrotnie stwarzało napięcia, sprzeczki oraz psuło atmosferę pracy, podważał kompetencje przełożonych bez merytorycznego uzasadnienia, wielokrotnie uznawał swoje pomysły za słuszne, a innych pracowników traktował jako słabszych, nie przyjmował jakichkolwiek uwag ze strony lidera. Podniesiono, że jego zachowanie nieadekwatne do sytuacji i prowadzące do kłótni powodowały, że koledzy z zespołu nie chcieli z powodem współpracować. Każde skierowane do powoda zdanie zwracające uwagę na najmniejszą nieprawidłowość w jego zachowaniu, odbierane było jak personalny atak. Wielokrotnie lider odbierał negatywne uwagi dotyczące nieuprzejmego odnoszenia się do kierowców odbierających transformatory z zakładu. W związku z czym w styczniu 2014 r. kierownik magazynu podjął decyzję o przeniesieniu na obszar odbioru wyrobów z produkcji, na którym pracuje powód samodzielnie. Nie jest to praca pozbawiona kontaktu z innymi pracownikami i nadal zarówno do lidera jak i kierownika wpływają uwagi od pracowników przejmujących zmianę mówiące o kłopotach w komunikowaniu się, dodatkowo skarżą się, że nie porządkuje po sobie stanowiska pracy, często nie zamawia potrzebnych do wykonania pracy materiałów oraz nie przygotowuje materiałów na kolejną zmianę. Lider i kierownik rozmawiał z powodem na ten temat, nie zmienił jednak postawy, w związku z powyższym również za 2014 r. została powodowi obniżona ocena roczna do poziomu 2 (poniżej oczekiwań). Mając na uwadze powyższe okoliczności, brak jest jakiegokolwiek zmiany zachowania pomimo wielokrotnych rozmów powoduje, że pracodawca nie widzi możliwości dalszej współpracy.

Powód został pouczony o możliwości odwołania się do sądu. Odmówił podpisania pisma. Wypowiedzenie było poprzedzone konsultacją związkową.

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 3827,12 zł.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy podniósł, iż stosownie do treści art. 45 § 1 Kodeksu pracy w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione albo narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Wypowiedzenie umowy o pracę powinno być uzasadnione. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna, zaś okoliczności uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę powinny istnieć najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów wypowiedzenia stanowi materialnoprawną przesłankę dopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę, ograniczającą pod względem prawnym swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy.

Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę stosownie do treści art. 30 § 4 Kodeksu pracy powinna być wskazana w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony. Celem tego przepisu nie jest tylko zaspokojenie „ciekawości” pracownika co do zwolnienia go z pracy, lecz głównie stworzenie mu gwarancji, że w ewentualnym sporze ocena zasadności wypowiedzenia mu umowy o pracę będzie rozważana tylko w granicach przyczyn ujętych w piśmie do niego skierowanym. Przepis art. 30 § 4 Kodeksu pracy wymaga podania przyczyny, która w rzeczywistości sprawiła, iż pracodawca wypowiedział umowę o pracę. Obowiązek ujawnienia przyczyny wypowiedzenia umowy ma umożliwić pracownikowi obronę przed zarzutami, a sądowi pracy – sprawdzenie zgodności czynności wypowiedzenia z prawem. Realizacja powyższego celu wymaga więc podania przyczyny w sposób konkretny.

Przyczyna wypowiedzenia powinna więc być wskazana w taki sposób, by możliwe było sprawdzenie jej istnienia i zasadności. Za spełnienie tego warunku należy uznać wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika, jego zachowania lub postępowania w procesie pracy, zdarzeń – także niezależnych od niego – mających wpływ na decyzję pracodawcy.

Zgodnie z treścią art. 6 k.c. na pozwanym ciąży obowiązek udowodnienia przyczyny wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy.

Ocena zasadności wypowiedzenia powinna być dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Dla uznania zasadności wypowiedzenia decydujące znaczenie ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia. Waga tej przyczyny może przesądzać o bezskuteczności powoływania się pracownika na okoliczności dotyczące jego interesu. Przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić również okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes zakładu pracy.

Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku podania w wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony przyczyny wypowiedzenia, gdy albo nie wskazuje jej w ogóle, albo kiedy wskazana przyczyna jest niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika. Ocena podanej w wypowiedzeniu przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest natomiast z perspektywy pracownika. To pracownik bowiem ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę (por. wyrok sądu Najwyższego z dnia 15.11.2006r. w sprawie I PK 112/06, opubl. w Pr. Pracy 2007/5/27 oraz w Lex 247785). Sąd Najwyższy w powołanym wyżej orzeczeniu podkreślił, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu.

Także sytuacje konfliktowe, w szczególności konfliktowa postawa pracownika mogą stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Każdy pracownik może otwarcie, krytycznie i we właściwej formie wypowiadać się w sprawach dotyczących organizacji pracy. Jeżeli czyni się zarzut pracownikowi, że skutek jego postępowania stwarzane są napięcia, konflikty i zagrożenia spokoju istotne jest dla ustalenia zasadności zastosowania przez pracodawcę określonych środków to, czy postępowanie miało miejsce i jakie wywołało skutki. Nie mają znaczenia intencje pracownika. Postępowanie takie, jako lekceważące dobre obyczaje i szkodzące dobremu imieniu pracodawcy może być uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia.

Wyrażana w obecności innych pracowników, w obraźliwych słowach, dezaprobatą decyzji prezesa zarządu (kierownika zakładu pracy) uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę. Jeżeli dojdzie do znieważenia przez pracownika członka organu pracodawcy, to można uznać takie zachowanie nawet za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych także wówczas, gdy nastąpiło w czasie nieświadczenia pracy.

Pracownik uprawiający krytykę pozostaje w konflikcie z pracodawcą, jego kierownictwem i innymi pracownikami. Jeżeli konflikt jest poważny, długotrwały i głęboki, zawiniony przez pracownika, czy powstały na tle okoliczności, które go dotyczą, uzasadnia nieuwzględnianie roszczeń pracownika, choćby krytyka przez niego wyrażana nie przekroczyła dozwolonych granic. Ma to w szczególności znaczenie, gdy konflikt dotyczy pracodawcy i osoby zajmującej stanowisko kierownicze, nadto, gdy połączone jest z niewykonywaniem poleceń i innych obowiązków pracowniczych, wywołuje kłótnie. Sytuacja konfliktowa może prowadzić do sytuacji, gdy nie ma możliwości współpracy między stronami stosunku pracy, gdy stopień braku współpracy był istotny i obciążający zasadniczo pracownika./por. w tym zakresie :wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2000 r, (I PKN 11/00), OSNP 2002, nr 6, poz. 139; z dnia 21 lutego 1997 r, (I PKN 15/97), OSNP 1997, nr 20, poz. 400; z dnia 13 października 1999 r, (I PKN 296/99), OSNP 2001, nr 4, poz. 114. ,wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2004 r, (I PK 487/03), Prawo Pracy 2005, nr 5, poz. 37; z dnia 17 grudnia 1997 r, (I PKN 433/97), OSNP 1998, nr 21, poz. 626; z dnia 12 stycznia 2005 r, (I PK 145/04), OSNP 2005, nr 16, poz. 243.Por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 r, (I PKN 110/99), OSNAPiUS 2000, nr 21, poz. 780; z dnia 3 kwietnia 1997 r, (I PKN 63/97), OSNAPiUS 1998, nr 3, poz. 74; z dnia 19 listopada 1997 r, (I PKN 374/97), OSNAPiUS 1998, nr 17, poz. 508; z dnia 10 listopada 1998 r, (I PKN 434/98), OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688/.

Do podstawowych obowiązków pracownika należy przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (art. 100 § 2 pkt. 6 k.p.). W niektórych, wyjątkowych sytuacjach możliwe jest więc przyjęcie, że naruszanie zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy, może być uznane za uzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

W wyroku z dnia 15 kwietnia 1999 r. (sygn. akt I PKN 14/99, OSNAPiUS 2000/12/469) Sąd Najwyższy orzekł, że niezawiniony przez pracownika brak umiejętności pracy w zespole może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, niezależnie od stanowiska pracy, jakie zajmuje pracownik w chwili wypowiedzenia i czasu zatrudnienia na stanowisku. Umiejętność pracy w zespole jest bowiem konieczna nie tylko na stanowisku kierowniczym, ale także na stanowisku szeregowym, np. mechanika. Szeregowy pracownik nie jest wyizolowany z zespołu, jest jego członkiem. Ujemne cechy charakteru, utrudniające lub uniemożliwiające współpracę ujawniają się w kontaktach z innymi ludźmi, niezależnie od formalnych relacji między nimi. W sytuacji gdy zachowanie pracownika powoduje napięcia i złe emocje wśród załogi, pracodawca może z tego powodu rozwiązać z nim stosunek pracy i wpisać jako przyczynę wypowiedzenia brak umiejętności pracy w zespole.

Zdaniem Sądu I instancji w niniejszej sprawie wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było zgodne z przepisami prawa nie tylko pod względem formalnym (oświadczenie pracodawcy zostało złożone na piśmie i w swej treści zawiera uzasadnienie, w którym wskazana została przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie, nadto było poprzedzone konsultacją związkową), ale również merytorycznym.

Jako przyczynę wskazano brak przestrzegania zasad współzycia społecznego w miejscu pracy w postaci braku przejawiania koleżeńskiego stosunku do współpracowników, a nadto brak poszanowania prawa do odmienności poglądów i podważania decyzji przełożonych związanych z organizacją pracy. W uzasadnieniu wskazano, że przełożeni obniżali w latach 2012, 2013 ocenę roczną do poziomu 2 (poniżej oczekiwań), wskazując, że nie potrafi współpracować w zespole, wskazywali, że nie ma zaufania do kolegów i przełożonych, podejrzewa ich o złe intencje, postępowanie powoda i sposób odnoszenia się do współpracowników wielokrotnie stwarzało napięcia, sprzeczki oraz psuło atmosferę pracy, podważał kompetencje przełożonych bez merytorycznego uzasadnienia, wielokrotnie uznawał swoje pomysły za słuszne , a innych pracowników traktował jako słabszych, nie przyjmował jakichkolwiek uwag ze strony lidera. Podniesiono , że jego zachowanie nieadekwatne do sytuacji i prowadzące do kłótni powodowały, że koledzy z zespołu nie chcieli z powodem współpracować. Każde skierowane do powoda zdanie zwracające uwagę na najmniejszą

nieprawidłowość w jego zachowaniu, odbierane było jak personalny atak. Wielokrotnie lider odbierał negatywne uwagi dotyczące nieuprzejmego odnoszenia się do kierowców odbierających transformatory z zakładu. W związku z czym w styczniu 2014 r. kierownik magazynu podjął decyzję o przeniesieniu na obszar odbioru wyrobów z produkcji, na którym pracuje powód samodzielnie. Nie jest to praca pozbawiona kontaktu z innymi pracownikami i nadal zarówno do lidera jak i kierownika wpływają uwagi od pracowników przejmujących zmianę mówiące o kłopotach w komunikowaniu się, dodatkowo skarżą się, że nie porządkuje po sobie stanowiska pracy, często nie zamawia potrzebnych do wykonania pracy materiałów oraz nie przygotowuje materiałów na kolejną zmianę. Lider i kierownik rozmawiał z powodem na ten temat, nie zmienił jednak postawy, w związku z powyższym również za 2014 r została powodowi obniżona ocena roczna do poziomu 2 (poniżej oczekiwań). Mając na uwadze powyższe okoliczności, brak jest jakiegokolwiek zmiany zachowania pomimo wielokrotnych rozmów powoduje, że pracodawca nie widzi możliwości dalszej współpracy.

Zgromadzony materiał dowodowy potwierdził prawdziwość zarzutu braku umiejętności pracy w zespole powoda nieakceptowany z punktu widzenia przestrzegania w środowisku pracy zasad współzycia społecznego sprzyjających dobrej atmosferze. Z ustaleń wynika, że postępowanie powoda stwarzało atmosferę napięcia w zespole, prowadziło do sprzeczek. Powód traktował innych pracowników jako słabszych. Nie przyjmował uwag ze strony lidera kierowanych pod jego adresem. Także i rozmowy zmierzające do poprawy zachowania powoda przeprowadzone przez przełożonych nie przyniosły oczekiwanego rezultatu i nie wpłynęły na poprawę jego zachowania. Poczynania powoda stały się przyczyną kłótni w zespole i skutkowały niechęcią pozostałych pracowników do podejmowania współpracy z powodem. Zwrócenie powodowi uwagi na jego niestosowne zachowanie było odbierane przez niego jako personalny atak. Postępowanie powoda nie miało charakteru przejściowego. Powód regularnie w okresie od 2012 do 2014 roku otrzymywał w ramach przeprowadzanej ewaluacji pracowników wynik na poziomie 2, a więc poniżej oczekiwań. Przyczyną tak niskiej oceny pracy powoda była przede wszystkim nieumiejętność współpracy w zespole. Powód nie zakwestionował powyższych ocen.

Sąd Rejonowy nie dał wiary powodowi co do tego, że kwestionował te oceny, bowiem żadna z nich nie była opatrzona komentarzem powoda.

Pomimo licznych interwencji przełożonych zmierzających ku poprawie zachowania powoda, nie zmienił on swojego postępowania. Swoją postawą pokazał, iż współpraca z nim nie rokowała na przyszłość i uniemożliwiała dalsze jego zatrudnienie.

W ocenie Sądu Rejonowego zasadny był również zarzut bezpodstawnego podważania decyzji i autorytetu bezpośrednich przełożonych powoda. Sąd w tym zakresie oparł swoje stanowisko na zeznaniach świadków M. K. (1) i M. K. (2), którzy byli bezpośrednimi przełożonymi powoda. Świadczenie dość dokładnie opisali relacje, jakie panowały pomiędzy powodem, a nimi. Na zachowanie powoda podważające decyzje liderów wskazał również nie będący liderem pracownik pozwanej spółki D. P..

Sąd Rejonowy podkreślił, że pracownik, co do zasady, może krytykować swojego przełożonego jednakże prawo to nie jest nieograniczone. Zgodnie z art. 100 par. 2 k.p. do podstawowych obowiązków pracownika należy m.in. dbanie o dobro zakładu pracy oraz przestrzeganie zasad współzycia społecznego. Podważając kompetencje przełożonych, pracownik powinien pamiętać o tych obowiązkach. Dopuszczalna krytyka musi być poparta rzeczowymi argumentami, co do słuszności których pracownik jest przekonany i posiada wystarczającą wiedzę, by dokonać ich właściwej oceny. Wdawanie się w polemikę z przełożonym co do wizji prowadzenia zakładu pracy, organizacji czasu pracy, nawet jeśli wynika to z troski o dobro zakładu, może prowadzić do utraty zaufania do pracownika i w konsekwencji uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę. Zakres dozwolonej krytyki wyznaczają także zasady współzycia społecznego. Nieuprawnione jest kwestionowanie kompetencji przełożonych bez wskazania merytorycznych argumentów.

Fakt zgłaszania przełożonym uwag co do organizacji pracy potwierdził w swoich zeznaniach również sam powód, który wyjaśniał swoje postępowanie dbałością o dobro pracodawcy i chęcią poprawy organizacji pracy, wskazując, że „kwestionował sugestie przełożonych”, „przyjmował uwagi, ale przekazywał swoje sugestie”, „był konflikt z liderem”.

Co więcej, powód wydawał również polecenia dotyczące organizacji pracy pozostałym pracownikom. Podkreślenia wymaga, że jako pracownik nie należący do kadry kierowniczej, powód nie był uprawniony do decydowania o organizacji pracy. Z zeznań położonych powoda wynikało, że jego liczne komentarze od dawna nie były odbierane jako próba usprawnienia pracy, ale jako podważanie decyzji, co zdaniem Sądu negatywnie wpływało zarówno na dyscyplinę, jak i atmosferę pracy wszystkich pracowników zespołu.

Sąd I instancji nie dał zatem wiary powodowi, który zaprzeczał, że brak było podstaw do wypowiedzenia mu umowy z wskazanych przyczyn.

Okoliczność, że świadek A. S., który nie wskazał w swoich zeznaniach na jakiegokolwiek problemy we współpracy z powodem, nie przesądza o tym, że inni pracownicy nie mieli uwag do powoda. Sąd wziął bowiem pod uwagę, iż świadek pracował w dziale kontroli jakości i współpracował z powodem jedynie raz na jakiś czas. Trudno zatem wnioskować by posiadał szczegółową wiedzę na temat zachowania powoda na stanowisku pracy.

Powód wskazywał także na listę pracowników, którzy wskazywali na brak konfliktu z powodem, jednakże osoby te nie zostały przesłuchane w charakterze świadków, nadto brak konfliktu z określoną grupą pracowników nie oznacza, że powód nie miał także problemów we współpracy z pozostałymi, czemu przeczy pozostały zebrany w sprawie materiał dowodowy.

Sąd I instancji pominął złożoną przez powoda dokumentację zdjęciową, która, w ocenie powoda miała świadczyć o zaniedbaniach innych pracowników, przy czym powód nie wykazał, kogo dotyczą te ewentualne uchybienia, nadto naruszanie obowiązków przez innych pracowników nie usprawiedliwia naruszania obowiązków przez powoda.

Sąd I instancji pominął także dokumenty co do proponowanych usprawnień, dotyczyło to bowiem 2011 r., nadto do powoda nie było zarzutów merytorycznych w zakresie wykonywanych obowiązków.

Powód podniósł także zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego przez pracodawcę. Zarzucił, iż wskazane przez stronę pozwaną przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są niekonkretne i subiektywne, a ponadto wskazał, iż z uwagi na swój wiek jego szanse na znalezienie nowej pracy są iluzoryczne.

Przepis art. 8 k.p. stanowi, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Przepis ten ma chronić podmioty stosunków pracowniczych przed czynnościami dokonanymi z obejściem zasad uczciwości. Zasady współżycia społecznego to standardy etyczno-moralne uznawane w społeczeństwie w ramach dominującego w nim systemu wartości. Pamiętać trzeba ocena zgodności zachowania pracodawcy lub pracownika z zasadami współżycia społecznego zależy od konkretnych okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Sąd Rejonowy nie dostrzegł w działaniu pozwanej spółki okoliczności stanowiących działanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego czy sprzeczne ze społeczno - przeznaczeniem prawa. Pracodawca w sposób konkretny wskazał na przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powodem, a zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wykazał, iż podane przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były uzasadnione. Odnosząc się do kwestii znalezienia się powoda wskutek zwolnienia w trudnym położeniu na rynku pracy należy wskazać, że powód w żaden sposób nie udowodnił (a na nim zgodnie z regułą określoną w przepisie art. 6 k.c. ciążył ciężar dowodu w tym zakresie), aby jego sytuacja na rynku pracy była na tyle trudna, by uzasadniała uznanie czynności pracodawcy za sprzeczną z zasadami współżycia społecznego. Mając na uwadze te okoliczności Sąd uznał, iż dokonane powodowi wypowiedzenie umowy o pracę w pełni odpowiadało prawu, jak i zasadom współżycia społecznego.

W okolicznościach niniejszej sprawy, Sąd I instancji uznał, iż wszystkie łącznie przyczyny wypowiedzenia ilustrujące niewłaściwe zachowanie powoda w procesie pracy są przesłanką uzasadniającą rozwiązanie umowy w tym trybie.

Trzeba przypomnieć, że pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (wyrok SN z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006, nr 17 – 18, poz. 265). Możliwa jest sytuacja, w której żadna z podanych przyczyn samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, lecz łącznie czynią one wypowiedzenie zasadnym (wyrok SN z dnia 8 stycznia 2007 r., I PK 187/06, OSNP 2008, nr 3 – 4, poz. 35).

Należy mieć na względzie, iż pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań (wyrok SN z dnia 2 września 1998 r., w sprawie o sygnaturze akt I PKN 271/98, opubl. w OSNP 1999, nr 18, poz. 577).

Podkreślić należy, że 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. Przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinonego działania pracownika (wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M. P. Pr. 2007/12/651).

Zatem powództwo o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy należało oddalić jako niezasadne, na podstawie art. 45 k.p.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na powyższe koszty złożyło się: wynagrodzenie pełnomocnika procesowego będącemu radcą prawnym w kwocie 60 zł, które ustalone zostało w oparciu o przepis § 11 ust 1 pkt 1 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 z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 490 t.j.).

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł powód.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

Nieprawidłową ocenę materiału dowodowego poprzez pominięcie, nie wzięcie pod uwagę dowodu zeznań powoda oraz dowodów przedstawionych w piśmie i zdjęciach.

W uzasadnieniu apelacji powód podniósł, iż nie zgadza się z zeznaniami świadków.

W związku z powyższym skarżący wniósł o:

- uchylenie zaskarżonego wyroku;
- przywrócenie do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko;
- zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu w kwocie 60 zł.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji powoda w całości oraz zasądzenie na rzecz pozwanej spółki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Dokonana przez Sąd I instancji ocena dowodów jest prawidłowa albowiem jest szczegółowa, zgodna z regułami logicznego rozumowania i nie podważa zasad doświadczenia życiowego. W szczególności podnieść należy, że dokonana przez Sąd I instancji ocena dowodów znajduje swoje oparcie w zeznaniach świadków, którzy współpracowali z powodem a więc mieli odpowiednią wiedzę a ponadto ta ocena dowodów znajduje potwierdzenie w zgromadzonych w sprawie dokumentach takich jak arkusze okresowej oceny pracownika. Wskazują na to również wyjaśnienia samego powoda, który sam przyznał, iż istniał konflikt pomiędzy nim a liderem.

Sąd nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów uznając jedynie poszczególne stwierdzenia i dowody za wiarygodne. Wnioski wywiedzione w tej materii korespondują bowiem z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

W szczególności załączone do akt sprawy zdjęcia, wykonane już w okresie wypowiedzenia umowy nie dowodzą podniesionych przez powoda okoliczności. Jako kontrdowodu nie można traktować także załączonego do akt sprawy oświadczenia podpisanego przez pracowników, będącego prywatnym dokumentem powoda.

Na mocy art. 245 kpc dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie.

Dokument taki nie stanowi natomiast dowodu na to, że oświadczenie to jest prawdziwe. Powód nie powołał, poza jedną osobą, pracowników, którzy podpisali ten dokument, w charakterze świadków.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały wskazane poszczególne okoliczności o treści dla powoda korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego – nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionej przez powoda. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu I instancji



– prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła prowadzić do wyjaśnienia spornych okoliczności.

Ponadto odnosząc się do twierdzeń apelacji wskazujących na niewłaściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, poprzez nie przyznanie wiary dowodom przedstawionym przez powoda, wskazać należy, że jeżeli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmienne okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i daczego zeznają wiarygodnie, oraz które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednym, a nie przyznanie wiary drugim świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 k.p.c., a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

Podnieść należy – co miał także na uwadze Sąd Rejonowy – że zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony należy oceniać w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę. Przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. (wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651 wyroki SN z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980/4/77, z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598 i z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002 nr 10, s. 34). Ponadto "Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy, wypowiedzenie takie jest uzasadnione" (wyrok SN z dnia 2 sierpnia 1985 r., I PRN 61/85, OSNCP 1986, nr 5, poz. 76, z głosem A. Wypych-Żywickiej, NP 1988, nr 10-12, s. 241). Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę /vide wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 roku w sprawie I PKN 419/97 (OSNP 1998 nr 20 poz.598)/. Z tych też względów przedmiotowe wypowiedzenie umowy o pracę było w świetle art. 45 § 1 k.p. uzasadnione.

Podkreślenia wymaga, iż pracodawca ma prawo do takiego doboru pracowników do pracy, który zapewni najlepsze wykonywanie realizowanych zadań. (wyrok SN z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163). Pracodawca może również zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiąganie lepszych rezultatów pracy. (wyrok SN, 1996-10-02, I PRN 69/96 OSNP 1997/10/163). Wypowiedzenie umowy o pracę należy uznać za skuteczne, jeżeli jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji stojących przed nim zadań (vide wyrok z dnia 28.09.1976r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978 z. 2 poz. 18).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należy zauważyć, iż wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę, zarówno pracodawca jak i pracownik mają do niego prawo. W związku z powyższym przyczyna, która jest jego podstawą nie musi mieć szczególnie doniosłego charakteru wystarczy, że jest ona prawdziwa. Jak to miało miejsce w przedmiotowej sprawie. Sam powód przyznał, iż istniał konflikt między nim a liderem. Zauważyć należy, iż pracodawca ma prawo dążyć do takiej organizacji pracy, która eliminuje sytuacje konfliktowe w zakładzie pracy aby praca odbywała się z jak najlepszym skutkiem. W tym przypadku brak odpowiedniego zachowania powoda oraz istniejący konflikt uniemożliwiały dalszą współpracę, a podane pracownikowi podstawy zwolnienia były prawdziwe i uzasadnione. Dlatego też dokonane wypowiedzenie uznać należy za prawnie skuteczne. Pracodawca dostrzegając istniejącą sytuację przeniósł powoda na inne stanowisko, ale również i na nim zgłaszane były do pracy powoda zastrzeżenia, choć nieco innego rodzaju. W tym czasie powód miał znacznie ograniczony kontakt z innymi pracownikami, ale nadal wpływały uwagi od pracowników przejmujących zmianę mówiące o kłopotach w komunikowaniu się, dodatkowo skarżyli się, że powód porządkuje po sobie stanowiska pracy, często nie zamawia potrzebnych do wykonania pracy materiałów oraz nie przygotowuje materiałów na kolejną zmianę. Lider i kierownik rozmawiał z powodem na ten temat. Mimo tego nie zmienił on jednak postawy, w związku z powyższym również za 2014 r. została powodowi obniżona ocena roczna.

Reasumując zaskarżone orzeczenie w pełni odpowiada prawu.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powoda, jako bezzasadną.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. uznając, że względy słuszności, a w szczególności sytuacja materialna i życiowa powoda dochodzącego roszczeń, o których słuszności był on subiektywnie przekonany – przemawia za odstąpieniem od obciążania powoda kosztami procesu za drugą instancję.

Przewodniczący: Sędziowie: