

UZASADNIENIE

Powód M. M. pozwem wniesionym w dniu 17 grudnia 2019 r. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. kwoty 13 500 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu od dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz o zasądzenie od pozwanej kosztów procesu.

Po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu powód domagał się zasądzenia tytułem odszkodowania kwoty 14 231,40 zł.

W uzasadnieniu powód podniósł, że podane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są nieprecyzyjne i zbyt ogólnikowe a także pozorne, nieprawdziwe i krzywdzące. Powód zaprzeczył, aby powierzane mu prace były wykonywane niewłaściwie. Podczas swojej wieloletniej pracy dla pozwanej wykazywał się doświadczeniem i wiedzą w zakresie technologii produkcji, obsługi sprzętu oraz kierowania zespołem. Wielokrotnie zostawał w pracy po godzinach oraz przychodził do niej w dni wolne od pracy okazując swe oddanie i zaangażowanie w powierzane mu obowiązki, czego wyrazem były wysokie wyniki pozwanej spółki. W aktach pracowniczych powoda brak jakichkolwiek wzmianek czy nagan świadczących o niewłaściwym wykonywaniu przez niego swoich obowiązków. Powód wskazał, że przed wręczeniem wypowiedzenia pozwana nie przeprowadziła z nim rozmowy dyscyplinującej czy też sygnalizującej zastrzeżenia do jego pracy.

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Podniosła, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło z powodu całej serii uchybień. Co prawda w aktach pracowniczych powoda nie ma na ich temat adnotacji, ale stosowanie kar porządkowych nie było praktykowane w zakładzie pracy pozwanej. Bezpośrednim przełożonym powoda był M. A. (1), który wielokrotnie mailowo zwracał powodowi uwagę na dostrzeżone uchybienia. Dotyczyły one nadzoru nad pracownikami, utrzymania porządku w miejscu pracy, sposobu realizacji zleceń klientów i sprawowania kontroli nad procesem produkcji. Przyczyna wypowiedzenia została doprecyzowana w chwili wręczenia powodowi pisma z wypowiedzeniem.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. M. był zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od dnia 1 listopada 2012 r. do dnia 31 października 2015 r., kolejno na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od dnia 1 listopada 2015 r. do dnia 31 października 2018 r., a ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od dnia 1 listopada 2018 r. na stanowisku kierownika zmiany za wynagrodzeniem 4 500 zł miesięcznie.

M. M. w trakcie pracy zajmował się wszystkim tym, czym zajmowali się także jego podwładni, to jest transportem, podwieszaniem, czyszczeniem i pakowaniem elementów podlegających cynkowaniu. Poza wykonywaniem pracy na pełen etat M. M. przychodził do pracy także w niektóre dni wolne, pracował w godzinach nadliczbowych.

Do zakresu obowiązków M. M. jako kierownika zmiany należało m.in. bieżące nadzorowanie, koordynowanie i kontrola realizacji zadań produkcyjnych, nadzór nad terminowością i jakością wykonywanych prac, ze szczególnym uwzględnieniem przestrzegania zasad procesu technologicznego, przepisów bhp, p.poż. oraz innych obowiązujących w (...) Spółka z o.o. w S., organizowanie prac zastępczych w przypadku zakłóceń w realizacji planowanych zadań, zapewnienie pełnego wykorzystania czasu pracy przez pracowników. M. M. odpowiadał za organizację pracy i rozkład zadań pomiędzy podległych pracowników gwarantujące terminowe, bezpieczne i jakościowe wykonanie zadań, racjonalne zużycie surowców i materiałów do produkcji oraz wykorzystywanie maszyn i urządzeń zgodnie z ich przeznaczeniem, przydzielanie pracy podległym pracownikom i efektywne wykorzystanie czasu pracy, przestrzeganie wymogów technologicznych oraz uzyskiwanie wymaganych parametrów jakościowych i ilościowych wykonywanej produkcji, przestrzeganie zasad bhp i p.poż., szkolenie pracowników, kształtowanie właściwych

stosunków międzyludzkich w kierowanym zespole, stwarzanie warunków do rzetelnej oraz wydajnej pracy, dbałość o powierzone mienie.

Niesporne , a nadto:

- umowa o pracę k. 10, 14,
- informacja o warunkach zatrudnienia k.11
- aneks do umowy o pracę k. 12
- porozumienie k. 13
- akta osobowe powoda k. 104-151
- stanowiskowa karta pracy k. 38-39, 40-42
- przesłuchanie powoda M. M. k. 257-260
- zeznania świadka M. A. (1) k. 206-208

Przełożonym M. M. był M. A. (1) pełniący funkcję kierownika zakładu pracy. M. A. (1) wielokrotnie ustnie jak i w formie wiadomości e-mail zwracał uwagę kierownikowi zmiany na dostrzeżone uchybienia i wskazywał na elementy wymagające poprawy. Zastrzeżenia przełożonego dotyczyły przede wszystkim kwestii sprawowania przez M. M. nadzoru nad podległymi pracownikami, utrzymania porządku w miejscu pracy, sposobu realizacji zleceń czy sprawowania kontroli nad procesem technologicznym. Przedmiotem kierowanej do kierownika zmiany korespondencji był również problem obsługiwanie wózków widłowych przez osoby nieuprawnione, braku dyscypliny pracy wśród załogi, pozostawiania przedmiotów w miejscach do tego nie przeznaczonych. Kierując do M. M. swoje zastrzeżenia co do jakości produkcji i porządku w miejscu pracy w drodze mailowej M. A. (1) na ogół dołączał wykonane przez siebie zdjęcia obrazujące nieprawidłowości. Uchybienia tego samego rodzaju powtarzały się.

W styczniu i w lutym 2019 r. M. A. (1) odbył z M. M. rozmowy dyscyplinujące na temat dostrzeżonych uchybień.

W kierowanych do kierownika zmiany mailach M. A. (1) zwracał M. M. uwagę na celowe pozostawianie przez pracowników jego zmiany otwartych okien i zamkniętych grzejników w styczniu 2019 r. Sytuacja powtarzała się i kierownik zakładu ponownie kierował maile do kierownika zmiany w tej sprawie.

M. A. (1) formułował wobec M. M. liczne uwagi co do jakości pracy jego podwładnych oraz dotyczące uszkodzania urządzeń należących do pracodawcy. Wielokrotnie zarzucał kierownikowi zmiany niedotrzymanie przez jego podwładnych terminów realizacji zleceń z uwagi na konieczność wykonywania poprawek wykonanych prac. Zwracał uwagę na nieprawidłowe podwieszanie do ocynkowania i pakowanie ocynkowanych elementów, pozostawianie towaru w miejscach na to nieprzeznaczonych czy podawanie niewłaściwych informacji klientom firmy przez pracowników.

W trakcie pracy na hali magazynowej podlegli M. M. pracownicy pozostawiali różne elementy na szlakach komunikacyjnych. M. A. (1) zwracał uwagę kierownikowi zmiany, aby dopilnował, żeby były one z nich niezwłocznie usuwane. Sytuacje te powtarzały się. Niekiedy na ciągu komunikacyjnym zaparkowany był wózek z paletą – wówczas przedstawiał go niekiedy pracownik ochrony, Z. S.. Zastrzeżenia M. A. (1) co do pozostawiania przedmiotów w niewłaściwych miejscach hali produkcyjnej były przedmiotem licznych maili kierowanych do M. M. przez przełożonego. Kierownik zakładu wielokrotnie zarzucał kierownikowi zmiany niedopełnienie obowiązków i brak nadzoru nad pracownikami. Powoływał się na wcześniejsze wspólne ustalenia co do utrzymania porządku w procesie pracy. Elementy pozostawiane na ciągach komunikacyjnych i drogach ewakuacyjnych przez pracowników zmiany M. M. powodowały utrudnienia w organizacji pracy, w szczególności przy transportowaniu elementów. Uwagi tego

samego rodzaju powtarzały się. W rezultacie ponownie zapoznano kierownika zmiany ze stanowiskową kartą pracy 11 marca 2019 r.

Zgodnie z punktem 4u stanowiskowej karty pracy kierownika zmiany do obowiązków M. M. należało niedopuszczanie do obsługi maszyn i urządzeń oraz do realizacji procesów produkcyjnych o szczególnych wymaganiach pracowników nieuprawnionych lub nie posiadających odpowiednich kwalifikacji.

M. M. ukończył szkolenie okresowe w dziedzinie BHP dla osób kierujących pracownikami. Znał listę podwładnych, którzy mieli uprawnienia do kierowania wózkiem widłowym lub do obsługi suwnicy oraz osób, które takich uprawnień nie miały. Jedną z osób mających zakaz prowadzenia wózków widłowych był P. G., którego M. A. (1) przyłapał na prowadzeniu wózka. Upřednio M. A. (1) zwracał uwagę M. M., że P. G. nie powinien jeździć wózkiem widłowym, ponieważ stwarza w ten sposób zagrożenie. M. F. (1) niemający uprawnień do obsługi suwnicy pracował przy niej wówczas, gdy M. M. tego nie widział, po to, aby nie dochodziło do przestojów w pracy, gdy zachodziła pilna potrzeba przeniesienia towaru, a nie było wolnej osoby, która miała odpowiednie uprawnienia.

M. M. spotykał się ze swoimi pracownikami towarzysko po pracy. W ocenie M. A. (1) miało to wpływ na obniżenie autorytetu kierownika zmiany wśród załogi oraz na jakość pracy zespołu. Zdarzało się, że podlegli powodowi pracownicy opuszczali dni w pracy z powodu niedyspozycji po spotkaniach. M. A. (1) miał pretensje do M. M. w związku z tymi spotkaniami wskazując na ich efekt w postaci obniżenia jakości i wydajności pracy zespołu (...).

W lipcu 2019 r. M. A. (1) zwracał uwagę M. M. na złą organizację pracy poprzez udzielenie urlopów zbyt dużej liczbie podległych pracowników w tym samym czasie. Skutkiem tego była niska wydajność zespołu kierowanego przez M. M.. Kierownik zmiany tłumaczył braki kadrowe nieprzewidzianymi absencjami pracowników.

M. A. (1) kierując uwagi do M. M. upredzał go o możliwości pozbawienia premii a nawet groził zwolnieniem z pracy za powstałe nieprawidłowości. Niekiedy M. M. tłumaczył się, że jego argumenty nie trafiają do podległych pracowników a poza tym jest on zajęty pracą na hali przy podwieszaniu towaru.

Dowód:

- wydruki wiadomości e-mail k. 43-98
- zeznania świadka M. A. (1) k. 206-208
- zeznania świadka K. G. k. 209-210
- zeznania świadka Ł. W. k. 210-211
- akta osobowe powoda k. 104-151
- zeznania świadka Z. S. k. 226v-227
- zeznania świadka A. N. k. 227-227v

W poszczególnych miesiącach w okresie od listopada 2018 r. do listopada 2019 r. zmiany kierowane przez M. M. i K. G. dysponowali na ogół taką samą liczbą pracowników do podwieszania i czyszczenia elementów przeznaczonych do ocynkowania. Jedynie w miesiącach styczniu i wrześniu 2019 r. M. M. dysponował jedną osobą mniej w każdym z elementów a w czerwcu 2019 r. miał do dyspozycji jedną osobę mniej do podwieszania elementów niż drugi kierownik zmiany. W listopadzie 2019 r. na zmianie M. M. pracowała jedna osoba więcej przy czyszczeniu elementów. We wskazanym okresie we wszystkich miesiącach zmiana M. M. uzyskiwała gorsze wyniki w podwieszaniu elementów od zmiany K. G., w tym na osobę w 10 miesiącach. Lepszy wynik zmiana M. M. uzyskiwała w czyszczeniu elementów w 12 z 13 miesięcy. Poszczególni pracownicy zmiany M. M. oczyszczali większą ilość towaru w przeliczeniu na

głową z wyjątkiem listopada 2019 r. Obie zmiany uzyskiwały podobne wyniki w ocynkowaniu elementów. Różnice w wydajności poszczególnych zmian w tym zakresie równoważyły się praktycznie na przestrzeni analizowanego okresu. Wyniki wyrażane w liczbie kilogramów miały wpływ na premie uzyskiwane przez pracowników. Ustalona dla premii norma odnosiła się do minimalnego tonażu podwieszonych elementów ocynkowanych, którą pracodawca ustalił na 800 ton miesięcznie, czyli po 20 ton dziennie w przypadku każdej ze zmian. Niewykonanie normy skutkowało brakiem premii dla wszystkich pracowników określonej zmiany. Zdarzały się sytuacje, w której pracownicy jednej zmiany powinni byli podwiesić drobne elementy, czego nie uczynili i zadanie to spadało na pracowników drugiej zmiany. M. M. sam wykonywał pracę fizyczną, podwieszał elementy do ocynkowania, aby M. A. (1) nie miał pretensji, że norma nie jest wykonana.

M. M. nie miał uprawnień do nakładania na pracowników kar porządkowych – mógł jedynie o to wnioskować do M. A. (1). M. A. (1) w przypadku uchybień przepisom bhp nie nakładał kar porządkowych na pracowników dopuszczających się tych uchybień. Oczekiwał od kierowników zmian wyeliminowania tego typu sytuacji.

Specjalista do spraw handlowych Ł. W. zgłaszał M. M. uwagi co do niezrealizowania planu przez jego zmianę. Kierownik zmiany tłumaczył, że skupiał się na tonażu podwieszanych do ocynkowania elementów a nie na konkretnych zleceniach

Dowód:

- zestawienie wyników k. 224c-224e
- zeznania świadka M. A. (1) k. 206-208
- zeznania świadka K. G. k. 209-210
- zeznania świadka Ł. W. k. 210-211
- przesłuchanie powoda M. M. k. 257-260.

W dniu 27 listopada 2019 r. M. M. otrzymał od kierownika zakładu (...) oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. W dokumencie jako przyczynę wypowiedzenia wskazano: 1) utratę zaufania pracodawcy do pracownika, 2) naruszenie przez pracownika przepisów bhp i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy poprzez dopuszczanie osób nieuprawnionych i nieposiadających kwalifikacji do obsługi urządzeń wymagających takich kwalifikacji, 3) bezczynność i bierność pracownika powodującą brak skuteczności w wykonywaniu powierzonych mu zadań.

Podczas wręczenia pisma z wypowiedzeniem M. A. (1) przez około godzinę rozmawiał z M. M. wyjaśniając mu przyczyny wypowiedzenia. M. M. starał się odpowiadać na zarzuty i nie zgadzał się z nimi. M. A. (1) odnosił się do wcześniejszych rozmów dyscyplinujących, podkreślał, że kierownik zmiany nie potrafi utrzymać dyscypliny w podległym mu zespole pracowników. M. A. (1) zarzucał M. M. brak autorytetu wśród załogi, czemu ten ostatni zaprzeczał. M. A. (1) nie podważał wiedzy i umiejętności technologicznych M. M., lecz wskazywał na brak kompetencji kierownika zmiany do zarządzania ludźmi. Wyjaśniał, że wynikające z tego postarzające się nieprawidłowości są przyczyną utraty zaufania pracodawcy wobec M. M.. M. A. (1) zarzucił podwładnemu, raz spał w wózku widłowym, co M. M. usprawiedliwił faktem, iż miał wówczas 40 stopni gorączki, a mimo to przyszedł do pracy i nie brał zwolnienia lekarskiego. Przełożony wyjaśnił M. M., że jego bezczynność i bierność miała się objawiać w podobnych błędach popełnianych cyklicznie przez jego podwładnych. Wskazał na szereg konkretnych uchybień, które w jego ocenie wynikały z niedopatrzeń M. M.. Powoływał się na dużą liczbę maili kierowanych do kierownika zmiany zawierających opis lub zdjęcia sytuacji nieprawidłowych oraz uprzednio przeprowadzoną rozmowę z lutego 2019 r.

M. A. (1) nagrywał rozmowę, o czym nie wiedział M. M..

M. M. nie był zaskoczony wypowiedzeniem umowy o pracę, gdyż mówiło się już o nim wcześniej w zakładzie pracy.

Dowód :

- wypowiedzenie k. 8-9
- nagranie rozmowy k. 29
- zeznania świadka M. A. (1) k. 206-208
- przesłuchanie powoda M. M. k. 257-260.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił stosownie do treści art. 327¹ § 1 k.p.c. w oparciu o powołane wyżej dowody, których wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości Sądu. Sąd oparł się w szczególności na zeznaniach świadka M. A. (1), którego zeznania pozostawały zgodne z treścią dokumentów w postaci wiadomości email, jakie kierował on do powoda M. M.. Świadek szczegółowo wyjaśnił, jakie zastrzeżenia, których powtarzalność stała się przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, kierował wobec powoda. Jednocześnie powód nie zaprzeczał, aby maile z uwagami świadka otrzymywał. Zeznania powoda odnośnie kierowanych do niego uwag Sąd uznał za niekonsekwentne, albowiem z jednej strony powód wskazywał w toku przesłuchania, że starał się wszelkie sygnalizowane nieprawidłowości usuwać, reagować na nie i przekazywać stosowne uwagi podwładnym, z drugiej zaś strony wskazywał, że nie dotyczą one, przynajmniej w części pracy na jego zmianie. Sąd zauważył, że powód przyjmował maile z uwagami M. A. (1) i nie odpowiadał na nie, co oznaczało, że najprawdopodobniej zgadzał się z ich treścią, nie zaprzeczał uwagom przełożonego na bieżąco i starał się w miarę posiadanych umiejętności rozwiązać problemy prezentowane przez kierownika zakładu. W oparciu o zeznania powoda Sąd ustalił, że powód koncentrował się wykonywaniu pracy fizycznej związanej z podwieszaniem elementów do ocynkowania i oczyszczaniem elementów do ocynkowania zaniedbując niejako sferę nadzoru nad poległymi pracownikami ograniczając się do przekazania uwag M. A. (1).

Powód jako strona procesu podejmował polemikę z pozwaną odnośnie wydajności w procesie produkcyjnym. Sąd zauważył jednak, że zarzuty pozwanej związane z wypowiedzeniem umowy o pracę dotyczyły sfery obowiązków kierowniczych powoda, w szczególności utrzymania dyscypliny, zachowania zasad bhp przez podległych mu pracowników. Bierności i beczynności w tym zakresie pracodawca upatrywał w postępowaniu powoda. Postrzegał powoda jako nieskutecznego kierownika. Ilość i powtarzalność zgłaszanych w stosunku do powoda uwag przez M. A. (1) świadczy o prawdziwości zarzutów wypowiedzenia. Zasadność ich kierowania do M. M. przez przełożonego potwierdził świadek Ł. W.. Wskazał, że więcej zastrzeżeń kierowanych było do powoda niż do drugiego z kierowników zmiany. Jego zeznania Sąd uznał za wiarygodne, albowiem świadek ten nie miał interesu w tym, aby zeznawać na niekorzyść powoda. Jednocześnie świadek z uwagi na pełnioną funkcję związaną z koordynacją ustalonego planu miał możliwość przyjrzenia się pracy powoda, dokonania oceny jego skuteczności i porównania jej ze skutecznością K. G..

W oparciu o zestawienie wydajności pracowników obu zmian Sąd ustalił, że powód funkcjonował w warunkach pracy zbliżonych do warunków drugiego kierownika zmiany. Dysponował zbliżoną liczbą pracowników i od niego zależało faktyczne wykorzystanie ich potencjału. Niemniej jednak to nie wydajność poszczególnych zespołów stała się przedmiotem wypowiedzenia powodowi umowy o pracę i niniejszego procesu a sposób zarządzania tymi zespołami. Dlatego też nie uznał dokumentów w postaci zestawienia wydajności i list obecności za szczególnie istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Podobnie Sąd ocenił miarodajność zeznań świadków M. W., A. N., P. K. i M. F. (2). Świadczyli jako byli podwładni powoda koncentrowali się na porównaniach swojej wydajności w stosunku do wydajności pracowników drugiej zmiany. Zaprzeczali naruszaniu zasad bhp, co nie jest zgodne z dowodami w postaci zdjęć dołączonych do maili kierowanych przez M. A. (1) do powoda. Sąd uznał, że świadkowie ci dysponują wiedzą na temat ich relacji z powodem. Nie potrafili określić natomiast relacji powoda z M. A. (2). Nie mieli wiedzy na temat ilości i częstotliwości uwag kierowanych przez tego ostatniego wobec M. M.. To obniża wartość dowodową ich zeznań. Świadek M. W. przyznał jedynie, że wózkami widłowymi jeździły osoby mające zakaz ich używania. Wskazał, że M. A. (1) unosił się z tego powodu. Wspomniał, że powód przekazywał podwładnym uwagi kierownika zakładu zawarte w mailach. Świadek Z. S. zeznał, że czasem jakiś wózek pozostawał na ciągu komunikacyjnym. Zlecenie temu świadkowi

obsługiwania suwnicy pozostaje bez znaczenia dla oceny zachowania powoda – może jedynie rzutować na ocenę prawidłowości postępowania M. A. (1).

Sąd włączył w poczet materiału dowodowego nagranie z rozmowy przeprowadzonej przez M. A. (1) z powodem w trakcie wręczenia mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. O ile pozyskiwanie tego typu dowodów może budzić zastrzeżenia Sądu, o tyle jednak należy zauważyć, że nagranie nie zostało pozyskane w sposób przestępczy zaś utrwalona treść nie świadczy o wymuszaniu na powodzie określonych wypowiedzi. Zarejestrowane oświadczenia i reakcja powoda wydają się spontaniczne. Wydaje się, że powód rozumie treść zastrzeżeń przełożonego, choć z niektórymi się nie zgadza. Przyczyny wypowiedzenia rozumie i nie jest samym rozwiązaniem umowy zaskoczony. Ma świadomość powtarzania się uchybień.

Nie były kwestionowane przez żadną ze stron dokumenty zawarte w aktach osobowych powoda, stąd też stały się miarodajne dla poczynienia ustaleń w zakresie przebiegu stosunku pracy powoda z pozwaną oraz zakresu jego obowiązków i odpowiedzialności.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo oparte na treści przepisu art. 45 § 1 w związku z art. 47¹ Kodeksu pracy okazało się 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. 47¹ 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 o pracę na czas nieokreślony.

W niniejszej sprawie został podniesiony zarzut nierzeczywistości przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu umowy o pracę, co miało czynić to wypowiedzenie nieuzasadnionym.

Zgodnie z przyjętym w doktrynie poglądem, użycie przez ustawodawcę w art. 45 § 1 k.p. zwrotu „wypowiedzenie nieuzasadnione” statuuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracownicy chronieni są przed samowolnym wypowiedzaniem umów o pracę, albowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów. Kodeks pracy zerwał bowiem z tradycyjną koncepcją wypowiedzenia jako czynności niezależnej od przyczyn, które skłoniły pracodawcę do rozwiązania umowy. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym (a nie tylko faktycznym) swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy (tak L. Florek [w:] Kodeks pracy. Komentarz pod red. nauk. prof. dr hab. T. Zielińskiego, Dom Wydawniczy ABC, 2001, s. 314). Z drugiej strony zarówno w orzecznictwie jak i literaturze przyjmuje się, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi, ponieważ wypowiedzenie umowy jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 grudnia 1997 r. w sprawie I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

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 taka 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. Wymóg konkretności oznacza też, że nie wystarczy ogólnikowy zwrot, że pracodawca nie jest zadowolony z efektów pracy pracownika lub utracił do niego zaufanie, jeśli uzasadnienie takie nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają.

Analizując materiał dowodowy zebrany w niniejszej sprawie należało stwierdzić, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę są rzeczywiste i konkretne, nadto faktycznie uzasadnione. Z tego względu należało zatem przyjąć, że pracodawca zgodnie z prawem wypowiedział M. M. umowę o pracę.

Sąd dokonując analizy treści oświadczenia pozwanej z dnia 27 listopada 2019 r. o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę doszedł do wniosku, że główną przyczyną, która legła u podstaw decyzji o rozwiązaniu z M. M. umowy o pracę była utrata zaufania pracodawcy do kierownika zmiany powodowana naruszaniem przez niego przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy poprzez dopuszczanie osób nieuprawnionych i nieposiadających kwalifikacji do obsługi urządzeń wymagających takich kwalifikacji oraz bezczynnością i biernością pracownika powodującą brak skuteczności w wykonywaniu powierzonych mu zadań kierownika zmiany.

Z okoliczności sprawy wynika jednoznacznie, że przyczyny wypowiedzenia zawarte w oświadczeniu z 27 listopada 2019 r. nie dotyczą bezpośrednio wyników ilościowych powoda oraz podległych mu pracowników w ocynkowaniu elementów metalowych. Dotyczą natomiast sfery działania powoda jako kierownika zmiany, osoby zarządzającej podległym personelem. Zarzuty dotyczące tego zakresu obowiązków powoda zostały mu przybliżone w rozmowie przeprowadzonej z M. M. przez M. A. (1) w momencie wręczenia wypowiedzenia. M. A. (1) powoływał się wówczas na powtarzające się uchybienia powoda w nadzorze sprawowanym nad podległymi mu pracownikami. Te uchybienia były uprzednio przedmiotem regularnie kierowanej do powoda korespondencji mailowej a dotyczącej naruszania przez podwładnych powoda zasad bhp, błędów technologicznych i braku porządku w miejscu wykonywania obowiązków.

Powód argumentował, że w swojej ponad siedmioletniej pracy dla pozwanej wykazywał się doświadczeniem i wiedzą w zakresie technologii produkcji, obsługi sprzętu oraz kierowania zespołem, wielokrotnie zostawał w pracy po godzinach oraz przychodził do pracy w dni wolne demonstrując w ten sposób swoje zaangażowanie w powierzone mu obowiązki, czego wyrazem były wysokie wyniki.

Sąd zauważył, że pozwana nie kwestionowała na żadnym etapie postępowania wiedzy powoda z zakresu stosowanej u pozwanej technologii, doświadczenia w procesie produkcji czy umiejętności w obsłudze sprzętu. Wskazywała jednak, że istotą obowiązków powoda były zadania związane z kierowaniem zespołem, których M. M. skutecznie nie realizował. Braki w nadzorze nad pracownikami zmiany prowadziły do naruszania przez tych pracowników zasad bezpieczeństwa i higieny pracy – pozostawiali oni regularnie na szlakach komunikacyjnych przedmioty, które nie powinny się tam znaleźć, obsługiwali maszyny, w szczególności wózki widłowe, co do których mieli zakaz ich używania.

Dołączone do wiadomości email zdjęcia wykonane przez M. A. (1) każdorazowo obrazują sytuację nieprawidłową z punktu widzenia zasad bhp. Zresztą powód w rozmowie z M. A. (2) nie zaprzeczał zaistnieniu tych sytuacji. Wskazywał jedynie, że stara się eliminować ich powstawanie. Zdaniem Sądu takie tłumaczenia powoda nie są przekonywujące z uwagi na powtarzalność sytuacji nieprawidłowych. Sąd doszedł do wniosku, że powód przyjmował do wiadomości zastrzeżenia przełożonego na temat błędów popełnianych przez jego podwładnych, natomiast nie przeciwdziałał w żaden sposób w dalszym ich powstawaniu – nie przekazywał pracownikom zmiany treści uwag M. A. (1) bądź nie podkreślał ich istotności. Sąd zauważył, że powód koncentrując się na procesie technologicznym i dążeniu do uzyskania premii przez podległy mu zespół zaniedbywał swe obowiązki kierownicze, co prowadziło do sytuacji naruszających zasady bhp, w tym używania wózków widłowych przez pracowników mających zakaz ich obsługi. Włączając się całkowicie w proces produkcyjny powód nie był w stanie zaobserwować sposobu wykonywania czynności przez swoich podwładnych. Nie przywiązywał tym samym należytej wagi do kierowniczej części swoich zadań, a tymczasem ten obszar działania był jego podstawowym. Sąd uznał, że skuteczność powoda w tym zakresie mogła być rozliczana jako priorytetowa z uwagi na tak a nie inaczej określony zakres obowiązków pracowniczych.

W tym kontekście nie jest miarodajne dla rozstrzygnięcia sprawy porównywanie poszczególnych zmian pod kątem wyników przez nie osiągniętych. Na podstawie zestawień wydajności z ostatnich 13 miesięcy pracy powoda nie sposób uznać, że miałby on działać w mniej korzystnych warunkach pracy niż drugi kierownik zmiany K. G., w szczególności dysponował niemal identyczną liczbą pracowników, których powinien stosownie do wymogów pracodawcy zdyscyplinować, w szczególności w zakresie przestrzegania norm bhp. Ponieważ tego nie czynił, można mu przypisać brak skuteczności w wykonywaniu powierzonych zadań kierownika zmiany, o którym mowa w punkcie 3. wypowiedzenia.

Powtarzające się uchybienia tego samego rodzaju w zespole nadzorowanym przez powoda świadczą o jego bierności i bezczynności w ich eliminowaniu. Mogło to powodować poczucie braku perspektyw pracodawcy na zmianę tej sytuacji. Wobec zaś kolejnych niezrealizowanych zapewnień powoda co do wyeliminowania nieprawidłowości mogło skutkować utratą zaufania do M. M. jako kierownika zmiany i koniecznością poczynienia zmian kadrowych na tym stanowisku.

Biorąc pod uwagę całokształt okoliczności sprawy Sąd doszedł do wniosku, że powód jako kierownik zmiany nie dawał rękami skutecznego przestrzegania przez podległych mu pracowników zasad bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązujących u pracodawcy, co uzasadniało utratę zaufania pozwanej wobec niego i mogło stanowić przyczynę rozwiązania w nim umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Sąd nie miał podstaw, przy uznaniu prawdziwości wskazanych przyczyn, aby podważyć decyzję pracodawcy o zakończeniu stosunku pracy z powodem. Jeżeli pozwana spółka uznała, że powód z uwagi na sposób wykonywania powierzonych obowiązków kierownika, nie realizuje założeń pracodawcy w zakresie polityki bezpieczeństwa i higieny oraz porządku pracy Sąd nie posiada kompetencji, aby ingerować w wymagania pozwanej wobec powoda w tym zakresie, zwłaszcza w sytuacji, gdy wymagania te były powodowi jasno i wielokrotnie komunikowane. Należy podkreślić, że praca z istoty jest świadczona w stosunku podporządkowania i za wiążące dla pracownika winny być normy postępowania narzucane przez pracodawcę.

Sąd nie podzielił stanowiska powoda w zakresie, w jakim starał się wykazać, że przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę była osobista niechęć M. A. (1) do jego osoby. Z zebranego materiału dowodowego nie wynikają okoliczności, które mogłyby o tym świadczyć. Nie wskazuje na to w szczególności przebieg rozmowy pomiędzy powodem i jego przełożonym w trakcie wręczenia wypowiedzenia. Kierowane do powoda uwagi kierownika zakładu są poparte na ogół materiałem zdjęciowym, co świadczy o obiektywnym charakterze zastrzeżeń. Z zebranych dowodów wynika, że przełożony oczekiwał od powoda spełnienia określonych standardów, które z punktu widzenia pozwanej były istotne. Wydaje się z kolei, że dla powoda miały charakter drugorzędny.

W konsekwencji powyższych ustaleń i rozważań, Sąd doszedł do wniosku, że przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była prawdziwa i uzasadniała rozwiązanie z nim umowy w zwykłym trybie, co 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 reprezentującego stronę pozwaną, 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 2015 r. poz. 1800 ze zm.) wynosiła 180 zł.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)