

UZASADNIENIE

Powód M. L. (1) domagał się zasądzenia od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej w S., na swoją rzecz, kwoty 12.418,56 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

W uzasadnieniu swego stanowiska powód podniósł, iż zarzuty czynione mu przez pracodawcę są bezpodstawne, pozorne i nierzeczywiste, a ponadto nieokreślone – gdyż odnoszą się do bliżej nieokreślonego czasu i miejsca. Dodatkowo powód akcentował, że pozwana spółka, wypowiadając mu umowę o pracę, chce obciążyć jego osobę odpowiedzialnością za własne niewłaściwe zachowania, a negatywny wizerunek spółki nie wynika bezpośrednio z pracy i postawy powoda. Powód wskazał nadto, iż pozwana winna wykorzystać wiedzę, umiejętności i doświadczenie przez niego zdobyte w różnych zakładach pracy, do działań służących obniżeniu wysiłku, napięć, stresów oraz poprawie warunków BHP, co pozytywne i wymiennie podniosłoby wartość, jakość i efektywność świadczonej pracy, a nie dopuszczać się łamania wobec niego przepisów.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda, na swoją rzecz, kosztów procesu według norm prawem przepisanych. Strona pozwana podtrzymała wszelkie zarzuty postawione powodowi w oświadczeniu wypowiadającym umowę o pracę oraz zaznaczyła, że sposób zachowania powoda nie sprzyjał właściwej atmosferze pracy, co stanowiło naruszenie zasad współzycia społecznego wskazanych w art. 100 §2 pkt 6 k.p., a także nie służył dobru zakładu pracy w rozumieniu art. 100 §2 pkt 4 k.p. Pozwana spółka wskazała, że powód zataił przed nią umiarkowany stopień niepełnosprawności ustalony z uwagi na schorzenia natury psychiatrycznej, a jego zachowanie w stosunku do kierownictwa i innych współpracowników nie pozwala na dalsze świadczenie pracy w pozwanej spółce, tym bardziej, że część pracowników oświadczyła przełożonym, że ze względu na zachowania powoda będą musieli rozwiązać stosunek pracy. Ponadto pozwana spółka przywołała orzeczenia Sądu Najwyższego, z których wynika, że nawet niezawiniony przez pracownika brak umiejętności pracy w zespole może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. L. (1) został zatrudniony w (...) spółce jawnej w S. (poprzedniku prawnym (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej w S.) od dnia 18 kwietnia 2017 r., na podstawie umowy o pracę zawartej początkowo na miesięczny okres próbny, a następnie czas nieokreślony, na stanowisku pracownika gospodarczego, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Przed przystąpieniem do pracy M. L. (1) uzyskał orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na ww. stanowisku. Jako datę następnego badania ustalono 13 kwietnia 2019 r.

Bezsporne, a nadto dowód: umowa o pracę – k. 2 i 10 cz. B akt osobowych oraz odpis KRS – k. 36-43, orzeczenie lekarskie z dnia 11 kwietnia 2017 r. – cz. 1 cz. B akt osobowych;

M. L. (1) wykonywał swoje obowiązki w myjni samochodowej razem z A. R. i K. Ł. (1). Jego przełożonym był mistrz warsztatu P. K. (1).

M. L. (1) zdarzały się sprzeczki słowne z A. R. i K. Ł. (1) związane z wykonywanymi w myjni obowiązkami.

M. L. (1) używał sformułowań typu „ile jeszcze jest tych samochodów do mycia”, czy „już raz myłem ten samochód i znowu mam myć”. Pozostali pracownicy myjni także używali takich sformułowań.

M. L. (1) wykonywał swoje zadania w pewnym rozkojarzeniu, prosił przełożonych i współpracowników o powtarzanie przed chwilą przekazywanych mu poleceń. Zdarzało się, że nie pamiętał, iż wykonał już jakąś czynność albo używał bądź chciał użyć do mycia niewłaściwe środki chemiczne, np. chciał spryskać środkiem chemicznym do felg, który jest kwasem, karoserię.

M. L. (1) praktycznie nie miał kontaktu z klientami spółki.

Dowód: zeznania powoda złożone na rozprawie w dniu 5 czerwca 2019 r. w związku z zeznaniami informacyjnymi z dnia 27 lutego 2019 r., zeznania D. I. złożone na rozprawie w dniu 5 czerwca 2019 r. w związku z zeznaniami informacyjnymi z dnia 27 lutego 2019 r., zeznania świadka P. K. (1) złożone na rozprawie w dniu 27 lutego 2019 r., zeznania świadka A. R. złożone na rozprawie w dniu 27 lutego 2019 r., zeznania świadka M. P. (1) złożone na rozprawie w dniu 5 czerwca 2019 r.;

M. L. (1) zdarzało się powiedzieć „co to za różnica, czy umyjemy 15 czy 20 samochodów”. Współpracownicy M. L. (1) narzekali, że jest ciężki do współpracy w stosunkach międzyludzkich oraz że spowalnia pracę. A. R. skarżył się P. K. (1), że inni pracownicy przychodzą do myjni tylko na chwilę, a on i drugi współpracownik M. L. (1) pracują z nim przez 8 godzin dziennie i są zmęczeni. Uwagi do współpracy z M. L. (1) A. R. i K. Ł. (1) zgłaszali także M. P. (2) – szefowi serwisu (wcześniej zatrudnionemu na stanowisku doradcy serwisowego). Także pracownicy obsługi klienta, którzy zaprowadzali samochody do myjni skarżyli się na niewłaściwe odzywki M. L. (1). Doradca serwisowy M. B., który widywał się z M. L. (1) dwa lub trzy razy dziennie jak przyprowadzał samochody na myjnię, starał się unikać z nim kontaktu. Analogiczne uwagi zgłaszali przełożonemu M. P. (3) K. pracownicy działu samochodowego. Gdy M. L. (1) polecenia wydawał szef serwisu M. P. (1), to słyszał do nich zbędne komentarze, a M. L. (1) zawsze widział dany problem inaczej. M. L. (1), bez uzasadnionych przyczyn, zdarzały się wybuchy emocjonalne.

Podczas spożywania śniadania z mechanikami panowała nerwowa atmosfera, bez powodu wybuchały kłótnie. M. L. (1) podczas posiłków komentował, które z nich są zdrowe, a które są „samą chemią”, choć nikt nie prosił go o takie uwagi. M. L. (1) mówił pracownikom, którzy dojeżdżali do pracy ze S., że nie dojadą do domu. Wprowadzał atmosferę niezgody. Komentował zachowania i poglądy innych współpracowników, przedstawiał swoje poglądy polityczne, opowiadał o poprzednich pracodawcach. W okresie zatrudnienia M. L. (1) jego współpracownicy skarżyli się M. P. (2) na jego zachowanie co najmniej kilkanaście razy. M. P. (2) i P. K. (1) sygnalizowali specjalistce do spraw kadr i płac K. K. (2), że M. L. (1) nieodpowiednio wykonuje pracę i niewłaściwie zachowuje się w stosunku do współpracowników. K. K. (2) sama nie był świadkiem takich zachowań. Jak M. L. (2) przestał pracować, atmosfera w pracy się poprawiła.

Zdarzało się, iż pracownicy, którzy zaprowadzali samochody na myjnię mówili, aby „włączyć drugi bieg”, bo im się spieszy. Bywały sytuacje, że samochody wyjeżdżały z myjni o późniejszej godzinie niż powinny. Zdarzało się, że awarii ulegała myjka ciśnieniowa. M. L. (1) często celowo przedłużał płukanie samochodu z 5 do 15 minut. Nie było dla niego istotne, czy samochody przeznaczone do mycia faktycznie zostaną umyte w zaplanowanym czasie. Pytał swoich współpracowników, dlaczego tak się spieszą z myciem samochodów. A. R. odbierał to w taki sposób, że M. L. (1) go buntuje przeciwko pracodawcy i że chce zmienić zakład pracy w taki sposób, który będzie mu odpowiadał. M. L. (1) narzekał na warunki pracy, chciał zmienić wszystko, łącznie z właścicielem. Zdarzało się, że współpracownicy M. L. (1) musieli kończyć za niego pracę, tj. dokończyć mycie samochodów. P. K. (1) rozmawiał z M. L. (1) na temat niskiej wydajności jego pracy oraz o tym, by nie poruszał tematów, o których pracownicy nie chcą rozmawiać i skupił się na pracy.

W lipcu 2017 r. P. K. (1) odprowadził do myjni samochód i zlecił jego umycie. M. L. (1) powiedział, że umycie tego samochodu nie jest już możliwe (myjnia pracowała do godz. 18.00). Ostatecznie umył ten samochód kończąc pracę o godz. 18.05. Następnie udał się na halę warsztatową i krzychał do P. K. (2), że stosuje wobec niego mobbing i że podaje go do sądu.

Raz miała miejsce taka sytuacja, że w szatni, przez którą przechodzi się do myjni, M. L. (1) powiedział T. M. – sprzedawcy samochodów osobowych, aby zabrał z myjni samochód dawczy. T. M. odparł, że się tym nie zajmuje, bo

pracuje w innym dziale, a w odpowiedzi usłyszał od M. L. (1), że go to nie interesuje, bo wszyscy są tacy sami, przy czym M. L. (1) użył obraźliwego epitetu. T. M. uznał, że dalsza rozmowa nie ma sensu i udał się na swoje miejsce pracy.

P. K. (1) zakazał M. L. (1) przychodzić do pracy w sobotę. W soboty zawsze do pracy przychodził jedynie jeden pracownik myjni. P. K. (1) obawiał się, czy M. L. (1) da radę umyć samodzielnie wszystkie samochody, które przyjadą w sobotę do myjni. W spółce obowiązywała taka praktyka, że jak pracownik przychodził do pracy w sobotę, to – mimo obecności w pracy również w piątek – nie podpisywał listy obecności w piątek.

Zachowanie M. L. (3) było zmienne. Bywały okresy, np. tydzień, że do zachowania M. L. (3) nie było uwag, przy czym w następnym tygodniu ww. niewłaściwe zachowania się powtarzały.

Dowód: zeznania świadka P. K. (1) złożone na rozprawie w dniu 27 lutego 2019 r., zeznania świadka M. B. złożone na rozprawie w dniu 27 lutego 2019 r., zeznania świadka T. M. złożone na rozprawie w dniu 27 lutego 2019 r., zeznania świadka A. R. złożone na rozprawie w dniu 27 lutego 2019 r., zeznania świadka M. P. (1) złożone na rozprawie w dniu 5 czerwca 2019 r., zeznania świadka K. K. (2) złożone na rozprawie w dniu 5 czerwca 2019 r., zeznania D. I. złożone na rozprawie w dniu 5 czerwca 2019 r. w związku z zeznaniami informacyjnymi z dnia 27 lutego 2019 r.;

Mimo takiego zakazu M. L. (1) kilka razy odprowadził samochód na parking w rękawicach roboczych.

M. B. był raz świadkiem sytuacji, gdy P. K. (1) zwracał M. L. (1) uwagę, by ściągał rękawice jak odprowadza samochody na parking. M. L. (1) odpowiedział, że będzie to robił. Następnego dnia M. L. (1) zapytał M. B., czy on słyszał tę rozmowę, a gdy ten potwierdził, że słyszał, to M. L. (1) powiedział, że jest kłamcą, bo było głośno (powód podczas rozmowy używał karchera) i nie mógł tego słyszeć. M. B. nie chciał wchodzić w polemikę z M. L. (1), uznając, że on wszystkich poucza i musi mieć ostatnie zdanie.

W listopadzie 2017 r. M. L. (1) został pisemnie pouczony, iż korzystanie z rękawic ochronnych nieprzeznaczonych do prowadzenia pojazdów powoduje stworzenie zagrożenia podczas prowadzenia pojazdu oraz wpływa na powstawanie uszkodzeń elementów pojazdu takich jak koło kierownicy lub dźwignia zmiany biegów.

Dowód: notatka służbowa z dnia 29 listopada 2017 r. – k. 12; zeznania świadka P. K. (1) złożone na rozprawie w dniu 27 lutego 2019 r., zeznania świadka M. B. złożone na rozprawie w dniu 27 lutego 2019 r.

W dniu 26 lutego 2018 r. D. I. w obecności M. P. (4), A. R. i K. K. (2) wręczyła M. L. (1) oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Przed wręczeniem tego oświadczenia M. L. (1) zaproponowano rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron, na co ten nie wyraził zgody.

W oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazano, iż przyczyną wypowiedzenia są:

1. częste niczym nieuzasadnione wybuchy złości, gniewu podczas wykonywania obowiązków pracowniczych, często w obecności innych współpracowników lub klientów,
2. nieuzasadnione komentowanie przy innych pracownikach poleceń przełożonych, w tym np. „już raz myłem ten samochód i znowu mam myć”, „ile jeszcze tych samochodów do mycia”,
3. brak odpowiedniej współpracy, koordynacji przy wykonywaniu wspólnych zadań, co powoduje, że pozostali pracownicy muszą często dodatkowo wykonywać część niewykonanych przez M. L. (1) obowiązków pracowniczych w zakresie mycia pojazdów oraz pozostałych obowiązków będących w zakresie pracownika gospodarczego,
4. ostentacyjne prezentowanie postawy: „pracować w taki sposób, aby się nie napracować” skutkiem czego jest m.in. zbyt długie oczekiwanie klientów na wydanie pojazdu z myjni,

5. częste wykonywanie powierzonych czynności w pewnych rozkojarzeniu, co powoduje kolejne następujące po sobie pytania do przełożonych i współpracowników o ponowne przekazanie informacji w zakresie niedawno powierzonych do wykonania obowiązków pracowniczych,

6. nieuzasadnione i wykraczające poza zakres kompetencji przyznaných M. L. (1) na stanowisku pracownika gospodarczego czynienie różnych uwag najbliższym współpracownikom oraz pracownikom z innych działów, w tym często uwag złośliwych, pozostających bez żadnego związku z zakładem pracy.

W wypowiedzeniu umowy o pracę wskazano, iż ww. zachowania M. L. (1) powodują zupełnie niepotrzebne napięcia i konflikty wśród pracowników, w konsekwencji praca w dotychczasowym zespole jest niezwykle stresująca, co w sposób istotny utrudnia oraz uniemożliwia prawidłowe i terminowe wykonywanie zadań pracowniczych zarówno przez M. L. (1) jak i jego współpracowników. Zaznaczono również, że ww. sposób zachowania M. L. (1) nie sprzyja właściwej atmosferze pracy i stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego wskazanych w art. 100 §2 pkt 6 k.p., a także nie służy dobru zakładu pracy w rozumieniu art. 100 §2 pkt 4 k.p.

Dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę wraz z adnotacją – k. 14 akt osobowych, zeznania powoda złożone na rozprawie w dniu 5 czerwca 2019 r. w związku z zeznaniami informacyjnymi z dnia 27 lutego 2019 r., zeznania D. I. złożone na rozprawie w dniu 5 czerwca 2019 r. w związku z zeznaniami informacyjnymi z dnia 27 lutego 2019 r., zeznania świadka K. K. (2) złożone na rozprawie w dniu 5 czerwca 2019 r.;

W dniu 1 marca 2018 r. M. L. (1) przedstawił pracodawcy orzeczenie o stopniu niepełnosprawności z dnia 8 maja 2017 r. zaliczające go do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności z uwagi na schorzenia natury psychiatrycznej oraz narządu ruchu (O2-P, O5-R) do 31 maja 2022 r. wraz ze wskazaniem, że niepełnosprawność istnieje od 18 roku życia, a ustalony stopień niepełnosprawności od 7 kwietnia 2017 r., a nadto, że M. L. (1) wymaga odpowiednio przystosowanego stanowiska pracy.

Przed wypowiedzeniem umowy o pracę M. L. (1) nie informował pracodawcy, że posiada takie orzeczenie.

Bezsporne, a nadto dowód: orzeczenie o stopniu niepełnosprawności – cz. B akt osobowych powoda, zeznania powoda złożone na rozprawie w dniu 5 czerwca 2019 r. w związku z zeznaniami informacyjnymi z dnia 27 lutego 2019 r.;

W okresie od 28 marca 2018 r. do 18 kwietnia 2018 r. M. L. (1) przebywał na zwolnieniu chorobowym wystawionym przez specjalistę chorób psychicznych. Ogólnie na zwolnieniu lekarskim przebywał do czerwca 2018 r. i za ten okres otrzymał zasiłek chorobowy. Następnie M. L. (1) znalazł nową pracę.

Bezsporne, a nadto dowód: (...) k. 47, zeznania powoda złożone na rozprawie w dniu 5 czerwca 2019 r. w związku z zeznaniami informacyjnymi z dnia 27 lutego 2019 r.;

Miesięczne wynagrodzenie M. L. (1) liczone według zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 4.139,52 zł.

Bezsporne, a nadto wyliczenie pracodawcy z dnia 18 czerwca 2018 r. – k. 44;

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo okazało się niezasadne.

Zgodnie z treścią art. 45 §1 k.p. jeżeli 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. Wysokość odszkodowania reguluje art. 47¹ k.p. stanowiący, iż 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.

W myśl art. 30 § 3 i 4 k.p., oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu umowy o pracę lub o jej rozwiązaniu powinno nastąpić na piśmie, pracodawca zaś w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest obowiązany wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy rozwiązania umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny rozwiązania umowy w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motyw leżący u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (zob. wyrok SN z 10.5.2000 r., I PKN 641/99, OSNP Nr 20/2001, poz. 618). Jak podał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 marca 2010 r. (sygn. akt I PK 175/09) „ocena przyczyny wskazanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji – a także rzeczywistości – dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę”. W tym samym orzeczeniu Sąd Najwyższy stwierdził, iż: „art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy”. Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela ww. stanowisko Sądu Najwyższego. Prawidłowe i precyzyjne wskazanie przyczyn decyzji pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem zostaje dokonane wówczas, gdy pracownik po otrzymaniu pisma z oświadczeniem pracodawcy rozwiązującym stosunek pracy dokładnie wie, za co został zwolniony oraz może samodzielnie ocenić prawdziwość wskazanych przyczyn i podjąć decyzję o celowości odwołania się do sądu pracy.

Zgodnie z zasadą rozkładu ciężaru dowodu, to na pracodawcy – w myśl art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. stanowiącym, iż w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy - ciąży obowiązek wykazania, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę odpowiada prawu, w tym spełnia wymóg konkretności przyczyny, a nadto, że zawarte są w nim prawdziwe przyczyny, które uzasadniają rozwiązanie stosunku pracy.

W ocenie Sądu pozwana spółka obowiązkowi temu sprostała, także w zakresie wymogu jasności przyczyny, albowiem oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zawiera konkretne zarzuty do pracy powoda, pozwalające niewątpliwie stwierdzić, z jakich przyczyn spółka dokonała wypowiedzenia umowy o pracę powodowi.

Przedstawiony powyżej stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów (szczegółowo wymienione powyżej), których prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron oraz korespondujące z nimi i ze sobą nawzajem – w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy – zeznania przesłuchanych w sprawie świadków (z wyjątkiem zeznań świadka K. Ł. (1), o czym szerzej poniżej), jak i częściowo również samego powoda.

Zdaniem Sądu materiał dowodowy zgromadzony w niniejszym postępowaniu pozwala na przyjęcie, że niewłaściwe zachowania powoda, o których mowa w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę w istocie miały miejsce, z wyjątkiem zarzucanych powodowi wybuchów złości i gniewu w obecności klientów (jak ustalono powód praktycznie nie miał żadnego kontaktu z klientami) oraz konieczności wykonywania przez innych pracowników obowiązków powoda innych niż mycie pojazdów (materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje podstaw do przyjęcia, by współpracownicy powoda poza myciem samochodów musieli wykonywać za niego jakiegokolwiek inne czynności). Powyższe nie zmienia jednak ogólnej oceny, że wszystkie pozostałe i potwierdzone zeznaniami świadków zeznania powoda, stanowią uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

W niniejszym postępowaniu, poza dowodem z zeznań stron, Sąd przeprowadził dowód z zeznań siedmiu świadków. Pięciu z nich, to jest P. K. (1), M. P. (2), M. B., T. M. i A. R., potwierdziło występowanie opisanych powyżej szczegółowo zachowań i postaw powoda podczas zatrudnienia w pozwanej spółce. Zeznania tych świadków układają się w logiczną całość, korespondują ze sobą, a także wzajemnie się uzupełniają, wspólnie tworząc obraz współpracy z powodem jako trudnej z uwagi na określone zachowania powoda (w tym m.in. wybuchy złości, czynienie uwag innym osobom, w tym

także niezwiązanych z pracą, a dotyczących np. spożywanych posiłków, czy poglądów politycznych, komentowanie zachowań innych osób, wszechwiedząca postawa, spowalnianie pracy, konieczność pracy za powoda, rozkojarzenie w pracy) i rodzącej – tak jak określono to w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę – niepotrzebne napięcia i konflikty wśród pracowników oraz stres w pracy, a także wpływającej na terminowe i prawidłowe wykonanie zadań, co w istocie nie sprzyja właściwej atmosferze (w myśl art. 100 §2 pkt 6 k.p. pracownik jest zobowiązany w szczególności przestrzegać w pracy zasad współzycia społecznego) i nie służy dobru zakładu pracy, o którym mowa w art. 100 §2 pkt 4 k.p. (wskazującym, iż pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy). Fakt występowania ww. niewłaściwych zachowań powoda potwierdziła również przesłuchana w charakterze strony pozwanej B. I., a częściowo także sam powód w zakresie 1 (z wyjątkiem części dotyczącej klientów), 2 i 5 przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Odmienne na tle ww. zeznań świadków przedstawiały się natomiast zeznania K. Ł. (2), który zeznał, że raczej nie miał zastrzeżeń do pracy powoda i że nie miał zastrzeżeń do współpracy z nim. W ocenie Sądu zeznania świadka K. Ł. (2), w kontekście spójnych zeznań ww. pozostałych 5 świadków, nie mogą być uznane za miarodajne. Podkreślenia wymaga przy tym, że świadek ten w przeważającej części zasłaniał się niepamięcią, a na okoliczność jego skarg na zachowania powoda wskazywał w swoich zeznaniach M. P. (2). Odnośnie zeznań świadka K. K. (2) zaznaczyć należy, iż z uwagi na odmienny zakres obowiązków posiadała ona, co zrozumiałe, jedynie sporadyczny kontakt z powodem podczas wykonywania przez niego pracy, natomiast słyszała od jego przełożonych o niewłaściwym wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych oraz o złych relacjach ze współpracownikami.

Sąd zwraca również uwagę, iż przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie była jednostkowa sytuacja, czy np. wyłącznie komentowanie ilości samochodów do umycia, co zdarzało się też innym pracownikom, a powtarzające się, z różnym nasileniem, ww. zachowania spowalniające pracę, czy utrudniające pracę w zespole i wpływające na atmosferę w pracy.

Uwadze Sądu nie umknęła akcentowana przez powoda, a niewątpliwie nieprawidłowa, praktyka pracodawcy polegająca na braku składania w piątek podpisów na listach obecności przez pracowników wykonujących następnie pracę w sobotę. Praktyka ta, o ile dotyczyła powoda (w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy ustalono, że powodowi nie zlecano pracy w soboty, bo istniała obawa, że nie będzie w stanie samodzielnie umyć wszystkich samochodów, które przyjadą do myjni w sobotę), nie może jednak stanowić usprawiedliwienia dla spowalniania przez powoda pracy, bądź też takich jego zachowań czy wypowiedzi, który miały negatywny wpływ na współpracę w zespole.

Abstrahując od przyczyn, z uwagi na które powód, już po wypowiedzeniu mu umowy o pracę, zdecydował się na przekazanie pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności, którym dysponował znacznie wcześniej, podkreślenia wymaga, iż sam fakt niepełnosprawności w żadnej mierze nie wpłynął na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę (twierdzenia powoda, iż nie poinformował pracodawcy o uzyskanym stopniu niepełnosprawności, gdyż słyszał, że takie osoby są przez niego niemile widziane, nie znajduje potwierdzenia w żadnym innym dowodzie), albowiem pracodawca, wręczając powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, nie posiadał o wiedzy o istnieniu orzeczenia stwierdzającego niepełnosprawność. Niezależnie od powyższego należy zaznaczyć, na co słusznie powoływała się pozwana spółka w odpowiedzi na pozew, iż nawet niezawiniony przez pracownika brak umiejętności pracy w zespole może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi bowiem zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (dostępny zarówno dla pracodawcy, jak i – co należy na gruncie niniejszej sprawy zaakcentować – dla pracownika, któremu nie odpowiadają warunki pracy), dla którego prawidłowości nie jest konieczna ewentualna możliwość przypisania pracownikowi winy (inaczej jest natomiast w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p.).

Mając na względzie wszystko powyższe Sąd oddalił powództwo jako nieuzasadnione.

W punkcie II wyroku Sąd rozstrzygnął o kosztach procesu w oparciu o treść art. 98 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi, na jego żądanie, koszty procesu. W niniejszym procesie strona pozwana była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika - radcę prawnego, którego wynagrodzenie w związku z przedmiotem sprawy wynosiło 180 zł (tak: §9 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22

października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych) i taką też kwotę zasądzono od powoda na rzecz pozwanej spółki.

ZARZĄDZENIE

1. (...);

2. (...);

3. (...).

18 lipca 2019 r.