

UZASADNIENIE

J. P., w pozwie skierowanym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w M., domagała się przywrócenia do pracy. Przyczynom wypowiedzenia zarzuciła nieprawdziwość, zaprzeczyła zarzutom naruszania zasad współżycia społecznego. Podkreśliła, iż nie wywoływała konfliktów w zakładzie pracy, współpracowała z trenerami w trakcie szkoleń, wykonywała polecenia przełożonych. Dokładała starań, aby zrealizowaćienne cele nałożone przez pracodawcę, mimo że były one niemożliwe do osiągnięcia. W pozwie zawarła wniosek o zwrot kosztów procesu.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w M. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania. Podkreśliła, iż przyczyny wypowiedzenia są prawdziwe oraz zostały wskazane w sposób konkretny, co więcej były one powódce przedstawiane jeszcze przed złożeniem pisemnego oświadczenia o wypowiedzeniu. Pozwana szczegółowo opisała każdą z przyczyn zawartą w wypowiedzeniu i zachowania J. P., które się z nimi wiązały.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w M. zajmuje się produkcją i naprawą aparatów słuchowych, urządzeń diagnostycznych i interaktywnych urządzeń komunikacyjnych.

Niesporne

J. P. została zatrudniona w ww. spółce w dniu 1 grudnia 2017r. jako pracownik produkcji podzespołów elektronicznych/operator maszyn S. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony na okres do dnia 30 listopada 2018r. Na podstawie aneksu do umowy o pracę w z dnia 29 grudnia 2017r. zatrudniono ją na czas nieokreślony. Przed zawarciem umów o pracę, od kwietnia 2017r. świadczyła pracę na rzecz spółki jako pracownik agencji pracy tymczasowej.

Wynagrodzenie J. P. wyliczone według zasad jak ekwiwalent za urlop za jeden miesiąc wynosiło 2.876,16 zł.

Niesporne, a nadto dowód: świadectwo pracy w aktach osobowych powódki (nienumerowana karta), umowa o pracę k. B6 akt osobowych powódki, aneks do umowy o pracę k. B10 akt osobowych powódki, wyliczenie k. 31

J. P. wykonywała pracę pod bezpośrednim kierownictwem brygadzystki I. M. i pośrednim kierownictwem (...) Lidera L. K.. Jej trenerem była M. R., która w razie potrzeby zastępowała brygadzystkę.

Dowód : zeznania świadka I. M. k. 133-138, zeznania świadka L. K. k. 160-164, zeznania świadka M. R. k. 164-168

W początkowym okresie zatrudnienia J. P. wykonywała obowiązki związane z nadrukiem tamponowym.

Niesporne

W odniesieniu do tego stanowiska pracy, funkcjonował w spółce system indywidualnego wyznaczania celów dziennych. Cele dzienne były wyznaczane przez brygadzystkę w sposób odpowiadający umiejętnościom i doświadczeniu poszczególnych pracowników. Cele dzienne wyznaczane doświadczonym pracownikom wynosiły 3000 sztuk dziennie.

Cele wyznaczane J. P. były odpowiednio niższe. W październiku 2017r., kiedy pracowała jeszcze jako pracownik agencji tymczasowej, jej cel dzienny wynosił 1800 sztuk, a realizacja wyniosła 1810 sztuk. W listopadzie 2017r. jej cel dzienny wyniósł 2000 sztuk, a realizacja wyniosła 1700 sztuk. W grudniu 2017r., kiedy J. P. zawarła już umowę o pracę, jej

cel dzienny wyniósł 2000 sztuk, a realizacja 1825 sztuk. W styczniu 2018r. jej cel dzienny wyniósł 2000 sztuk, a jego realizacja 2010.

W lutym i w marcu 2018r. postawiono J. P., jako cel, naukę nowej operacji „coating”. Przeniesienie J. P. na stanowisko samodzielne nastąpiło z uwagi na brak prawidłowej współpracy z grupą pracowniczą, zajmujących się nadrukiem tamponowym.

Dowód: zestawienie celów k. 23, dokument zatytułowany „Rozmowa podsumowująca” dot. J. P. k. 37-37v.,38-38v., 63-,64, dokumenty zatytułowane „Rozmowa podsumowująca” dot. innych pracowników k. 39-44v.,65-70v., karty miesięczne operatora k. 45-56v.,71-82v., zeznania świadka I. M. k. 133-138, zeznania świadka M. R. k. 164-168

W grupie współpracowników J. P. na jednej zmianie znajdowali się m.in. M. R., R. C. i T. F..

Dowód: zeznania świadka I. M. k. 133-138, zeznania świadka L. K. k. 160-164, zeznania świadka M. R. k. 164-168

J. P. wielokrotnie nie przestrzegała znanej jej zasady, zgodnie z którą należało w pierwszej kolejności realizować zadania zaległe i bieżące na dany dzień. Bez konsultacji ze współpracownikami rozpoczynała wykonywanie zadań łatwiejszych zaplanowanych na kolejny dzień.

Każdego dnia pracownicy z danej zmiany wybierali zadania do wykonania w tym dniu. Do wyboru były zadania trudniejsze i łatwiejsze, a zasadą było, aby każdy pracownik wykonał zadania o różnym poziomie trudności. J. P. wybierała zadania łatwe, co powodowało konflikty ze współpracownikami. Nie pomagała pozostałym pracownikom w wykonywaniu zadań przeznaczonych na dany dzień, ale bez konsultacji rozpoczynała wykonanie zadań z kolejnych dni. Doprowadzała tym samym do niewykonania przez grupę powierzonych jej zadań. Nie zmieniła swojego zachowania pomimo kierowanych do niej uwag.

Wraz z dołączeniem do grupy pracowniczej J. P. pojawiły się nieporozumienia w kwestii rozdzielania zadań na dany dzień. J. P., nie mogąc porozumieć się ze współpracownikami ze swojej zmiany, oczekiwała, że zadania dzienne będzie wyznaczała I. M.. Tylko J. P. miała zastrzeżenia do sposobu rozdzielania zadań.

Dowód: zeznania świadka I. M. k. 133-138, zeznania świadka L. K. k. 160-164, zeznania świadka M. R. k. 164-168

Współpracownicy ze zmiany J. P. byli niezadowoleni z jej zachowania, zarzucali jej brak współpracy i komunikacji.

J. P. nie pytała innych pracowników o stan realizacji zadań w danym dniu ani o dostępność środków produkcji. Pewnego dnia J. P. oskarżyła M. R. o zabranie jej materiału potrzebnego do produkcji, bez wcześniejszego ustalenia pomiędzy współpracownikami czy te materiały są dostępne. M. R. wyjaśniła, że nic takiego nie miało miejsca. Materiał w tym dniu nie był dostępny. Mimo to, J. P. poinformowała L. K., w obecności M. R., że tego dnia nie będzie wykonywać swoich obowiązków, ale będzie obserwować M. R., ponieważ podejrzewa ją o utrudnianie pracy i zabieranie materiałów. Pomimo sprzeciwu przełożonej L. K. co do takiego zachowania, J. P. wykonała w tym dniu jedynie 50% celu dziennego.

Dowód: zeznania świadka I. M. k. 133-138, zeznania świadka L. K. k. 160-164, zeznania świadka M. R. k. 164-168

Współpracownikowi T. F. odbywającemu karę pozbawienia wolności w warunkach dozoru elektronicznego J. P. wypominała, że jest „kryminalistą”.

Dowód: zeznania świadka I. M. k. 133-138, zeznania świadka L. K. k. 160-164, zeznania świadka M. R. k. 164-168

J. P. wykonywała zdjęcia dokumentacji pracowniczej oraz nagrywała współpracowników.

Dowód: przesłuchanie powódki J. P. k. 130-133, k. 168-169, zeznania świadka I. M. k. 133-138, zeznania świadka L. K. k. 160-164, zeznania świadka M. R. k. 164-168

Spotkanie z udziałem J. P., współpracowników z jej zmiany wraz z przełożonymi celem zażegnania konfliktów z J. P. nie przyniosło oczekiwanej zmiany w zachowaniu J. P.. J. P. oskarżała M. R. o agresywne zachowanie, a ta przeprosiła ją, uznając, że nie czuje się winna, ale szanuje jej odczucia. Ostatecznie, z uwagi na konflikt z grupą pracowniczą, J. P. została przeniesiona na stanowisko, na którym będzie wykonywać pracę samodzielnie, niewymagającą współpracy z innymi pracownikami.

Dowód: zeznania świadka I. M. k. 133-138, zeznania świadka L. K. k. 160-164, zeznania świadka M. R. k. 164-168

W celu m.in. podniesienia wydajności pracy J. P. była szkolona przez M. R., która udzielała jej wskazówek. (...) przeprowadzane były podczas wykonywania pracy na bieżąco. J. P. ignorowała zalecenia trenerki dotyczące pracy, a wytyczne odbierała jako atak na swoją osobę.

Dowód: zeznania świadka I. M. k. 133-138, zeznania świadka M. R. k. 164-168

W dniu 13 lutego 2018r., wykonując już pracę na coatingu, J. P. otrzymała od brygadzystki I. M. konkretne wytyczne co do wykonania pilnego zlecenia. J. P. nie wykonała tego polecenia, realizując w sposób dowolny inne zadanie. W dniu 14 lutego 2018r. przeprowadzona została z J. P. rozmowa na ten temat i zostało wydane polecenie realizacji zadania. J. P. wykonała zupełnie inne zadanie, doprowadzając do komplikacji w wykonaniu planu produkcyjnego przez inne działy w spółce. Niewykonanie tego zadania wpłynęło na niemożność realizacji zadań przez inne działy produkcyjne spółki. Kolejna rozmowa w tej kwestii z powódką miała miejsce w dniu 15 lutego 2018r. J. P. nie potrafiła wyjaśnić z jakiego względu tak postąpiła. Nie przedstawiła żadnego wytłumaczenia.

J. P. potwierdziła udział w obu rozmowach własnoręcznym podpisem na tzw. karcie progress, w której odnotowano niewykonanie poleceń.

Nie był to pierwszy przypadek, kiedy J. P. nie wykonała polecenia.

Dowód: karta progress k. 22, zeznania świadka I. M. k. 133-138, zeznania świadka L. K. k. 160-164

Zdarzało się, że J. P. kwestionowała kompetencje I. M.. Po otrzymaniu danego zadania od I. M., J. P. udawała się do kierownik E. K. z pytaniem czy to zadanie należy do jej kompetencji.

Dowód: zeznania świadka I. M. k. 133-138

J. P. oceniała M. R. jako agresywną. Inni pracownicy nie skarżyli się na nią.

Dowód: przesłuchanie powódki J. P. k. 130-133, k. 168-169, zeznania świadka I. M. k. 133-138, zeznania świadka M. R. k. 164-168, zeznania świadka L. K. k. 160-164

W dniu 3 kwietnia 2018r. J. P. wręczono oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, w którym wskazano następujące przyczyny wypowiedzenia: niewłaściwe wypełnianie obowiązków pracowniczych oraz nieprzestrzeganie regulaminu pracy obowiązującego w (...), w szczególności:

- brak realizacji celów dziennych, na co wielokrotnie zwracał uwagę przełożony;
- naruszenie zasad współzycia społecznego poprzez wywoływanie konfliktów ze współpracownikami;
- brak współpracy z trenerem w trakcie szkolenia, które miało poprawić wydajność pracy;
- wielokrotna odmowa wykonania poleceń oraz podważaniem zdania przełożonego.

Wskazano, że odmowa wykonania poleceń przełożonego, podważanie jego zdania, wywoływanie konfliktów ze współpracownikami oraz nierealizowanie wyznaczonych celów ma negatywny wpływ na pracę całego zespołu, stąd została podjęta decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę.

Dowód: oświadczenie z dnia 3.04.2018r. k. 8-9

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się niezasadne.

Podstawę żądania powódki w zakresie przywrócenia do pracy stanowił przepis art. 45 § 1 k.p., w myśl którego w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikuje ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia konkretnej przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 1999 r., sygn. akt II PK 306/09, Lex 602696). Dobitnie powyższe stanowisko potwierdzone zostało w wyroku Sądu Najwyższego z 19 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 571/98, Lex 39556, gdzie stwierdził, że pracodawca nie może wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w wypowiedzeniu.

Odnosząc się zaś w następnej kolejności do wagi przyczyny wskazać należy, że w ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem jej rozwiązania. W tym przypadku uzasadnioną przyczyną mogą być okoliczności leżące po stronie pracownika, choćby wynikały ze względów obiektywnych i nie były przez niego zawinione. Przyczynami dotyczącymi pracownika są, np. okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz z jego osobą (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2011 r., sygn. I PK 152/10, Lex nr 1120329, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r., sygn. II PK 108/08, Lex nr 738347, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 r., sygn. I PK 79/07, Lex nr 337787, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., sygn. I PKN 715/00, Lex nr 55358).

Pozwana jako jedną z przyczyn wypowiedzenia wskazała m.in. wielokrotną odmowę wykonania poleceń oraz podważanie zdania przełożonego. Przyczyna ta okazała się nie tylko dostatecznie skonkretyzowana, ale co najistotniejsze prawdziwa i uzasadniająca zakończenie stosunku pracy przez pracodawcę w trybie z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Dotyczy ona dwukrotnego niewykonania polecenia w lutym 2018r., co zostało odnotowane w dokumencie „Karta progres”. Zachowanie powódki, którego nie potrafiła w żaden sposób usprawiedliwić, miało przełożenie na tryb pracy nie tylko jej działu, ale na plan pracy innych działów. Choć nie było to pierwsze niewykonanie przez powódkę polecenia, to miało ono już istotną wagę dla zakładu pracy. Ponadto, innego dnia, powódka wprost poinformowała przełożoną L. K. o tym, że w tym dniu nie będzie wykonywać pracy, lecz obserwować zachowanie M. R. w miejscu pracy i pomimo sprzeciwu przełożonej, wykonała w tym dniu jedynie 50 % normy. Oznacza, to że wykorzystwała czas pracy w sposób zupełnie nieuprawniony.

Potwierdziły się również przyczyny opisane jako naruszenie zasad współzycia społecznego poprzez wywoływanie konfliktów ze współpracownikami i brak współpracy z trenerem w trakcie szkolenia, które miało poprawić wydajność pracy. Wykazane zostało, iż powódka nie dogadywała się z zespołem co do rozdziału zadań, wykonywała zadania według własnego uznania, nie stosując się do przyjętych zasad, nie przywiązywała wagi do współpracy lekceważąc zasady i cele grupy, nie umiała porozumieć się co do dostępności materiału, kierując bezpodstawne oskarżenia, nagrywała współpracowników (co potwierdziła sama powódka), nie przyjmowała wskazówek i zaleceń trenera, które zmierzały do poprawy wydajności jej pracy, negowała je i oskarżała trenerkę o agresję.

W ocenie Sądu ww. fakty, ujęte w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, w pełni usprawiedliwiają decyzję pracodawcy. Istotą stosunku pracy jest bowiem podporządkowanie pracownicze, a zgodnie z art.100 § 1 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Powódka zaś kilka razy nie wykonała polecenia, nie stosowała się do zasad pracy, obowiązujących w dziale nie umiała współpracować w grupie, przyjmować poleceń i uwag o swojej pracy. Sam pracodawca, dostrzegając problem, starał się go w pierwszej kolejności rozwiązać szkoląc powódkę, rozmawiając z nią, ostatecznie przydzielając stanowisko niewymagające współpracy z grupą. Mimo to powódce nie udało się dostosować się do norm pracowniczego podporządkowania i istoty współpracy w zespole.

Sąd miał na uwadze, że niektóre kwestie były przez powódkę niezawinione (jak sprawa cech charakteru i osobowości), jednakże należy pamiętać, iż przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić także okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy (uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., sygn. akt III PZP 10/85, OSNCP 1985/11/164). Pracodawca ma zatem prawo tak dobierać kadrę pracowniczą, aby zapewniała efektywność firmy. Może się więc zdarzyć, iż pracownik – z uwagi na pewne cechy osobiste – będzie miał trudności z porozumieniem się z danym zespołem pracowniczym i w świetle prawa pracy, może to być podstawą do rezygnacji z dalszego zatrudnienia takiego pracownika. Niezawiniony przez pracownika brak umiejętności pracy w zespole może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, niezależnie od stanowiska pracy, jakie zajmuje pracownik w chwili wypowiedzenia i czasu zatrudnienia na stanowisku. Umiejętność pracy w zespole jest bowiem konieczna nie tylko na stanowisku kierowniczym, ale także na stanowisku szeregowym (a więc zajmowanym przez powódkę). Szeregowy pracownik nie jest wyizolowany z zespołu, jest jego członkiem. Ujemne cechy charakteru, utrudniające lub uniemożliwiające współpracę ujawniają się w kontaktach z innymi ludźmi, niezależnie od formalnych relacji między nimi. Pracodawca może z tego powodu rozwiązać stosunek pracy i wpisać jako przyczynę wypowiedzenia brak umiejętności pracy w zespole (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 15 kwietnia 1999 r. sygn. akt I PKN 14/99, OSNAPiUS 2000/12/469).

Natomiast przyczyna wypowiedzenia, określona jako „brak realizacji celów dziennych, na co wielokrotnie zwracał uwagę przełożony” została zaś oceniona jako nieprawdziwa. Z przedstawionego przez pozwanego zestawienia realizacji celów dziennych wynika, iż powódka jedynie dwukrotnie nie osiągnęła celu dziennego (listopad i grudzień 2017r.). W październiku 2017r. i styczniu 2018r. cel zrealizowała, zaś ostatnie miesiące zatrudnienia (luty i marzec 2018r.) szkolila się w ramach nowego stanowiska. Ponadto ocenie powinny w ocenie Sądu podlegać tylko te miesiące, w których powódka pracowała na rzecz pozwanej spółki na podstawie umowy o pracę, a nie jako pracownik agencji tymczasowej, tj. od grudnia 2017r. Nie sposób więc w takim okresie dokonywać miarodajnej oceny osiągnięcia celów dziennych. Mając na uwadze, że była pracownikiem z krótkim stażem pracy i o niezbyt dużym doświadczeniu, takie kryterium ocenić należy jako zbyt surowe i nieadekwatne.

W żaden sposób nie wpływa to jednak na prawidłowość wypowiedzenia, jako że nawet w sytuacji, gdyby pracodawca podał kilka zgola odmiennych rodzajowo przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę i nie wykazał prawdziwości jednej z nich, nie oznaczałoby to wcale, że wypowiedzenie umowy o pracę było niezgodne z prawem. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 października 2005r. (I PK 61/05, OSNP 2006/17-18/265) pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona.

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie w postaci: dokumentów (szczegółowo wymienionych w stanie faktycznym), rzetelności których to dokumentów nikt w sprawie nie kwestionował. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków I. M., L. K. i M. R.. Były to osoby współpracujące z powódką, które miały możliwość bieżącej obserwacji jej systemu pracy, podejścia do pracy i relacji z współpracownikami. Ich zeznania, o dużym stopniu szczegółowości, pozostają zbieżne wzajemnie i znajdują potwierdzenie w zapisach chociażby dokumentu w postaci „Karty progress”. Osoby te nie miały żadnego interesu, by zeznawać na korzyść powódki. Powódka jako materiał dowodowy zaproponowała przede wszystkim przesłuchanie jej w charakterze strony. Jej zeznania polegały przede wszystkim na zaprzeczeniu postawionym jej zarzutom i

negowaniu zarzucanych jej zachowań. Zeznania te pozostają odosobnione w porównaniu z powyższym materiałem dowodowym. Powódka próbowała wykreować stan faktyczny na swoją obronę, przyjmując postawę oskarżycielską wobec pracodawcy. Za ewentualne uchybienia w jej pracy, według powódki, odpowiadały inne osoby (przełożeni), które „ukrywały informacje podczas jej szkolenia”, „kłamały i ubliżały” powódce, co uzasadniało – według powódki – nagrywanie rozmów w miejscu pracy. Całokształt zeznań powódki wskazuje na jej negatywną postawę wobec pracodawcy, przełożonych i współpracowników, brak zrozumienia dla istoty podległości pracowniczej i konieczności dostosowania się do pracy grupowej i zasad współpracy. Treść zeznań powódki i taka jej postawa pozwala na przyjęcie, iż zarzuty pracodawcy co do współpracy z powódką były uzasadnione.

Powódka zaproponowała także dowód z nagrania na płycie CD oraz stenogramów z nagrań rozmów (k.107-128), przy czym dowód ten zgłosiła dopiero na rozprawie w grudniu 2018r., niemalże osiem miesięcy od złożenia pozwu i 5 miesięcy od otrzymania odpowiedzi na pozew, choć dysponowała nim już w momencie składania pozwu (rozmowy nagrywała jeszcze w czasie trwania stosunku pracy). Mając na uwadze obszerność tego dowodu i moment jego złożenia, wniosek ten oddalono jako spóźniony i prowadzący do przedłużenia postępowania, przyjmując za podstawę przepis art. 207 § 6 k.p.c.

Strona pozwana, wobec zarzutów strony powodowej o przerobieniu dokumentów dotyczących celów dziennych, zgłosiła wniosek o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego. Wniosek ten został oddalony, jako że okoliczności niezbędne dla rozstrzygnięcia zostały wyjaśnione. Kwestie osiągania celów dziennych zostały uznane za przyczynę nieprawdziwą, stąd brak potrzeby przeprowadzania pogłębionej analizy tej kwestii.

Podsumowując, nie budzi wątpliwości, że u podstaw wypowiedzenia powódce umowy o pracę legły przyczyny realne i uzasadniające decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę. Należą do nich naruszenie zasad współzycia społecznego poprzez wywoływanie konfliktów ze współpracownikami, brak współpracy z trenerem w trakcie szkolenia, które miało poprawić wydajność pracy i wielokrotna odmowa wykonania poleceń i podważanie zdania przełożonego. Wszystkie te zachowania powódki zostały wykazane w toku postępowania, a sama powódka nie przedstawiła żadnego wytłumaczenia dla swojego postępowania. Zachowanie powódki dotyczy istoty stosunku pracy i umowy łączącej ją z pracodawcą. Powódka nie wywiązywała się z niej, nie wyrażała woli zmiany zachowania i współpracy z innymi, nawet po zmianie stanowiska pracy. Pozwana nie posłużyła się rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p., ale zastosowała wypowiedzenie umowy o pracę, które stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę i jako takie nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być ono uzasadnione (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z 4.04.1979r., PRN 32/79, publ. w LEX nr 14491). Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie znaczy to, iż ma być przyczyna o wadze szczególnej, nadzwyczajnej doniosłości, wyjątkowym znaczeniu. Te ostatnie są bowiem podstawą do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Uzasadnić wypowiedzenie może zarówno jednorazowe zdarzenie ważące negatywnie na ocenie rzetelności i sumienności pracownika oraz właściwego wykonywania przez niego obowiązków, jak też wielokrotne, powtarzalne jego naganne „drobne” zachowania, które u obciążonego ryzykiem pracodawcy, powodują utratę zaufania do pracownika. Niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych wynikające z niewiedzy, czy też tylko niedostatku wiedzy (kompetencji) potrzebnej do prawidłowego ich wykonywania, brak oczekiwanej dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu czynności przypisanych zajmowanemu stanowisku (pewien rodzaj „nonszalancji pracowniczej”) uzasadniają wypowiedzenie. Bez znaczenia dla oceny zasadności wypowiedzenia są przyczyny (źródła) nagannych zachowań pracownika. Samego wypowiedzenia zaś nie można traktować jako kary. Jest to zwykły instrument doboru kadry pracowniczej przez pracodawcę.

W konsekwencji powództwo oddalono.

O kosztach postępowania Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, w oparciu o treść art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265.j.t.), które przewiduje stawkę 180 złotych wynagrodzenia w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy.

Z:

1. (...),

2. (...),

3. (...),

4. (...).

29.03.2019г.