

Sygn. akt IV P 214/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 stycznia 2021 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Anna Garncarz

Ławnicy: S. K., A. S.

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 20 stycznia 2021 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa: **S. W.**

przeciwko: **(...) Sp. z o.o. w Ś.**

o przywrócenie do pracy

I. **oddala powództwo;**

II. **zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 197 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania.**

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 23 lipca 2019 r. (data wpływu do tut. Sądu) powód S. W. wniósł o uznanie za bezskuteczne oświadczenia pozwanego pracodawcy firmy (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ś. z dnia 28 czerwca 2019 r. o rozwiązaniu umowy o pracę oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje powództwo powód podniósł, iż był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę, w ostatnim okresie na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora (...). W ocenie powoda był on pracownikiem sumiennym. Mimo ciągłego zwiększania zakresu jego zadań związanego z rozszerzaniem zakresu działalności przedsiębiorstwa pozwanego, powód pieczołowicie i dokładnie wykonywał swe obowiązki. Powód zwrócił uwagę na to, iż pozwany nigdy nie zgłaszał zastrzeżeń do jego pracy i nigdy nie został ukarany przez pracodawcę karami porządkowymi. Zdaniem powoda sposób rozwiązania z nim umowy o pracę był bezzasadny, ponieważ przyczyny podane w wypowiedzeniu były nieprawdziwe. Powód zaznaczył, że pozwany nie sprecyzował ani okresu, w jakim upatrywał rzekomego pogorszenia wyników ekonomicznych czy produkcyjnych, ani stopnia, ani też kryterium, na podstawie którego wysunął taką tezę. Oddział w O. nie odbiegał swoimi wynikami od podobnych oddziałów firmy powoda umiejscowionych w O., K., W. czy Ś.. W ocenie powoda nieprawdziwe były także przyczyny wypowiedzenia dotyczące braku umiejętności zarządzania podległym personelem. Oprócz tego powód podkreślił, że nieznanne mu były jakiegokolwiek podstawy do przyjęcia, że jego zachowanie mogło osłabić zaufanie pracodawcy do niego. Pozwany ani

ustnie ani pisemnie nigdy nie informował go o jakichkolwiek uchybieniach w pracy, które mogłyby zagrozić interesom pracodawcy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) sp. z o.o. w Ś. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana wskazała, że w ocenie całego okresu zatrudnienia powoda u pozwanego wykazywał on inne zaangażowanie w realizację obowiązków na stanowisku dyrektora aniżeli przedstawione przez powoda. W czasie zatrudnienia na czas nieokreślony powód jako dyrektor (...) O. nie kontrolował i nie nadzorował w sposób właściwy procesów produkcyjnych polegających na planowaniu produkcji, nadzorze nad procesami czyszczenia i zaprawiania nasion, kontroli jakości produkcji, optymalizacji czasu pracy i wydajności maszyn. To technolog zakładu M. I. w całości zarządzał i interesował się całym procesem produkcyjnym i wykonywał nałożone na powoda obowiązki nadzorcze, planował produkcję przerobu i skupu nasion. Poza tym, wszelkie ustalenia transferów produktów między magazynami wszystkich zakładów spółki były ustalane z M. I., a nie z powodem jako dyrektorem, do którego obowiązków należały te czynności. Nie można było mówić o prawidłowym zarządzaniu zakładem i procesami produkcyjnymi, skoro przypisane dyrektorowi zakładu obowiązki wykonywał pracownik – technolog zakładu. Strona pozwana zwróciła uwagę na fakt, iż istota dobrego zarządzania podległym personelem nie sprowadzała się wyłącznie do składania wniosków do zarządu spółki o przyznanie nagród, wniosków o ukaranie pracownika czy wręczania wypowiedzeń, ale przede wszystkim na współpracy, dobrych relacjach z pracownikami, których w przypadku powoda nie było. Ponadto, pozwana zaznaczyła, że powód zachowywał się nieodpowiedzialnie, będąc w pracy zajmował się gołębnikiem, który samowolnie zorganizował na terenie zakładu, zamykał się w pokoju, spał, w sposób niegrzeczny i obraźliwy zwracał się do podległych mu pracowników, będąc zwolnionym z obowiązku świadczenia pracy przebywał w sposób nieuprawniony na terenie zakładu. Odnosząc się z kolei do pogorszenia wyników ekonomicznych pozwana wskazała, że zakład (...) w O. był dużym zakładem w porównaniu do innych oddziałów, a przerób w tonach za rok 2019 był najniższy, jak również wypracowany zysk brutto odbiegał znacznie od pozostałych poza oddziałem w W., który był najmniejszy.

Na rozprawie w dniu 4 lutego 2020 r. pełnomocnik powoda oświadczył, że powód wnosi o przywrócenie do pracy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Strona pozwana (...) sp. z o.o. w Ś. została wpisana do KRS w dniu 9 października 2001 r. Organem uprawnionym do jej reprezentacji był zarząd. Przedmiotem działalności pozwanej była:

- 46, 21, Z, sprzedaż hurtowa zboża, nieprzetworzonego tytoniu, nasion i pasz dla zwierząt,
- 01, 30, Z, rozmnażanie roślin,
- 01, 61, Z, działalność usługowa wspomagająca produkcję roślinną,
- 01, 63, Z, działalność usługowa następująca po zbiorach,
- 01, 64, Z, obróbka nasion dla celów rozmnażania roślin,
- 46, 22, Z, sprzedaż hurtowa kwiatów i roślin,
- 46, 75, Z, sprzedaż hurtowa wyrobów chemicznych,
- 47, 19, Z, pozostała sprzedaż detaliczna prowadzona w niewyspecjalizowanych sklepach,
- 47, 76, Z, sprzedaż detaliczna kwiatów, roślin, nasion, nawozów, żywych zwierząt domowych, karmy dla zwierząt domowych prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach,

- 49, 41, Z, transport drogowy towarów.

Dowód: - informacja odpowiadająca odpisowi aktualnemu z rejestru przedsiębiorców, stan na dzień 13.09.2019 r., k. 39 – 46.

Powód ukończył studia wyższe magisterskie na Wydziale Rolniczym Akademii Rolniczej we W..

Dowód: - dyplom w aktach osobowych powoda.

W dniu 1 lipca 2004 r. powód zawarł ze stroną pozwaną umowę o pracę na okres próbny do dnia 30 września 2004 r., na podstawie której powód został zatrudniony na stanowisku kierownika (...) O. w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 2.600,00 zł. Następnie strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony w dniu 1 października 2004 r.

Dowód: - umowa o pracę na okres próbny z dn. 01.07.2004 r. w aktach osobowych powoda.

- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 01.10.2004 r. w aktach osobowych powoda.

Prezes zarządu poinformował powoda, że podczas lustracji plantacji w dniu 12 lipca 2010 r. stwierdzono brak dokładnej selekcji negatywnej w zbożach ozimych w stopniu zbioru (...), brak nadzoru i fachowej instrukcji przy wysiewie wyki siewnej S. w stopniu zbioru (...), produkcja rzepaku jarego bez ochrony herbicydowej zakrawała na kpinę z nasiennictwa, a postawienie tabliczki w chwastach, a nie w rzepaku narażało dobre imię firmy. Powoda zobowiązano do kontroli podległych plantacji.

Dowód: - pismo z dn. 13.07.2010 r. w aktach osobowych powoda.

Z dniem 1 lutego 2008 r. zmieniono powodowi warunki umowy o pracę, w ten sposób, że rodzajem wykonywanej pracy był dyrektor (...) w (...) O.. Wymiar czasu pracy określono jako pełen etat. Wynagrodzenie składało się z płacy zasadniczej w wysokości 4.250,00 zł. Pozostałe warunki umowy o pracę pozostały bez zmian. Następnie zmieniono powodowi wysokość wynagrodzenia na kwotę 4.550,00 zł, 4.740,00 zł, 5.120,00 zł, 5.323,00 zł, 5.440,00 zł, 5.650,00 zł, 5.800,00 zł, 6.015,00 zł, 6.200,00 zł, 6.500,00 zł, 6.700,00 zł, 6.800,00 zł.

Dowód: - zmiana warunków umowy o pracę z dn. 01.02.2008 r. w aktach osobowych powoda,

- zmiana warunków umowy o pracę z dn. 01.03.2008 r. w aktach osobowych powoda,

- zmiana warunków umowy o pracę z dn. 01.10.2008 r. w aktach osobowych powoda,

- zmiana warunków umowy o pracę z dn. 01.07.2009 r. w aktach osobowych powoda,

- zmiana warunków umowy o pracę z dn. 01.04.2010 r. w aktach osobowych powoda,

- zmiana warunków umowy o pracę z dn. 01.04.2011 r. w aktach osobowych powoda,

- zmiana warunków umowy o pracę z dn. 01.04.2012 r. w aktach osobowych powoda,

- zmiana warunków umowy o pracę z dn. 01.04.2013 r. w aktach osobowych powoda,

- zmiana warunków umowy o pracę z dn. 01.04.2014 r. w aktach osobowych powoda,

- zmiana warunków umowy o pracę z dn. 01.11.2014 r. w aktach osobowych powoda,

- zmiana warunków umowy o pracę z dn. 01.04.2015 r. w aktach osobowych powoda,

- zmiana warunków umowy o pracę z dn. 01.04.2018 r. w aktach osobowych powoda,

- zmiana warunków umowy o pracę z dn. 01.05.2019 r. w aktach osobowych powoda.

Powód na stanowisku dyrektora (...) w O. podlegał służbowo bezpośrednio zarządowi C. N. sp. z o.o. w Ś.. Organizował i nadzorował działalność gospodarczą zakładu zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi oraz słusznym interesem spółki odpowiadając jednoosobowo za całokształt zakładu. Do szczegółowego zakresu czynności powoda należało: realizacja planowych zadań (...) dotyczących produkcji i sprzedaży materiału siewnego poprzez zarządzanie, koordynowanie i nadzorowanie pracy podległych pracowników; nadzór i kontrola gospodarki środkami trwałymi, materiałami oraz innymi środkami pozostającymi w dyspozycji zakładu; podejmowanie wszelkich możliwych działań zmierzających do poprawy organizacji pracy; wdrożenie postępu technicznego w celu uzyskania jak najlepszych wyników działalności gospodarczej; kontrola pracy podległych pracowników, a w szczególności: nadzór realizacji planów kontraktacji, nadzór poprzez podległą służbę terminowości i prawidłowości wykonywania prac agrotechnicznych na plantacjach nasiennych, nadzór przerobu i ekspedycji nasion zgodnie z dyspozycjami Działu Marketingu, kontrola pracy punktów dystrybucyjnych działających/współpracujących z (...) na obszarze działania zakładu, kontrola prawidłowości prowadzenia i obiegu dokumentacji zakładu i jej terminowego wpływu do funkcjonujących komórek organizacyjnych spółki, kontrola prawidłowości zabezpieczenia mienia zakładu, a szczególnie powierzchni magazynowych, czyszczalni, pomieszczeń biurowych, sprawowanie nadzoru nad prawidłową eksploatacją i konserwacją maszyn i urządzeń, kontrolowanie przestrzegania dyscypliny pracy oraz wykorzystania czasu pracy przez podległych pracowników, wnioskowanie o udzielenie nagrody, awansu bądź kary regulaminowej podległych pracowników (...) do prezesa zarządu; sprawowanie nadzoru nad przestrzeganiem przez podległych pracowników przepisów i zasad bhp i p.poż.; reprezentowanie zakładu wobec objętych swoją działalnością powiatów: W. drogą E 261 a 94, O., T., M. do drogi (...) na wschód, N., K.-gminy – P., O., B., P., G. wzdłuż drogi nr (...); sporządzanie sprawozdań i informacji z przebiegu realizacji zadań gospodarczych podległej sobie jednostki; kontrola utrzymania porządku na terenie podległego zakładu; uczestniczenie w przygotowaniu materiałów na zgromadzenie wspólników potrzebne do funkcjonowania (...); kontrola należności zakładu oraz składanie kwartalnego sprawozdania zarządowi spółki; wykonywanie innych czynności związanych z kierowanym zakładem, a zlecone mu przez zarząd i prokurenta. Do uprawnień powoda z kolei należało przygotowywanie umowy na usługowe czyszczenie i suszenie nasion, kontraktacyjne, zatwierdzanie protokołów przerobu materiału siewnego, zlecenie przeprowadzania napraw maszyn i urządzeń oraz środków transportu, wnioskowanie w sprawach zatrudnienia, zaszeregowania oraz udzielania nagród i kar porządkowych do prezesa zarządu (...) sp. z o.o. w Ś..

Dowód: - zakres czynności powoda w aktach osobowych powoda.

A. S. złożyła pismo do prezesa (...) sp. z o.o., w którym wskazała, że w wyniku przeprowadzonych regulacji płac otrzymała zwiększenie jej wynagrodzenia zasadniczego o kwotę 100,00 zł brutto, podczas gdy prezes zarządu zaproponował, by kierownicy poszczególnych jednostek mieli do dyspozycji 300,00 zł brutto przypadającej na pracownika i byli odpowiedzialni za jej rozdzielenie wśród swoich pracowników według uznania za osiągnięte wyniki w pracy, zaangażowanie i dyspozycyjność. Zaistniały fakt pozwalał przypuszczać, że w uznaniu powoda osiągnięte przez A. S. wyniki pracy, zaangażowanie i dyspozycyjność zostały ocenione jako niewystarczające, a wręcz bardzo słabe. Wskazała ona również, że od wielu miesięcy była celem konsekwentnych i bezkompromisowych szykan kierowanych przez powoda. Proces nękania w ocenie A. S. trwał już co najmniej 8 miesięcy. Były to zdarzenia naruszające integralność psychiczną i fizyczną. Podkreśliła ona również, że sytuacja uległa pogorszeniu od momentu mianowania powoda na stanowisko dyrektora (...) O.. A. S. zwróciła się z prośbą o informację, jakimi przesłankami kierował się dyrektor po raz kolejny obniżając jej kwotę przyznaną na podwyżki wynagrodzenia zasadniczego oraz czy były zgłaszane w sposób pisemny jakiegokolwiek uwagi co do jakości oraz zaangażowania w pracy.

W odpowiedzi na powyższe pismo powód wskazał, iż dysponował swobodą co do podziału kwoty podwyżki na każdego pracownika i kierował się wynikami w pracy, zaangażowaniem i dyspozycyjnością. Potrzeby finansowe A. S. nie mogły wpływać na jego decyzje w sprawie podwyżek i jako kierownik – dyrektor musiał pozostać obiektywny i uczciwy wobec pozostałej załogi. Powód zwrócił uwagę na to, że ww. pracownica nie przyszła z nim porozmawiać o podwyżce. Poza

tym, powód nie zgłaszał żadnych uwag co do osoby A. S.. Powód wielokrotnie udzielał jej pomocy przy dzieciach, wysyłał samochód firmowy do przedszkola.

Pomimo dwukrotnej rozmowy z A. S. nie zdecydowała się ona na zwrócenie się do Komisji Pojednawczej w celu rozpoczęcia procedury.

Dowód: - pismo z dn. 25.03.2008 r. w aktach osobowych powoda,

- pismo z dn. 02.04.2008 r. w aktach osobowych powoda.

- pismo z dn. 09.06.2008 r. w aktach osobowych powoda.

Powód wnioskował o udzielenie kary nagany z wpisem do akt osobowych dla K. W., gdyż w dniu 15 kwietnia 2008 r. jako nieuprawniona otrzymała ona pocztę, którą powinien otrzymać dyrektor (...) O. i następnie roznosiła ją wśród pracowników. Poczta dotyczyła wysokości otrzymanych przez pracowników wynagrodzeń za styczeń, luty i marzec 2008 r. oraz wysokości odprowadzanych składek emerytalnych.

W uwagach do powyższego pisma specjalista ds. osobowych i bhp wskazał, że koperta nie była zaadresowana do dyrektora i sekretarka w dobrej wierze rozniosła druki (...) dla poszczególnych pracowników i nie ujawniła wynagrodzeń pracownikom osobom nieuprawnionym. Nie otrzymała ona wcześniej informacji jak ma postąpić z ww. drukami.

Dowód: - pismo z dn. 16.04.2008 r. w aktach osobowych powoda,

- uwagi do wniosku dyrektora w aktach osobowych powoda.

Do zastępowania powoda w pełnieniu obowiązków dyrektora (...) w O. w czasie jego nieobecności upoważniono M. I..

Dowód: - upoważnienie z dn. 19.06.2013 r. w aktach osobowych powoda.

Powodowi udzielono akredytacji do dokonywania oceny polowej materiału siewnego na plantacjach nasiennych roślin zbożowych kategorii kwalifikowanych, włączając plantacje nasienne oceniane zgodnie z systemem nasiennym (...) dla roślin zbożowych należących do pracodawcy i nadano numer identyfikacyjny 02/048.

Dowód: - decyzja z dn. 08.07.2016 r. w aktach osobowych powoda.

Na J. W. została w dniu 5 marca 2018 r. nałożona kara nagany z powodu niezachowania ustalonego porządku polegającego na opuszczeniu stanowiska pracy w dniu 2 marca 2018 r. o godzinie 14:50 i udanie się do szatni, podczas gdy zgodnie z regulaminem pracy stanowisko powinien opuścić o godzinie 15:00.

Powód wystąpił z wnioskiem o udzielenie kary porządkowej nagany dla J. W., pracownika magazynu i czyszczalni z uwagi na rażące naruszenie obowiązków pracowniczych, ustalonego porządku i dyscypliny pracy w postaci niewykonywania poleceń przełożonego. J. W. otrzymał polecenie, aby stawiał się do pracy w poniedziałek 5 marca 2018 r. na godzinę 8:00 i pracował do godziny 16:00, jednakże stanowczo odmówił przyścia do pracy we ww. godzinach. W dniu 5 marca 2018 r. stawiał się do pracy na godzinę 7:00 i pracował do 15:00.

Dowód: - zawiadomienie o nałożeniu kary porządkowej z dn. 05.03.2018 r., k. 14,

- wniosek z dn. 06.03.2018 r., k. 13.

Gdy przyznawano podwyżkę, informacja pochodziła od powoda, a gdy zabierano pieniądze, to taką decyzję otrzymywali pracownicy od prezesa.

Dowód: - zeznania świadka K. G., k. 82.

D. G. pracujący na stanowisku magazyniera i pracownika magazynu i czyszczalni wystąpił z wnioskiem o podwyżkę wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę.

Dowód: - pismo z dn. 21.03.2019 r., k. 16.

P. K. pracujący na stanowisku pracownika magazynu i czyszczalni wystąpił z wnioskiem o podwyżkę wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę.

Dowód: - pismo z dn. 21.03.2019 r., k. 17.

Powód negocjował podwyżki dla pracowników.

Dowód: - zeznania świadka P. C., k. 80,

- zeznania świadka K. G., k. 82.

Odnosząc się do wniosków D. G. i P. K. o podwyżkę wynagrodzenia powód wskazał, że trudna sytuacja na rynku ośmielała pracowników do wnioskowania o podniesienie wynagrodzenia. Powód zaznaczył, że niezadowolenie ww. pracowników było okazywane w bezpośrednich rozmowach oraz dość częstymi zwolnieniami lekarskimi. W ocenie powoda nowoprzyjęty pracownik stał się wygodnym argumentem do uzyskania większych zarobków dla tych pracowników.

Dowód: - pismo z dn. 21.03.2019 r., k. 19.

P. K. wypowiedział umowę o pracę zawartą w dniu 11 lipca 2016 r. z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Dowód: - wypowiedzenie umowy o pracę z dn. 25.04.2019 r., k. 20.

D. G. wypowiedział umowę o pracę zawartą w dniu 1 stycznia 2016 r. z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Dowód: - wypowiedzenie umowy o pracę z dn. 25.04.2019 r., k. 21.

Powód został upoważniony do przeprowadzenia kontroli prawidłowości wykorzystywania przez ubezpieczonych zwolnień lekarskich od pracy.

Dowód: - upoważnienie z dn. 21.05.2019 r., k. 11.

Z dniem 26 listopada 2018 r. wypowiedziano J. W. umowę o pracę zawartą w dniu 28 lipca 1999 r. z okresem wypowiedzenia wynoszącym 3 miesiące z powodu niewłaściwego zachowania pracownika w stosunku do współpracowników, niewykonywanie poleceń przełożonego oraz nieprzestrzeganie zasad regulaminu pracy.

Dowód: - rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dn. 26.11.2018 r., k. 15.

Większość decyzji, gdy powód był kierownikiem podejmował M. I.. Kierownik tylko podpisywał porozumienia.

Dowód: - zeznania świadka M. I., k. 82.

Powód miał na zakładzie gołębnik, jeździł do niego w godzinach pracy. Powstał on jeszcze za czasów poprzedniego prezesa. Miał on zostać przeniesiony. Powód porzucił gołębie bez jedzenia i picia. Wszystko było brudne. G. żywiły się ziarnem znajdującym się na przewożonych workach.

Dowód: - zeznania świadka P. C., k. 81,

- zeznania świadka K. G., k. 81,

- zeznania świadka M. I., k. 82.

- zeznania świadka B. M., k. 83.

Zdarzało się, że powód w godzinach pracy wyjeżdżał poza zakład pracy, aby budować altankę, jeździł na obiady do swojej mamy.

Dowód: - zeznania świadka B. M., k. 83.

K. G. miał ule na terenie zakładu. Zajmował się nimi już od około 10 lat. Nikt nie prosił go, aby je usunął i nikt nie miał uwag do tego. Gdy zajmował się on ulami, to wówczas wpisywał się i miał wypracowane nadgodziny.

Dowód: - zeznania świadka K. G., k. 81

Powód podpisywał umowy z kontrahentami. Reklamacjami – jeśli musiał – zajmował się również powód, a jeśli nie on, to zlecał tę czynność komuś innemu. Samym sprowadzaniem maszyn zajmował się powód.

Dowód: - zeznania świadka K. G., k. 81.

Jeżeli nasiona były I jakości, to wówczas były one przyjmowane i nie było problemu. Nasiona czyścili pracownicy magazynu. Powód rzadko podejmował decyzje na tym polu. Na podstawie wyników z laboratorium należało podjąć decyzję, co z nasionami dalej trzeba zrobić. Decyzje te podejmował technolog. Nasiona po wykiełkowaniu były zaprawiane. Technolog czuwał nad ustawieniem maszyn. Z zaprawionych nasion pobierano próbę. K. G. wielokrotnie zgłaszał dyrektorowi, że brakowało nasion do zaprawiania. Powód wielokrotnie kazał mu wówczas rozmawiać z kimś innym, np. M. I.. Przy kontroli jakości również pobierano próby. Trzy osoby były odpowiedzialne za to zadanie.

Dowód: - zeznania świadka K. G., k. 81 – 82.

Planowanie odbywało się w Ś.. Plany kontraktacji były ustalane przez prezesa. Za czyszczenie nasion odpowiadał M. I..

Dowód: - zeznania świadka M. I., k. 82.

Powód w bardzo małym zakresie przykładał się do wykonywania swoich obowiązków pracowniczych. Zajmował się swoimi sprawami, gdzieś wyjeżdżał.

Dowód: - zeznania świadka K. G., k. 81.

Większość spraw uzgadniano ustnie. Bywały sytuacje, kiedy powoda ponosiły nerwy i odnosił się niewłaściwie do innych pracowników.

Dowód: - zeznania świadka M. I., k. 82.

Transfery były uzgadniane, częścią zajmował się M. I., a częścią powód, w zależności kogo to dotyczyło. Niektóre decyzje M. I. podejmował za powoda, w szczególności te trudniejsze, zawierające pewne ryzyko. Powód wsiadał w samochód, odjeżdżał i wracał, gdy decyzja już została podjęta. Były to decyzje np. odnośnie przejęcia zboża – podpisanie porozumienia. Większość tych decyzji podejmował M. I., mimo że należało to do kompetencji powoda.

Dowód: - zeznania świadka M. I., k. 82.

Powodowi zdarzało się spać w pracy, nawet do kilku razy w tygodniu. Trwało to 20 – 30 minut. Widzieli to pracownicy i klienci. Raz obudził go kierowca, który pomylił toaletę z biurem. Nikt z pracowników nie budził powoda, czekali oni aż sam się obudzi, ponieważ wpływało to na jego charakter i stawał się niemiły. Gdy pracownicy podejrzewali, że powód śpi, pukali do drzwi i czekali. Powód nigdy nie uskarżał się na zdrowie. Bardzo często zamykał drzwi.

Dowód: - zeznania świadka P. C., k. 80,

- zeznania świadka K. G., k. 81,

- zeznania świadka M. I., k. 82,

- zeznania świadka B. M., k. 83.

Stosunek powoda do pracowników nie był odpowiedni. Powód często poniżał pracowników, mówił, że pracuje z „debilami”. Nieraz zdarzało się, że powód wyrażał się o pracownikach „gówniarze”.

Dowód: - zeznania świadka B. M., k. 82,

- zeznania świadka K. G., k. 82.

Powód często kierował niestosowne komentarze w stosunku do pracownic na tle stosunków damsko – męskich i obrażał je. Pojawiały się niedwuznaczne zaproszenia do jego gabinetu. P. C. usłyszała od powoda, że jeśli chociaż raz nie usiądzie mu na kolanach, to może nie liczyć na premię. Do jednej z pracownic powód powiedział, aby sobie na murze tańczyła. Powód twierdził, że były to żarty. Zwracano powodowi uwagę, iż było to zachowanie niestosowne.

Dowód: - zeznania świadka P. C., k. 80,

- zeznania świadka K. G., k. 81,

- zeznania świadka M. I., k. 82,

- zeznania świadka B. M., k. 83.

Powód naśmiewał się z B. M., że ta wychowywała 4 dzieci, chodziła do opieki społecznej po pieniądze i do Caritasu.

Dowód: - zeznania świadka B. M., k. 83.

Pracownicy u pozwanej stanowili zgraną ekipę i trzymali się razem. Starali się działać we własnym gronie. Często mogło się skończyć tak, że powód mógł utrudnić pracownikom rozwiązanie jakiegoś problemu.

Dowód: - zeznania świadka K. G., k. 81,

- zeznania świadka B. M., k. 83.

Pracownicy nie zgłaszali prezesowi zachowań powoda, ponieważ obawiali się utraty pracy.

B. M. wielokrotnie zgłaszała powodowi, że chciałaby pracować w innych godzinach aniżeli w tych wynikających z umowy o pracę, jednakże nie odniosło to skutku.

Dowód: - zeznania świadka B. M., k. 83.

Powód cały czas atakował panią M. po jej powrocie z urlopu macierzyńskiego. Czula się ona niechciana. Rzadko kiedy klientami firmy byli ojciec i brat p. M..

Dowód: - zeznania świadka P. C., k. 81.

Miała miejsce sytuacja, kiedy to do zakładu pozwanej przyjechał rolnik brudny prosto z pola. Powód rozważał przy nim sprzedaż 30 kg towaru i zwrócił uwagę na to, że był brudny.

Dowód: - zeznania świadka P. C., k. 80.

Zdarzało się czasem, że powód unikał kontaktu.

Dowód: - zeznania świadka M. I., k. 82.

Miała miejsce sytuacja, kiedy to pojawił się nowy kandydat do pracy, powód wyraził się o nim obraźliwie oceniając go wyłącznie na podstawie jego ubioru.

Powód przez ostatnie lata nie podejmował w ogóle prób, aby coś z zakładem zrobić. Nie dbał o to, aby przeprowadzać remonty. Nie było żadnej inicjatywy z jego strony.

Dowód: - zeznania świadka K. G., k. 82.

W czasie, gdy powód był dyrektorem zakład nie osiągał zamierzonych wyników. Powód wymuszał ustępstwa na plantatorach, choć nie miało to wpływu na końcowy wynik finansowy. Wcześniej był drugim zakładem po Ś..

Dowód: - zeznania świadka K. G., k. 81.

Powód codziennie woził baniaczki z wodą, które napełniali stróże.

Dowód: - zeznania świadka P. C., k. 81.

Powód nie przyczyniał się do pomocy pracownikom. Gdy nie wiedzieli oni, co robić, to zwracali się do M. I. albo pana G..

Dowód: - zeznania świadka P. C., k. 80.

M. I. był kierownikiem w (...) w O.. Zarządzał całym procesem technologicznym, mimo że powinien zajmować się tym dyrektor. Sprawował również nadzór nad procesem produkcji. W zakresie jego obowiązków leżała kontrola jakości. Planowanie produkcji, bezpośrednio przyjęcie również było jego zadaniem.

Powód twierdził, że jeździ do kontrahentów. Nie kontrolował ściśle pracy pracowników. Powód nie organizował spotkań motywujących dla pracowników. Zazwyczaj to M. I. zarządzał całym skupem.

Dowód: - zeznania świadka P. C., k. 80 – 81,

- zeznania świadka M. I., k. 82.

Powód zajmował się podpisywaniem umów cenowych. Ceny nie podlegały negocjacjom, gdyż były ustalone odgórnie i narzucone. Był jeden rolnik, który zawsze otrzymywał więcej od wszystkich, znał się on z powodem.

Dowód: - zeznania świadka P. C., k. 81,

- zeznania świadka K. G., k. 81.

K. G. odbywał kontrole pracowników szukając ich w polu.

Dowód: - zeznania świadka K. G., k. 81.

Strona pozwana wypowiedziała umowę o pracę łączącą ją z powodem z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano: brak właściwego zarządzania zakładem i procesami produkcyjnymi, brak umiejętnego zarządzania podległym personelem skutkującym dezorganizacją pracy w spółce (brak codziennej komunikacji z podległymi pracownikami), pogorszenie wyników produkcyjnych w zakładzie w O. oraz niezadowolające wyniki ekonomiczne. Poza tym pozwana wskazała, że dalsze kierowanie przez powoda zakładem nie rokowało poprawy. W świetle podanych przyczyn utraciono do powoda zaufanie. Powoda zwolniono także z obowiązku

świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w okresie od dnia 27 lipca 2019 r. do dnia 30 września 2019 r.

Dowód: - wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z dn. 28.06.2019 r. w aktach osobowych powoda.

Powód dopiero w dniu 29 lipca 2019 r. oddał klucze do zakładu. Stróże wpuścili go wówczas na zakład.

Dowód: - zeznania świadka P. C., k. 81.

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 7.370,33 zł brutto.

Dowód: - wyliczenie z dn. 11.09.2019 r., k. 47.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje.

Powództwo jako bezzasadne podlegało oddaleniu.

W niniejszej sprawie po ostatecznym sprecyzowaniu żądania powód domagał się przywrócenia do pracy u strony pozwanej. Strona pozwana z kolei wносиła o oddalenie powództwa w całości.

Nie ulega wątpliwości, że przedmiotem niniejszego postępowania było po pierwsze zbadanie zwykłego wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca ma w tym przypadku dużą swobodę i jest ograniczony wyłącznie koniecznością wskazania konkretnej przyczyny, która uzasadniła rozwiązanie umowy o pracę.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż zgodnie z art. 45 § 1 k.p. 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 pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ k.p.).

Sąd ustalił, że strona pozwana dochowała przewidzianych prawem wymogów formalnych, dotyczących wypowiedzania umów o pracę na czas nieokreślony. Oświadczenie pracodawcy zostało złożone w formie pisemnej, do czego zobowiązuje art. 30 § 3 k.p., ponadto, w zgodzie z art. 30 § 4 k.p., wskazana została przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Oświadczenie pracodawcy zawierało także pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania do sądu pracy. Nie zostały także naruszone przepisy o szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem.

Ponadto, zostało spełnione przez pracodawcę kryterium konkretności wskazanej przyczyny. 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. Powyższa teza znajduje potwierdzenie w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. np. wyroki SN: z dnia 10 października 1998 r., sygn. akt I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688; z dnia 15 października 1999 r., sygn. akt I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152).

Podana przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest rozpatrywana przez sąd pracy w dwóch aspektach. Po pierwsze, sąd pracy winien ustalić, czy wskazana przyczyna była rzeczywista i konkretna. Jak bowiem wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 października 1999 r. (sygn. akt I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001, nr 4, poz. 118) podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Brak wskazania przyczyny jest natomiast naruszeniem przepisów prawa, co skutkuje niezgodnością wypowiedzenia z prawem. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, zawartym w wyroku z dnia 26 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 663) także podanie przyczyny niekonkretnej stanowi naruszenie

przepisów Kodeksu pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w cytowanym orzeczeniu, naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Sąd w obecnym składzie uznaje stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w cytowanych orzeczeniach za w pełni trafne i uzasadnione.

Sąd pracy winien nadto zbadać, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna, uznana za rzeczywistą i konkretną, jest także uzasadniona, a więc czy istniały racjonalne przesłanki do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Niejako w zarysie wskazać można, że wypowiedzenie będzie nieskuteczne wówczas, gdy nie jest ono uwarunkowane potrzebami pracodawcy ani okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika.

W ocenie Sądu pracodawca wskazał w sposób jasny i precyzyjny, że przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę koncentrowały się wokół przyczyn zależnych od pracownika, tj. braku właściwego zarządzania zakładem i procesami produkcyjnymi, braku umiejętnego zarządzania podległym personelem skutkującym dezorganizacją pracy w spółce (brak codziennej komunikacji z podległymi pracownikami), pogorszenia wyników produkcyjnych w zakładzie w O. oraz niezadowolających wyniki ekonomiczne. Poza tym pozwana wskazała, że dalsze kierowanie przez powoda zakładem nie rokowało poprawy. W świetle podanych przyczyn utracono do powoda zaufanie.

Przechodząc do badania merytorycznej zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę podkreślić należy w pierwszej kolejności, że w utrwalonym już orzecznictwie przyjęło się, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest podstawowym sposobem zakończenia stosunku pracy, a przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć nadzwyczajnej doniosłości ani wagi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 1979 r., sygn. akt I PRN 32/79, LEX nr 14491; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., sygn. akt I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 419/97, LEX nr 33895). Zwykłość rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia wyraża się i w tym, że wypowiedzenie stanowi w istocie rzeczy instrument polityki personalnej w zakładzie pracy, służący prawidłowemu doborowi pracowników do zadań zakładu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2011 r., sygn. akt III PZP 6/11, OSNP 2012, Nr 17 – 18, poz. 211). Pracownik powinien więc liczyć się z tym, że z przyczyn dotyczących pracodawcy lub leżących po stronie pracownika pracodawca może w każdym czasie, poza okresami objętymi ochroną, z tego instrumentu skorzystać. Zwykłość wypowiedzenia umowy o pracę przejawia się również w fakcie, że dla zastosowania tego środka nie muszą wystąpić żadne nadzwyczajne okoliczności. Korzystając z tej formy zakończenia stosunku pracy pracodawca może kształtować skład załogi, w tym zastępować pracowników niespełniających oczekiwań innymi osobami o pożądanym kwalifikacjach i umiejętnościach. Pracodawca ma bowiem prawo do swobodnego doboru kadry pracowniczej i jeśli uzna, że dana osoba nie spełnia jego oczekiwań, a oczekiwania te może spełnić inny bądź nowy pracownik – wówczas wypowiedzenie umowy o pracę będzie uzasadnione.

Uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., sygn. akt I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34). Prawo pracodawcy doboru pracowników i samodzielnej oceny ich kwalifikacji nie jest zatem prawem bezwzględnie. Podlega ono ograniczeniu określonymu w art. 45 § 1 k.p., z którego wynika, że wypowiedzenie nieuzasadnione może być przez pracownika skutecznie zakwestionowane przed sądem pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1997 r., sygn. akt I PKN 37/97, OSNAPiUS 1997, Nr 24, poz. 491).

Wskazać należy dalej, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie musi być przez pracownika zawiniona. W świetle orzecznictwa uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę nieporadność lub nieprzydatność zawodowa pracownika, który nawet z przyczyn od siebie niezawinionych nie może sprostać obowiązkom wynikającym z umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., sygn. akt I PKN 363/98, OSNAPiUS 1999, Nr 21, poz. 683).

Dla oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę istotne jest jednak, aby pracodawca dokonał oceny pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy, z punktu widzenia wyznaczonych mu obowiązków i wymagań. Nie mogą więc stanowić kryterium oceny pracy pracownika oczekiwania pracodawcy, o których pracownik nie wie, zawierając umowę o pracę, i o których pracodawca nie informuje go w czasie trwania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 428/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 791).

Ponadto, wskazać należy, że w zakresie oceny zasadności wypowiedzenia częściową aktualność zachowuje uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z dnia 27 czerwca 1985 r., sygn. akt III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164, w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Dotyczy to m.in. tezy, że w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie. Oczekiwania od takich osób ze strony pracodawcy mogą zatem być zdecydowanie wyższe niż do innych pracowników. Pracownikom na takich stanowiskach stawiane są wyższe wymagania niż pozostałym. W szczególności powinni oni wykazywać się większą inicjatywą i operatywnością, gdyż przede wszystkim ci pracownicy realizują zadania zakładu pracy wymienione przykładowo w art. 94 KP. Od dobrej bowiem organizacji pracy i sprawnego kierownictwa zależą w znacznej mierze wyniki działalności zakładu pracy. Pracownicy ci, ze względu na zajmowane stanowiska, powinni dawać przykład dobrej roboty i właściwej postawy. Odpowiadają oni także za brak efektów komórki organizacyjnej, którą kierują. Dlatego też ich zachowanie musi być oceniane według ostrzejszych kryteriów, co należy również odnieść do jednorazowych drobnych uchybień.

W orzecznictwie znaleźć można także przykłady sytuacji, które mogą uzasadniać dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie umowy o pracę. W wyroku z dnia 21 lutego 1997 r. (sygn. akt I PKN 15/97, OSNAPiUS 1997, nr 20, poz. 40) Sąd Najwyższy wskazał, że w sprawie, w której czyni się pracownikowi zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy wskutek jego postępowania stwarzającego napięcia, konflikty i zagrożenia spokoju istotne jest przede wszystkim to, czy przypisywane pracownikowi postępowanie zaistniało i jakie wywołało skutki. Nie mają natomiast większego znaczenia intencje pracownika. Za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę uznał Sąd Najwyższy także brak u pracownika umiejętności pracy w zespole (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 1999 r., sygn. akt I PKN 14/99, OSNAPiUS 2000, nr 12, poz. 469). Koniecznym jest zaznaczenie, że ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanej przyczyny spoczywał na stronie pozwanej.

Podkreślić należy również, że Sąd dokonując zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (zob. wyrok SN z 1 lutego 2000 r., sygn. akt I PKN 496/98; wyrok SN z 19 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 434/98). Pracodawca nie może zatem je uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli (zob. wyrok SN z 19 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 423/98). Oznacza to, że przyczyny podane w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę, zakreślają granice jego sądowej kontroli.

Bezspornym w niniejszej sprawie był fakt zatrudnienia powoda początkowo na stanowisku kierownika, a w późniejszym okresie na stanowisku dyrektora.

W niniejszej sprawie strona pozwana jako przyczynę wypowiedzenia wskazała brak właściwego zarządzania zakładem i procesami produkcyjnymi, brak umiejętnego zarządzania podległym personelem skutkującym dezorganizacją pracy w spółce (brak codziennej komunikacji z podległymi pracownikami), pogorszenie wyników produkcyjnych w zakładzie w O. oraz niezadowalające wyniki ekonomiczne. Poza tym pozwana wskazała, że dalsze kierowanie przez powoda zakładem nie rokowało poprawy. W ocenie Sądu powyższa przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była uzasadniona i w konsekwencji konkretna i rzeczywista.

Jak wykazało postępowanie dowodowe, powód na stanowisku dyrektora (...) w O. podlegał służbowo bezpośrednio zarządowi Centrali (...) sp. z o.o. w Ś.. Organizował i nadzorował działalność gospodarczą zakładu zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi oraz słusznym interesem spółki odpowiadając jednoosobowo za całokształt

zakładu. Do szczegółowego zakresu czynności powoda należało: realizacja planowych zadań (...) dotyczących produkcji i sprzedaży materiału siewnego poprzez zarządzanie, koordynowanie i nadzorowanie pracy podległych pracowników; nadzór i kontrola gospodarki środkami trwałymi, materiałami oraz innymi środkami pozostającymi w dyspozycji zakładu; podejmowanie wszelkich możliwych działań zmierzających do poprawy organizacji pracy; wdrożenie postępu technicznego w celu uzyskania jak najlepszych wyników działalności gospodarczej; kontrola pracy podległych pracowników, a w szczególności: nadzór realizacji planów kontraktacji, nadzór poprzez podległą służbę terminowości i prawidłowości wykonywania prac agrotechnicznych na plantacjach nasiennych, nadzór przerobu i ekspedycji nasion zgodnie z dyspozycjami D. Marketingu, kontrola pracy punktów dystrybucyjnych działających/współpracujących z (...) na obszarze działania zakładu, kontrola prawidłowości prowadzenia i obiegu dokumentacji zakładu i jej terminowego spływu do funkcjonujących komórek organizacyjnych spółki, kontrola prawidłowości zabezpieczenia mienia zakładu, a szczególnie powierzchni magazynowych, czyszczalni, pomieszczeń biurowych, sprawowanie nadzoru nad prawidłową eksploatacją i konserwacją maszyn i urządzeń, kontrolowanie przestrzegania dyscypliny pracy oraz wykorzystania czasu pracy przez podległych pracowników, wnioskowanie o udzielenie nagrody, awansu bądź kary regulaminowej podległych pracowników (...) do prezesa zarządu; sprawowanie nadzoru nad przestrzeganiem przez podległych pracowników przepisów i zasad bhp i p.poż.; reprezentowanie zakładu wobec objętych swoją działalnością powiatów: W. drogą E 261 a 94, O., T., M. do drogi (...) na wschód, N., K.-gminy – P., O., B., P., G. wzdłuż drogi nr (...); sporządzanie sprawozdań i informacji z przebiegu realizacji zadań gospodarczych podległej sobie jednostki; kontrola utrzymania porządku na terenie podległego zakładu; uczestniczenie w przygotowaniu materiałów na zgromadzenie wspólników potrzebne do funkcjonowania (...); kontrola należności zakładu oraz składanie kwartalnego sprawozdania zarządowi spółki; wykonywanie innych czynności związanych z kierowanym zakładem, a zlecone mu przez zarząd i prokurenta. Do uprawnień powoda z kolei należało przygotowywanie umowy na usługowe czyszczenie i suszenie nasion, kontraktacyjne, zatwierdzanie protokołów przerobu materiału siewnego, zlecenie przeprowadzania napraw maszyn i urządzeń oraz środków transportu, wnioskowanie w sprawach zatrudnienia, zaszeregowania oraz udzielania nagród i kar porządkowych do prezesa zarządu (...) sp. z o.o. w Ś.. Jego zadania koncentrowały się wokół zarządzania zakładem pracy i pracownikami.

Strona pozwana w wypowiedzeniu umowy o pracę łączącej ją z powodem wskazała przyczyny bezpośrednio związane z wykonywaniem przez powoda wskazanych przez nią zadań.

Odnosząc się do pierwszej z przyczyn wskazanych w oświadczeniu z dnia 28 czerwca 2019 r. - braku właściwego zarządzania zakładem i procesami produkcyjnymi – wskazać należało, że postępowanie dowodowe wykazało, iż przyczyna ta faktycznie zaistniała. Jak wynikało z zeznań świadków w niniejszej sprawie większość decyzji, gdy powód był kierownikiem podejmował M. I.. Kierownik – powód - tylko podpisywał porozumienia. Co więcej, powód bardzo rzadko podejmował decyzje związane z nasionami. K. G. wielokrotnie zgłaszał dyrektorowi, że brakowało nasion do zaprawiania. Powód wielokrotnie kazał mu wówczas rozmawiać z kimś innym, np. M. I.. Zeznania świadków potwierdziły fakt, iż powód w bardzo małym zakresie przykładał się do wykonywania swoich obowiązków pracowniczych, skoncentrowanych w kluczowym zakresie na zarządzaniu zakładem i procesami produkcji. Ponadto, częścią transferów zajmował się M. I., a częścią powód, w zależności kogo to dotyczyło. Niektóre decyzje M. I. podejmował za powoda, w szczególności te trudniejsze, zawierające pewne ryzyko. Powód wsiadał w samochód, odjeżdżał i wracał, gdy decyzja już została podjęta. Były to decyzje np. odnośnie przejęcia zboża – podpisanie porozumienia. Większość tych decyzji podejmował M. I., mimo że należało to do kompetencji powoda. Powyższe zachowanie powoda niewątpliwie nie licowało z postawą osoby zajmującej kierownicze stanowisko w postaci dyrektora zakładu. Osoba zarządzająca nie powinna pozostawiać istotnych decyzji do podjęcia innym pracownikom i celowo unikać odpowiedzialności decyzyjnej, co wynikało z ww. sytuacji. Oprócz tego, zgodnie z zeznaniami świadków, to M. I. zarządzał całym procesem technologicznym, mimo że powinien zajmować się tym dyrektor. Powód nie kontrolował ściśle pracy pracowników, co bez wątpienia należało do realizacji prawidłowego zarządzania zakładem i procesami produkcji. Świadkowie wyraźnie wskazali, że zazwyczaj to M. I. zarządzał całym skupem. Poza tym, powód w godzinach pracy zajmował się sprawami prywatnymi – jeździł doglądać gołębnika, wyjeżdżał poza zakład pracy w celu budowania altanki, jeździł na obiady do matki. Niewątpliwie nie były to zadania, które powinien realizować w czasie swojej pracy. Powód powinien być cały czas na miejscu w zakładzie.

Przechodząc do kolejnej przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w postaci braku umiejętnego zarządzania podległym personelem skutkującym dezorganizacją pracy w spółce (brak codziennej komunikacji z podległymi pracownikami) wskazać należy, że w ocenie Sądu Rejonowego ta przesłanka również okazała się jak najbardziej uzasadniona.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe wykazało, iż bezsprzecznie powód nieumiejętnie zarządzał podległym personelem. Negował przyznawanie podwyżek pracownikom. Bywały sytuacje, kiedy powoda ponosiły nerwy i odnosił się niewłaściwie do innych pracowników. Powodowi zdarzało się spać w pracy, nawet do kilku razy w tygodniu i trwało to 20 – 30 minut. Widzieli to pracownicy i klienci. Nikt z pracowników nie budził powoda, czekali oni aż sam się obudzi, ponieważ wpływało to na jego charakter i stawał się niemiły. Gdy pracownicy podejrzewali, że powód śpi, a potrzebowali skontaktować się z nim, pukali do drzwi i czekali. Poza tym, powód bardzo często zamykał drzwi, przez co kontakt z nim był utrudniony. Ponadto, stosunek powoda do pracowników nie był odpowiedni. Powód często poniżał pracowników, mówił, że pracuje z „debilami”. Nieraz zdarzało się, że powód wyrażał się o pracownikach „gówniarze”. Bez wątplenia takie zachowanie było niedopuszczalne ze strony osoby zarządzającej zakładem pracy. Oprócz tego, powód często kierował niestosowne komentarze w stosunku do pracownic na tle stosunków damsko – męskich i obrażał je. Pojawiały się niedwuznaczne zaproszenia do jego gabinetu. Mimo, że pracownicy zwracali powodowi uwagę na niestosowność jego zachowania, nie zmienił on swojego postępowania. Powód naśmiewał się z pracowników, komentował w niegrzeczny sposób ubiór, wygląd klientów, a nawet kandydatów do pracy. Świadkowie zeznali, że pracownicy nie zgłaszali nikomu zachowania powoda, ponieważ bali się utraty pracy. Co więcej, powód nie przyczynił się do pomocy pracownikom. Gdy nie wiedzieli oni, co robić, to zwracali się do M. I. albo pana G..

Z powyższego wynikało, że pracownicy nie mieli oparcia w powodzie. Nie pomagał on im w żaden sposób, zachowywał się w sposób nieodpowiedni. W czasie pracy zdarzało się, że spał i wówczas pracownicy nie mogli się z nim skontaktować. Gdy pojawiał się jakiś problem, odsyłał ich do innych pracowników, co niewątpliwie wydłużało cały proces znalezienia rozwiązania problemu. Niewątpliwie powyższe dezorganizowało w znacznym stopniu pracę zespołu.

Kolejna przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę - pogorszenie wyników produkcyjnych w zakładzie w O. oraz niezadowalające wyniki ekonomiczne – także okazała się prawdziwa.

Jak zeznali przesłuchiwani w niniejszej sprawie świadkowie, powód przez ostatnie lata nie podejmował w ogóle prób, aby coś z zakładem zrobić. Nie dbał o to, aby przeprowadzać remonty. Nie było żadnej inicjatywy z jego strony. Co więcej, w czasie, gdy powód był dyrektorem zakład nie osiągał zamierzonych wyników. Powód wymuszał ustępstwa na plantatorach, choć nie miało to wpływu na końcowy wynik finansowy. Wcześniej był drugim zakładem po Ś..

Zwrócić należy uwagę na fakt, iż pozwana nie widziała szans na poprawienie przez powoda swojego zachowania, ponieważ jak wskazała w wypowiedzeniu umowy o pracę, dalsze kierowanie przez powoda zakładem nie rokowało poprawy. Podane powyżej przyczyny spowodowały utratę zaufania do powoda przez stronę pozwaną.

Oprócz tego wskazać należy, że pracodawca miał prawo wymagać, aby powód swoją postawą w sposób szczególny przyczynił się do tego, aby zarówno wyniki produkcyjne i ekonomiczne, były osiągnięte, a także zasady współzycia społecznego były przestrzegane. Jak już wyżej wspomniano, dla pracowników zajmujących stanowiska kierownicze, te normy są znacząco wyższe. Pracodawca ma prawo oczekiwać, że postawa szczególnie takiego pracownika powinna stanowić wręcz wzór postępowania dla innych pracowników. W niniejszej sprawie niewątpliwie nie zostało to zrealizowane.

Bez znaczenia natomiast pozostawał fakt, że nie wszystkie okoliczności, o których zeznawali świadkowie w sprawie były znane pracodawcy w dniu wypowiedzenia umowy o pracę powodowi. Zeznający w charakterze strony pozwanej Z. K. nie wiedział o wszystkich uchybieniach w pracy powoda. Natomiast miał on wiedzę co do przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę, tj. o fakcie, że powód nieprawidłowo prowadzi sprawy Oddziału, nieprawidłowo

zarządza zakładem pracy i podległymi mu pracownikowi. Zeznający w charakterze strony Z. K. wyraźnie wskazał, że jeśli wiedziałby o tym, że powód w sposób tak nieprawidłowy – jak zeznawali świadkowie – zachowuje się względem pracownic, to rozwiązałby z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W konsekwencji, w ocenie Sądu zaistniała sytuacja uzasadniała wypowiedzenie umowy o pracę łączącej strony, a decyzji pracodawcy w tym przedmiocie nie sposób uznać za nadużycie. Wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązywania stosunku pracy, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Sąd doszedł do przekonania, że strona pozwana w sposób uzasadniony zdecydowała o rezygnacji z kontynuowania zatrudnienia powoda. Tym samym, Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia żądania przywrócenia powoda do pracy.

Same przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane, udowodnienie zawinionego działania pracownika (por. wyrok SN z 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07, MPPr. (...)).

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd skorzystał z dowodów z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, a także z dowodu z zeznań świadków w niniejszej sprawie. Przedmiotowe zeznania Sąd ocenił jako wiarygodne, albowiem były one spójne, logiczne oraz szczegółowe na tyle, na ile pozwalał na to upływ czasu między okresem, którego dotyczy roszczenie, a momentem składania zeznań. Sąd uwzględnił również wyjaśnienia powoda w zakresie, w jakim korespondowały one ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

Mając powyższe na uwadze, w punkcie I sentencji wyroku Sąd oddalił powództwo w całości.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. Powód przegrał proces, winien zatem zwrócić stronie pozwanej poniesione przez nią koszty procesu, na które składało się wynagrodzenie pełnomocnika ją reprezentującego w wysokości 180,00 zł (§ 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców pranych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.) oraz kwotę 17 zł tytułem opłaty od pełnomocnictwa.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.