

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 lutego 2018 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:**

Przewodniczący: SSR Agnieszka Werocy

Ławnicy: Henryka Charchalska, Danuta Szczęśniak

Protokolant: Monika Kałużna

**po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 2 lutego 2018 r. we W.**

**sprawy z powództwa K. B.**

**przeciwko (...) Sp. z o.o. w B.**

**o odszkodowanie**

I. powództwo oddała;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

## UZASADNIENIE

Powód K. B., pozwem wniesionym w dniu 8 lutego 2017r. (data stempla pocztowego), domagał się zasądzenia od strony pozwanej D. E. Sp.

z o.o. w B. kwoty 14.500 zł tytułem odszkodowania za niezgodne

z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu żądania pozwu powód wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umów o pracę zawartych w dniu 6 września 2006r. i kolejno w dniu

18 sierpnia 2011r., zaś do zakresu jego obowiązków należało kierowanie zespołem oraz naprawa awarii maszyn powstałych podczas produkcji. Podał dalej, że przez cały okres zatrudnienia wykonywał swoje obowiązki prawidłowo i starannie bez nagan

i jakichkolwiek upomnień, a w listopadzie 2016 roku, w podziękowaniu, otrzymał od prezesa spółki szklaną statuetkę z napisem: „z serdecznymi podziękowaniami za sumienną, rzetelną pracę oraz wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych stanowiących wzór dla innych pracowników.” Wskazując na powyższe powód zarzucił, że podane przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie zasługują na uwzględnienie co uzasadnia żądanie zasądzenia odszkodowania.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Przyznając fakt zatrudnienia powoda w okresie od dnia 6 września 2006r. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony a następnie tj. od dnia 19 sierpnia 2011r. na czas nieokreślony, jak również fakt złożenia powodowi

w dniu 13 stycznia 2017r. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, strona pozwana podniosła, że odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę powód złożył po terminie, a zatem już z tego powodu winno być ono oddalone. Strona pozwana wyjaśniła, że 21-dniowy termin na złożenie przez powoda odwołania od rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem upłynął w dniu 3 lutego 2017r. natomiast pozew w niniejszej sprawie został złożony przez powoda w dniu 9 lutego 2017r., a zatem dopiero 27-go dnia po otrzymaniu wypowiedzenia umowy o pracę. Niezależnie od powyższego strona pozwana zarzuciła dalej, że przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były niezadowolające wyniki i efekty pracy pracownika, nieprzestrzeganie standardów obowiązujących w zakładzie pracy oraz nieprzestrzeganie przepisów BHP. Wskazała, że przyczyny wypowiedzenia zostały sformułowane w sposób dostatecznie jasny i konkretny, a zatem spełniający wymagania, co do formy wypowiedzenia w zakresie określonym w art. 30 § 4 k.p., jak również, że były one znane powodowi w momencie złożenia wypowiedzenia. Argumentując dalej, strona pozwana wyjaśniła, że powód nie osiągał zadowolających wyników i efektów pracy, co przedstawiają wyniki ocen pracy pracownika, który powierzoną pracę wykonywał niesumiennie i niestaranie, a przy tym nie przestrzegał obowiązków pracowniczych wyznaczonych przez pracodawcę i mieszczących się w zakresie jego obowiązków służbowych. Strona pozwana podniosła, że powód często dopuszczał się zachowań sprzecznych z zasadami pracy kierownika, nie wykazywał umiejętności komunikowania się i współpracy z innymi pracownikami oraz organizacji pracy a także często odmawiał przyjęcia i akceptacji nowego bądź zmienionego zakresu czynności. Kolejno strona pozwana zarzuciła, że powód sprawował niewłaściwy nadzór nad realizacją powierzonych podległym pracownikom zadań, nad dyscypliną pracy, jak również nad przestrzeganiem zasad bezpieczeństwa pracy. Wskazała, że powód nie wykazywał również umiejętności zapewnienia bezawaryjnej realizacji procesu produkcyjnego oraz rozwiązywania sytuacji kryzysowych pomimo licznych szkoleń oraz podnoszenia kwalifikacji pracownika zapewnionych od strony pracodawcy, do tego popełniał błędy w zakresie raportowania przełożonemu aktualnego stanu rzeczy, co miało bezpośredni wpływ na decyzje wydawane przez kierownika. Strona pozwana podniosła, że powód nie przestrzegał zasad BHP. Jako osoba przeszkolona i uprawniona do obsługi urządzeń transportu bliskiego w postaci suwnicy, pomimo, iż był zobowiązany do stosowania środków ochrony (kasku ochronnego) podczas czynności wykonywanych w trakcie pracy urządzenia oraz podczas prac wykonywanych w dziale, nie stosował się do powyższych zasad. Kolejno podała, że przełożeni zwracali powodowi uwagę na brak kasku ochronnego, jednak powód stale naruszał zasady bezpieczeństwa pracy w tym zakresie. Odnosząc się do twierdzeń pozwu, strona pozwana wyjaśniła, że statuetka prezesa jest przyznawana wszystkim pracownikom, którzy osiągnęli 10 - letni staż pracy, o której to praktyce pracodawcy powód niewątpliwie posiadał wiedzę. Pozwana podała, że nie sposób również zgodzić się z twierdzeniem powoda, jakoby przez cały okres zatrudnienia wykonywał swoje obowiązki prawidłowo i starannie bez nagan i jakichkolwiek upomnień bowiem już w marcu 2009 roku powód został ostrzeżony o niskiej jakości pracy i zaniedbywaniu swoich obowiązków. Wskazała, że już wówczas pracownikowi wręczono wypowiedzenie umowy o pracę, jednak ze względu na deklarację powoda poprawy swojego zachowania, wypowiedzenie nie wywołało żadnych skutków.

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

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. w B., na podstawie wpisu do rejestru przedsiębiorców, prowadzi działalność gospodarczą, w zakresie której zajmuje się m.in. produkcją wyrobów z gumy, tworzyw sztucznych, gotowych wyrobów metalowych, sprzętu i wyposażenia do napędu hydraulicznego i pneumatycznego, pomp i sprzężarek, elektrycznego sprzętu gospodarstwa domowego, maszyn i sprzętu biurowego, komputerów i urządzeń peryferyjnych, elektrycznych silników, prądnic i transformatorów, aparatury rozdzielczej i sterowniczej energii elektrycznej, sprzętu instalacyjnego, wyposażenia elektrycznego i elektronicznego do pojazdów silnikowych, elektrycznego sprzętu oświetleniowego, pozostałego sprzętu elektrycznego, elektronicznych elementów i obwodów drukowanych, sprzętu telekomunikacyjnego a także elektronicznego sprzętu powszechnego użytku.

**Dowód:** - odpis z KRS strony pozwanej, k. 10 - 18

Powód K. B. został zatrudniony u strony pozwanej z dniem 20 września 2006r., na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 19 września 2011r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalisty form wtryskowych, za wynagrodzeniem w wysokości 2.100 zł brutto.

W dniu podjęcia zatrudnienia u strony pozwanej powód odbył szkolenie wstępne w dziedzinie BHP, instruktaż ogólny oraz stanowiskowy na stanowisku pracy specjalisty form wtryskowych.

W kolejnym okresie, tj. po dniu 1 czerwca 2007r. powód wykonywał pracę na następujących stanowiskach: group leader w dziale I. M., leader w dziale I. M., majster warsztatu w dziale I. M., master oraz master warsztatu.

Z dniem 18 sierpnia 2011r. strony rozwiązały, na mocy porozumienia stron, umowę o pracę zawartą w dniu 20 września 2006r. na czas określony.

Jednocześnie, tj. z dniem 19 sierpnia 2011r. powód został ponownie zatrudniony u strony pozwanej, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku master warsztatu, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 3.850 zł brutto wraz z dodatkiem stanowiskowym w kwocie 300zł.

Z dniem 1 kwietnia 2016r. powód został zatrudniony na stanowisku master warsztatu I. M..

W ostatnim okresie zatrudnienia bezpośrednim przełożonym powoda był manager D. S..

**Dowód:** - umowa o pracę na czas określony z dnia 06.09.2006r., w aktach osobowych powoda,

- karta szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP, w aktach osobowych powoda,

- porozumienia zmieniające warunki umowy o pracę z dnia: 01.06.2007r., 01.04.2008r.,

01.10.2008r., w aktach osobowych powoda,

- aneksy do umowy o pracę z dnia: 01.04.2010r., 01.04.2011r., w aktach osobowych powoda,

- porozumienie stron rozwiązujące umowę o pracę, w aktach osobowych powoda,

- umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 18.08.2011r., w aktach osobowych powoda,

- aneks do umowy o pracę z dnia 01.04.2016r., w aktach osobowych powoda,

- zeznania świadka M. S., k. 188-189,

- zeznania świadka D. S., k. 189-191,

- zeznania świadka M. W., k. 191-192,

- zeznania świadka C. T., k. 209v.-210

- przesłuchanie powoda, k. 219-220

Na zajmowanym stanowisku do zakresu obowiązków powoda należało w szczególności naprawianie (czyszczenie) form wtryskowych oraz nadzorowanie napraw dokonywanych przez podległych mu pracowników.

Powód powierzone mu obowiązki wykonywał na hali produkcyjnej I. M..

**Dowód:** - zeznania świadka D. S., k. 189-191,

- zeznania świadka C. T., k. 2019v.-210

Zgodnie z obowiązującym u strony pozwanej regulaminem pracy do podstawowych obowiązków pracownika należy w szczególności:

1. rzetelne i efektywne wykonywanie powierzonych obowiązków,
2. przestrzeganie ustalonego w spółce czasu pracy i porządku,
3. dokładne i sumienne wykonywanie poleceń przełożonych,
4. przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, (§ 4 ust. 1 ppkt a, b, d i e regulaminu pracy).

W zakresie obowiązku przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, do pracownika, zgodnie z § 26 regulaminu pracy, należy w szczególności:

1. znać przepisy i zasady bezpiecznej pracy,
2. poddawać się badaniom lekarskim i brać udział w szkoleniach bhp i p.poż.,
3. dbać o należyty stan urządzeń, narzędzi i sprzętu, dbać o porządek na stanowisku pracy,
4. niezwłocznie poinformować przełożonego o wypadku przy pracy, o pożarze oraz zagrożeniu wypadkowym i pożarowym,
5. używać przydzielonej odzieży roboczej i ochronnej oraz sprzętu ochrony osobistej zgodnie z ich przeznaczeniem,
6. współdziałać z pracodawcą w wypełnianiu obowiązków w zakresie BHP i ochrony przeciwpożarowej,
7. poddawać się obowiązkowym szkoleniom z zakresu ochrony osobistej i ochrony mienia.

Za naruszenie ustalonego porządku i dyscypliny pracy przez pracownika uznano przy tym m.in.:

1. złe i niedbałe wykonywanie pracy,
2. niewłaściwy stosunek do przełożonych, współpracowników oraz klientów,
3. nieprzestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, przepisów dotyczących ochrony osobistej i ochrony mienia (§ 5 ust. 1 ppkt a, f i h regulaminu pracy).

Jednocześnie w treści regulaminu pracy podano, że za ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy uważa się m.in. uporczywe naruszanie przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych, przepisów dotyczących ochrony osobistej i ochrony mienia (§ 6 ppkt d regulaminu pracy).

Powód zapoznał się z treścią obowiązującego u strony pozwanej regulaminu pracy w dniu 6 września 2006r.

**Dowód:** - regulamin pracy – tekst jednolity, k. 58 – 83,

- oświadczenie pracownika z dnia 06.09.2006r., w aktach osobowych powoda

W 2009 roku strona pozwana, z uwagi na zastrzeżenia do sposobu wykonywania pracy przez powoda, podjęła decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Powód zobowiązał się jednak do poprawy pracy w związku z czym pracodawca zdecydował się na kontynuowanie zatrudnienia powoda.

W złożonym w dniu 13 marca 2009r. oświadczeniu powód podał m.in., że:

1. wykorzystywał swój czas pracy zbyt mało efektywnie,
2. nie dość dobrze kontrolował pracowników własnej zmiany,
3. wkładał zbyt mało zaangażowania w swoją pracę,
4. zbyt mało rygorystycznie podchodził do własnych obowiązków a przez to zaniedbywał pracę całej zmiany,
5. nie dość dokładnie wykonywał polecenia przełożonego.

Jednocześnie w treści oświadczenia powód podał, że jeżeli podobne zaniedbania trafią mu się w przyszłości to w przypadku zwolnienia nie będzie dochodził swoich roszczeń

w sądzie i dalej, że sam sporządził w/w listę swoich zaniedbań bez nacisków innych osób.

**Dowód:** - oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, k. 105 oraz w aktach osobowych powoda,

- oświadczenie powoda z dnia 13.03.2009r., k. 106 oraz w aktach osobowych powoda,

- świadectwo pracy z dnia 02.05.2017r., w aktach osobowych powoda,

- zeznania świadka W. M., k. 218-219

W ostatnim okresie zatrudnienia powoda, jego współpracownicy zaczęli skarżyć się przełożonemu powoda D. S. na sposób wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych. Uwagi te dotyczyły przede wszystkim zaniedbywania przez powoda jego obowiązków pracowniczych, a także przerzucania obowiązków na pozostałych pracowników. Zdarzało się, bowiem, że zadania, które powód otrzymał do wykonania, a których nie miał „ochoty” zrobić, przekazywał do realizacji innym pracownikom lub do innego działu, co mogło skutkować zatrzymaniem produkcji na dziale I. M..

Miały także miejsce sytuacje, gdy naprawy, które mogły zostać przeprowadzone w ciągu 8 godzin nie były dokańczane przez powoda co wymagało ich kontynuowania następnego dnia.

Także bezpośredni przełożony powoda D. S. zaobserwował, że powód niewłaściwie wykonuje powierzone mu obowiązki w zakresie wykonywania napraw urządzeń i nadzoru nad pracownikami, gdyż miały miejsce sytuacje, gdy powód – na pytanie przełożonego – nie był w stanie odpowiedzieć gdzie znajduje się dany, podległy jego nadzorowi, pracownik. Często zdarzało się również, że wykonane przez powoda prace wymagały następnie poprawy co z kolei generowało potrzebę zaangażowania w te czynności innych pracowników mimo, że nie należało to do ich obowiązków a także powodowało powstawanie po stronie pozwanej spółki dodatkowych kosztów.

Przełożony powoda zwracał powodowi uwagę na nieprawidłowości w zakresie wykonywanych obowiązków w tym w zakresie nadzoru nad pracownikami jednak powód, mimo obietnic poprawy, po pewnym czasie ponownie uchylał w tym zakresie swoim obowiązkom.

Miała przy tym miejsce sytuacja, gdy powód - podczas przekazywania zmiany - został poproszony, po raz kolejny, o wykonanie poprawy swojej pracy. Wówczas powód w obecności liderów, i pracowników obu zmian, oświadczył, że ma „wyjebane” i nie będzie niczego poprawiał. Ostatecznie czynności naprawy, po wypowiedzeniu umowy powodowi, wykonał D. S..

Na dziale, na którym pracę wykonywał powód z uwagi na wykonywanie czynności z suwnicami wszyscy pracownicy zobowiązani byli do posiadania i noszenia kasków ochronnych w obrębie działania suwnic w tym zwłaszcza w czasie wykonywania czynności operatora suwnicy, przy czym powód posiadał do dyspozycji kask ochronny.

Powód, mimo wielokrotnego zwracania mu w tym zakresie uwagi przez bezpośredniego przełożonego i ustnych upomnień, uporczywie lekceważył przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie obowiązku korzystania z środków ochrony indywidualnej w postaci kasku w tym również w czasie obsługi suwnicy.

Zdarzało się przy tym, że powód po upomnieniu przez bezpośredniego przełożonego co do konieczności założenia kasku wdawał się na ten temat w dyskusję z przełożonym i gdy miał taką możliwość przekazywał sterowanie suwnicą innemu pracownikowi lub ostatecznie zakładał kask.

**Dowód:** - nagranie z monitoringu, k. 112,

- zeznania świadka M. S., k. 188-189,

- zeznania świadka D. S., k. 189-191,

- zeznania świadka M. W., k. 191-192,

- zeznania świadka C. T., k. 2019v.-210

- zeznania świadka W. M., k. 218-219

- przesłuchanie powoda, k. 219-220

U strony pozwanej przeprowadza się ocenę okresową pracowników, przy czym kryteria oceny są zróżnicowane i uzależnione od stanowiska, na jakim pracownik wykonuje pracę. Pracownicy wiedzą przy tym, że podlegają ocenom oraz znają kryteria oceny.

W przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach liderów i masterów, ocenie podlegają następujące obszary:

- umiejętność planowania oraz organizowania własnej pracy,

- komunikacja (umiejętność jasnego i precyzyjnego przekazywania informacji),

- umiejętność zarządzania podwładnymi,

- odpowiedzialność za powierzone zadania,

- obecność,

- przestrzeganie standardów i zasad S5.

Każda z tych kategorii oceniana jest w skali od 1 do 5, gdzie wartość punktowa „1” odpowiada ocenie najniższej a wartość punktowa „5” ocenie najwyższej.

W oparciu o powyższą skalę punktową wystawiana jest następnie ocena pracy pracownika, przy czym ocena C była oceną najniższą, natomiast ocena S - najwyższą.

Zasadą było przy tym, że każdy pracownik podlegał ocenie dokonywanej przez dwóch oceniających, tj. przez bezpośredniego przełożonego (manager) a następnie przez pracownika nadrzędnego wobec tego przełożonego (director).

W 2014 roku powód podlegał ocenie okresowej w II i IV kwartale.

Zarówno w II jak i IV kwartale 2014 roku bezpośredni przełożony powoda (manager) za umiejętność planowania oraz organizowania własnej pracy, komunikację, umiejętność zarządzania podwładnymi, odpowiedzialność za powierzone zadania oraz za przestrzeganie standardów i zasad 5S przyznał powodowi po 4 punkty, natomiast za obecność 5 punktów. K. C. (director) ocenił powoda identycznie, przyznając mu jednak w IV kwartale 2014 roku - 5 punktów za przestrzeganie standardów i zasad 5S.

Ostatecznie w II i IV kwartale 2014 roku powód otrzymał wysoką ocenę - A.

W 2015 roku powód podlegał ocenie okresowej w I i IV kwartale.

W I kwartale 2015 roku przełożony powoda za umiejętność planowania oraz organizowania własnej pracy, komunikację, umiejętność zarządzania podwładnymi, odpowiedzialność za powierzone zadania, przyznał powodowi po 1 punkcie, za obecność

5 punktów, natomiast za przestrzeganie standardów i zasad 5S - 4 punkty. K. C. (director) przyznał powodowi za komunikację - 1 punkt, za umiejętność planowania oraz organizowania własnej pracy oraz za odpowiedzialność za powierzone zadania - 2 punkty, za umiejętność zarządzania podwładnymi - 3 punkty, za przestrzeganie standardów i zasad 5S - 4 punkty, za obecność - 5 punktów.

W IV kwartale 2015 roku zarówno przełożony powoda jak i K. C. (director) za umiejętność planowania oraz organizowania własnej pracy, komunikację, umiejętność zarządzania podwładnymi, odpowiedzialność za powierzone zadania oraz za przestrzeganie standardów i zasad 5S przyznali powodowi – po 2 punkty, natomiast za obecność - 5 punktów.

Zarówno za I jak i IV kwartał 2015 roku powodowi wystawiono ocenę C.

W 2016 roku ocena okresowa pracy powoda była przeprowadzona w III i IV kwartale.

W III i IV kwartale 2016 roku za umiejętność planowania oraz organizowania własnej pracy, komunikację, umiejętność zarządzania podwładnymi oraz odpowiedzialność za powierzone zadania zarówno manager jak i director przyznali powodowi po 2 punkty, za obecność - 5 punktów, zaś za przestrzeganie standardów i zasad 5S - 2 punkty w III kwartale i 1 punkt w IV kwartale.

Zarówno za III jak i za IV kwartał 2016 roku powodowi wystawiono ocenę C.

W 2017 roku powód podlegał ocenie jedynie za I kwartał. Osoby oceniające przyznały powodowi zgodnie po 1 punkcie za umiejętność planowania oraz organizowania własnej pracy, komunikację, umiejętność zarządzania podwładnymi, odpowiedzialność za powierzone zadania, oraz przestrzeganie standardów i zasad 5S, zaś za obecność 5 punktów.

W 2017 roku powód po raz kolejny otrzymał najniższą ocenę, tj. ocenę C.

**Dowód:** - listy obecności, k. 154 – 181,

- ocena pracy powoda, k. 182 – 183,

- zeznania świadka M. S., k. 188-189,

- zeznania świadka D. S., k. 189-191,

Z uwagi na istniejące zastrzeżenia do pracy powoda i uzyskane oceny pracy przełożony powoda D. S. podjął decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem.

W tych okolicznościach, w dniu 13 stycznia 2017r., przełożony powoda złożył wniosek o zwolnienie powoda z powodu niezadowolających wyników i efektów pracy pracownika, nieprzestrzegania standardów obowiązujących w firmie oraz nieprzestrzegania przepisów BHP.

**Dowód:** - wniosek o zwolnienie pracownika, w aktach osobowych powoda,

- zeznania świadka M. S., k. 188-189,

- zeznania świadka D. S., k. 189-191,

Pismem z dnia 13 stycznia 2017r. strona pozwana rozwiązała umowę o pracę zawartą z powodem w dniu 19 sierpnia 2011r., z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 kwietnia 2017r., wskazując jako przyczynę wypowiedzenia niezadowolające wyniki i efekty pracy, nieprzestrzeganie standardów obowiązujących w firmie oraz nieprzestrzeganie przepisów BHP.

Jednocześnie w treści oświadczenia powód został pouczony o prawie i sposobie, w tym terminie, wniesienia odwołania do sądu pracy.

Nadto w treści w/w pisma pracodawca poinformował powoda, że w okresie wypowiedzenia od dnia 13 stycznia 2017r. do dnia 31 stycznia 2017r. udziela powodowi urlopu wypoczynkowego, natomiast w okresie od dnia 1 lutego 2017r. do dnia 30 kwietnia 2017r. powód zostaje zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę podpisane zostało przez M. S., na podstawie udzielonego mu w tym zakresie przez zarząd spółki pełnomocnictwa.

**Dowód:** - oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, k. 104 oraz w aktach osobowych powoda,

- zeznania świadka M. S., k. 188-189,

W dniu 13 stycznia 2017r. powód rozpoczął pracę na II zmianie.

W celu wręczenia mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, około godz. 15.00, M. W. poprosił powoda o przejście do spokojnego miejsca – sali konferencyjnej, gdzie w obecności D. S., za uprzednim odczytaniem treści, wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jednocześnie obecni wyjaśnili powodowi przyczyny zwolnienia, a także poinformowali powoda o udzieleniu mu urlopu wypoczynkowego.

Wiadomość o rozwiązaniu umowy o pracę zdenerwowała powoda, który odmówił przyjęcia oraz potwierdzenia odbioru oświadczenia o rozwiązaniu umowy informując obecnych, że to go nie interesuje.

Z uwagi na zachowanie powoda obecni poprosili o dołączenie do spotkania W. M., który dołączył do obecnych w chwili, gdy powód wychodził z sali konferencyjnej.



Po opuszczeniu sali konferencyjnej powód opuścił zakład pracy, chociaż w tym dniu kończył drugą zmianę o godzinie 23.00, zaś w kolejnych dniach nie stawiał się w pracy.

**Dowód:** - oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, k. 104 oraz w aktach

osobowych powoda,

- zeznania świadka M. S., k. 188-189,
- zeznania świadka D. S., k. 189-191,
- zeznania świadka M. W., k. 191-192,
- zeznania świadka W. M., k. 218-219
- przesłuchanie powoda, k. 219-220

Zgodnie z obowiązującym u strony pozwanej, od 2014 roku, regulaminem wynagradzania, na wynagrodzenie pracownika składa się:

- wynagrodzenie zasadnicze,
- dodatki: stanowiskowy, za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę w porze nocnej, za umiejętności zawodowe, z tytułu dojazdu do pracy, za zaangażowanie, za odzież roboczą, za pracę w sobotę, niedzielę i święta oraz z tytułu dofinansowania mieszkania,
- nagroda pieniężna,
- premia za obecność. (§ 2 ust. 2 regulaminu wynagradzania)

Premia za obecność w wysokości 100zł brutto, stosownie do § 17 regulaminu wynagradzania, mogła zostać przyznana pracownikowi, gdy pracownik w danym miesiącu:

- nie korzystał ze zwolnienia chorobowego,
- nie przebywał na urlopie bezpłatnym,
- nie miał żadnego dnia nieobecności nieusprawiedliwionej,
- nie korzystał z uprawnienia do sprawowania osobistej opieki.

Zgodnie przy tym z treścią § 18 ust. 1 regulaminu wynagradzania pracownikowi mogła zostać również przyznana premia kwartalna, na podstawie indywidualnej oceny każdego pracownika, dokonanej przez bezpośredniego przełożonego pracownika oraz kierownika, przy czym premia kwartalna wypłacana była, gdy pracownik w danym kwartale:

- nie korzystał ze zwolnienia chorobowego,
- nie był ukarany karą porządkową,
- nie miał żadnego dnia nieobecności nieusprawiedliwionej,
- nie korzystał z uprawnienia do sprawowania osobistej opieki.

**Dowód:** - regulamin wynagradzania ze zmianami, k. 90 – 103,

W okresie od stycznia 2015 roku do kwietnia 2017 roku miały miejsce sytuacje, gdy powód poza wynagrodzeniem zasadniczym otrzymywał również premię za obecność (premie okresowe) lub premie kwartalne.

U strony pozwanej premię kwartalną otrzymywał przy tym zasadniczo każdy pracownik, który w okresie 3 miesięcy nie korzystał ze zwolnienia chorobowego i nie miał nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, także przy otrzymanej ocenie pracy na poziomie najniższej oceny, tj. oceny C, przy czym uzyskana ocena pracy miała wpływ na wysokość przyznanej premii.

**Dowód:** - lista płac za okres od stycznia 2015 roku do kwietnia 2017 roku, k. 136 – 153

- zeznania świadka M. S., k. 188-189,

- zeznania świadka D. S., k. 189-191,

- zeznania świadka C. T., k. 2019v.-210

- zeznania świadka W. M., k. 218-219

U strony pozwanej pracownikom przyznawana jest tzw. statuetka prezesa, przy czym jedynym warunkiem jej otrzymania przez danego pracownika jest przepracowanie przez niego okresu 10 lat.

Pod koniec 2016 roku powód otrzymał statuetkę prezesa za osiągnięty staż pracy.

**Dowód:** - zeznania świadka M. S., k. 188-189,

- zeznania świadka W. M., k. 218-219

Obecnie u strony pozwanej ponad 50 % zatrudnionych stanowią pracownicy narodowości ukraińskiej, przy czym zakładem pracy zarządzają wyłącznie Polacy. Strona pozwana zatrudnia również 7 pracowników narodowości koreańskiej.

W okresie rozwiązania z powodem stosunku pracy strona pozwana nie prowadziła zwolnień grupowych.

**Dowód:** - zeznania świadka W. M., k. 218-219

Średnie jednomiesięczne wynagrodzenie powoda, z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 6.120,85 zł brutto, tj. 4.325zł netto.

**Dowód:** - zaświadczenie o zarobkach, k. 107

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszym postępowaniu powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa, wskazując na uchybienie przez powoda terminowi do wniesienia odwołania a jednocześnie zarzucając, że dokonane rozwiązanie umowy było uzasadnione.

Dokonując ustaleń stanu faktycznego w sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, w tym zwłaszcza na dokumentacji akt osobowych powoda, regulaminie pracy, regulaminie wynagradzania, zaświadczeniu o wysokości wynagrodzenia powoda, listach obecności, ocenach pracy powoda i listach płac powoda za okres od stycznia 2015 roku do kwietnia 2017 roku a także na nagraniu z monitoringu albowiem żadna ze stron nie zakwestionowała skutecznie w toku niniejszego postępowania ich wiarygodności

i autentyczności, a przy tym także Sąd nie znalazł podstaw do ich zakwestionowania.

Nadto Sąd oparł się na dowodzie z zeznań świadków M. S., D. S., M. W., C. T. i W. M. oraz na dowodzie z przesłuchania powoda. Sąd w całości dał przy tym wiarę zeznaniom świadków M. S., D. S., M. W. oraz W. M. bowiem były one spójne, logicznie uzasadnione a przy tym wzajemnie ze sobą korespondowały i znajdowały również potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym

w sprawie materiale dowodowym. W/w świadkowie zgodnie potwierdzili przy tym, że przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były niezadowolające wyniki i efekty jego pracy, nieprzestrzeganie obowiązujących u pozwanej standardów oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Sąd uwzględnił w tym zakresie okoliczność, że świadkowie M. S., D. S. oraz M. W. byli osobami współpracującymi z powodem w związku z czym z całą stanowczością należało uznać, że mieli oni wiedzę o sposobie wykonywania przez niego obowiązków służbowych w tym o powtarzających się błędach w wykonywaniu napraw oraz w nadzorze nad podległymi powodowi pracownikami a także w przestrzeganiu obowiązujących u pozwanej standardów i przepisów BHP w zakresie braku noszenia przez powoda kasku ochronnego.

Nadto z zeznań świadków M. W., D. S. i W. M. jednoznacznie wynika, że w dniu 13 stycznia 2017r. zostało skutecznie wręczone powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, jak również, że po odczytaniu powodowi treści dokumentu i wyjaśnieniu przyczyn zwolnienia powód odmówił przyjęcia oraz potwierdzenia odbioru oświadczenia o rozwiązaniu umowy

o pracę. Sąd dał w tym zakresie wiarę zeznaniom w/w świadków bowiem były one spójne i wzajemnie ze sobą korespondowały a także znajdowały potwierdzenie w oświadczeniu powoda zawartym w treści pozwu, w którym powód przyznał, że wypowiedzenie zostało mu wręczone 13 stycznia 2017r. jak również, że go nie przyjął. (tak: strona 1 pozwu, punkt 1. żądania pozwu)

Zeznania świadka C. T. Sąd potraktował z dużą ostrożnością, dając im wiarę jedynie w zakresie, w jakim pozostawały one spójne z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Sąd uwzględnił w tym zakresie okoliczność, że w/w świadek nie pracował na tym samym dziale co powód w związku z czym nie mógł mieć niewątpliwie pełnej wiedzy o sposobie wykonywania pracy przez powoda. Wprawdzie przy tym świadek zeznała, że widywała powoda w kasku ochronnym jednak wskazała również, że nie jest w stanie określić, czy powód zawsze chodził w kasku.

Zeznania powoda, Sąd obdarzył walorem wiarygodności jedynie w zakresie, w jakim znajdowały one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w toku postępowania. W szczególności zaś Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie w jakim twierdził on, że nie otrzymał w dniu 13 stycznia 2017r. oświadczenia o rozwiązaniu umowy

o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia bowiem jego zeznania w tym zakresie pozostawały nie tylko w sprzeczności z zeznaniami świadków M. W., D. S. i W. M. ale i z treścią jego oświadczenia zawartego w treści pozwu, w którym potwierdził i przyznał on fakt, że wypowiedzenie zostało mu wręczone w dniu 13 stycznia 2017r.

Dokonując oceny zasadności żądania pozwu w pierwszej kolejności należało odnieść się do kwestii zachowania przez powoda terminu do wniesienia odwołania od dokonanego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Zgodnie bowiem z art. 264 § 1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Wskazany termin ma charakter materialno – prawny zaś jego upływ co do zasady powoduje wygaśnięcie możliwości ubiegania się o ochronę prawną.

Surowe obostrzenia w zakresie długości terminów i skutków ich przekroczenia doznają pewnego ograniczenia wobec ustanowionej w art. 265 k.p. instytucji przywracania terminu. Jeżeli bowiem pracownik nie dokonał w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2<sup>1</sup> i w art. 264, bez swojej winy, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócić uchybiony termin. Podkreśla się przy tym, iż jeśli złożenie pozwu o przywrócenie do pracy czy też o zasądzenie odszkodowania nastąpiło po upływie terminu przewidzianego

w art. 264 § 1 k.p., uwzględnienie powództwa pracownika bez wydania odrębnego postanowienia o przywróceniu terminu do dokonania tej czynności (art. 265 § 1 k.p.) oznacza jego przywrócenie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 1997 r., I PKN 1/96).

Z kolei nieuwzględnienie wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od dokonanego rozwiązania umowy o pracę zobowiązuje Sąd do oddalenia powództwa. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 maja 2012r., II PK 86/12, LEX nr 1226832). Do instytucji przewidzianej w art. 265 k.p. nie mają więc zastosowania przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywracania terminu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2003, I PK 117/03). Oznacza to, iż nie jest konieczne wydanie w sprawie osobnego postanowienia, dla zapewnienia możliwości kontroli zasadności i poprawności rozstrzygnięcia Sądu w zakresie ewentualnej odmowy przywrócenia terminu; wystarczające jest omówienie tej decyzji w uzasadnieniu wyroku.

W niniejszej sprawie doręczenie powodowi oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę nastąpiło w dniu 13 stycznia 2017r., tymczasem odwołanie od dokonanego wypowiedzenia powód złożył dopiero w dniu 8 lutego 2017r. Z przeprowadzonych

w sprawie ustaleń faktycznych wynika, iż w dniu 13 stycznia 2017r. u strony pozwanej doszło do spotkania z udziałem powoda oraz M. W. i D. S., w trakcie którego to spotkania powodowi nie tylko odczytano treść oświadczenia o wypowiedzeniu ale i wyjaśniono przyczyny zwolnienia. Nadto z przeprowadzonych ustaleń faktycznych wynika, iż w trakcie spotkania powód, który zdenerwował się zaistniałą sytuacją odmówił przyjęcia oświadczenia i jego podpisania, a następnie opuścił pomieszczenie informując obecnych, że

to go nie interesuje. Wprawdzie powód w dniu zdarzenia nie przeczytał treści pisma w sprawie rozwiązania umowy o pracę jednak powyższe pozostaje bez znaczenia dla oceny skuteczności złożenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Podkreślenia bowiem wypada, iż powód miał możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy jednak z własnej woli z powyższej możliwości nie skorzystał. Powyższe potwierdził Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 16 marca 1995r. (I PRN 2/95, OSNP 1995/18/229), w którym podał, że oświadczenie woli zakładu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest złożone pracownikowi z chwilą, gdy doszło do niego w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią, chociaż tego nie uczynił (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Wprawdzie w trakcie spotkania powód był zdenerwowany jednak powyższe w żaden sposób nie uzasadnia, w ocenie Sądu, przyjęcia, iż powyższe uniemożliwiało powodowi chociażby odebranie dokumentu i późniejsze z nim zapoznanie się. Należy przy tym podkreślić, że w treści dokumentu – oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę strona pozwana zawarła pouczenie o przysługującym powodowi prawie wniesienia odwołania do sądu pracy. Tym samym powód, w prosty sposób, mógł powziąć informację co do terminu w jakim może wnieść odwołanie od dokonanego wypowiedzenia do sądu pracy poprzez odebranie dokumentu, czego jednak – na skutek własnych działań – nie uczynił. Jak natomiast wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 kwietnia 2011r. (III PK 56/10, LEX nr 949031) pracownik który bez usprawiedliwionych przyczyn odmówił przyjęcia pisma rozwiązującego umowę o pracę nie może domagać się przywrócenia terminu do wniesienia odwołania do sądu pracy ani powoływać się na to, że pracodawca nie poinformował go o możliwości, terminie i trybie odwołania.

Nie budzi zatem wątpliwości, iż co do zasady w dniu wniesienia powództwa upłynął już termin określony w art. 264 § 1 k.p., który zakończył się z dniem 3 lutego 2017r.

Uwzględniając powyższe okoliczności Sąd uznał, iż w okolicznościach sprawy przywrócenie powodowi terminu do wystąpienia przez niego z powództwem, tj. z żądaniem zasądzenia odszkodowania jest nieuzasadnione i to tym bardziej, że powód w żaden sposób nie usprawiedliwił okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu. Ustalone, w toku niniejszego postępowania, okoliczności faktyczne przemawiają bowiem za stwierdzeniem, iż do przekroczenia terminu doszło z winy powoda.

Powyższe zaś skutkowało oddaleniem powództwa w niniejszej sprawie (punkt I wyroku).

Nawet jednak przyjęcie odmiennego stanowiska nie uzasadniałoby w ocenie Sądu uwzględnienia powództwa.

Materialnoprawna podstawa roszczenia powoda wynika z art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym, 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 o pracę uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Jak wynika przy tym z treści art. 32 § 1 k.p. każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Tym samym, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest zwykłym, typowym sposobem zakończenia stosunku pracy, zaś przyczyny wypowiedzenia nie muszą mieć szczególnej wagi czy też doniosłości. Nie jest też wymagane, aby pracodawca musiał udowodnić zawinione działania pracownika. Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 r., sygn. akt I PK 79/07, opubl. M.P.Pr., wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., sygn. akt I PKN 715/00, opubl. Pr.Pracy 2002/10/34).

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej. Nie budzi przy tym wątpliwości, iż wskazana przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna i rzeczywista. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r. naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika.

Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. (sygn. akt I PKN 315/97), 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 (odszkodowania lub przywrócenia do pracy). Niedopuszczalne są więc również przyczyny enigmatyczne bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę wypowiedzenia mu pracy. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

Co jednak istotne z przepisu art. 30 § 4 k.p. nie wynika, aby warunkiem skuteczności i prawidłowości oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę było wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, które stały się przyczyną wypowiedzenia. Konkretyzacja przyczyny tj. wskazanie konkretnego zdarzenia (zachowania), z którym zarzut ten się łączy, może bowiem wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2005 r. w sprawie sygn. akt II PK 251/04).

Z powyższego, jednoznacznie wynika zatem, że konkretność wskazania przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w rozumieniu przepisu art. 30 § 4 k.p. należy analizować z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAP 1999, nr 18, poz. 577).

W konsekwencji powyższego uznać należy, że naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu, przy czym kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2000 r. w sprawie sygn. akt I PKN 481/99).

Odnosząc powyższe rozważania do stanu faktycznego sprawy podkreślenia

w pierwszej kolejności wymaga, iż złożone powodowi wypowiedzenie było prawidłowe pod względem formalnym. Złożone zostało na piśmie (art. 30 § 3 k.p.), zawierało wskazanie przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) oraz zawierało pouczenie o przysługującym prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.). Nadto zostało skutecznie złożone powodowi.

W ocenie Sądu dokonane wypowiedzenie było przy tym uzasadnione, zaś wskazana przyczyna miała charakter rzeczywistej i była wskazana precyzyjnie.

Jak wynika z treści wypowiedzenia strona pozwana rozwiązała umowę o pracę z powodem wskazując jako przyczynę niezadowalające wyniki i efekty pracy, nieprzestrzeganie standardów obowiązujących w firmie oraz nieprzestrzeganie przepisów BHP.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że kryterium konkretności wskazanej przyczyny zostało bez wątpienia spełnione przez pracodawcę - stronę pozwaną.

W oświadczeniu o wypowiedzeniu pracodawca wskazał bowiem w sposób niebudzący żadnych wątpliwości z jakich przyczyn rozwiązuje umowę o pracę. Co równie istotne, jak wynika z poczynionych ustaleń faktycznych, powód był na bieżąco informowany przez jego przełożonego o zastrzeżeniach do jego pracy oraz o naruszaniu zasad BHP poprzez nie noszenie kasku ochronnego. Nadto w chwili wręczania powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu, powodowi wyjaśnione zostały przyczyny zwolnienia.

Tym samym nie budziło wątpliwości Sądu, iż podana w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie mogła budzić po stronie powoda żadnych wątpliwości co do okoliczności stanowiących podstawę rozwiązania z nim umowy o pracę co w konsekwencji prowadzi do wniosku, że oznaczona w wypowiedzeniu przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wskazana została w sposób konkretny i precyzyjny.

Podana przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była przy tym rzeczywista i uzasadniała wypowiedzenie powodowi umowy o pracę.

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe potwierdziło bowiem w sposób niebudzący żadnych wątpliwości fakt, że powód nie przestrzegał przepisów BHP a tym samym i obowiązujących u strony pozwanej standardów (obowiązek przestrzegania przepisów BHP został wszak ustalony w obowiązującym u strony pozwanej regulaminie pracy) a przy tym nie przestrzegał również standardów oraz zasad S5 i niewłaściwie wykonywał swoje obowiązki, przez co - jak wynika z przedłożonych ocen jego pracy - osiągał odpowiednio niezadowalające wyniki i efekty pracy.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód nie tylko zaniedbywał swoje obowiązki pracownicze ale również, że zdarzały się sytuacje, że „przerzucał” swoje obowiązki na innych pracowników. Zdarzało się, bowiem, że zadania, które powód otrzymał do wykonania, a których nie miał „ochoty” zrobić, przekazywał do realizacji innym pracownikom lub do innego działu, co z kolei mogło skutkować zatrzymaniem produkcji na dziale I. M.. Co równie istotne miały także miejsce sytuacje, gdy naprawy, które mogły zostać przeprowadzone w ciągu 8 godzin nie były dokończane przez powoda co wymagało ich kontynuowania następnego dnia. Często zdarzało się przy tym, że wykonane przez powoda prace wymagały następnie poprawy co z kolei generowało potrzebę zaangażowania w te czynności innych pracowników mimo, że nie należało to do ich obowiązków a także powodowało powstawanie po stronie pozwanej spółki dodatkowych kosztów. Nieprawidłowości w wykonywaniu przez powoda powierzonych mu obowiązków dotyczyły także sposobu, w jaki nadzorował podległych mu pracowników bowiem zdarzały się sytuacje, gdy powód nie miał wiedzy gdzie znajduje się dany, podległy jego nadzorowi, pracownik.

Z przeprowadzonych ustaleń faktycznych wynika dalej, że powód nie przestrzegał przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, mimo, że zgodnie z obowiązującym u strony pozwanej regulaminem pracy należało to do jego podstawowych obowiązków.

Przede wszystkim należy wskazać, że zgodnie z § 4 ust. 1 pkt e obowiązującego

w spółce regulaminu pracy, podstawowym obowiązkiem pracownika jest m.in. przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, przy czym rozwinięciem tego obowiązku jest powinność używania przez pracownika przydzielonej mu odzieży roboczej i ochronnej oraz sprzętu ochrony osobistej zgodnie z ich przeznaczeniem (§ 26 ppkt e regulaminu pracy). Powód, tymczasem, mimo obowiązku stosowania kasku ochronnego, niejednokrotnie nie używał go, mimo zwracania mu w tym zakresie uwagi przez bezpośredniego przełożonego i ustnych upomnień.

Powyższe zaś naruszenie, niewątpliwie, mogło nie tylko uzasadniać rozwiązanie z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem ale i rozwiązanie z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia zważywszy na fakt powtarzających się naruszeń w tym zakresie. Jak wynika bowiem z treści art. 211 k.p. przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy ustawodawca uznał za podstawowy obowiązek pracownika, zaś celem powyższej regulacji jest ochrona niezwykle istotnych wartości jakimi jest zdrowie i życie pracownika.

Co równie istotne nieprawidłowości w wykonywaniu przez powoda obowiązków pracowniczych miały odzwierciedlenie w uzyskiwanych przez niego ocenach okresowych, z których wynika nie tylko, że powód nie przestrzegał standardów i zasad S5 ale również, że począwszy od 2015 roku ocena powoda była oceną najniższą z możliwych do uzyskania.

Bez znaczenia przy tym, w ocenie Sądu, pozostaje fakt otrzymywania przez powoda w okresie od stycznia 2015 roku do kwietnia 2017 roku premii za obecność lub premii kwartalnej skoro na przyznanie premii za obecność wpływ miał jedynie brak absencji w pracy pracownika zaś premię kwartalną otrzymywał zasadniczo każdy pracownik, który w okresie 3 miesięcy nie korzystał ze zwolnienia chorobowego i nie miał nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, także przy otrzymanej ocenie pracy na poziomie najniższej oceny, tj. oceny C. Podobnie bez znaczenia, dla oceny jakości pracy powoda, miał fakt, iż powód pod koniec 2016 roku otrzymał statuetkę prezesa a to wobec faktu, że w/w statuetka przyznawana jest każdemu pracownikowi z tytułu przepracowania przez niego okresu 10 lat.

Tym samym wypowiedzenie powodowi umowy o pracę uznać należało za uzasadnione w świetle podanych przyczyn wypowiedzenia i to tym bardziej, gdy uwzględni się fakt, że jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 1996 r. pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy (sygn. akt I PRN 69/96, OSNP 1997/10/163).

W związku z powyższym Sąd orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku i oddalił powództwo.

O kosztach zastępstwa procesowego w punkcie II sentencji wyroku Sąd orzekł, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c., uwzględniając przy tym fakt, że powództwo zostało oddalone w całości, zaś na koszty poniesione przez stronę pozwaną złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika w stawce 180 zł.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania zawarte w punkcie III wyroku znajduje oparcie w art. 108 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r. Nr 90, poz. 594). W toku postępowania powód był zwolniony od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy. Żądanie pozwu podlegało w całości oddaleniu, w związku z czym nie budzi wątpliwości, iż powód jest stroną, która - w rozumieniu art. 98k.p.c. - proces przegrała, co winno uzasadniać obciążenie go kosztami postępowania w zakresie opłaty sądowej. Z dyspozycji art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wynika jednak, iż nie istnieją podstawy do obciążenia kosztami strony, zwolnionej od kosztów postępowania, która proces przegrała.

W związku z powyższym, Sąd orzekł jak w punkcie III sentencji wyroku.