

Sygn. akt IV P 753/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 września 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Werocy

Ławnicy: W. K., M. M. (1)

Protokolant: Małgorzata Weres

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 sierpnia 2016 r. we W.

sprawy z powództwa M. C.

przeciwko Kancelarii (...) Sp. Komandytowa we W.

o odszkodowanie

I. powództwo oddała;

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nie obciąża powoda kosztami sądowymi.

## UZASADNIENIE

Powód M. C. pozwem wniesionym w dniu 8 października 2015r.

(data stempla pocztowego), skierowanym przeciwko stronie pozwanej - Kancelarii (...) Sp. komandytowa we W., domagał się zasądzenia kwoty 10.050zł, wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz zasądzenia od pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu żądania pozwu podał, że był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 13 stycznia 2012r. na czas nieokreślony i dalej, że w dniu 1 października 2015r. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, w którym jako przyczynę wypowiedzenia oznaczono nieprzestrzeganie zasad współżycia społecznego obowiązujących u pracodawcy oraz nienależyte i nieterminowe wykonywanie obowiązków. Podał, że dokonane wypowiedzenie jest nieuzasadnione gdyż oznaczone przyczyny wypowiedzenia nie znajdują odzwierciedlenia w rzeczywistości. Wskazał, że anonimowe opinie pracowników nie spełniają funkcji opiniotwórczej, gdyż nie jest wiadomym kto je wyraził i czy w ogóle miał bezpośredni kontakt ze stroną pozwaną a nadto zarzucił, że pozwany w uzasadnieniu wypowiedzenia przedstawił tylko wybrane przez siebie opinie. Niezależnie od powyższego podkreślił, że oceny na które powołał się pracodawca są obiektywnie patrząc dobre a w roku 2015 nawet lepsze niż w II półroczu 2014 roku. Wskazał, że po każdej ocenie, zgodnie z obowiązującym systemem premiowania pracowników, każdemu pracownikowi należy się premia półroczna zaś on za okres pierwszego półrocza 2015 roku otrzymał maksymalną premię. Podkreślił dalej, że przywołane przez pracodawcę na uzasadnienie zarzutu nieterminowego i nienależytego wykonywania obowiązków e-maile dotyczą 2014 roku i początku 2015 roku jak również, że w dniu 27 kwietnia 2015r. została mu zaoferowana zmiana warunków wynagrodzenia z kwoty 2.600zł brutto do kwoty 3.350zł brutto, w związku z czym należy domniemywać, że pewien zakres błędów popełnianych przez pracownika jest przez pracodawcę

akceptowany, skoro pozwany pracodawca zaoferował mu podwyżkę pomimo stwierdzenia tychże błędów. Nadto podał, że w połowie lipca 2015 roku pracodawca poprosił go o przejęcie obowiązków innego pracownika w zakresie obsługi dwóch dużych klientów co nie znajdowałoby uzasadnienia, gdyby pozwany negatywnie ocenił wykonywane przez niego obowiązki. Zarzucił dalej, iż mimo ustaleń z przełożoną, że zostanie mu przekazana 1/9 z ogólnej puli spraw okazało się, że została mu przypisana 1/3 z ogólnej puli spraw o czym poinformował przełożoną a następnie, wraz z informatykiem P. N. (1) dokonał weryfikacji działania systemu w wyniku czego ustalił, że nie otrzymał on informacji, że liczba spraw przypisywanych powodowi ma wynosić 1/9. Podał, że w wyniku błędnego przypisywania spraw wszystkie nowe sprawy trafiały do niego. Argumentował dalej, że pozwany przydzielał mu zadania nadające się do obsługi indywidualnej w tym sporządzenie pozwu na podstawie art. 299 k.s.h. Podniósł, że wprawdzie przełożony odbył z nim rozmowę w zakresie sytuacji związanej z obowiązkiem weryfikacji nieobecności jednak sam przyznał, że był to żart i że postara się wyjaśnić to z bezpośrednią przełożoną osoby, która była adresatem jego e-maila. Jednocześnie zarzucił, że on sam wcale nie uznał sytuacji za groteskową. Powód podkreślił dalej, że pozwana w zakresie postawionego mu zarzutu nierzetelnego wykonywania obowiązków nie przedstawiła ani jednej przegranej z jego winy sprawy, nie wskazała na żadne pismo procesowe zredagowane przez niego, które miałyby błędy merytoryczne a także nie przedstawiła żadnej okoliczności, w której jego działanie naraziłoby pozwanego na szkodę. Zarzucił, że pozwana powołując się na brak dokonania przez niego weryfikacji spraw (w tym spraw N.) nie przedstawiła na potwierdzenie powyższej okoliczności żadnego dowodu. Podał dalej – w zakresie okoliczności dotyczącej braku uzupełnienia braków formalnych dla spraw złożonych w (...) (elektroniczne postępowanie upominawcze) -, iż sama pozwana przyznała, że system w podanym okresie działał wadliwie w związku z czym nie miał on możliwości aby uzupełnić w/w braki. Niezależnie od powyższego powód zarzucił, że o wypowiedzeniu umowy o pracę strona pozwana poinformowała go już na spotkaniu w dniu 4 września 2015r. jednak nie przedstawiła mu żadnego pisma w sprawie wypowiedzenia umowy a jedynie został poinformowany, że może sam złożyć oświadczenie o rozwiązaniu umowy, w tym za wypowiedzeniem stron na co nie zgodził się.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Przyznając fakt zatrudnienia powoda na stanowisku młodszego specjalisty ds. procesu sądowego oraz wręczenia powodowi w dniu 1 października 2015r. oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej w dniu 13 stycznia 2012r. na czas nieokreślony podniosła, że w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę w sposób nie budzący wątpliwości oznaczyła przyczyny wypowiedzenia umowy. Podała, że powód miał świadomość z jakimi zdarzeniami łączy się wskazane przyczyny wypowiedzenia i dalej, że błędy i nienależyte wykonywanie obowiązków przez powoda nie mieściły się w granicach dopuszczalnych, dających się pogodzić z zasadami współżycia społecznego. Podkreśliła, że powód jest aplikantem notarialnym II roku w związku z czym miała prawo oczekiwać, że powód będzie wykonywał obowiązki na najwyższym, profesjonalnym poziomie, w tym

w zakresie konieczności zachowania terminów określonych przez Sąd i wynikających z przepisów skutków ich niedochowania. Wskazała, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę, zaś przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej, nadzwyczajnej doniosłości jak również, że uzasadnić wypowiedzenie może zarówno jednorazowe zdarzenie jak i wielokrotne, powtarzalne naganne zachowanie pracownika. Zarzuciła – odnosząc się do zarzutu powoda, iż w kwietniu 2015 roku otrzymał podwyżkę, że zmiana warunków wynagrodzenia, na którą powołuje się powód objęła w tym okresie wszystkich pracowników pozwanej i była związana ze zmianami systemu motywacyjnego. Wskazała, że zadania półroczne co do zasady mają charakter nietypowy

i niestandardowy zaś wyznaczone powodowi jako jedno z zadań na I półrocze 2015 roku zadanie sporządzenia pozwu na podstawie art. 299 k.s.h. powierzone zostało powodowi do wykonania wraz z innym pracownikiem pozwanej. Podała dalej, że w lipcu 2015 roku nastąpiła zmiana organizacyjna w konsekwencji czego zarówno powód jaki i pozostali pracownicy zespołu otrzymali do obsługi sprawy innego pracownika zespołu – dwóch dużych klientów. Podkreśliła, że po zgłoszeniu przez powoda w dniu 20 lipca 2015r. przełożonej, że mechanizm przypisywania spraw

do prawników w sposób nieprawidłowy rozdziela pomiędzy pracowników zespołu sprawy przejęte przez nich w lipcu 2015 roku przełożona zleciła informatykowi, w dniu 27 lipca 2015r., weryfikację mechanizmu (kryteria podziału spraw), który został poprawiony kolejnego dnia a sprawy, które zostały w wyniku błędu systemu przypisane powodowi zostały rozdzielone pomiędzy pozostałych pracowników. Strona pozwana podniosła dalej, że każda sytuacja związana z niezuzupełnieniem braków formalnych pozwu lub innych pism procesowych w terminie naraża ją na odpowiedzialność odszkodowawczą jak również na utratę reputacji wśród klientów. Wskazała, że przykładem takiej sytuacji jest sprawa, w której powód zbyt późno sporządził projekt odpowiedzi na powództwo przeciwegzekucyjne w rezultacie czego pismo wysłane zostało do Sądu na 3 dni przed wyznaczonym terminem rozprawy i dotarło do Sądu już po zamknięciu rozprawy

i wydaniu niekorzystnego dla mocodawcy pozwanej wyroku zaocznego. Podała, że w sprawie tej powód po otrzymaniu wyroku zaocznego sporządził wniosek o sporządzenie uzasadnienia wyroku zamiast wnieść sprzeciw od wydanego wyroku. Podniosła dalej, że wprawdzie zdarzają się przerwy techniczne platformy elektronicznego postępowania upominawczego jednak pozostali pracownicy wykonywali swoje obowiązki w terminie, nie odkładali bowiem zadań na „ostatnia chwilę” jak to się często zdarzało w przypadku powoda. Argumentowała dalej, że wszyscy jej pracownicy podlegają ocenom okresowym jak również, że osoby przypisane do oceny powoda pochodziły z różnych obszarów spółki, przy czym z uwagi na cel oceny i jej wiarygodność oceny współpracowników względem osób ocenianych są anonimowe i jawne jedynie dla kierowników osób ocenianych. Podała, że powyższe zasady są jednakowe dla wszystkich pracowników i były znane powodowi. Zarzuciła dalej, że powód niewłaściwie kształtował swoje relacje z niektórymi pracownikami co skutkowało nieprzyjemną, napiętą atmosferą w pracy. Podniosła, iż powód często nie odpisywał na otrzymane od współpracowników wiadomości e-mail, nie zapewniał koniecznego przepływu informacji i nie potrafił współpracować w grupie. Wskazując na powyższe strona pozwana argumentowała, że dokonane wypowiedzenie było uzasadnione.

### **Sąd ustalił stan faktyczny:**

Strona pozwana - Kancelaria (...) spółka komandytowa we W., na podstawie wpisu do rejestru przedsiębiorców, prowadzi działalność gospodarczą, w ramach której zajmuje się działalnością prawniczą.

W zakresie prowadzonej działalności strona pozwana zajmuje się w szczególności obsługą podmiotów zewnętrznych w zakresie czynności podejmowanych, na ich rzecz, w postępowaniu sądowym, zmierzających do spłaty przysługujących im wierzytelności od dłużników.

Dowód: - wydruk z KRS strony pozwanej, k. 25-31

- zeznania świadka M. P. (1), k. 170-173,

- zeznania świadka M. W. (1), k. 170-173,

Powód M. C. był zatrudniony u strony pozwanej początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 13 października 2011r. na okres próbny od dnia 13 października 2011r. do dnia 12 stycznia 2012r. a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 13 stycznia 2012r. na czas nieokreślony począwszy od dnia 13 stycznia 2012r., na stanowisku referenta prawnego, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Począwszy od dnia 18 lutego 2014r. powód zatrudniony został na stanowisku młodszego specjalisty ds. procesu sądowego, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2.300 zł brutto.

Na podstawie porozumienia zmieniającego z dnia 21 kwietnia 2015r. wynagrodzenie zasadnicze powoda zostało ustalone w wysokości 3.350zł brutto, przy czym zmiana wysokości wynagrodzenia powoda wynikała ze zmiany systemu wynagradzania w spółce.

Dowód: - umowa o pracę na okres próbny z dnia 13 października 2011r., w aktach osobowych powoda,

- umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 13 stycznia 2012r., w aktach osobowych powoda,
- porozumienie z dnia 4 lutego 2014r., w aktach osobowych powoda,
- porozumienie z dnia 21 kwietnia 2015r., w aktach osobowych powoda,
- zeznania świadka P. K., k. 170-173
- zeznania świadka K. G., k. 181-183,
- przesłuchanie powoda, k. 196-197,

Na stanowisku młodszego specjalisty ds. procesu sądowego powód świadczył pracę w Zespole (...) zaś do jego obowiązków należała obsługa spraw na etapie sądowym, w tym w szczególności:

- obsługa pakietu spraw na etapie postępowania sądowego, egzekucyjnego, spadkowego oraz upadłościowego,
- przygotowanie pozwów, wniosków o nadanie klauzuli wykonalności na (...) oraz innych pism procesowych w prowadzonych sprawach w szczególności sporządzanie projektów odpowiedzi na sprzeciwy, zarzuty, apelacje oraz powództwa przeciwegzekucyjne,
- przygotowywanie informacji prawnych dla klientów Kancelarii w prowadzonych sprawach,
- wdrażanie nowych pracowników,
- wykonywanie poleceń przełożonego.

Na zajmowanym stanowisku do obowiązków powoda należała również współpraca z klientami Kancelarii, komornikami i sądami.

Powód zobowiązany został przy tym m.in. do przestrzegania regulaminu pracy, wykonywania poleceń i przestrzegania zaleceń przełożonych oraz do przestrzegania zapisów zawartych w regulacjach wewnętrznych.

W ostatnim okresie, tj. od czerwca 2013 roku, bezpośrednim przełożonym powoda był kierownik Zespołu (...) Prawnej Wierzytelności – M. L. (1).

Dowód: - zakres obowiązków, kompetencji i odpowiedzialności, w aktach osobowych powoda,

- zeznania świadka M. L. (1), k. 151-154,
- przesłuchanie powoda, k. 196-197,

Powód wykonywał pracę w Zespole (...).

Pracownicy zespołu odpowiedzialni byli za konkretnych wierzycieli i dany pakiet spraw, przy czym do zakresu ich zadań należało podejmowanie wszelkich niezbędnych czynności od momentu skierowania sprawy do sądu (wniesienia pozwu), poprzez uzupełnianie braków formalnych pozwu aż do zakończenia sprawy. Wykonywane czynności obejmowały także składanie wszelkich koniecznych pism procesowych w tym odpowiedzi na sprzeciw, pism w sprawie cofnięcia pozwu.

W praktyce do obowiązków powoda należało w szczególności prowadzenie spraw rozpoznawanych w elektronicznym postępowaniu upominawczym (dalej: (...)), co wiązało się z koniecznością korzystania z systemu teleinformatycznego, tj. z platformy elektronicznego postępowania upominawczego.

Powód nie był zobowiązany do samodzielnego sporządzania pozwów kierowanych do rozpoznania w (...), gdyż pozwы były przygotowywane elektronicznie, tj. system generował dane w przygotowanym szablonie, natomiast obowiązkiem powoda była weryfikacja prawidłowości wpisywanych danych.

W przypadku przekazania sprawy do rozpoznania w postępowaniu zwykłym powód odpowiadał za sporządzanie pism procesowych, w tym wniosków o uzasadnienie, apelacji.

Nadto powód zobligowany był do wskazania w systemie, poprzez umieszczenie odpowiedniej notatki, jakie czynności wykonał na danym etapie sprawy.

W zakresie realizowanych czynności powód współpracował ściśle z radcami prawnymi m.in. w zakresie redagowania pism przygotowywanych do podpisu przez radcę prawnego. Radcowie prawni nie informowali przełożonej powoda o zastrzeżeniach do pracy powoda jednak często przekazywali powodowi przygotowane przez niego do podpisu pisma do poprawy.

Dowód: - zeznania świadka M. L. (1), k. 151-154,

- zeznania świadka M. P. (2), k. 170-173,

- zeznania świadka M. P. (1), k. 170-173,

- zeznania świadka M. W. (1), k. 170-173,

- zeznania świadka K. G., k. 181-183,

- zeznania świadka M. M. (2), k. 181-183,

- przesłuchanie powoda, k. 196-197,

Miały miejsce sytuacje, że system teleinformatyczny sądu, obsługujący postępowanie upominawcze nie działał co wynikało m.in. z tzw. przerw technicznych, przy czym informacja o przerwach w działaniu systemu podawana była w formie komunikatu na stronie sądu.

Wówczas pracownicy strony pozwanej nie mieli możliwości składania pism do sądu, w tym w zakresie uzupełniania braków formalnych pozwu. Z uwagi jednak na wiedzę o tym, że mogą wystąpić przerwy techniczne pracownicy strony pozwanej starali się uzupełniać braki formalne pozwów niezwłocznie po otrzymaniu wezwania, nie czekając do ostatniego dnia zakreślonego terminu.

Z uwagi na brak działania systemu teleinformatycznego miały miejsce sytuacje nieuzupełniania – przez powoda – braków formalnych pozwów kierowanych do rozpoznania w (...). Powyższe wynikało z faktu, że powód często wykonywał dane czynności w ostatnim dniu wyznaczonego terminu.

W przypadku innych pracowników sytuacje takie zdarzały się rzadziej, gdyż pracownicy, mając wiedzę o możliwych przerwach w działaniu systemu, starali się niezwłocznie uzupełniać braki formalne pozwów.

Dowód: - załącznik do wypowiedzenia umowy o pracę, k. 33-35 oraz w aktach osobowych powoda

- zeznania świadka M. L. (1), k. 151-154,

- zeznania świadka K. G., k. 181-183,

- zeznania świadka M. M. (2), k. 181-183,

- przesłuchanie powoda, k. 196-197,

Zespół (...) współpracował m.in. z Zespołem (...) oraz z Zespołem (...).

Do zadań Zespołu (...) należało przygotowanie odpowiedniej dokumentacji do pozwu, natomiast sprawami wysyłki zajmował się Zespół (...).

Dowód: - zeznania świadka P. M., k. 170-173,

- zeznania świadka K. G., k. 181-183,

- zeznania świadka M. M. (2), k. 181-183,

- przesłuchanie powoda, k. 196-197,

U strony pozwanej istotną kwestię stanowiło weryfikowanie czy w danym dniu, dany radca prawny jest obecny w siedzibie spółki. Powyższe było niezbędne dla prawidłowego przekazywania pism wygenerowanych, tj. przygotowanych na właściwych radców prawnych.

W konsekwencji powyższego pracownicy strony pozwanej, w tym powód, sporządzający pisma procesowe wymagające podpisu radcy prawnego zobowiązani byli każdorazowo sprawdzić czy dany radca prawny jest w danym dniu obecny w siedzibie spółki i zgodnie z poczynionymi ustaleniami wygenerować pismo na właściwego radcę prawnego a następnie złożyć w Zespole (...).

Informowaniem o obecności radców prawnych w siedzibie spółki zajmowali się pracownicy Zespołu (...), którzy zamieszczali, z odpowiednim wyprzedzeniem, na wewnętrznej stronie intranetowej spółki w formacie, w tzw. niezbędniku, informację o tym czy dany radca jest obecny w danym dniu w siedzibie spółki. Dodatkowo pracownicy Zespołu (...) na bieżąco informowali pracowników w drodze e-mail o ewentualnych nieobecnościach radców prawnych.

Do obowiązków pracowników przygotowujących pisma do wysyłki, w tym powoda, należało również składanie pism w Zespole (...) według kategoryzacji pism, tj. osobno składane były pisma do tzw. wysyłki bieżącej a osobno pozwu. Dodatkowo w przypadku składania pism generowanych na nieobecnego radcę prawnego należało opisać czy pismo może czekać na wysyłkę do momentu obecności radcy prawnego.

Powód nie zawsze stosował się do powyższych zasad przygotowywania korespondencji co utrudniało pracę pracowników Zespołu (...), którzy musieli podejmować dodatkowe czynności wyjaśniające celem przygotowania wysyłki.

W szczególności miały miejsce sytuacje składania przez powoda pism przeznaczonych do wysyłki bieżącej w kuwecie zawierającej pozwu. Zdarzało się także, że powód składał pisma z terminem do wysyłki na dany dzień generowane na nieobecnego radcę prawnego nie oznaczając przy tym czy pismo może czekać do momentu obecności danego radcy prawnego.

Między innymi w dniu 29 lipca 2015r. miała miejsce sytuacja, gdy powód złożył przygotowane do wysyłki pismo wygenerowane na nieobecnego w tym dniu radcę prawnego bez opisu czy pismo może czekać z wysyłką do momentu obecności radcy prawnego. Po zwróceniu powodowi przez E. T., zatrudnioną u pozwanej na stanowisku specjalisty ds. korespondencji, uwagi co do nieobecności radcy prawnego i braku opisu pisma a także zwróceniu powodowi uwagi, że e-maile o nieobecnościach radców prawnych są wysyłane na bieżąco oraz dodatkowo umieszczone w formacie w tzw. niezbędniku, aby unikać takich sytuacji - powód skierował do E. T. e-maila o treści: „H. jakbym zawracał sobie głowę takimi rzeczami to bym zgłupiał”.

Powyższa korespondencja powoda odebrana została przez E. T. jako brak szacunku do niej.

W konsekwencji zaistniałej sytuacji P. M. zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku lidera Zespołu (...) skierowała do przełożonej powoda M. L. (1), w drodze korespondencji e-mail, informację o nieprawidłowościach w realizacji przez powoda obowiązujących zasad przygotowywania korespondencji do wysyłki a jednocześnie zaznaczyła, że sposób wyrażania przez powoda opinii o cudzej pracy jest niestosowany.

Zgodnie z obowiązującymi u strony pozwanej zasadami korespondencja przeznaczona w danym dniu do wysyłki powinna być złożona w Zespole (...) do godziny 10:00.

Mimo ustalonych zasad dotyczących sposobu i terminu składania pism przeznaczonych do wysyłki, do Zespołu (...) powód często nie stosował się do powyższych zasad.

Dowód: - wiadomość e-mail M. L. (1) do P. M. z dnia 5 sierpnia 2015r., k. 36

- wiadomość e-mail P. M. do M. L. (1) z dnia 30 lipca 2015r., k. 36v.

- korespondencja e-mail powoda z E. T., k. 37-38

- załącznik do wypowiedzenia umowy o pracę, k. 33-35 oraz w aktach osobowych powoda

- zeznania świadka M. L. (1), k. 151-154,

- zeznania świadka P. M., k. 170-173,

- zeznania świadka K. G., k. 181-183,

- zeznania świadka M. M. (2), k. 181-183,

- przesłuchanie powoda, k. 196-197,

Zastrzeżenia do pracy powoda, w tym zwłaszcza ze strony osób współpracujących z powodem, dotyczyły również braku współpracy ze strony powoda w zakresie udzielania przez niego informacji na kierowane do niego pytania oraz sposobu komunikacji z powodem.

Zdarzały się bowiem sytuacje, gdy powód mimo kierowanych do niego próśb o udzielenie informacji w zakresie realizowanych spraw nie odpowiadał na kierowane do niego prośby co skutkowało ponawianiem próśb do powoda oraz kierowaniem informacji o nieprawidłowościach w pracy powoda bezpośrednio do przełożonej powoda.

Powyższe dotyczyło między innymi udzielania przez powoda informacji pracownikom Zespołu (...) co do tego czy pismo przygotowane do podpisu przez nieobecnego w danym dniu radcę prawnego może czekać na wysyłkę a także udzielania informacji na zapytania klientów strony pozwanej.

Miały także miejsce sytuacje, gdy powód odpowiadając na zadane mu pytania odpowiadał zdawkowo, w sposób niepełny co budziło zastrzeżenia współpracowników. Niektórzy współpracownicy skarżyli się także przełożonej powoda, iż powód bardzo niechętnie udziela informacji na zadawane mu pytania a jego odpowiedzi są na „pograniczu arogancji.”

Dowód: - wiadomość e-mail P. M. do M. L. (1) z dnia 30 lipca 2015r., k. 36v.

- korespondencja e-mail K. A. do M. L. (1) z dnia 14 lutego 2014r., k. 39

- załącznik do wypowiedzenia umowy o pracę, k. 33-35 oraz w aktach osobowych powoda

- ocena pracownika za II półrocze 2014r., k. 41-46

- zeznania świadka M. L. (1), k. 151-154,
- zeznania świadka M. P. (2), k. 170-173,
- zeznania świadka P. M., k. 170-173,

Nieprawidłowości w wykonywaniu przez powoda powierzonych mu obowiązków dotyczyły także sposobu współpracy powoda z innymi pracownikami zatrudnionymi u strony pozwanej w zakresie spraw prowadzonych przez powoda, gdyż powodowi często zdarzało się wykonywać czynności bez współpracy z innymi pracownikami pozwanej, a także terminowości i prawidłowości wykonywania czynności w tym w zakresie uzupełniania braków formalnych pozwu, weryfikowania spraw przed skierowaniem do sądu.

Sytuacja taka miała miejsce m.in. w dniu 8 kwietnia 2014r. kiedy to - wobec spłaty przez dłużnika należności na rzecz wierzyciela obsługiwane przez powoda - M. W. (2) zwróciła się do powoda z prośbą o cofnięcie pozwu w sprawie S/200/2/ (...).

Wobec niepodjęcia czynności przez powoda w dniu 28 kwietnia 2014r. M. W. (2) zwróciła się ponownie do powoda o wycofanie pozwu w w/w sprawie informując powoda, że należność została spłacona.

Mimo skierowanych próśb powód nie wykonał czynności cofnięcia pozwu w sprawie w związku z czym w dniu 10 maja 2014r. wydany został nakaz zapłaty, zaś wierzyciel skierował do strony pozwanej pismo z żądaniem wyjaśnienia dlaczego nie wykonano czynności cofnięcia pozwu.

Dowód: - korespondencja e-mail M. W. (2) i powoda z kwietnia 2014r., k. 40

- korespondencja e-mail M. W. (2) do M. L. (1) z dnia 23 maja 2014r., k. 40
- załącznik do wypowiedzenia umowy o pracę, k. 33-35 oraz w aktach osobowych powoda
- ocena pracownika za II półrocze 2014r., k. 41-46
- ocena pracownika za I półrocze 2015r., k. 47-52
- korespondencja e-mail powoda z M. L. (1), k. 136v.-137
- zeznania świadka M. L. (1), k. 151-154,
- zeznania świadka M. P. (2), k. 170-173,
- zeznania świadka M. P. (1), k. 170-173,
- zeznania świadka M. W. (1), k. 170-173,
- zeznania świadka P. M., k. 170-173,

Pracownicy strony pozwanej obowiązani byli do regularnej weryfikacji spraw znajdujących się w ich obsłudze, na podstawie przedstawionych im harmonogramów.

Pismem z dnia 15 stycznia 2015r. powód zobowiązany został przez przełożoną do weryfikacji około 160 spraw firmy – N., z terminem wykonania weryfikacji wyznaczonym na połowę lutego.

Mimo wyznaczonego terminu powód nie dokonał weryfikacji. Nie informował także przełożonej, że nie uda mu się wykonać powierzonych mu czynności w terminie.

Dowód: - załącznik do wypowiedzenia umowy o pracę, k. 33-35 oraz w aktach osobowych powoda



- zeznania świadka M. L. (1), k. 151-154,

- przesłuchanie powoda, k. 196-197,

W lipcu 2015 roku bezpośrednia przełożona powoda M. L. (1), z uwagi na odejście z zespołu jednego pracownika dokonała rozdzielania prowadzonych przez niego spraw na trzech pracowników w tym na powoda.

W połowie lipca 2015 roku powód zauważył, że system w sposób nieprawidłowy dokonuje przydziału spraw i w wielu przypadkach przypisuje sprawy tylko jemu. O zaistniałej nieprawidłowości powód powiadomił przełożoną w drodze e-mail, w dniu 16 lipca 2015r.

W odpowiedzi na powyższe w wiadomości e-mail z dnia 20 lipca 2015r. M. L. (1) poinformowała powoda, że przypisywanie spraw jest poprawne jak również, że sprawy nie przypisują się proporcjonalnie jedynie w obrębie jednego wytypowania – biorą pod uwagę ilość pozostałych spraw na etapach sądowych.

W tych okolicznościach powód zwrócił się do informatyka P. N. (2) z prośbą o weryfikację poprawności działania systemu. Wówczas okazało się, że powód w wyniku nieporozumienia pomiędzy informatykiem a przełożoną powoda M. L. (1) przez kilkanaście dni otrzymywał więcej spraw niż było to ustalone. Na chwilę dokonania czynności weryfikacji przez P. N. (2) powód miał jednak przydzielonych tyle samo spraw co pozostali pracownicy zespołu.

Pod koniec sierpnia 2015 roku P. N. (2) naprawił mechanizm przydzielania spraw.

Dowód: - korespondencja e-mail powoda i M. L. (1) z lipca 2015 roku, k. 134,

- zeznania świadka M. L. (1), k. 151-154,

- zeznania świadka P. N. (2), k. 151-154,

- zeznania świadka M. P. (2), k. 170-173,

- zeznania świadka M. P. (1), k. 170-173,

- zeznania świadka K. G., k. 181-183,

- zeznania świadka M. M. (2), k. 181-183,

- przesłuchanie powoda, k. 196-197,

Zatrudniani przez stronę pozwaną pracownicy podlegają ocenom okresowym, przy sporządzaniu których oceniane są zarówno kompetencje pracownika jak i sposób realizacji określonych zadań.

W wystawionej powodowi za okres II półrocza 2014 roku ocenie bezpośrednia przełożona powoda zaznaczyła, że powód powinien popracować nad skrupulatnością i dokładnością w wykonywanych zadaniach, gdyż popełniane zbyt często drobne błędy mocno rzutują na ogólną ocenę jego pracy i kompetencji. Podkreśliła także, że konieczna jest, w przypadku powoda, większa powściągliwość przy wyrażaniu emocji zwłaszcza na forum, a także większe zaangażowanie przy realizacji zadań na stanowisku pracy.

Z kolei w ocenie za I półrocze 2015 roku bezpośrednia przełożona powoda - M. L. (1) wskazała, że powód musi poprawić sposób planowania zadań i ich równoległe koordynowanie a także brać odpowiedzialność za powierzone mu zadania.

W pierwszym półroczu 2015 roku, obejmującym okres od dnia 2 stycznia 2015r. do dnia 1 lipca 2015r., powód w zakresie zadań powiązanych z celami strategicznymi grupy otrzymał ocenę - powyżej oczekiwań, natomiast jego kompetencje specjalistyczne podobnie jak w roku ubiegłym ocenione zostały na - oczekiwane.

Z uwagi na powyższą, ogólną ocenę, pismem z dnia 4 sierpnia 2015r. przełożona powoda poinformowała powoda, że została mu przyznana premia za kompetencje i zadania w łącznej wysokości 601zł.

Dowód: - zarządzenie nr (...) wraz z załącznikami, k. 53-89,

- ocena pracownika za II półrocze 2014r., k. 41-46

- ocena pracownika za I półrocze 2015r., k. 47-52

- korespondencja e-mail M. L. (1) do powoda z dnia 4 sierpnia 2015r., k. 133

- zeznania świadka M. L. (1), k. 151-154,

- przesłuchanie powoda, k. 196-197,

Z uwagi na zastrzeżenia do pracy powoda w tym w zakresie braku prawidłowej współpracy z innymi pracownikami pozwanej, nie udzielanie odpowiedzi na zapytania e-mail lub udzielenie niepełnych odpowiedzi a także powstające sytuacje konfliktowe między powodem a innymi pracownikami - zgłaszane przełożonej powoda przez pracowników różnych komórek oraz z uwagi na nieprawidłowe i nieterminowe wykonywanie obowiązków m.in. w zakresie wykonywania zobowiązań sądu przełożona powoda podjęła decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę.

Dowód: - załącznik do wypowiedzenia umowy o pracę, k. 33-35 oraz w aktach osobowych powoda

- zeznania świadka M. L. (1), k. 151-154,

- zeznania świadka P. K., k. 170-173

W tych okolicznościach w dniu 4 września 2015r. powód został wezwany przez M. L. (1) na rozmowę, w której uczestniczył także P. K..

W trakcie rozmowy powód został poinformowany o tym, że została podjęta decyzja o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Jednocześnie M. L. (1) i P. K. przekazali powodowi, że istnieje również możliwość rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Powód nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

Po przeprowadzonej z powodem rozmowie powód nadal wykonywał pracę, przy czym strona pozwana zaprzestała przydzielania powodowi nowych spraw, zaś czynności do wykonania zlecała powodowi bezpośrednio jego przełożona.

Dowód: - protokół z odczytania wiadomości tekstowych, k. 116

- zeznania świadka M. L. (1), k. 151-154,

- zeznania świadka P. K., k. 170-173

- przesłuchanie powoda, k. 196-197,

Pismem datowanym na dzień 1 października 2015r., doręczonym powodowi tego samego dnia, strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę zawartą w dniu

13 stycznia 2012r., z zachowaniem 3 - miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 stycznia 2016r.

Jako przyczynę wypowiedzenia strona pozwana wskazała: nieprzestrzeganie przez powoda zasad współzycia społecznego obowiązujących u pracodawcy oraz nienależyte i nieterminowe wykonywanie obowiązków służbowych.

Jednocześnie w treści oświadczenia strona pozwana podała, że błędy i oczekiwania dotyczące poprawy niepożądanych u powoda zachowań zostały mu wskazane podczas licznych spotkań naprowadzających jak również, że mimo przeprowadzonych rozmów i wskazania popełnionych błędów postawa powoda nadal nie ulegała zmianie w konsekwencji czego (powyższych uchybień i powtarzających się błędów) podjęta została decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy.

W treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę powód został pouczony o prawie i terminie wniesienia odwołania do sądu.

W załączniku do wypowiedzenia umowy o pracę strona pozwana oznaczyła przykłady sytuacji świadczących o nieprzestrzeganiu przez powoda zasad współzycia społecznego oraz o nienależytym i nieterminowym wykonywaniu przez powoda obowiązków służbowych.

Dowód: - wypowiedzenie umowy o pracę, k. 32 oraz w aktach osobowych powoda

- załącznik do wypowiedzenia umowy o pracę, k. 33-35 oraz w aktach osobowych powoda

- przesłuchanie powoda, k. 196-197,

W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę w okresie od dnia 2 października 2015r. do dnia 31 stycznia 2016r. strona pozwana zwolniła powoda z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Dowód: - wypowiedzenie umowy o pracę, w aktach osobowych powoda

Zgodnie z obowiązującymi u strony pozwanej zasadami pracownicy obowiązani są m.in. do szanowania poglądów wszystkich pracowników, dbania o reputację i wizerunek firmy, dbania o dobre relacje pomiędzy pracownikami oparte na szacunku i partnerstwie oraz do wzajemnej pomocy.

Dowód: - „(...) grupy (...)”, k. 90

Średnie jednomiesięczne wynagrodzenie za pracę powoda, liczone według zasad jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, wynosi 3.475,92 zł brutto.

Dowód: - zaświadczenie o zarobkach powoda, k. 91 i 92

### **Sąd zważył:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W toku niniejszego postępowania powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 10.050 zł, wraz z należnymi odsetkami ustawowymi, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa argumentując, że złożone powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę było zgodne z prawem i uzasadnione.

Dokonując ustaleń faktycznych w sprawie Sąd oparł się przede wszystkim na obszernej dokumentacji zebranej w niniejszej sprawie, gdyż właśnie w oparciu o te dowody możliwe jest odtworzenie najistotniejszych w sprawie faktów. Sąd oparł się w tym zakresie

w szczególności na: aktach osobowych powoda, dokumencie „(...) grupy (...)”, załączniku do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, korespondencji e-mail powoda i M. L. (1) z lipca 2015 roku, korespondencji e-mail M. W. (2) i powoda z kwietnia 2014 roku, korespondencji e-mail M. W. (2) do M. L. (1) z dnia 23 maja 2014r., wiadomości e-mail P. M. do M. L. (1) z dnia 30 lipca 2015r., korespondencji e-mail K. A. do M. L. (1) z dnia 14 lutego 2014r., wiadomości e-mail M. L. (1) do P. M. z dnia 5 sierpnia 2015r., korespondencji e-mail powoda z E. T., które to dokumenty jednoznacznie wykazały uchybienia powoda

w zakresie wykonywanych przez niego obowiązków na stanowisku młodszego specjalisty ds. procesu sądowego, a których to prawdziwości i wiarygodności dokumentów żadna ze stron postępowania skutecznie, w toku niniejszego postępowania, nie zakwestionowała i nie podważyła. Co istotniejsze treść załączonej do akt korespondencji pracowników strony pozwanej w tym powoda i zawarte w nich okoliczności dotyczące sposobu wykonywania pracy przez powoda a w szczególności sposobu podejścia do realizowanych zadań została następnie potwierdzona w toku dowodu z zeznań słuchanych w charakterze świadków M. L. (1), P. K., M. P. (2), M. P. (1), M. W. (1), P. M. i K. G..

Dokonując oceny waloru dowodowego z zeznań w/w świadków Sąd uwzględnił nie tylko okoliczność, iż ich zeznania wzajemnie ze sobą korespondowały ale również, że znajdowały potwierdzenie w zgromadzonej w aktach sprawy dokumentacji. Nadto Sąd uwzględnił w tym zakresie okoliczność, że wskazani świadkowie M. L. (1), M. P. (2), M. P. (1), M. W. (1), P. M. i K. G. byli osobami współpracującymi z powodem w związku z czym mieli niewątpliwie wiedzę o sposobie wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych, podejścia do wykonywania tych obowiązków i relacji powoda z współpracownikami w tym zwłaszcza

w zakresie przestrzegania zasad współzycia społecznego. Co istotniejsze świadek M. L. (2) jako przełożona powoda nie tylko oceniała i kontrolowała pracę powoda ale

i otrzymywała zastrzeżenia do pracy powoda. Z kolei świadek M. P. (2) przejęła prowadzenie spraw powoda, po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, w związku

z czym miała możliwość zapoznania się z sposobem wykonywania przez powoda obowiązków a w konsekwencji dysponowała także niewątpliwie pełną wiedzą w zakresie prawidłowości i nieprawidłowości wykonywanych przez powoda obowiązków. Wprawdzie świadek P. K. nie współpracował z powodem jednak podał on, że wiedzę o sposobie wykonywania pracy przez powoda a w związku z tym i o przyczynach wypowiedzenia powodowi umowy o pracę ma od przełożonej powoda M. L. (1), zaznaczając jednocześnie, że jest to wiedza ogólna.

Dokonując ustaleń stanu faktycznego Sąd oparł się również na zeznaniach świadka P. N. (2), który precyzyjnie wyjaśnił przyczyny i okoliczności weryfikacji sposobu wpisywania powodowi do obsługi kolejnych spraw.

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd oparł się także na zeznaniach świadka M. M. (2) i na przesłuchaniu powoda, przy czym Sąd dał wiarę ich zeznaniom jedynie w zakresie w jakim ich zeznania znajdowały potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Sąd zważył w tym zakresie, iż wprawdzie świadek M. M. (2) podała, że jej współpraca z powodem układała się dobrze jednak powyższe nie oznacza, aby w przypadku powoda nie dochodziło do sytuacji nieprawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych w tym w zakresie organizacji pracy, zaangażowania w wykonywane czynności, dokładności, terminowości czy też współpracy

z innymi pracownikami. Sąd zważył w tym zakresie, iż także ocena pracy powoda za okres

I półrocza 2015 roku, obejmujący okres od dnia 2 stycznia 2015r. do dnia 1 lipca 2015r., była oceną dobrą – co zresztą skutkowało przyznaniem powodowi premii na poziomie 601 zł za kompetencje i zadania, a mimo to w jej treści przełożona powoda zaznaczyła istotne zastrzeżenia do pracy powoda wskazując, iż w przypadku powoda konieczna jest poprawa sposobu planowania zadań i ich równoległe koordynowanie a także, że powód musi brać odpowiedzialność za powierzone mu zadania. Co istotniejsze także w wystawionej powodowi za okres II półrocza 2014 roku ocenie bezpośrednia przełożona powoda zaznaczyła, że powód powinien popracować nad skrupulatnością i dokładnością w wykonywanych zadaniach, gdyż popełniane zbyt często drobne błędy mocno rzutują na ogólną ocenę jego pracy

i kompetencji a także podkreśliła, że konieczna jest, w przypadku powoda, większa powściągliwość przy wyrażaniu emocji zwłaszcza na forum, a także większe zaangażowanie w pracę.

Postanowieniem z dnia 26 kwietnia 2016r. Sąd oddalił wniosek dowodowy powoda o dopuszczenie dowodu z nagrania rozmowy pomiędzy nim a M. L. (1) uwzględniając w tym zakresie fakt, że nagranie to pozyskane zostało w sposób nieuprawniony przez powoda, gdyż powód nie informował M. L. (1) o nagrywaniu rozmowy. Nadto okoliczności mające być wykazane za pomocą w/w dowodu mogły być wykazane poprzez inne środki dowodowe w tym poprzez dowód z zeznań świadka M. L. (1) i przesłuchania powoda.

W niniejszej sprawie - co istotne - niemal wszyscy powołani w sprawie świadkowie zeznali, że w przypadku powoda miały miejsce sytuacje nienależytego i nieterminowego wykonywania obowiązków służbowych oraz, że miały miejsce sytuacje nieprawidłowej współpracy powoda z współpracownikami.

Jak wynika bowiem z przeprowadzonych ustaleń faktycznych powód nie stosował się do obowiązujących u strony pozwanej zasad przekazywania korespondencji do wysyłki, do Zespołu (...), co utrudniało pracę pracowników tego zespołu, którzy musieli podejmować dodatkowe czynności wyjaśniające celem przygotowania wysyłki.

W szczególności miały miejsce sytuacje składania przez powoda pism przeznaczonych do wysyłki bieżącej w kuwecie zawierającej pozwu. Zdarzało się także, że powód składał pisma z terminem do wysyłki na dany dzień generowane na nieobecnego radcę prawnego nie oznaczając przy tym czy pismo może czekać do momentu obecności danego radcy prawnego a także składał pisma do wysyłki po wyznaczonej godzinie przyjmowania przesyłek.

Co istotniejsze miały miejsce sytuacje nieprawidłowego i nieterminowego wykonywania przez powoda powierzonych mu czynności w tym m.in. w zakresie udzielania informacji na kierowane do niego pytania, weryfikacji przydzielonych mu spraw (N.), składania oświadczeń w zakresie cofnięcia pozwu czy też uzupełniania braków formalnych pozwów kierowanych do rozpoznania w (...). Sąd zważył przy tym, w tym ostatnim przypadku, że wprawdzie niewątpliwie wykonywanie przez powoda czynności w zakresie uzupełniania braków formalnych pozwu w (...) wymagało konieczności zabezpieczenia dostępu do systemu teleinformatycznego sądu, obsługującego postępowanie upominawcze

w związku z czym – co oczywiste – w przypadku nie działania systemu – wykonanie powyższych czynności nie było możliwe jednak nie może budzić wątpliwości, że bieżące wykonywanie czynności w powyższym zakresie, tj. niezwłocznie po otrzymaniu wezwania do uzupełnienia braków formalnych pozwu mogło doprowadzić do terminowego złożenia pisma uzupełniającego braki bez narażania strony pozwanej na konsekwencje zwrotu pozwu. Okoliczność ta ma tym donioślejsze znaczenie, iż jak wynika z poczynionych ustaleń z uwagi na wiedzę o tym, że mogą wystąpić przerwy techniczne pracownicy strony pozwanej starali się uzupełniać braki formalne pozwów niezwłocznie po otrzymaniu wezwania, nie czekając do ostatniego dnia określonego terminu. Z kolei w przypadku powoda miały miejsce sytuacje nieuzupełniania braków formalnych pozwów kierowanych do rozpoznania w (...) z uwagi na fakt, że powód często wykonywał dane czynności w ostatnim dniu wyznaczonego terminu.

Nieprawidłowości w wykonywaniu przez powoda powierzonych mu obowiązków dotyczyły także sposobu współpracy powoda z innymi pracownikami zatrudnionymi u strony pozwanej w zakresie spraw prowadzonych przez powoda, gdyż powodowi często zdarzało się wykonywać czynności bez współpracy z innymi pracownikami pozwanej.

Z przeprowadzonych ustaleń faktycznych wynika dalej, że miały także miejsce sytuacje, gdy powód odpowiadając na zadane mu pytania odpowiadał zdawkowo, w sposób niepełny co budziło zastrzeżenia współpracowników. Co istotniejsze jak wynika z zeznań świadka M. L. (1) niektórzy współpracownicy skarżyli się jej, iż powód bardzo niechętnie udziela informacji na zadawane mu pytania a jego odpowiedzi są na „pograniczu arogancji.”

Tym samym nie budzi wątpliwości, iż powód nieprawidłowo wykonywał powierzone mu obowiązki jak również, że swoim zachowaniem (zwłaszcza w zakresie sposobu współpracy z niektórymi współpracownikami i komunikowania z nimi) naruszał zasady współżycia społecznego.

Wprawdzie z przeprowadzonych ustaleń faktycznych wynika, że w lipcu 2015 roku doszło do przydzielenia powodowi dodatkowych spraw do obsługi jak również, że na skutek błędu w przydzielaniu spraw powód przez kilkanaście dni otrzymywał więcej spraw niż było to ustalone niemniej jednak powód nie wykazał, aby okoliczność ta uniemożliwiła mu prawidłowe wykonywanie obowiązków i to tym bardziej, że na chwilę dokonania czynności weryfikacji przez P. N. (2), P. N. (2) ustalił, że powód miał przydzielonych tyle samo spraw co pozostali pracownicy zespołu.

Dokonując oceny zasadności żądania pozwu podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż podstawę prawną roszczenia powoda stanowi treść przepisu art. 44 k.p. zgodnie, z którym: „Pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy” oraz treść art. art. 45 § 1 k.p., statuującego, że „W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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”.

Mając na uwadze zasady wynikające bezpośrednio z kodeksu pracy, zważyć należy, że wypowiedzenie umowy o pracę spełniać musi szereg wymogów formalnych, w tym głównie dotyczących jego treści. Jak wynika bowiem z treści art. 30 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zgodnie przy tym z ugruntowanym stanowiskiem judykatury, niewykonanie tego obowiązku stanowi naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. ( wyr. SN z 19.05.1997 r., I PKN 173/97, OSN 1998/8/243; por. też wyr. z 15.04.1999 r., I PKN 9/99, OSN 2000/12/464). Ponadto przyczyna wypowiedzenia powinna być rzeczywista i konkretna, gdyż naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma również miejsce w przypadku, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika.

Co istotne wymóg wskazania konkretnej przyczyny w żadnej mierze nie oznacza, że pracodawca ma obowiązek szczegółowego opisu faktów i zdarzeń, które stały się podstawą decyzji pracodawcy, a stopień konkretności powinien być adekwatny do rodzaju wykonywanej pracy przez pracownika i zajmowanego przez niego stanowiska.

Dodatkowo przyczyna musi być rzeczywista, a nie pozorna, bowiem podanie przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej, nieistniejącej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie.

Podkreślenia nadto wymaga okoliczność, iż z punktu widzenia obrony praw pracowniczych podanie przyczyny jest niezwykle istotne, gdyż niewątpliwie ułatwia pracownikowi podjęcie decyzji co do zasadności wniesienia odwołania się do sądu. Postępowanie dowodowe przed sądem, w zakresie zasadności wypowiedzenia lub istnienia przyczyny rozwiązania bez wypowiedzenia, w zasadzie ogranicza się wyłącznie do tego, że pracodawca jest obowiązany wykazać istnienie właśnie tej przyczyny, którą podał pracownikowi. Ponadto z uwagi na okoliczność, iż kodeks pracy nie zawiera enumeratywnie wymienionych przyczyn, które uzasadniałyby wypowiedzenie umowy o pracę, Sąd zobowiązany jest zbadać zasadność wypowiedzenia stosując oceny pozaustawowe, które są niewątpliwie indywidualne dla każdego przypadku.

W obrębie przyczyn stanowiących podstawę wypowiedzenia umowy o pracę, zachodzących po stronie pracownika, należy w szczególności wyróżnić naruszenie przez pracownika obowiązków na zajmowanym stanowisku pracy, co w ocenie Sądu stanowi logiczną konsekwencję zasady swobody doboru przez pracodawcę pracowników. Zgodnie bowiem z powszechnie akceptowanym stanowiskiem doktryny i judykatury nie można wymagać od pracodawcy, aby zatrudniał pracownika przez nieograniczony żadnym terminem czas na określonym stanowisku pracy, jeżeli obowiązkom związanym z tym stanowiskiem pracownik nie chce bądź nie może podołać, choćby znajdował się on

w trudnej sytuacji osobistej lub rodzinnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02 września 1998r., I PKN 271/98, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 grudnia 1982r., I PRN 140/82).

Mając na uwadze powyższe rozważania zważyć należy, że złożone powodowi w dniu 1 października 2015r. wypowiedzenie było prawidłowe pod względem formalnym, bowiem złożone zostało na piśmie (art. 30 § 3 k.p.), zawierało wskazanie przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) oraz zawierało pouczenie o przysługującym prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.)

Przyczyna wypowiedzenia została przy tym oznaczona precyzyjnie i skonkretyzowana w załączniku do treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Wprawdzie w dniu 4 września 2015r. powód został wezwany przez M. L. (1) na rozmowę, w której uczestniczył także P. K., a w trakcie której został poinformowany o tym, że została podjęta decyzją o rozwiązaniu z nim umowy o pracę niemniej jednak nie sposób uznać, aby w tym dniu doszło do skutecznego złożenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, tym bardziej, iż w kolejnych dniach powód nadal wykonywał zleconą mu przez przełożoną pracę.

Co istotniejsze, w ocenie Sądu, dokonane wypowiedzenie było przy tym uzasadnione, zaś wskazane przyczyny konkretne i rzeczywiste.

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało bowiem, jak zaznaczono powyżej, prawdziwość przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

W tym zakresie podkreślenia wymaga okoliczność, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. W związku z tym już sam brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu przez pracownika obowiązków uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę co stanowi logiczną konsekwencję zasady swobody doboru przez pracodawcę pracowników. Skoro bowiem pracownik nie spełnia wymagań pracodawcy co do sposobu realizacji obowiązków służbowych to kodeks pracy uprawnia pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem. Nadto nie budzi wątpliwości, że naruszenie przez pracownika obowiązków pracowniczych uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę może dotyczyć sytuacji jednorazowej jak i trwającej dłużej sytuacji wielokrotnego, powtarzalnego, nieprawidłowego zachowania pracownika, które stanowi pewien ciąg sytuacji naruszania wykonywania obowiązków przez pracownika czy też naruszania przez niego zasad współżycia społecznego.

Uwzględniając powyższe okoliczności Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku i powództwo oddalił.

Orzeczenie o kosztach postępowania zawarte w punkcie II wyroku Sąd oparł na treści art. 98 k.p.c. uwzględniając dalej fakt, że powództwo zostało oddalone w całości, zaś na koszty poniesione przez pozwaną złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika w stawce 180 zł.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania zawarte w punkcie III wyroku znajduje oparcie w art. 108 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594). W toku postępowania powód był zwolniony od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy. Żądanie pozwu podlegało w całości oddaleniu, w związku z czym nie budzi wątpliwości, iż powód jest stroną, która - w rozumieniu art. 98 k.p.c. - proces przegrała, co winno uzasadniać obciążenie go kosztami postępowania w zakresie opłaty sądowej. Z dyspozycji art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wynika jednak, iż nie istnieją podstawy do obciążenia kosztami strony, zwolnionej od kosztów postępowania, która proces przegrała.

W związku z powyższym Sąd orzekł jak w punkcie III wyroku.