

# UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 14 maja 2020 r. przeciwko pracodawcy J. C. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...) R. P. odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę, zarzucając pozwanemu, że dokonane wypowiedzenie jawi się jako nieuzasadnione i niesłuszne. Wskazał, że wobec braku wiedzy o konkretnych i prawdziwych powodach wypowiedzenia umowy o pracę, nie może się do nich odnieść i ocenić ich prawdziwości. R. P. podniósł jednocześnie, że jest kierowcą z wieloletnim doświadczeniem zawodowym w transporcie międzynarodowym, a powierzone mu obowiązki wykonywał rzetelnie i sumiennie. Powód domagał się zasądzenia odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości 6 700 złotych. Nadto, wniósł o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów procesu, w tym ewentualnych kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew J. C. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych. Uzasadniając swoje stanowisko pozwany wskazał, że żądania powoda są w pełni bezzasadne i winny ulec oddaleniu. Zaznaczył, że przyczyną rozwiązania umowy było nagminne zaniedbywanie obowiązków pracowniczych przez R. P., narażanie prowadzonego przez niego przedsiębiorstwa na straty finansowe oraz utrata zaufania do powoda jako pracownika.

## **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

J. C. od 1996 roku prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...), której głównym przedmiotem jest transport drogowy towarów. R. P. był zatrudniony u J. C. w latach 2013-2014 oraz 2017-2020 na stanowisku kierowcy samochodów ciężarowych w transporcie międzynarodowym. Przyczyną rozwiązania umowy w październiku 2014 r. było porozumienie stron. Powód zrezygnował z pracy, ponieważ inny pracodawca zaproponował mu lepsze warunki zatrudnienia. W tamtym okresie J. C. nie miał zastrzeżeń do wykonywanych przez R. P. obowiązków, w związku z czym, ponownie zatrudnił kierowcę na podstawie umowy o pracę na czas określony od 16 września do 28 października 2017 r. Kolejne umowy o pracę na czas określony strony zawarły na okresy od 29 października do 31 stycznia 2018 r. oraz od 1 lutego 2018 r. do 31 stycznia 2019 r. Od dnia 1 lutego 2019 r. R. P. został zatrudniony przez J. C. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Świadczył pracę na stanowisku kierowcy w transporcie międzynarodowym o dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu powyżej 3,5 t w pełnym wymiarze czasu pracy.

Ostatnio wynagrodzenie R. P. wynosiło 2390 zł brutto, w tym wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 2100 zł, wynagrodzenie za dyżury - 290 zł, ryczałt za godziny nadliczbowe w wysokości 250 zł oraz ryczałt za pracę w porze nocnej w wysokości 40 zł.

## **Niesporne, a nadto:**

- świadectwo pracy – k. 42,
- przesłuchanie pozwanego – k. 114-115 i 120,
- umowa o pracę na czas określony z dnia 16 września 2017 r. – k. 53,
- umowa o pracę na czas określony z dnia 29 października 2017 r. – k. 52v.,
- umowa o pracę na czas określony z dnia 1 lutego 2018 r. – k. 51v.,
- umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 lutego 2019 r. – k. 50v,
- aneks do umowy o pracę – k. 50.

Do zakresu obowiązków kierowcy, ściśle związanych w rodzajem wykonywanej pracy, począwszy od początku zatrudnienia należało między innymi: utrzymywanie porządku w miejscu pracy, dbałość o powierzony pojazd oraz jego wyposażenie, oszczędne gospodarowanie pojazdem, jego konserwacja i wykonywanie drobnych napraw. R.

P. był zobligowany również do informowania pracodawcy o konieczności zakupu części zamiennych, ogumienia i narzędzi, a także do prawidłowego wypełniania kart drogowych, obsługiwanego tachografu zgodnie z instrukcją, jego przeznaczeniem oraz przepisami prawa.

Pracodawca przy zawarciu umowy wskazał zakres odpowiedzialności ciężącej na kierowcy. Był on odpowiedzialny za powierzony pojazd i jego wyposażenie (odpowiedzialność materialna), prawidłowe i oszczędne używanie pojazdu, zabezpieczenie ładunku, prawidłowe prowadzenie dokumentacji przewozowej, informowanie pracodawcy o wszelkich utrudnieniach w realizacji przewozu, rzetelnego i starannego wykonywania obowiązków.

R. P. posiadał odpowiednie przeszkolenie z zakresu zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Posiadał również ważne orzeczenie lekarskie dopuszczające go do pracy na zajmowanym stanowisku.

**Niesporne**, a nadto:

- zakres obowiązków kierowcy – k. 57v-58,
- karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – k. 56v. -57,
- orzeczenie lekarskie – k. 69.

W dniu 18 grudnia 2018 roku, R. P. zjechał samochodem ciężarowym na pobocze i spowodował tym zakopanie auta ciężarowego na leśnej, szutrowej drodze. Zdarzenie miało miejsce na odcinku drogi z S. do B. w Szwecji. Mimo znajomości trasy i drogi numer (...), kierowca wybrał trasę nieprzystosowaną do ruchu aut ciężarowych. Konieczne było wezwanie pomocy (...) i wyciągnięcie pojazdu. Pracodawca poniósł koszty z tym związane w wysokości 4740 koron szwedzkich.

**Niesporne**, a nadto:

- notatka z dnia 18.12.2018 r. – k. 81,
- przesłuchanie powoda – k. 112-114 i 119-120,
- przesłuchanie pozwanego – k. 114-115 i 120,
- zeznania świadka M. C. – k. 116.

Kolejne zdarzenie z udziałem R. P. miało miejsce w dniu 28 stycznia 2019 r. Kierowca wjechał na teren (...) B. na załadunek towaru. Teren firmy był pokryty śniegiem, konieczne było użycie łańcuchów. Powód cofając pojazd nie zauważył latarni i uszkodził lampę oświetleniową z kamerą przemysłową. Mając świadomość, że doszło do zdarzenia zgłosił to pracownikowi magazynu, który poinformował go, że zajmą się formalnościami i że może on ruszać w trasę. W lipcu 2019 roku spółka prawa zagranicznego (...) trudniąca się spedycją, obciążyła pracodawcę R. P. kosztami powyższego uszkodzenia w wysokości 670,32 euro. Z tego powodu R. P. pomniejszono wynagrodzenie za czerwiec 2019 r. Szkoda ta została zgłoszona ubezpieczycielowi, który pokrył koszty naprawy, zaś potrącenie za uszkodzenie lampy i kamery zostało R. P. zwrócone przez pracodawcę.

**Niesporne**, a nadto:

- notatka z dnia 18 lipca 2019 r. – k. 82,
- nota obciążeniowa – k. 83,
- przesłuchanie powoda – k. 112-114 i 119-120,
- zeznania świadka S. C. – k. 118,

- przesłuchanie pozwanego – k. 114-115 i 120,
- dokumentacja zdjęciowa – k. 98

Powyższe miało poważne konsekwencje finansowe. Skorzystanie przez pozwanego z ubezpieczenia autocasco spowodowało w kolejnym okresie ubezpieczeniowym podniesienie stawek ubezpieczenia o 20 000 zł na wszystkich ubezpieczeniach pojazdów.

**Dowód:**

- zeznania świadka S. C. – k. 118,
- przesłuchanie pozwanego – k. 114-115 i 120.

W dniu 21 czerwca 2019 r. R. P. wracając z N. (...) do P. (...) po załadunek, na drodze (...) w kierunku S. usnął, wjechał na barierki przydrożne i uszkodził auto oraz naczepę. Uszkodzeniu uległa prawa strona składu. Przyczyną zaistniałej sytuacji było zmęczenie oraz ból zęba, który doskwierał kierowcy.

**Niesporne, nadto:**

- notatka z dnia 21 czerwca 2019 r. – k. 87
- przesłuchanie powoda – k. 112-114 i 119-120.

W dniu 11 marca 2020 r. R. P. prowadząc samochód ciężarowy z ładunkiem o masie 24 ton, około godziny 22:00 zakopał pojazd w błocie na nieutwardzonym parkingu przy drodze nr (...) przed granicą N. (...) (okolice M.) – pod kołami ciężarówki zapadł się grunt i pojazd został unieruchomiony. Kierowca tłumaczył, że zatrzymał się w miejscu nieprzystosowanym do postoju prowadzonego zestawu, bowiem brakowało mu czasu pracy oraz czasu jazdy. Wskazywał jednocześnie, że nie sprawdził uprzednio stanu terenu, ponieważ poruszał się za innym samochodem ciężarowym. Z danych z (...) oraz danych z karty kierowcy wynikało, R. P. wystarczający czas pracy oraz czas jazdy, aby zatrzymać pojazd w miejscu odpowiednim do postoju tonażowego. R. P. wiedział o parkingach z utwardzoną nawierzchnią w okolicy, ok. 30km dalej, ponieważ korzystał z nich wcześniej. Pracodawca do zaistniałego zdarzenia wezwał pomoc (...) ponosząc koszty w wysokości 4 915 koron szwedzkich. R. P. poinformował telefonicznie dyspozytora o zaistniałej sytuacji następnego dnia (12.03.2020 r.) około godziny 09:00.

**Dowód:**

- notatka z dnia 14 marca 2020 r. – k. 88,
- przesłuchanie pozwanego – k. 114-115 i 120,
- przesłuchanie powoda – k. 112-114 i 119-120,
- wydruk z karty kierowcy – k. 111,
- zeznania świadka S. C. – k. 117.

W toku zatrudnienia na czas nieokreślony R. P. często spóźniał się na ustalone z firmą załadunkową załadunki oraz rozładunki. Spedytorzy zgłaszali pracodawcy kierowcy swoje uwagi, grożąc rozwiązaniem umów. R. P. spóźniał się z przyczyn od siebie zależnych, np. za długo spał i za późno wyjechał. Te sytuacje powtarzały się często, również gdy R. P. jeździł na stałej linii. Na ogół nie było żadnych przeszkód pogodowych, czy związanych z ruchem pojazdów, które uniemożliwiałyby punktualne przybycie w wyznaczone miejsce załadunku. Utrata kontraktów z powodu opóźnień w załadunku i rozładunku mogła spowodować duże straty dla pracodawcy. Z obawy przed powyższym, J. C. zmuszony był przenieść R. P. na inną trasę.

**Dowód:**

- przesłuchanie pozwanego – k. 114-115 i 120,
- zeznania świadka S. C. – k. 117.

Postępowanie R. P. nierzadko pozostawało w sprzeczności z ustalonymi u jego pracodawcy normami postępowania. Zasadą było, że w ciągu tygodnia kierowcy nocowali w kabinie kierowcy na przystosowanym do tego łóżku (na co wyrażali zgodę podejmując zatrudnienie). W weekendy zaś nocowali w wynajętym domu z pełnym wyposażeniem i zapleczem sanitarno-gastronomicznym w T.. Zgodnie z ustaleniami, kierowcy mogli zabrać ze sobą w trasę osobę trzecią, jednak konieczne było uprzednie poinformowanie o tym pracodawcy. W związku z panującą pandemią, pracodawca ograniczył krąg tych osób do najbliższych kierowców. R. P. wbrew przyjętym regułom podróżował z E. M., niebędącą mu osobą najbliższą, nie zważając na sprzeciwy pracodawcy i swoich współpracowników. To z kolei powodowało konflikty między kierowcami oraz narażało J. C. na straty w wynajętym domu w Szwecji, gdzie podczas jednego z pobyków R. P. wraz z E. M., mąż towarzyski powoda uszkodził drzwi.

**Dowód:**

- notatka z dnia 14 marca 2020 r. – 87 v.
- zeznania świadka S. C. - k. 118,
- przesłuchanie powoda – k. 112-114 i 119-120.

W dniu 21 kwietnia 2020 r. J. C. rozwiązał z zachowaniem okresu wypowiedzenia umowę o pracę zawartą z R. P., wskazując jako przyczynę narażenie firmy na straty finansowe, brak dbałości i staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych oraz utratę zaufania pracodawcy wobec pracownika.

W dniu 12 maja 2020 r. R. P. wezwał pracodawcę do zapłaty wynagrodzenia w wysokości 7897,09 zł. Na powyższą kwotę miało się składać wynagrodzenie za wrzesień 2019 r. oraz marzec i kwiecień 2020 r. W odpowiedzi na powyższe, J. C. pismem skierowanym do R. P. wskazał, że wypłacił mu wynagrodzenie za pracę zgodnie z zawartą umową a także że rozliczone zostały należne delegacje.

**Niesporne, a nadto:**

- oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z dnia 21 kwietnia 2020 r. – k. 44,
- wezwanie do zapłaty z dnia 12 maja 2020 r. – k. 80,
- pismo pozwanego – k. 79.

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo oparte na treści przepisu art. 45 § 1 w związku z art. 47<sup>1</sup> Kodeksu pracy okazało nieuzasadnione.

Zgodnie z przepisem 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. W myśl art. 47<sup>1</sup> k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Powołany przepis art. 45 § 1 k.p. wprowadza dwie przesłanki odwołania się pracownika od wypowiedzenia, a mianowicie wypowiedzenie formalnie niezgodne z prawem i wypowiedzenie niezgodne z prawem z uwagi na brak zasadności wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony.

W niniejszej sprawie został podniesiony zarzut nierzeczywistości i niekonkretności przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu umowy o pracę.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi być złożone w formie pisemnej i podawać przyczynę dokonania tej czynności prawnej. Wśród cech, jakie powinny charakteryzować przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, wskazuje się: jasność, konkretność, precyzję, prawdziwość i rzeczywistość przyczyny.

Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że 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 zasadnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNP 1998 Nr 14, poz. 427).

Zgodnie z przyjętym w doktrynie i judykaturze poglądem, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem stanowi zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy. Zwykłość ta wyraża się w tym, że wypowiedzenie stanowi w istocie rzeczy instrument polityki personalnej w zakładzie pracy, służący prawidłowemu doborowi pracowników do zadań zakładu (por. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 17 listopada 2011 r., sygn. III PZP 6/11, OSNAPiUS 2012 nr 17-18, poz. 211, str. 706). Przyjmuje się, że z tego właśnie względu owa przyczyna nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to jednak, że pracodawca decyzję może podjąć w sposób arbitralny, dowolny czy sprzeczny z zasadami współżycia społecznego (por. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 598, a także Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 6 grudnia 2001 r., sygn. I PKN 715/00, L.). Uzasadnioną przyczyną mogą być okoliczności leżące po stronie pracownika, choćby wynikały ze względów obiektywnych i nie były przez niego zawinione. Przyczynami dotyczącymi pracownika są, na przykład, okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz z jego osobą. Przyczyny dotyczące pracownika mogą być niezawinione przez niego (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).

W orzecznictwie sądowym przyjęto zasadę, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy musi być rzeczywista i sformułowana w sposób konkretny. Sposób podania przyczyny powinien być na tyle jednoznaczny i szczegółowy, by pracownik dokładnie wiedział, jakie fakty i przesłanki spowodowały podjęcie przez pracodawcę decyzji odnośnie wypowiedzenia umowy o pracę. Konstrukcja ta ma na celu ochronę pracownika przed arbitralnym zachowaniem się pracodawcy oraz umożliwienie pracownikowi oceny słuszności wypowiedzenia i w tym kontekście rozważenie celowości kwestionowania wypowiedzenia w postępowaniu sądowym. Dla pracodawcy ma to zaś takie znaczenie, że w razie zakwestionowania wypowiedzenia przed sądem nie może on uzupełniać wskazanej przyczyny lub powoływać innych zarzutów, niż te które wskazał w uzasadnieniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Przy czym, należy wskazać, że wypowiedzenie umowy o pracę należy uznać za zasadne, jeżeli choćby jedna z podawanych przez pracodawcę przyczyn znajdowała uzasadnienie w analizowanym stanie faktycznym.

Analizując materiał dowodowy zebrany w niniejszej sprawie należało stwierdzić, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę znajdują odzwierciedlenie w rzeczywistości, co więcej w toku postępowania dowodowego ustalono, że powód miał w pełni świadomość przyczyn stojących za decyzją pracodawcy.

Ustalenia faktyczne w sprawie poczynione zostały w oparciu o niekwestionowane przez strony dowody z dokumentów, korespondujące z nimi zeznania obu świadków (M. C. oraz S. C.), a także na wiadomościach pozyskanych z przesłuchania pozwanego oraz częściowo również powoda, w zakresie w jakim pokrywały się one z pozostałym materiałem zgromadzonym w sprawie. Sąd uznał je za wiarygodne, skądinąd stan faktyczny w sprawie w kwestiach istotnych dla jej rozstrzygnięcia nie był sporny między stronami, jako że powód nie kwestionował żadnego ze zdarzeń, które legły u podstaw rozwiązania umowy o pracę. W trakcie przesłuchania R. P. potwierdził, że sytuacje na które powołuje się pozwany z jego udziałem, powodujące straty finansowe pracodawcy, miały faktycznie miejsce, podobnie jak spóźnienia czy wspólne podróże z E. M.. Stąd też Sąd nie podziela argumentacji powoda, jakby nie miał on wiedzy o konkretnych i prawdziwych powodach, dla których pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę. W tym miejscu wskazać należy, że skoro pracownik wiedział o okolicznościach stanowiących przyczynę rozwiązania umowy, fakt, czy otrzymał on wraz z pismem rozwiązującym umowę o pracę załącznik wskazujący w sposób wyczerpujący przyczyny wypowiedzenia, nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Sformułowane w piśmie z dnia 21 kwietnia 2020 r. przyczyny wypowiedzenia były zrozumiałe dla R. P. i miały odzwierciedlenie w rzeczywistości. Zdaniem Sądu nie zasługują na uwzględnienie przytaczane w toku procesu twierdzenia R. P., że prawdziwym powodem rozwiązania umowy o pracę było to, że domagał się on swoich praw: telefonu służbowego i wynagrodzenia. Twierdzenia te pozostają gołosłowne. Powód w toku procesu nie przedstawił żadnych dowodów świadczących o tym, że zgłaszał takie żądania pracodawcy w trakcie zatrudnienia.

Sąd podziela przytoczone wcześniej poglądy Sądu Najwyższego, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania zobowiązaniowego stosunku prawnego. Wynikający z treści art. 45 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia chroni pracownika przed arbitralnością pracodawcy. Dlatego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie znaczy to, iż ma być o wadze szczególnej, nadzwyczajnej doniosłości, wyjątkowym znaczeniu. Te ostatnie są bowiem podstawą do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Uzasadniać 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, 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. O zasadności wypowiedzenia decydują obiektywnie stwierdzone fakty nieprawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych. Wymagania stawiane powodowi nie przekraczały w żaden sposób jego możliwości, tym bardziej że w toku procesu R. P. podkreślał swoje wieloletnie doświadczenie zawodowe jako kierowcy w transporcie międzynarodowym. Rację zatem należy przyznać stronie pozwanej, która oczekiwała, że powód będzie organizował postoje w miejscach bezpiecznych, przeznaczonych do użytku samochodów ciężarowych, będzie dbał o powierzony mu pojazd a także że wspomniane doświadczenie zawodowe będzie dodatkowym atutem, który pozwoli mu wykonywać sumiennie jego obowiązki. Nie należy pomijać, że szczególnie w branży, jaką jest spedycja i transport międzynarodowy, wyjątkowe znaczenie ma sumiennosc, punktualność oraz dbałość o powierzone mienie. Brak tych elementów w pracy wykonywanej przez kierowców naraża ich pracodawców, a także wszystkich uczestniczących w wykonaniu transportu danego ładunku na straty, w tym straty finansowe.

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się również na zeznaniach świadków M. oraz S. C.. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, ponieważ są one zrozumiałe, logiczne i korespondują ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. W konsekwencji, zeznania wymienionych świadków i strony pozwanej należy oceniać jako miarodajne i pozwalające na poczynienie na ich podstawie w pełni wyczerpujących ustaleń faktycznych odnośnie przyczyn rozwiązania umowy o pracę z R. P.. Fakt, że świadków oraz pozwanego łączą więzy rodzinne, a nadto są oni pracownikami J. C. nie może przesądzać o braku wiarygodności złożonych przez nich zeznań. Tym bardziej, że w przeważającej części znajdują one potwierdzenie w twierdzeniach powoda. Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił również na podstawie zgromadzonych w aktach sprawy dokumentach. Zdaniem Sądu dowody z dokumentów stanowią

wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista, nie budzi wątpliwości. Nadto, strony nie kwestionowały treści ani prawdziwości złożonych dokumentów.

Odnosząc się do zarzutów stawianych pozwanemu, dokonania wypowiedzenia bez wskazywania konkretnych okoliczności, należy uznać je za chybione. Przyczyny podane przez pozwanego: wykazane straty finansowe, brak staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, utrata zaufania znajdowały uzasadnienie w konkretnych zdarzeniach, których powód miał pełną świadomość.

Konsekwencją uznania, iż dokonane przez pracodawcę rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem odpowiada prawu jest oddalenie powództwa o odszkodowanie, którego domagał się R. P.. Stąd też w ocenie Sądu, zbytecznym było badanie w niniejszym postępowaniu wysokości należnego powodowi wynagrodzenia.

Mając na uwadze powyższe rozważania należało stwierdzić, iż przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę są rzeczywiste i dostatecznie zrozumiałe dla powoda, a zatem wypowiedzenie stosunku pracy uznano za uzasadnione i zgodne z przepisami prawa pracy. Takie ustalenie prowadziło do oddalenia powództwa, o czym orzeczono w punkcie pierwszym wyroku.

O kosztach procesu w punkcie drugim wyroku Sąd orzekł w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu przewidzianą w art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Na koszty te składało się wynagrodzenie radcy prawnego, którego minimalna stawka na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 obowiązującego w dniu wniesienia powództwa rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2018 r., poz. 265) wynosiła 180 zł.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)