

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 marca 2013 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Ryszard Sułtanowski

Ławnicy I. Z., M. K. (1)

Protokolant Agnieszka Zamojska

po rozpoznaniu w dniu 14.03.2013 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **R. K. (1), A. K.**

przeciwko **A. N. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) w J.**

o odszkodowanie

I. powództwa oddała,

II. zasądza od powodów na rzecz pozwanego kwoty po 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powódka R. K. (1) w pozwie wniesionym przeciwko A. N., prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) w J. domagała się zasądzenia kwoty 6.375 zł. z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej od 02.08.2005 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 30.05.2012 r. pozwany wręczył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, wskazując jako przyczynę utratę zaufania. Pozwany w piśmie podał szereg okoliczności, które w ocenie powódki nie są prawdziwe. Zostały one stworzone na potrzeby rozwiązania stosunku pracy. Jako podstawę swojego roszczenia powódka wskazała art. 45 kp.

Powód A. K. w pozwie wniesionym przeciwko A. N., prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) w J., domagał się zasądzenia kwoty 5.775 zł. z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej od 02.08.2005 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 30.05.2012 r. pozwany wręczył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, wskazując jako przyczynę utratę zaufania. Pozwany w piśmie podał szereg okoliczności, które zdaniem powoda nie są prawdziwe. Zostały one stworzone na potrzeby rozwiązania stosunku pracy. Powód wywodził swoje roszczenie z art. 45 kp.

W odpowiedzi na pozew A. K., pozwany A. N. prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...) w J. wniósł o jego oddalenie i obciążenie powoda kosztami postępowania, w tym kosztami zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. Pozwany przyznał, że w dniu 30.05.2012 r. wypowiedział powodowi umowę o pracę. Przyczyny wypowiedzenia były znane powodowi i są prawdziwe. Powód wykonywał swoją pracę w sposób niedbały, opieszwały i zachował się arogancko wobec współpracowników. Powód był mężem brygadzystki R. K. (1), odpowiedzialnej za podział zadań pomiędzy pracowników i organizację pracy. Wykorzystywał ten fakt, przez spędzanie czasu pracy na rozmowach oraz przeszkadzaniu innym pracownikom lub spacerowaniu. Powód nie wykonywał w sposób należyty

swoich obowiązków, sprzeciwiał się i komentował wspólnie z żoną wobec pracowników polecenia pracodawcy. Powyższe fakty i okoliczności zostały wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę i przekazanie ustnie powodowi. Jednocześnie pozwany zaprzeczył, by fakt ukarania powoda mandatem miał wpływ na jego zwolnienie. Także twierdzenia dotyczące dostawy do firmy (...) są prawdziwe.

W odpowiedzi na pozew R. K. (1), pozwany A. N. prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...) w J. wniósł o jego oddalenie i obciążenie powódki kosztami postępowania, w tym kosztami zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu pisma pozwany wskazał, że wypowiedział powódce umowę o pracę w dniu 30.05.2012 r. Przyczyny wypowiedzenia są prawdziwe i są znane powódce. Powódka była zatrudniona u pozwanego na stanowisku brygadzystki i ponosiła odpowiedzialność m.in. za podział zadań pomiędzy pracowników, organizację ich pracy, tak aby realizowane zamówienia wykonywane były i dostarczane do odbiorców we właściwych terminach. Powódka swoich obowiązków nie wykonywała w sposób należyty, sprzeciwiała się i komentowała wspólnie z mężem A. K. wobec pracowników polecenia pracodawcy. Powyższe fakty i okoliczności zostały wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę oraz przekazane ustnie powódce.

Na podstawie art. 219 kpc z uwagi na względy ekonomiki procesowej oba postępowania zostały połączone do wspólnego rozpoznania.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka R. K. (1) była zatrudniona u pozwanego A. N., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) w J., od 01.12.2003 r., ostatnio na podstawie umowy na czas nieokreślony i na stanowisku brygadzystki.

dowód: okoliczność bezsporna

W dniu 30.05.2012 r. wręczono powódce wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31.08.2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano brak należytego wykonywania poleceń pracodawcy, sprzeciwianie się i komentowanie poleceń oraz wykonywanie ich w wielu przypadkach z opieszałością i po kilku ponagleniach. Jedno z takich zdarzeń miało miejsce w miesiącu kwietniu 2012 r., kiedy to powódka otrzymała polecenie od pozwanego, aby wyznaczyć osobę do nasmarowania bramy wjazdowej. Polecenie to zostało ponowione następnego dnia, a po tygodniu okazało się, że nie zostało wykonane. Gdy pozwany zwrócił się do powódki, co było przyczyną niewykonania polecenia, otrzymał lakoniczną odpowiedź, że nie było czasu. Polecenie to zostało wykonane przez innego pracownika w ciągu 5 minut.

Ponadto jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano także, że powódka mimo wielokrotnych próśb i rozmów nie stawiała się na poranne spotkania w biurze, mające na celu uzgodnienie prac na dany dzień, nie informowanie pozwanego o zagrożeniach terminowej realizacji zleceń, co skutkowało niezadowoleniem i utratą klientów, a w konsekwencji narażało firmę na straty. Sytuacja taka miała miejsce kolejny raz w miesiącu maju 2012 r., kiedy okazało się, że jeden z klientów firmy – A. (...), nie przestał składać od miesiąca zamówienia. Klient ten wyjaśnił, że opakowania zamawia u innego dostawcy z powodu bardzo nieterminowej realizacji zamówień przez firmę pozwanego. Ponadto nieterminowo zrealizowano dostawę do firmy (...) SA w dniach 28.02.2012 r., 09.03.2012 r. i 13.03.2012 r. Powódka odmawiała kontaktu z pozwanym, nie reagowała na polecenia wydawane przez niego, co miało miejsce m.in. w dniu 08.05.2012 r.

Powyższe okoliczności spowodowały utratę zaufania przez pozwanego do powódki, który nie widział dalszej możliwości współpracy z powódką.

dowód: wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 30.05.2012 r. k. 5

Powód A. K. był zatrudniony u pozwanego A. N. od 02.08.2005 r., ostatnio na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku operatora maszyn krojących i wykrawających.

dowód: okoliczność bezsporna

W dniu 30.05.2012 r. pozwany wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31.08.2012 r. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazał utratę zaufania. W oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy podał, że powód nie wykonywał terminowo wydawanych poleceń lub wykonywał je z opieszałością, co miało wpływ na niezadowolenie i utratę zaufania klientów do firmy. Sytuacja taka miała miejsce wielokrotnie, np. w dniu 07.05.2012 r. o godz. 7 wydane zostało polecenie niezwłocznego dostarczenia opakowań do jednego z największych odbiorców firmy – (...) SA. Załadunek przygotowanego wcześniej towaru powód rozpoczął o 7.40. Niedostarczenie na czas opakowań wiązało się z przerwaniem przez niego produkcji, co powodowało z kolei niezadowolenie klienta i ryzyko jego utraty. Ponadto wykorzystując fakt, że jest mężem brygadzystki R. K. (1) w ciągu dnia zamiast wykonywać swoje obowiązki, spacerował bez konkretnego celu po firmie i przeszkadza w wykonywaniu obowiązków innym pracownikom. Sytuacja taka miała miejsce wielokrotnie w dniach: 24.04.2012 r. i 07.05.2012 r., kiedy to zamiast wykonywać swoje obowiązki powód spacerował po firmie i nie reagował nawet na zwróconą mu przez pozwanego uwagę.

Powyższe okoliczności spowodowały utratę przez pozwanego A. N. zaufania do A. K..

dowód: wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 30.05.2012 r. k. 13

Zamówienia są składane przez klientów w biurze firmy. M. K. (2) przyjmowała je i ustalała termin ich realizacji w przypadku mniejszych zleceń w porozumieniu z powódką, zaś w przypadku większych, termin były ustalane w umowie. Powódka otrzymywała zlecenia z biura i miała dbać o terminową ich realizację. Powódka informowała o opóźnieniach M. K. (2) najczęściej w dniu, w którym miała nastąpić dostawa zamówienia. Zdarzało się, że jednocześnie były realizowane zamówienia do dwóch klientów. Wtedy przerywano produkcję jednego zamówienia i realizowano zamówienie drugiego klienta.

dowód: zeznania świadka M. K. (2) k. 54-55

zeznania świadka T. B. k. 57

zeznania świadka Ł. M. k. 87

Powódka R. K. (1) była przełożoną powoda A. K., prywatnie zaś stanowią małżeństwo.

dowód: okoliczność bezsporna.

Powódka R. K. (1) faworyzowała powoda A. K. przy rozdzielaniu pracy, np. wydawała polecenie T. B. wykonania jakiegoś obowiązku, który wcześniej miał wykonać powód. Ponadto po powrocie z trasy powód siadał z powódką i pił herbatę, gdy inni kierowcy byli od razu brał się do pracy. Powodowie często i długo rozmawiali ze sobą w czasie pracy.

dowód: zeznania świadka E. M. k. 58

zeznania świadka J. N. k. 59

zeznania świadka R. O. k. 76-77

Powód A. K. nie wykonywał poleceń na czas. W dniu 07.05.2012 r. powód stawiał się w pracy o godz. 7 rano. Zaraz po przyjeździe otrzymał od pozwanego polecenie niezwłocznego dostarczenia towaru do ważnego klienta - firmy (...) SA. Powód rozpoczął pakowanie towaru ok. 7.40, a wyjechał z nim ok. 7.50 rano. Powód dokonał załadunku palet gazowym wózkiem widłowym. W okresie zimowym czasami jest problem z jego odpaleniem. Do załadunku miał 2 palety towaru, przygotowane do wywiezienia obok rampy na hali. R. B. (1)-pracownik (...) SA telefonicznie skarżył się, że zamówienie nie dotarło do jego firmy na czas.

dowód: zeznania świadka M. K. (2) k. 54-55

zeznania świadka K. N. (1) k. 55-56

zeznania świadka J. N. k. 59

zeznania świadka T. B. k. 57

zeznania świadka R. O. k. 76

zeznania świadka R. K. (2) k. 86-87

zeznania świadka R. B. (1) k. 88

Powód był arogancki wobec D. G., który odszedł z pracy właśnie z tej przyczyny. A. K. wydawał mu polecenia, krzyczał na niego, wyzywał go. Takie zachowania powoda wobec niego często się zdarzały, mimo że pracowali na równorzędnych stanowiskach. D. G. po odejściu z pracy został osobą bezrobotną. Podobnie powód odnosił się do innych pracowników. Powódka widziała zachowanie powoda wobec pracowników, ale nie reagowała. Powód chodził po firmie bez celu i zagadywał innych pracowników.

dowód: zeznania świadka D. G. k. 75

zeznania świadka R. O. k. 76

zeznania świadka Z. Ł. k. 77-78

zeznania świadka R. K. (2) k. 86-87

zeznania świadka I. K. k. 87

zeznania świadka Ł. M. k. 87

Powódka R. K. (1) nie informowała na czas o opóźnieniach w realizacji zamówień. Klienci skarżyli się na nieterminowe dostawy towaru. Firma (...) sp. z o.o. na początku 2012 r. zrezygnowała ze współpracy z firmą (...) z uwagi na nieterminową realizację zamówień. Gdy pozwany A. N. wydawał powódce polecenie stawiania się codziennie na narady, to powódka stawiała się na nich przez kilka pierwszych dni, a później przestawała na nie przychodzić. W kwietniu 2012 r. pozwany wydał powódce polecenie, aby wyznaczyła pracownika do nasmarowania zawiasów w bramie. Powódka nie wykonała tego polecenia w ciągu tygodnia. Tłumaczyła się brakiem czasu. Nie informowała wcześniej pozwanego o przeszkodach. Wyznaczony przez pozwanego pracownik zrobił to w ciągu 5 minut. Powódka także komentowała w niewybredny sposób wydawane jej polecenia.

dowód: zeznania świadka M. K. (2) k. 54-55

zeznania świadka K. N. (1) k. 55-56

zeznania świadka J. N. k. 59

pismo z dnia 28.06.2012 r. k. 29

Powódka poniżała pracowników, m.in. krzyząc na nich lub nazywając słowami wulgarnymi. Poleciała R. O., by pracował wolniej, ponieważ może to zauważyć pozwany i podnieść normy.

dowód: zeznania świadka E. M. k. 58

zeznania świadka R. O. k. 76

W dniu 25.04.2012 r. powód zapłacił mandat karny w wysokości 200 zł. za wyczepienie przycepy.

dowód: mandat karny k. 6

zeznania świadka S. Ś. k. 88

Wynagrodzenie powoda A. K. wynosiło 1906,43 zł., a powódki R. K. (1) 2169,61 zł.

dowód: zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia k. 21, 28

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwa nie zasługiwały na uwzględnienie.

Powodowie swoje roszczenia wywodzili z art. 45 § 1 kp, wedle którego w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd pracy – stosownie do żądania pracownika- orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Powód ostatecznie domagał się odszkodowania. Art. 30 § 4 kp stanowi, że oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (wyr. SN z 07.04.1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000/11/420; wyr. SN z 13.04.1999 r., I PKN 4/99, OSNAPiUS 2000/12/461). Naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać również na pozornym czy niewystarczająco jasnym wskazaniu przyczyny wypowiedzenia. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną (wyr. SN z 19.01.2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001/11/373). Od podania przyczyny ustawodawca uzależnił nie tylko ważność złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli, ale zakres ewentualnego postępowania sądowego. O ile obowiązek ten przy wypowiedzeniu odnosi się wyłącznie do umów zawartych na czas nieokreślony, w przypadku rozwiązania bez wypowiedzenia dotyczy wszystkich rodzajów umów. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia, przy czym konkretność należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (por. wyr. SN z 02.09.1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999/18/577; wyr. SN z 28.07.1999 r., I PKN 175/99, OSNAPiUS 2000/21/787). Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (wyr. SN z 07.04.1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000/11/420; wyr. SN z 13.04.1999 r., I PKN 4/99, OSNAPiUS 2000/12/461). Jednocześnie pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika po wniesieniu powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie przez pracownika. W konsekwencji spór przed sądem toczyć się może jedynie w granicach podanej przyczyny w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a pracodawca pozbawiony jest możliwości przywoływania innych przyczyn w toku postępowania, które mogły uzasadnić ustanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. (wyr. SN z 10.11.1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999/24/789).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, stwierdzić należało, spór między stronami sprowadził się do tego, czy przyczyny wskazane przez pracodawcę jako podstawa wypowiedzenia stosunków pracy były prawdziwe i czy uzasadniały rozwiązanie umów o pracę.

Zdaniem Sądu Rejonowego, wskazane przez pozwanego przyczyny rozwiązania stosunków pracy z powodami są rzeczywiste i prawdziwe.

Na wstępie należy zaznaczyć, że nie zasługuje na aprobatę takie usytuowanie pracowników – członków rodziny, że jeden z nich jest zwierzchnikiem drugiego. Z pewnością wpływa to na pogorszenie atmosfery pracy oraz rodzi u pozostałych pracowników podejrzenie, że na ocenę ich pracy będą miały wpływ nie tylko względy merytoryczne. O ile w przypadku administracji publicznej ustawodawca wprowadził w tym względzie stosowne ograniczenia, o tyle w sferze samodzielnych podmiotów gospodarczych pozostawiono to swobodnej ocenie osób prowadzących taką działalność gospodarczą.

Generalnie jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy z powódka pozwany wskazał utratę zaufania. Uściślając ten zarzut pozwany w wypowiedzeniu przytoczył takie zarzuty jak brak gwarancji należytego wykonywania poleceń pracodawcy, sprzeciwianie się i komentowanie tych poleceń, wykonywanie ich z opieszałością i po ponagleniach. Powyższe okoliczności zostały wykazane w toku postępowania dowodowego. Sama powódka zeznała, że nie wykonała polecenia pozwanego zlecenia pracownikowi nasmarowania bramy. Tłumaczyła to jednak dużą ilością obowiązków. Zdaniem Sądu, mało prawdopodobne jest, by przez ponad tydzień nie znalazł się żadnej pracownik, który w ciągu pięciu minut nie nasmarowałby zawiasów bramy. Takie tłumaczenie powódki, w kontekście zeznań zdecydowanej większości świadków, m.in. K. N. (2), R. O., M. K. (2), T. B., E. B., K. M., R. K. (2), którzy zeznali, że powodowie w czasie pracy długo ze sobą rozmawiali, nie zasługuje na wiarę. Dodać należy, że świadek R. O. zeznał, że powódka kazała mu wolniej pracować, by nie zawyżać normy. Z kolei o postawie powódki dowodzą także zeznania świadka J. N., która zeznała, że powódka po tym jak kazano jej coś zrobić, skomentowała to słowami "a niech s....". Świadek ów zeznał także, że powódka miała przychodzić do biura, aby omówić problemy związane z produkcją. Po otrzymaniu polecenia, przez kilka dni powódka przychodziła do biura, a później przestawała. Także tym zeznaniem Sąd dał wiarę, mimo że zostały złożone przez małżonkę pozwanego. Wpisują się one bowiem w całokształt materiału dowodowego, z którego wynika, że powódka, pracując na stanowisku kierowniczym, nie wykazywała żadnej inicjatywy, a wręcz przeciwnie, hamowała pracę i dawała zły przykład podległym pracownikom. Zauważyć należało, że powódka nie miała aktualnego zakresu obowiązków na stanowisku brygadzystki. Niemniej jednak postawione jej zarzuty mieszczą się w ramach jej ogólnych obowiązków pracowniczych, takich jak lojalność wobec pracodawcy i dbałość o jego mienie. Bierna postawa powódki wobec swoich obowiązków skutkowałą opóźnieniem w realizacji zamówień, a w konsekwencji utratą klientów. Przez nieterminową realizację zamówień z usług strony pozwanej zrezygnowała firma (...) sp. z o.o. Tłumaczenie powódki co do braku wpływu na terminowość realizacji zamówień nie było dla Sądu przekonujące. Faktem jest, że zdarzało się, że jedne zamówienia były wstrzymywane, aby zrealizować inne. Od organizacji pracy zależało jednak, by zrobić to tak, by wszystkie zlecenia zostały zrealizowane terminowo. Jak wynika z zeznań M. K. (2) przed ustaleniem daty realizacji zamówienia, uzgadniała ona ten termin z powódką (chyba, że terminy te wynikały z większych umów). Powódka miała możliwość zgłaszania zagrożeń w realizacji zamówień dużo wcześniej, a robiła to ostatniego dnia, kiedy nie można było podjąć skutecznych działań, by zachować ów termin. Powyższe okoliczności dowodzą, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką R. K. (1) było uzasadnione, zaś przyczyny wskazane w wypowiedzeniu były rzeczywiste i prawdziwe. Tym samym roszczenie powódki o odszkodowanie podlegało oddaleniu.

Także rzeczywiste i prawdziwe okazały się przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem A. K.. Zarzut dotyczący niewykonywania terminowo poleceń znalazł oparcie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Z zeznań świadków K. N. (1), J. N. czy R. B. (2) wynika, że w dniu 07.05.2012 r. powód wyjechał z zakładu ok. 7 rano z towarem do firmy (...) SA, mimo że otrzymał polecenie natychmiastowego wywozu towaru do bardzo ważnego klienta firmy. Żaden z przesłuchiwanym świadków nie potwierdził wersji powoda, że przyczyną opóźnienia w dostawie towaru były problemy z odpaleniem gazowego wózka widłowego. Takie problemy, jak zeznał R. K. (2), zdarzały się, ale zimą, a nie wiosną, kiedy temperatura jest dodatnia. Powód nie wskazywał na takie trudności w czasie wyjazdu. Zdaniem Sądu, przedstawiona przez powoda wersja została przygotowana na potrzeby niniejszego postępowania. Sam załadunek przygotowanego ładunku powinien trwać 10-15 minut, co potwierdził R. O.. Ponadto o tym, że powód chodzi po firmie i przeszkadzał innym pracownikom wykonywać swoje obowiązki zeznali Z. Ł. oraz R. O..

Na marginesie należy także dodać, że powód swoim zachowaniem, akceptowanym przez powódkę, dopuszczał się do poniżania innych pracowników, co doprowadziło do zwolnienia się m.in. D. G.. Zeznania tego świadka nie mogą być kwestionowane, ponieważ nie jest on pracownikiem pozwanego, a z pracy odszedł w związku z zachowaniem powoda.

Wprawdzie nie jest to przyczyna wprost wskazana w wypowiedzeniu, jednak zasługuje na przytoczenie, z uwagi na działania powoda noszące wręcz znamiona mobbingu.

Sąd nie podzielił zarzutu powoda odnośnie rozwiązania z nim stosunku pracy w związku z nałożeniem mandatu karnego. Zebrany w sprawie materiał dowodowy ponad wszelką wątpliwość potwierdził zarzuty stawiane w wypowiedzeniu powodowi.

Z uwagi powyższe Sąd oddalił powództwo także w tym zakresie.

O kosztach postępowania Sąd orzekł w oparciu o treść art. 98 kpc. w zw. z § 11 pkt. 1 ppkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.