

Sygn. akt XP 137/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 października 2013r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:

Przewodniczący: **SSR Maria Mandecka**

Ławnicy: **Maria Kulesza Mirosława Zarzycka**

Protokolant: **Beata Kamińska**

po rozpoznaniu w dniu 3 października 2013r. we Wrocławiu

przy udziale-----

sprawy z powództwa: J. M. (1)

przeciwko: (...) Spółka z o.o. we W.

o odszkodowanie

I. oddala powództwo

II. zasądza od powoda J. M. (1) na rzecz strony pozwanej (...) Spółka z o.o. we W. kwotę 917 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego strony

UZASADNIENIE

Powód, J. M. (2), pozwem z dnia 28 stycznia 2013 r. (data stempla pocztowego), skierowanym przeciwko stronie pozwanej, (...) Sp. z o.o. we W., wniósł o zasądzenie kwoty 9.300,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powód podniósł, iż był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku informatyka. W dniu 22 stycznia 2013 r. zostało wręczone mu wypowiedzenie umowy o pracę, jednakże wskazane przyczyny zostały sformułowane w sposób lapidarny i ogólnikowy. Nie tylko nie zostały odniesione do konkretnych (uściślających tę przyczynę), lecz nawet jakichkolwiek, okoliczności. Strona pozwana nie zindywidualizowała ww. przyczyn w miejscu i czasie, a także w żaden inny sposób (aniżeli w ww. oświadczeniu) nie zapoznała powoda o przedmiotowych przyczynach, w szczególności nie zgłaszała zastrzeżeń do jego pracy. To z kolei prowadzi do wniosku, że niezrozumiała i nieuzasadniona jest przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, zgodnie z którą powód nie był skuteczny w wykonywaniu powierzonych mu zadań, a także cechowała go niska wydajność i dosyć słaba znajomość zagadnień z zakresu informatyki. Wręcz przeciwnie, powód prawidłowo, a zarazem skutecznie, wykonywał swoje obowiązki pracownicze. Nie tylko nie zna zastrzeżeń ze strony pracodawcy dotyczących jego pracy, lecz także nie są mu znane wyniki jakichkolwiek czynności kontrolnych mających na celu ustalenie poziomu jego wydajności w pracy.

Mając na uwadze zarzut słabej znajomości z zakresu informatyki, powód wskazał, iż również jest on niezrozumiały oraz nieuzasadniony, w szczególności nie jest wiadome wedle czyjej wiedzy z zakresu informatyki zarzut ten został sformułowany.

W ocenie powoda nieprawdziwe są również przyczyny wypowiedzenia, w myśl których był on nieprzydatny na zajmowanym stanowisku oraz nie spełniał oczekiwań pracodawcy. Skoro bowiem w sposób prawidłowy, bez zastrzeżeń ze strony pracodawcy wykonywał wszystkie powierzone mu obowiązki, to niezrozumiałe twierdzenie pracodawcy, iż był nieprzydatny, zwłaszcza że wykonywał nie tylko czynności z zakresu informatyki, lecz także obowiązki grafika komputerowego, które powielają się z czynnościami innych pracowników.

Natomiast w zakresie zarzutu niespełnienia przez powoda oczekiwań pracodawcy, należy stwierdzić, iż zarzut ten nie znajduje uzasadnienia w okolicznościach faktycznych związanych z zatrudnieniem powoda między innymi z tego względu, iż strona pozwana w żaden sposób nie sprecyzowała, jakie oczekiwania miała na myśli (k. 2-7).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych oraz 17,00 zł opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana zarzuciła, iż rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło bezpośrednio na wniosek dyrektora techniczno-administracyjnego J. K., z pisemną akceptacją przedstawiciela załogi

W tym stanie rzeczy - zarzut powoda, iż rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę jest bezzasadne, jest chybiony i nie zasługuje na uwzględnienie. Wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest prawdziwa, istotna i uzasadniona. Ponadto, wskazana przyczyna rozwiązania stosunku pracy jest również dostatecznie jasna, konkretna i oczywiście zrozumiała dla powoda. Powód nie godzi się z stanowiskiem pozwanej spółki, jednakże stanowisko to oparte jest na ocenie całokształtu pracy powoda u strony pozwanej. Jest to ocena nie tylko zarządu pozwanej spółki ale też całej załogi - co potwierdza swym oświadczeniem na ww. wniosku przedstawiciel załogi - A. K. (1).

Do obowiązków powoda zgodnie z zakresem czynności należało zamówienia wizytówek – zakres administracyjny, pkt 4 powód nie prawidłowo czyli wizytówki z ewidentnymi błędami (k. 72-74).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód, J. M. (2), został zatrudniony przez stronę pozwaną, (...) Sp. z o.o. we W., od 1 sierpnia 2011 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku informatyka. Miejszem wykonywania pracy była siedziba strony pozwanej oraz teren objęty zakresem działalności firmy.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda, liczone jak za ekwiwalent za urlop wynosiło 3.111,85 zł brutto.

Dowody: kopie umów o pracę k. 12-13,

zaświadczenie o zarobkach k. 77.

W dniu 2 sierpnia 2011 r. strona pozwana nawiązała współpracę z firmą zewnętrzną (...) Sp. z o.o. we W., w ramach której miała ona wykonywać usługi informatyczne, tj. zajmować się obsługą serwera. Podstawowym założeniem współpracy była dwuetapowość, tj. firma zewnętrzna miała zajmować się administracją serwera i wykonywać wszystkie możliwe czynności zdalnie, natomiast powód miał wewnątrz strony pozwanej wspomagać pracę firmy zewnętrznej, tj. prowadzić całość infrastruktury u strony pozwanej.

Do zadań powoda w momencie podjęcia zatrudnienia, należała opieka i obsługa wszystkich jednostek komputerowych, które były u strony pozwanej poza serwerami, czyli jeżeli cokolwiek się zepsuło, należało to naprawić, dodatkowo przeinstalowywanie systemów, pilnowanie tego oprogramowania, obsługa strony (...), czyli pilnowanie tego czy wszystko działa jak trzeba, wykonywanie grafik na potrzeby firmy (opracowań graficznych wydawanych materiałów

reklamowych), obsługa i zarządzanie telefonami, obsługa serwisowa gwarancyjna i pogwarancyjna, zakupy sprzętu elektronicznego.

Zakres obowiązków został powodowi przekazany ustnie przez J. K., powód go przyjął i zaakceptował.

W związku z problemami z komunikacją pomiędzy firmą (...) Sp. z o.o., a powodem, na początku 2012 r. doszło do kilku rozmów pomiędzy prezesem strony pozwanej J. J., a G. M. z firmy (...) Sp. z o.o. W kwietniu 2012 r. został przeprowadzony przez G. M. z firmy (...) Sp. z o.o., audyt sieci, w wyniku którego ustalono, iż przyjęte dotychczas rozwiązania nie funkcjonują prawidłowo. Główne problemy, które się pojawiają to nieterminowość; „wracanie” spraw, które powinny być załatwione raz a dobrze; narastający chaos informatyczny. Kompetencje powoda uniemożliwiają usprawnienie obecnego układu – nie zna się dostatecznie na sieci komputerowej, nie potrafi administrować serwerami, ma ograniczone umiejętności jeżeli chodzi o diagnozowanie problemów sieciowych i systemowych na poszczególnych komputerach PC. Na podstawie zdiagnozowanych problemów zaproponowano radykalną zmianę sposobu działania poprzez przejęcie przez firmę (...) Sp. z o.o. w 100 % obsługę sieci u strony pozwanej i wyeliminowanie powoda jako osoby pośredniej.

W dniu 16 kwietnia 2012 r. doszło do zawarcia aneksu do umowy z dnia 1 sierpnia 2011 r., w wyniku którego, firma (...) Sp. z o.o. przejęła całość obsługi informatycznej. Po przeprowadzeniu zmian, sieć komputerowa zaczęła działać właściwie.

Wówczas powód miał skoncentrować się na pracy związanej z grafiką, a ponadto nadal pozostało w jego gestii zarządzanie infrastrukturą telekomunikacyjną, obsługa strony (...). W związku z tym, iż dotychczasowy zakres obowiązków powoda został częściowo zredukowany i przejęty przez firmę (...) Sp. z o.o., w wyniku przeprowadzonych rozmów z powodem, jego dotychczasowy zakres został uzupełniony o część dotyczącą prac na rzecz produkcji (12 godzin w tygodniu), czyli wykonywanie schematów elektrycznych, przygotowywanie dokumentacji na potrzeby produkcji. W tym zakresie, został sporządzony pisemny zakres czynności powoda.

Pomimo ustalonego nowego zakresu obowiązków, po około miesiącu powód przestał zajmować się pracą na rzecz produkcji, a zajął się tylko i wyłącznie grafiką, co spowodowało, że produkcja przestała właściwie funkcjonować. W wyniku takiego obrotu sprawy strona pozwana zmuszona była zatrudnić osobę do obsługi zadań związanych z produkcją.

Pracownicy strony pozwanej zgłaszali J. K. zastrzeżenia co do pracy powoda, iż nie wykonuje on zadań z zakresu produkcji, jak również co do jego niewłaściwego zachowania. J. K. w związku z tymi uwagami przeprowadzał z powodem rozmowy dyscyplinujące, które jednak przyniosły efekt na krótki czas, po czym wszystko wracało do stanu poprzedniego. W lipcu 2012 r. jedna z pracownic strony pozwanej zgłosiła J. K., iż powód nie dokonał naprawy na jej komputerze. Wówczas doszło do rozmowy powoda najpierw z prezesem zarządu J. J., a później z J. K..

W połowie 2012 r. pracownicy strony pozwanej zaczęli zgłaszać coraz liczniejsze uwagi odnośnie pracy powoda, tj. iż nie reaguje, nie chce robić zleconych prac, trzeba go prosić żeby coś zrobił. Zamiast wykonywaniem zleconych mu zadań wolał przeglądać strony internetowe w celach prywatnych.

Dowody: zeznania świadka G. M. k. 129 (płyta CD),

zeznania świadka A. K. k. 129 (płyta CD),

zeznania świadka J. K. k. 129 (płyta CD),

częściowo zeznania świadka M. S. k. 151 (płyta CD),

zeznania świadka M. M. k. 151 (płyta CD),

częściowo przesłuchanie powoda J. M. (1) k. 151 (płyta CD),

przesłuchanie w char. strony pozwanej J. J. k. 151

(płyta CD),

umowa nr (...) o abonamentową obsługę informatyczną wraz z

załącznikiem i aneksami k. 134-141,

raport na temat sytuacji sieci w K. k. 142-146,

zakres czynności i obowiązków k. 19,

korrespondencja mailowa k. 21-25, 27-35, 36-42, 44-51.

W dniu 18 stycznia 2013 r., dyrektor techniczno-administracyjny J. K. oraz przedstawiciel załogi A. K. (2) zwrócili się do prezesa zarządu strony pozwanej z winsokiem o rozwiązanie z powodem umowy o pracę.

W uzasadnieniu wniosku wskazali, iż powód jest pracownikiem zatrudnionym na stanowisku samodzielnym i w związku z powyższym wymagane jest od niego zaangażowanie, kreatywność oraz właściwy stosunek w relacjach ze współpracownikami.

W przeszłości z powodem były problemy i dlatego przeprowadzone były z nim rozmowy na temat zakresu jego obowiązków, braku należytej staranności w ich wykonywaniu oraz zachowaniu i poziomie odzywek względem współpracowników. W porozumieniu z pracownikiem podjęto próby jego wdrożenia (w ściśle określonej części jego etatu) do prac związanych z przygotowaniem schematów elektrycznych dla potrzeb produkcji. Powód temu jednak nie podołał, gdyż zamiast zajmować się pracą na potrzeby priorytetowej produkcji wołał zajmować się grafiką komputerową, którą miał wykonywać w innym dedykowanym temu czasie pracy. Generowało to niedopuszczalne opóźnienia w produkcji, a w konsekwencji zmuszało stronę pozwaną do zatrudnienia na część etatu osoby wykonującej te obowiązki. Wielokrotnie współpracownicy monitowali o opóźnieniach w wykonywaniu zleconych zadań obserwując jednocześnie tracenie czasu przez pracownika (powoda) na surfowanie po internecie oraz oglądanie materiałów nie związanych z wykonywaną pracą.

W związku z kolejnymi monitami współpracowników i kadry zarządzającej dotyczącymi poziomu zaangażowania, braku należytej staranności w wykonywaniu obowiązków oraz w dalszym ciągu powtarzającym się nieuprzejmym zachowaniem powoda względem innych osób J. K. i A. K. (1) wnioskuje o rozwiązanie z powodem umowy o pracę.

Pismem z dnia 22 stycznia 2013 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 28 lutego 2013 r.

Przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy był brak skuteczności w wykonywaniu powierzonych zadań, niska wydajność i dosyć słaba znajomość zagadnień z zakresu informatyki, mała dyspozycyjność, a co za tym idzie nieprzydatność na zajmowanym stanowisku oraz niespełnienie oczekiwań pracodawcy.

Pismem z dnia 24 stycznia 2013 r. powód zwrócił się do strony pozwanej, z prośbą o przywrócenie do pracy proponując renegotjację dotychczasowej umowy o pracę lub zmianę podanych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę na przyczyny niedotyczące pracownika.

Pismem z dnia 24 stycznia 2013 r. strona pozwana poinformowała powoda, iż wręczone mu wypowiedzenie jest zgodne z przepisami prawa pracy, a pracodawca, który stwierdza, że pracownik jest nieprzydatny na zajmowanym stanowisku oraz niespełna jego oczekiwań ma prawo rozwiązać z nim umowę o pracę.

Dowody: pismo strony pozwanej z 18.01.2013 r. (w aktach osobowych powoda),

kopia pisma strony pozwanej z 22.01.2013 r. w sprawie rozwiązania

umowy o pracę za wypowiedzeniem k. 14,

kopia pismo powoda z 24.01.2013 r. k. 15,

pismo strony pozwanej z 24.01.2013 r. (w aktach osobowych powoda).

W oparciu o powyższe ustalenia, Sąd zważył co następuje:

Powództwo, jako bezzasadne, nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawy prawnej roszczenia powoda, upatrywać należy w art. 45 § 1 k.p., który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało 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.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie, zmierzać więc miało, do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę za jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniła wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Na wstępie rozważań należy zaznaczyć, iż wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenia tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zatem zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Zgodnie z wykładnią Sądu Najwyższego, zawartą między innymi w wyroku z dnia 10 maja 2000r. (I PKN 641/99 OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) „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”. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997r. (I PKN 315/97 OSNP 1998/17/501), „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)”.

Wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia, oceniać należy w kontekście całokształtu sytuacji towarzyszącej rozwiązaniu umowy o pracę, a ich oceny pod kątem ich należytego skonkretyzowania, należy dokonywać z perspektywy jego adresat tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

To, co w subiektywnej ocenie pracodawcy dawało podstawę do wypowiedzenia, w obiektywnej ocenie Sądu, może okazać się niewystarczające do uznania, że wypowiedzenie było uzasadnione. Do Sądu należy ocena, czy sporne

wypowiedzenie w związku ze wskazaną przez stronę pozwaną przyczyną było zasadne, a przyczyna ta była rzeczywista i konkretna.

Z treści oświadczenia woli pracodawcy z dnia 22 stycznia 2013 r. wynika, iż przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy był brak skuteczności w wykonywaniu powierzonych zadań, niska wydajność i dosyć słaba znajomość zagadnień z zakresu informatyki, mała dyspozycyjność, a co za tym idzie nieprzydatność na zajmowanym stanowisku oraz niespełnienie oczekiwań pracodawcy.

W toku postępowania powód podnosił zarzuty formalne związane z tym, iż wskazana przyczyna była ogólnikowa i niekonkretna. Jednakże, w ocenie Sądu, zarzut ten był bezzasadny. Skonkretyzowanie przyczyny, nie oznacza konieczności wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie polega bowiem na jej opisanu w sposób szczegółowy. To przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna, a nie jej opis. Wymóg konkretności przyczyny może być spełniony poprzez wskazanie zdarzenia lub zdarzeń, albo ich kategorii. Między ogólnością sformułowania przyczyny i jej konkretnością nie ma sprzeczności. O potrzebie i stopniu skonkretyzowania opisu (wskazania) przyczyny decydują indywidualne okoliczności każdego przypadku. Dlatego spełnienie przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. warunku "wskazania przyczyny" należy oceniać z uwzględnieniem tych okoliczności, między innymi stanowiska zajmowanego przez pracownika i związanego z nim dostępu do informacji o sprawach zakładu. Tak samo sformułowana przyczyna w jednych stanach faktycznych może być zakwalifikowana, jako wskazana wadliwie, w innych będzie ją można uznać za podaną prawidłowo (por. wyrok SN z 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNP 1999/18/577, M.Prawn. 1999/11/45, wyrok SN z 18 lipca 1999 r., I PKN 175/99, OSNP 2000/21/787).

Strona pozwana wypowiadając powodowi umowę o pracę wskazała na jego nieprzydatność na zajmowanym stanowisku oraz niespełnienie oczekiwań pracodawcy, co miało objawiać się brakiem skuteczności w wykonywaniu powierzonych zadań, niską wydajnością i dosyć słabą znajomością zagadnień z zakresu informatyki, małą dyspozycyjnością. Powód został zatrudniony na stanowisku informatyka i do jego zadań przede wszystkim należały sprawy związane z właściwym funkcjonowaniem komputerów pracowników strony pozwanej, a w późniejszym okresie zatrudnienia zajmowanie się grafiką oraz przygotowywanie schematów dla produkcji. Jak wynika z zeznań powoda był mu znany zakres jego obowiązków, wiedział co ma robić i wykonywać. Nieuprawnione jest zatem twierdzenie powoda, jakoby nie były mu bliżej znane przyczyny wypowiedzenia, skoro bowiem znał zakres swoich obowiązków oraz oczekiwania pracodawcy, a pomimo tego nie stosował się do nich. Natomiast strona pozwana informowała powoda o swoich zastrzeżeniach, co do wykonywanej przez niego pracy w zakresie powierzonych mu obowiązków.

Przechodząc do oceny przyczyn wypowiedzenia, to jak zostało ustalone w toku postępowania, w sierpniu 2011 r. strona pozwana podjęła współpracę z firmą zewnętrzną (...) Sp. z o.o. we W. w celu obsługi informatycznej. Podstawowym założeniem współpracy miała być dwuetapowość, tj. firma zewnętrzna miała zajmować się administracją serwera i wykonywać wszystkie możliwe czynności zdalnie, natomiast powód miał wewnątrz strony pozwanej wspomagać pracę firmy zewnętrznej, tj. prowadzić całość infrastruktury u strony pozwanej.

Początkowo współpraca układała się poprawnie, jednakże z czasem zaczęły pojawiać się i spiętrać problemy związane z obsługą informatyczną, między innymi nieterminowości realizacji zadań, „wracania” spraw, które powinny być załatwione raz a dobrze, narastający chaos informacyjny. Z uwagi na powstałą sytuację firma (...) Sp. z o.o. zwróciła się do strony pozwanej o radykalną zmianę sposobu współpracy i przejścia 100 % obsługi sieci z wyeliminowaniem z tego schematu powoda, gdyż jego kompetencje uniemożliwiały usprawnienie obecnego układu, albowiem nie zna się on dostatecznie na sieci komputerowej, nie potrafi administrować serwerami, ma ograniczone umiejętności jeżeli chodzi o diagnozowanie problemów sieciowych i systemowych na poszczególnych komputerach PC.

Do takiej zmiany warunków współpracy pomiędzy firmą (...) Sp. z o.o., a stroną pozwaną doszło w kwietniu 2012 r. Wówczas powód miał skoncentrować się na pracy związanej z grafiką, a ponadto w jego gestii nadal pozostało zarządzanie infrastrukturą telekomunikacyjną oraz obsługa strony www. Jednakże w związku z tym, iż dotychczasowy zakres obowiązków powoda został częściowo zredukowany i przejęty przez firmę (...) Sp. z o.o., w

wyniku przeprowadzonych rozmów, jego dotychczasowy zakres został zmieniony i uzupełniony o część dotyczącą prac na rzecz produkcji (12 godzin w tygodniu), czyli wykonywanie schematów elektrycznych, przygotowywanie dokumentacji na potrzeby produkcji. Jednak pomimo ustalonego zakresu obowiązków, po około miesiącu powód przestał zajmować się pracą na rzecz produkcji, a zajął się tylko i wyłącznie grafiką, co spowodowało zakłócenia w pracy produkcji.

Z zeznań świadków wynika, iż powód wykazywał się nieterminowością, nierzetelnością, nie zwracał uwagi na przekazywane mu uwagi odnośnie wykonywanych materiałów, nie reagował właściwie na prośby pracowników, którzy zwracali się do niego w celu wykonania określonych zadań, np. dokończenia folderów, ponieważ opóźnia to pracę, co uniemożliwia wysłanie ich do kontrahenta. W swoim zachowaniu powód był beztroski, często komentował prośby współpracowników „czy to musi być w tym tygodniu”, „o jejku nie mieliście czego wymyśleć”. Z czasem pracownicy strony pozwanej niechętnie zwracali się bezpośrednio do powoda, gdyż wiedzieli, iż nie będzie to zrobione w terminie, bądź tak jak to sobie życzyli. Dlatego od razu zwracali się do J. K., żeby zlecił bezpośrednio powodowi wykonanie zadań. Pracownicy strony pozwanej wielokrotnie zwracali uwagę na opóźnieniach w wykonywaniu przez powoda zleconych mu zadań, który zamiast wykonywać zleconą pracę niejednokrotnie tracił czas na przeglądanie internetu oraz oglądanie materiałów nie związanych z wykonywaną pracą. Natomiast fakt, iż czasami zdarzało się, że wykonywał pracę w domu, nie wynikał z nadmiaru obowiązków tylko ze złej organizacji pracy. Przełożony powoda przeprowadzał z nim rozmowy dyscyplinujące, które przynosiły tylko krótkotrwałe efekty, po czym sytuacja wracała do stanu poprzedniego. Okoliczności przedstawione przez współpracowników powoda jednoznacznie potwierdzają stawiane powodowi zarzuty, a więc brak skuteczności, niską wydajność, dość słabą znajomość zagadnień komputerowych, a tym samym jego nieprzydatność na zajmowanym stanowisku oraz niespełnienie oczekiwań pracodawcy.

Sąd dokonał ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie, w oparciu o zebrane w sprawie dowody z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, które to dokumenty Sąd uznał za wiarygodne, ponieważ zostały sporządzone w przepisanej prawem formie a ich autentyczność, ani treść nie zostały skutecznie zakwestionowane przez strony w toku postępowania oraz na podstawie zeznań świadków i przesłuchania stron.

Oceny zeznań świadków oraz stron, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. W ocenie Sądu, zeznania świadków oraz przesłuchanego w charakterze strony pozwanej J. J., były w pełni wiarygodne, albowiem były jasne, logiczne i zbieżne ze sobą, wzajemnie się pokrywały i uzupełniały zgromadzone w sprawie dowody w postaci dokumentów. Zeznania świadków potwierdzają fakt zgłaszania przez pracowników strony pozwanej notorycznych uwag pod adresem pracy powoda, jak również rozmów dyscyplinujących przeprowadzonych z powodem przez jego bezpośredniego przełożonego.

Natomiast zeznania świadka M. S. oraz powoda J. M. (1), były dla Sądu wiarygodne tylko w zakresie, w jakim korespondowały z pozostałym spójnym i wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Należy wskazać, iż M. S. zna okoliczności sprawy tylko i wyłącznie z relacji samego powoda, gdyż nie była pracownikiem strony pozwanej nie była w jej siedzibie. Również zeznania samego powoda, nie były przekonujące. Powód w swych zeznaniach próbował przerzucić winę za wszystkie nieprawidłowości w swojej pracy na innych pracowników, jednakże całkowicie pomijał fakt, iż jak wynika z zeznań świadków bardzo często zamiast wykonywać należące do niego obowiązki zajmował się przeglądaniem internetu, zupełnie ignorując prośby współpracowników o pilne wykonanie konkretnych zleceń. Jednocześnie jak wynika z zeznań samego powoda, nie pozostawał on w konflikcie z pracownikami strony pozwanej. Świadczenie nie mieli zatem powodów, ażeby przedstawić pracę powoda w sposób nierzetelny i trudno doszukiwać się w ich zeznaniach braku obiektywizmu. W ich zeznaniach przejawiał się wyraz bezradności na liczne uwagi kierowane do powoda, na które powód nie zwracał większej uwagi.

Mając na uwadze przeprowadzone powyżej rozważania należało uznać, iż roszczenie powoda było całkowicie bezzasadne, o czym orzeczono w punkcie I sentencji wyroku, oddalającym powództwo. Jak podkreślono bowiem na wstępie rozważań, wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań.

Należy przy tym wskazać, iż brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków, jak również zawinione uchybienia obowiązkom pracowniczym, zarówno wtedy, gdy wina pracownika jest umyślna, jak i wtedy, gdy uchybienie jest następstwem niedbalstwa lub lekkomyślności, stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę (por. uchwała SN z dnia 27 czerwca 1985 r., II PZP 10/85, OSNC 1985/11/164; wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998/20/598).

Natomiast same przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane, udowodnienie zawinionego działania pracownika (por. wyrok SN z 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07, MPPr. (...)).

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną, były koszty wynagrodzenia pełnomocnika go reprezentującego, które zgodnie z § 11 ust 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.), wynosiły 900,00 zł + 17,00 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, co łącznie dawało kwotę 917,00 zł.