

Sygn. akt VP 45/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 października 2015 r.

Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marzena Hop

Ławnicy: Genowefa Czaplińska, Aleksander Klimowicz

Protokolant: Anna Lewicka

po rozpoznaniu w dniu 22 października 2015r. w Słupsku

sprawy z powództwa **J. P. (1)**

przeciwko: „ (...) – Centrum – (...)” **Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.**

o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę

1. zasądza od pozwanego „ (...) – Centrum – (...)” Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością na rzecz powoda J. P. (1) kwotę 10.366,02 (dziesięć tysięcy trzysta sześćdziesiąt sześć złotych 02/100) tytułem odszkodowania w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę,
2. zasądza od pozwanego „ (...) – Centrum – (...)” Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością na rzecz powoda J. P. (1) kwotę 60 zł (sześćdziesiąt) tytułem kosztów procesu,
3. wyrokowi w punkcie 1. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 3.455,34 zł.

Sygnatura akt: **VP 45/15**

UZASADNIENIE

Powód – J. P. (1) wystąpił przeciwko pracodawcy (...) Sp. z o. o. z roszczeniem zapłaty odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy oraz zwrotu kosztów postępowania wg norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu podniósł, iż wypowiedzenie umowy o pracę zostało mu wręczone w czasie urlopu wypoczynkowego. Powód pojawił się w pracy w czasie trwania urlopu na prośbę kierownika. Powyższe nie stanowiło o odwołaniu powoda z urlopu. Powód kwestionuje nadto wszelkie okoliczności wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę.

Pozwany – (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w miejscowości W. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazano, iż powód był nieobecny w pracy w dniach od 23.02.2015r. do 27.02.2015r., jednakże w okresie tym nie korzystał z urlopu wypoczynkowego gdyż takowy nie został mu udzielony. Przełożony powoda wezwał go telefonicznie do stawiennictwa w pracy w celu poprawy źle wykonanej pracy. Pomimo odbytych szkoleń

i przekazywanych informacji powód nie wywiązywał się ze swoich obowiązków. Przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są w ocenie pozwanego przyczynami rzeczywistymi i konkretnymi.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

J. P. (1) był zatrudniony w (...) Sp. z o. o. mocą umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku mistrza serwisu.

dowód: umowa o pracę k. 26, aneks do umowy o pracę z dn.01.09.2009r. k. 27, porozumienie zmieniające z dn.23.02.2011r. k. 28

Średnie wynagrodzenie miesięczne J. P. (1) liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3.455,34 zł.

dowód: zaświadczenie o zarobkach k. 21

Do obowiązków J. P. (1) należała między innymi organizacja pracy w warsztacie, zarządzanie zespołem mechaników i pracowników warsztatowych, wykonywanie jazd próbnych i kontroli jakości obsługiwanych pojazdów oraz wypełnianie dokumentów potwierdzających wykonanie tych czynności.

dowód: opis stanowiska pracy – mistrz serwisu k. 4-5

J. P. (1) był odpowiedzialny za wykonywanie jazd próbnych. Kompetencje do przeprowadzania jazd próbnych zostały również przekazane mechanikom. J. P. (1) podpisywał się wyłącznie pod zleceniami, w których osobiście testował naprawione auto. W zleceniach, w których nie wykonał jazdy próbnej odmawiał potwierdzenia przeprowadzonej kontroli. Zgodnie z poleceniem kierownika J. P. (1) miał się podpisywać również pod kontrolami, których nie przeprowadzał.

dowód: zlecenia k. 53-73, przesłuchanie strony powodowej k. 88-90, zeznania świadka A. K. k. 90v-91, zeznania świadka K. M. k. 107-108v

Dodatkowym zadaniem J. P. (1) było rozwijanie kwalifikacji i umiejętności osobistych poprzez szkolenia w celu jak najsprawniejszego pełnienia obowiązków doradcy serwisu.

dowód: opis stanowiska pracy k. 4-5

J. P. (1) nie uczestniczył w szkoleniach podnoszących jego kwalifikacje. W praktyce szkolenie polegało na tym, że jeden z pracowników uczestniczył w szkoleniu, a następnie miał przekazać zdobytą wiedzę pozostałym pracownikom. Karty stanowiące o liście uczestników szkolenia były ogólnodostępne – leżały na stołównie. Zdarzały się sytuacje, w których pracownikom przedkładano kartę do uzupełnienia podpisu pomimo faktycznego braku szkolenia.

dowód: listy uczestników szkoleń k. 36-52, zeznania świadka A. K. k. 90v-91, zeznania świadka R. C. k. 103v-105, zeznania świadka Ł. G. k. 106-107, zeznania świadka K. M. k. 107-108v, zeznania świadka A. T. k. 108, zeznania powoda k. 88-90,

Pracodawca nie organizował szkoleń wewnętrznych.

dowód: zeznania świadka Ł. G. k. 106-107

W zakładzie pracy funkcjonował system informatyczny (...). (...) jest to informacja do producenta o usterkach. (...) otwiera doradca serwisowy, a następnie usterki są wpisywane przez mechaników. J. P. (1) nie był przeszkolony w tym zakresie. J. P. (1) miał przyznany login i hasło, ale nie logował się w tym systemie, a także nie dokonywał w nim wpisów albowiem nie został przeszkolony w tym zakresie, nie wskazano mu jego kodu.

dowód: zeznania świadka R. C. k. 103v-105, zeznania świadka D. D. k. 105-106, zeznania świadka K. M. k. 107-108v, login i hasło do systemu D. k. 102, zeznania świadka A. T. k. 108-109 przesłuchanie strony powodowej k. 88-90

Ponadto w miejscu pracy istniały tablice planowania pracy mechaników. J. P. (1) nie został skierowany przez pracodawcę na szkolenie w tym zakresie.

dowód: zeznania świadka R. C. k. 103v-105

Następca J. P. (1) z chwilą zatrudnienia został skierowany przez pracodawcę na szkolenie w zakresie tablic planowania pracy mechaników w P..

dowód: zeznania świadka R. C. k. 103v-105

J. P. (1) był odpowiedzialny za narzędziownię - wydawanie pracownikom narzędzi specjalnych oraz inwentaryzację narzędzi. Błędna inwentaryzacja wpływała na negatywny wynik audytu.

dowód: zeznania świadka K. M. k. 107-108v

W zakładzie pracy przeprowadzany był audyt wewnętrzny. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły gwarancji serwisowej, pracy magazynu i mechaników. Przeprowadzony audyt nie dotyczył narzędziowni.

dowód: zeznania świadka B. O. k. 113-133v

U pracodawcy obowiązywał regulamin pracy. Zgodnie z regulaminem pracownik może rozpocząć urlop wyłącznie po uzyskaniu pisemnej zgody pracodawcy na karcie urlopowej.

dowód: regulamin pracy k. 30-33v, zeznania świadka D. D. k. 105-106

W praktyce zdarzały się sytuacje kiedy zgoda na rozpoczęcie urlopu udzielana była ustnie, a wniosek urlopowy wypełniany był po powrocie pracownika z urlopu.

dowód: zeznania świadka K. K. k. 112-113, zeznania powoda- k. 113v-114

Pracownik Ł. G. oczekiwał narodzin dziecka. J. P. (1) zaproponował, że do czasu narodzin dziecka kolegi skorzysta z zaległego urlopu wypoczynkowego, zaś niezwłocznie po jego rozpoczęciu przez Ł. G. wróci do pracy. Powyższe rozwiązanie pozwalało na uniknięcie dezorganizacji w zakładzie pracy. Koncepcję tę przedstawili kierownikowi K. M.. K. M. zgodził się na nią. Polecił J. P. (2), żeby napisał wniosek o urlop. J. P. (1) wskazał, że nie można przewidzieć terminu rozpoczęcia i zakończenia urlopu współpracownika i zasugerował, że wniosek wskazujący konkretny termin urlopu złoży po jego wykorzystaniu. K. M. wyraził zgodę, przy czym polecił J. P. (2), aby ustalił, czy któryś z mechaników nie chce iść w tym czasie na urlop. Żaden z mechaników nie zgłosił zamiaru korzystania z urlopu. J. P. (1) przebywał na urlopie w dniach od 23.02.2015r. do 27.02.2015r. W okresie tym nie było dużo pracy.

dowód: zeznania świadka E. P. k. 91, zeznania świadka R. C. k. 103v-105, zeznania świadka K. K. k. 112v-113, zeznania świadka K. K. k. 112-113, zeznania świadka Ł. G. k. 106-107 zeznania powoda k. 88-90, k. 113v-114,

W dniu 26 lutego 2015r. z J. P. (1) skontaktował się telefonicznie jego bezpośredni przełożony – K. M. prosząc, by przybył do zakładu pracy w dniu 28 lutego 2015r. (sobota) w celu wyjaśnienia kwestii z narzędziami. J. P. (1) przystał na powyższe, jednakże z uwagi na inne plany zaproponował zmianę terminu na piątek, na co K. M. przystał. J. P. (1) stawiał się w zakładzie pracy w piątek około godziny 9.00. W czasie przebywania w miejscu zatrudnienia, kierownik nakłaniał pracownika, by ten podpisał listę obecności. Ostatecznie lista została podpisana. Następnie bezpośredni przełożony wręczył pracownikowi wypowiedzenie stosunku pracy. Pracownik odmówił podpisania oświadczenia.

dowód: zeznania świadka E. P. k. 91, zeznania świadka R. C. k. 103v-105, zeznania świadka K. M. k. 107-108v, zeznania powoda k. 88-90

Oświadczeniem pracodawcy z dnia 27.02.2015r. J. P. (1) wypowiedziano stosunek pracy. Przyczyną wypowiedzenia był brak zaangażowania, nie stosowanie się do zaleceń i uwag przełożonego, nie wypełnianie swoich obowiązków, w tym nie przeprowadzanie kontroli jakości dokumentacji prowadzonej przez mechaników. Powyższe nieprawidłowości przyczyniły się do negatywnego wyniku wewnętrznego audytu gwarancyjnego w serwisie oraz utraty zaufania.

dowód: oświadczenie pracodawcy z dn. 27.02.2015r. k. 29, zeznania świadka K. M. k. 107-108v

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo J. P. (1) było zasadne i jako takie zasługiwało na uwzględnienie.

Przedmiotowym powództwem J. P. (1) zarzucił pracodawcy, że wypowiedzenie mu stosunku pracy było niezgodne z prawem. Wobec powyższego przedmiotem ustaleń Sądu w niniejszej sprawie była ocena, czy wręczone powodowi wypowiedzenie było zgodne z prawem. W dalszej kolejności przedmiotem badań Sądu było ustalenie czy powód może skutecznie skorzystać z uprawnień przewidzianych w razie nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

Na wstępie wymaga wyjaśnienia, iż w przepisach kodeksu pracy istnieje wyraźne rozdzielenie pomiędzy czysto formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., a zasadnością (prawdziwością, rzeczywistością) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p.

Niewątpliwym jest, że pracodawca winien dokonać wypowiedzenia na piśmie oraz wskazać przyczyny uzasadniające dokonane wypowiedzenie. Konieczność zachowania takich wymogów wynika z treści art. 30 § 4 k.p., który znajduje tu zastosowanie, z uwagi na fakt zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

W myśl art. 30 § 4 k.p., pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony winien wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy.

Naruszenie tegoż przepisu może polegać – i tak należy rozumieć ten przepis – na:

- nie wskazaniu w ogóle przyczyny wypowiedzenia lub
- podaniu w wypowiedzeniu innej przyczyny niż faktycznie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” lub
- na niewystarczająco jasnym jej określeniu.

Jak wynika z bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego, podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej), jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Pozorność takowej przyczyny powoduje z kolei bezzasadność dokonanego wypowiedzenia i powstanie roszczeń z art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, z dnia 13 października 1999r., I PKN 304/99, z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 9/99).

Powinność wskazania przez pracodawcę przyczyny – wynikającej z art. 30 § 4 k.p. – ma doniosłe skutki procesowe, gdyż wskazanie w pisemnym oświadczeniu przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczyć się może tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które mogłyby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98).

Podkreślić należy, iż podanie pracownikowi przyczyny ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (w tym przypadku odszkodowania).

Powyższe rozważania mają dla sprawy oraz jej rozstrzygnięcia istotne znaczenie, bowiem stwierdzenie naruszenia przepisu art. 30 § 4 k.p. ma wpływ na ocenę zgodności rozwiązania stosunku pracy z prawem, bądź też naruszenie prawa. Stwierdzenie naruszenia prawa determinuje powstanie po stronie pracownika roszczeń przewidzianych w art. 45 § 1 k.p.

Zgodnie z treścią wskazanego wyżej przepisu Kodeksu Pracy, 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, jak w niniejszej sprawie - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Wskazać należy, iż w niniejszej sprawie przesłanki formalne zostały spełnione. Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu dokonane zostało na piśmie, nadto w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony była wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Dodatkowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu zawarte było pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

W dalszej części rozważań Sąd podjął się oceny zasadności żądania wyrażonego w pozwie poprzez zbadanie prawidłowości wręczenia powodowi wypowiedzenia stosunku pracy.

Analiza materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie pozwoliła na uznanie, że wypowiedzenie zostało złożone pracownikowi w dniu jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy tj. w czasie przebywania na urlopie wypoczynkowym. Zgodnie z zeznaniami świadków i powoda, a wbrew twierdzeniom pozwanego J. P. (1) w okresie od 23.02. (...) do 27.02.2015 roku przebywał na urlopie wypoczynkowym.

Wprawdzie Sąd miał na uwadze, że powód nie wystąpił z wnioskiem o udzieleniu urlopu na piśmie, a więc wbrew obowiązującemu regulaminowi, jednakże utrwalona w zakładzie pracy praktyka dopuszczała takie sytuacje, co potwierdzili zeznający w sprawie świadkowie.

W tym miejscu Sąd podkreśla, że ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia obciąża pracodawcę, a pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyrok SN z 8.09.1997 r., I PRN 17/7).

W myśl obowiązujących przepisów pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 41 k.p.).

Prawdą jest, że J. P. (1) przebywał w zakładzie pracy w dniu 27 lutego 2015r. w celu wykonania spisu narzędzi, lecz przybycie to było odpowiedzią na wezwanie pracodawcy, który poprosił pracownika o przybycie. Powyższa sytuacja nie stanowiła o odwołaniu pracownika z urlopu w myśl art. 167 § 1 k.p. Ponadto, wbrew twierdzeniom strony pozwanej trudno mówić o odwołaniu pracownika z urlopu w sytuacji, w której pracodawca utrzymuje, iż pracownik nie przebywał na urlopie wypoczynkowym na skutek braku zgody na udzielenie urlopu.

Odnosząc się do powyższego Sąd nie dał wiary twierdzeniom bezpośredniego przełożonego powoda - K. M. zaprzeczających jakoby J. P. (1) przebywał na urlopie wypoczynkowym. Trudno bowiem uznać, iż pracodawca mając świadomość kilkudniowej nieobecności pracownika w pracy, kontaktuje się z nim telefonicznie, prosząc jednocześnie o przybycie i dokonanie spisu narzędzi bez wyciągnięcia z tytułu nieusprawiedliwionej nieobecności jakichkolwiek konsekwencji. W ocenie Sądu bezsprzecznie pozwany zdawał sobie sprawę z faktu przebywania powoda na urlopie wypoczynkowym. O fakcie przebywania powoda na urlopie wypoczynkowym wiedzieli pracownicy pozwanego, trudno zatem przyjąć, by jedyną osobą która nie miała o tym wiedzy był jego bezpośredni przełożony. Nadto powód

dysponował kluczami do narzędziowni i wydawał te narzędzia pracownikom. W czasie jego nieobecności zadanie to wykonywał kierownik serwisu. Nie sposób zatem przyjąć, by kierownik serwisu przez okres kilku dni zastępował w tym zakresie powoda nie znając przyczyny nieobecności pracownika. Nadto świadkowie potwierdzili twierdzenia powoda w których wskazał, że na polecenie kierownika przed rozpoczęciem urlopu upewnił czy inny pracownik w tym terminie nie chce z niego skorzystać. Z kolei fakt uzgodnień w zakresie urlopu potwierdził zarówno świadek Ł. G. jak i będący świadkiem rozmowy R. C., zaś ich zeznania były zgodne z twierdzeniami powoda.

Sąd doszedł do przekonania, że pracownik działał w zaufaniu do pracodawcy, który mu tego urlopu udzielił, a nadto działał w interesie pracodawcy dostosowując termin swojego wypoczynku do sytuacji panującej w zakładzie pracy tj. zgodził się na niezwłoczny powrót z urlopu w chwili powzięcia informacji o konieczności skorzystania z urlopu okolicznościowego przez Ł. G..

W ocenie Sądu sprawdzenie stanu narzędzi przez porównanie z listą w serwerowni nie było sytuacją pilną i niecierpiącą zwłoki. Zwłaszcza, że zgodnie z twierdzeniami powoda wszystko w tym zakresie się zgadzało, a pozwany nie wykazał, by było inaczej. Powyższe prowadzi do wniosku, iż wezwanie pracownika do pracy było celowym zabiegiem pracodawcy umożliwiającym mu wręczenie wypowiedzenia umowy o pracę. Taka sytuacja prowadzi do uznania, że zachowanie pracodawcy było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, o których mowa w art. 8 k.p. (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 09.02.1967 II PZP 22/66).

Z uwagi na powyższe w ocenie Sądu, wypowiedzenie zostało złożone niezgodnie z prawem, a zatem pracownikowi przysługuje odszkodowanie z tego tytułu.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe pozwoliło również na ocenę zasadności przyczyn wypowiedzenia tj. ocenę czy wskazana przez pracodawcę przyczyna jest przyczyna prawdziwą, konkretną i zasadną.

W ocenie pracodawcy przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę był brak zaangażowania w pracę, nie stosowanie się do zaleceń i uwag kierownika serwisu, a nadto cykliczne niewypełnianie swoich obowiązków, w tym nie przeprowadzanie kontroli jakości dokumentacji prowadzonej przez mechaników. Powyższe nieprawidłowości przyczyniły się do negatywnego wyniku audytu wewnętrznego oraz spowodowały utratę zaufania do pracownika.

W ocenie Sądu wyartykułowane przez pracodawcę przyczyny nie uzasadniają decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z J. P. (1).

Pracodawca w żaden sposób nie wykazał braku zaangażowania w pracę, a nadto nie sprecyzował czym konkretnie brak zaangażowania miał się przejawiać. Jak słusznie podniosła strona powodowa, J. P. (1) nie został ukarany żadną karą dyscyplinarną mogącą stanowić o nieprawidłowym wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Pracodawca nie wskazał również do jakich dokładnie zaleceń i uwag kierownika serwisu nie stosował się pracownik.

Co prawda z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, iż pracodawca miał zastrzeżenia do organizacji przez powoda pracy mechaników jednakże zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na ustalenie co konkretnie pracodawca miał na myśli, tzn. jakich konkretnie zaniedbań dopuścił się powód czy też do jakich dokładnie zaleceń się nie stosował. Wszystkie zastrzeżenia są zbyt ogólne co uniemożliwia ich obiektywną ocenę. Wskazanie na uchybienia polegające na nieprawidłowym prowadzeniu dokumentacji serwisowej jest sformułowaniem zbyt szeroki i nie określa szczegółowo popełnionych przez powoda błędów. Zwłaszcza, że powód przyznał, że nie potwierdzał wykonania jazd próbnych, których sam nie wykonał, jak również zleceń, których sam nie wykonał o czym informował kierownika. Trudno pracownikowi czynić zarzut z tego powodu, że odpowiedzialnie podchodzi do swojej pracy. Nadto pozwany w żaden sposób nie wykazał, by sposób wykonywania pracy przez powoda miał wpływ na negatywną ocenę wyniku wewnętrznego audytu w serwisie. Nie wykazał również, by powód dokonywał zgłoszeń (...), czemu powód zaprzeczył, a jego twierdzenia potwierdzili świadkowie.

Abstrahując od powyższego, jak wynika z zeznań K. M. – bezpośredniego przełożonego powoda, wymagania względem pracowników rosły. Obiektywnie rzecz ujmując pracodawca ma prawo wymagać od pracownika rozwoju czy

podnoszenia kwalifikacji umożliwiających mu efektywne wykonywanie obowiązków, a nawet zwiększenie efektywności jego pracy jednakże w parze z oczekiwaniami pracodawcy winny iść odpowiednio w tych zakresie narzędzia. Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, iż pracownik J. P. (1) nie był kierowany przez pracodawcę na szkolenia pozwalających mu na doskonalenie swoich umiejętności czy też zdobywanie nowych kwalifikacji (w szczególności dotyczy to szkoleń z zakresu tablic planistycznych). (...) przeprowadzenia szkoleń przez pozwanego uznać należy co najmniej za niestandardowy. Nietypowym wydaje się być bowiem wysyłanie jednego pracownika na szkolenie, a następnie zobowiązanie go do przekazania zdobytej wiedzy pozostałym współpracownikom, co polega w praktyce na podpisaniu dokumentu obecności na szkoleniu.

Ustosunkowując się do zarzutu utraty zaufania względem pracownika, Sąd w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego, stanowiące, iż nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie. Utrata zaufania musi mieć bowiem oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Nie może wynikać z samowoli, czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń pracodawcy. Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Ponadto - aby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy - nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia. Z kolei obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych (vide: Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2013 r., II PK 24/13, LEX nr 1506110, Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998/18/538, Wokanda 1998/12/29, M.Prawn. 1999/7/41, Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 2014 r., I PK 122/14, LEX nr 1656491). Wobec powyższego Sąd nie znalazł podstaw do uznania, że pracownik swoim zachowaniem czy postawą mógł przyczynić się do utraty zaufania pracodawcy względem pracownika.

Mając na uwadze powyższe Sąd doszedł do przekonania, że wskazane przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia nie zostały dostatecznie wykazane przez pracodawcę. Ponadto w ocenie Sądu, nawet przy ustaleniu, że wymienione uchybienia miały miejsce, uznać należy, że są to uchybienia, których istota nie powinna stanowić o rozwiązaniu stosunku pracy.

W tym miejscu Sąd zwraca uwagę, że wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione nie tylko wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz była zbyt małej wagi, aby stanowić podstawę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, ale także wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W obu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) rodzi po stronie pracownika powstanie roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p. (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2015r., II PK 62/14).

Stan faktyczny sprawy ustalono w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w szczególności o zeznania świadków oraz przesłuchania strony powodowej.

Zeznania świadka A. C. Sąd uznał za nieprzydatne dla rozstrzygnięcia sprawy. Świadek nie posiadał wiedzy na temat okoliczności udzielenia powodowi urlopu wypoczynkowego.

Zeznania świadków A. K., E. P., R. C., Ł. G., A. T., K. K. i B. O. Sąd uznał za wiarygodne w znacznej części spójne. Zeznania świadków korespondowały ze sobą oraz pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom świadka K. M. z uwagi na ich sprzeczność z pozostałym materiałem dowodowym, szczególnie w zakresie przebywania powoda na urlopie wypoczynkowym.

Sąd z ostrożnością podszedł do zeznań świadka D. D.. Zeznania tego świadka w zakresie przeprowadzanych u pozwanego szkoleń nie znalazły potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, pozostawały w sprzeczności z zeznaniami pozostałych świadków.

Dopełnieniem w ustaleniu stanu faktycznego sprawy był dowód z przesłuchania strony powodowej. Zeznania J. P. (1) były w ocenie Sądu szczerze i spójne z zeznaniami pozostałych świadków.

Reasumując Sąd uznał, że przedmiotowe wypowiedzenie narusza obowiązujące przepisy wyrażone w art. 41 k.p., w związku z czym uznał za zasadne zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwotę 10.366,02 zł stanowiącą trzykrotność wynagrodzenia, tytułem odszkodowania, na podstawie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p., o czym orzekł w punkcie 1 sentencji wyroku.

Sąd z urzędu nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia tj. co do kwoty 3.455,34 zł, na podstawie art. 477² k.p., o czym orzekł w punkcie 3 sentencji wyroku.

Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c. to na pozwanym jako stronie przegranej spoczywa obowiązek poniesienia kosztów procesu. Koszty niniejszego postępowania wyniosły 60 zł i stanowią wynagrodzenie pełnomocnika będącego radcą prawnym (art. 98 § 3 w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 11 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (...)).