

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 sierpnia 2017 r.

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

Przewodniczący: SSR Agnieszka Werocy

Ławnicy: Agata Kubacka, Halina Ignaszewska

Protokolant: Monika Kałużna

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 sierpnia 2017 r. we W.

sprawy z powództwa M. J. (1)

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w J.

o odszkodowanie

I. powództwo oddała;

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

III. koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

## UZASADNIENIE

Powód M. J. (1) pozwem wniesionym w dniu 30.11.2016r. (data stempla pocztowego), skierowanym przeciwko stronie pozwanej – (...) sp. z o.o. w J., domagał się zasądzenia kwoty 33.600zł, wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz zasądzenia od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu żądania pozwu podał, że był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku specjalisty ds. marketingu, przy czym powierzone mu zadania wykonywał prawidłowo, z należytą starannością i zaangażowaniem o czym świadczą przyznawane mu niejednokrotnie przez pozwaną nagrody pieniężne za zaangażowanie w rozwój firmy, które to nagrody otrzymał w dniach 20.12.2007r., 17.03.2008r., 23.12.2010r. i 20.11.2014r. Podał, że mimo powyższego otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 09.11.2016r., które zostało mu wręczone w dniu 23.11.2016r., a w treści którego jako przyczynę wypowiedzenia wskazano odmowę wykonania poleceń służbowych przełożonego oraz to, że w dniu 08.11.2016r. pod nieobecność pracodawcy pozostawił niez zaakceptowany wniosek urlopowy na okres od 09.11.2016r. do 22.11.2016r. i samowolnie opuścił stanowisko pracy a także to, że od dnia 09.11.2016r. nie stawiał się w pracy. Wskazując na powyższe powód zarzucił, że podana przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa a postawione zarzuty niezgodne

z rzeczywistością. Zarzucił, że nie opuścił samowolnie stanowiska pracy, gdyż pozostawał

w ciągłej gotowości do wykonywania powierzonych mu zadań i to pozwany pracodawca uniemożliwił mu wykonywanie pracy na powierzonym stanowisku specjalisty ds. marketingu. Podniósł dalej, że w niniejszej sprawie brak jest naruszenia przez niego jakichkolwiek obowiązków pracowniczych co powoduje, że rozwiązanie z nim umowy o pracę zostało dokonane niezgodnie z obowiązującymi przepisami a w konsekwencji uzasadnia żądanie zasądzenia odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres trzech miesięcy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu żądania podała, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nastąpiło z prawdziwych i rzeczywistych przyczyn. Wskazała, że powód wielokrotnie nie wykonał poleceń służbowych przełożonego natomiast w dniu 08.11.2016r. pod nieobecność pracodawcy pozostawił niez zaakceptowany wniosek urlopowy na okres od 9 do 22 listopada

i samowolnie opuścił stanowisko pracy, zaś od dnia 09.11.2016r. nie stawiał się w pracy co skutkowało wypowiedzeniem mu umowy o pracę. Podniosła dalej, że przełożonym powoda był dyrektor spółki (...), będący jednocześnie ojcem powoda, i dalej, że do obowiązków powoda zatrudnionego na stanowisku specjalisty ds. marketingu należał m.in. kontakt z klientami oraz nadzorowanie i koordynowanie pracy pozostałych pracowników. Zarzuciła, że nie podlega prawdzie twierdzenie powoda, że sumiennie i z dużym zaangażowaniem wykonywał polecenia służbowe bowiem w rzeczywistości wobec poleceń przełożonego okazywał bierną i obojętną postawę natomiast kontakt słowny z nim stawał się utrudniony w coraz większym stopniu. Podała, że na około 3 dni przed zwolnieniem powód, który miał swoje miejsce na parterze oświadczył wobec innych pracowników, że nie będzie siedział dłużej wśród nich i pracował oraz, że zabiera wszystkie swoje rzeczy i przenosi się na górę a następnie przeniósł się samowolnie do miejsca, które przeznaczone było na magazyn, w którym gromadzone były stare meble i łóżko, a które to miejsce nie było przeznaczone do przyjmowania klientów czy utrzymywania kontaktu z innymi pracownikami. Wskazała, że w czasie, gdy powód przeniósł się na nowe miejsce nie realizował swoich obowiązków w pełnym zakresie w związku z czym przełożony M. J. (2) wydał mu polecenie służbowe przeniesienia się z powrotem do swojego miejsca pracy na parterze i wykonywania tam obowiązków jednak powód nie wykonał tego polecenia. Podniosła dalej, że w dniu -8.11.2016r. powód korzystając z nieobecności w pracy przełożonego M. J. (2) wiedząc, że wyjeżdża on w delegację, zostawił na biurku wnioski urlopowy, samowolnie przez siebie zaakceptowany, o czym nie powiadomił pracodawcy w inny sposób, a następnie na około ponad 2 godziny przed zakończeniem dnia pracy opuścił miejsce pracy o czym jego przełożony dowiedział się kolejnego dnia przychodząc do pracy. Wskazując na powyższe strona pozwana argumentowała, że zachowanie powoda stanowiło naruszenie jego podstawowych obowiązków pracowniczych i uzasadniało rozwiązanie z nim stosunku pracy.

### ***Sąd ustalił stan faktyczny:***

Strona pozwana - (...) sp. z o.o. w J., na podstawie wpisu do rejestru przedsiębiorców, prowadzi działalność gospodarczą, w ramach której zajmuje się m.in. produkcją artykułów sportowo-zabawowych, wyrobów z tworzyw sztucznych oraz usługami związanymi z zagospodarowaniem terenów zielonych.

Dowód: - wydruk z KRS strony pozwanej, k. 8-14, 35-38 oraz 56-57

Powód M. J. (1) był zatrudniony u strony pozwanej początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 01.02.2006r. na czas określony od dnia 01.02.2006r. do dnia 31.08.2006r. a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 01.09.2006r. na czas nieokreślony, w całym okresie w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na stanowisku referenta ds. marketingu i kolejno tj. od dnia 01.07.2009r. na stanowisku specjalisty ds. marketingu.

W okresie zatrudnienia u strony pozwanej bezpośrednim przełożonym powoda był dyrektor spółki a jednocześnie ojciec powoda – M. J. (2).

Dowód: - kwestionariusz osobowy, w kopii akt osobowych powoda

- umowa o pracę z dnia 01.02.2006r., w kopii akt osobowych powoda

- umowa o pracę z dnia 01.09.2006r., w kopii akt osobowych powoda

- aneks do umowy o pracę z dnia 30.06.2009r., w kopii akt osobowych powoda

- umowa o pracę M. J. (2), k. 32

- zeznania świadka B. W., k. 65-68

- przesłuchanie za pozwanego M. J. (2), k. 65-68

Zgodnie z obowiązującym u strony pozwanej Regulaminem Pracy czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. (pkt 21 Regulaminu Pracy)

Opuszczenie stanowiska pracy lub zakładu pracy w czasie pracy wymaga uprzedniej zgody bezpośredniego przełożonego, przy czym kontrola czasu pracy należy do bezpośredniego przełożonego pracownika. (pkt 10 ppkt 2 i 4 Regulaminu Pracy)

Urlopu wypoczynkowego udziela się zgodnie z planem urlopów, który tworzy się uwzględniając wnioski pracowników oraz potrzeby wynikające z konieczności zapewnienia toku pracy, przy czym pracownik może rozpocząć urlop wyłącznie po uzyskaniu pisemnej akceptacji pracodawcy. (pkt 18 ppkt 1 i 2 Regulaminu Pracy)

Z treścią Regulaminu Pracy powód zapoznał się w dniu 01.02.2016r.

Dowód: - Regulamin Pracy, koperta w aktach sprawy

- oświadczenie powoda z dnia 01.02.2016r., w kopii akt osobowych powoda

Na stanowisku specjalisty ds. marketingu powód świadczył pracę w zespole pracowników, tj. z czterema innymi pracownikami pozwanej z tzw. zespołu sprzedaży, z którymi zajmował jedno pomieszczenie na parterze budynku, co miało ułatwić im pracę w tym stały kontakt i sprawny przepływ informacji w związku z zakresem prowadzonych przez nich spraw.

Każdy z pracowników zespołu realizował wprawdzie inne zadania, jednak ich czynności pozostawały ze sobą w ścisłym związku, gdyż realizowali oni zadania z zakresu sporządzania ofert, przyjmowania zamówień, obsługi realizacji zamówień, obsługi realizacji montażu, sprawami wysyłki, wystawianiem i przyjmowaniem faktur a także bieżącą obsługą klienta.

Powyższa decyzja, co do umiejscowienia stanowisk pracy wszystkich pracowników realizujących w/w zadania w jednym pomieszczeniu, podjęta została przez pracodawcę w 2013 roku a przy tym wynikała i znajdowała oparcie we wcześniejszych doświadczeniach, które wykazały, że pozwana spółka często traciła finansowo i wizerunkowo, poprzez to że zdarzało się, że niektórzy pracownicy nie mając wiedzy o działaniach innych pracowników podejmowali sprzeczne decyzje.

W zespole panowała dobra atmosfera zaś powód nigdy nie skarżył się na warunki pracy.

Na początku listopada 2016 roku powód, oświadczył pozostałym pracownikom, że nie będzie dłużej siedział i pracował z nimi w jednym pomieszczeniu a następnie zabrał swoje rzeczy ze stanowiska pracy w tym służbowy komputer i przeniósł się do pomieszczenia na piętrze. Pomieszczenie to nie było przystosowane do wykonywania w nim pracy a służyło do składowania zbędnych rzeczy w tym mebli. Znajdowało się w nim m.in. biurko, łóżko, telewizor, torby, narty i inne rzeczy osobiste powoda.

Po zmianie miejsca pracy powód przy wejściu do pomieszczenia ustawił wysoki barek odgradzający wejście od jego biurka, co w odczuciu dyrektora M. J. (2), źle wpływało na komfort pracy, gdyż wchodząc do pokoju zajmowanego przez powoda czuł się jak petent. Nadto zmiana miejsca pracy przez powoda utrudniała pozostałym pracownikom zespołu kontakt z powodem.

Po powzięciu wiedzy o zaistniałym zdarzeniu przełożony powoda, z uwagi na fakt, że nowe miejsce pracy powoda, utrudniało kontakt powoda z innymi pracownikami zespołu sprzedaży polecił powodowi, aby przeniósł się z powrotem na dotychczasowe miejsce pracy.

Pomimo wydanego polecenia i jego ponowienia kolejnego dnia tj. w dniu 08.11.2016r. powód nie wykonał polecenia przełożonego.

Dowód: - zeznania świadka J. M., k. 65-68

- zeznania świadka B. W., k. 65-68

- zeznania świadka R. M., k. 65-68

- przesłuchanie za pozwanego M. J. (2), k. 65-68

W dniu 08.11.2016r. powód, po wyjeździe dyrektora, od około godziny 11:00 rozpoczął czynności związane z wynoszeniem z biura pozwanej spółki należących do niego rzeczy w tym nart, a następnie, tj., o godzinie 12:43 wyjechał z terenu firmy.

Przed opuszczeniem stanowiska pracy powód wypisał wniosek urlopowy na okres od 09.11.2016r. do 22.11.2016r., który pozostawił w siedzibie pracodawcy. Na powyższy urlop powód nie uzyskał zgody przełożonego, pracodawcy.

Zgodnie z planem powód miał zaplanowany urlop wypoczynkowy na grudzień 2016 roku.

Dowód: - notatka sporządzona przez J. M., k. 39

- zeznania świadka J. M., k. 65-68

- zeznania świadka B. W., k. 65-68

- zeznania świadka R. M., k. 65-68

- przesłuchanie za pozwanego M. J. (2), k. 65-68

U strony pozwanej urlop wypoczynkowy jest udzielany pracownikom na podstawie ich wniosku zaakceptowanego przez bezpośredniego przełożonego.

Powodowi urlop wypoczynkowy udzielany był na podstawie złożonego przez niego wniosku przez bezpośredniego przełożonego – dyrektora M. J. (2), przy czym osobą upoważnioną do udzielenia powodowi zgody na urlop był również, w okresie nieobecności dyrektora, na podstawie odrębnego umocowania, kierownik produkcji J. M..

Dowód: - wnioski o urlop powoda, w kopii akt osobowych powoda

- zeznania świadka J. M., k. 65-68

- zeznania świadka B. W., k. 65-68

- zeznania świadka R. M., k. 65-68

- przesłuchanie za pozwanego M. J. (2), k. 65-68

W okresie od dnia 09.11.2016r. powód nie stawiał się w pracy celem wykonywania pracy.

Dowód: - miesięczna karta ewidencji czasu pracy powoda za listopad 2016 roku , k. 34

- zeznania świadka J. M., k. 65-68

- zeznania świadka B. W., k. 65-68

- przesłuchanie za pozwanego M. J. (2), k. 65-68

Pismem datowanym na dzień 09.11.2016r., doręczonym powodowi w dniu 23.11.2016r., strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę zawartą w dniu 01.09.2006r., z zachowaniem 3 - miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 28.02.2017r.

Jako przyczynę wypowiedzenia strona pozwana wskazała: odmowę wykonania poleceń przełożonego, pozostawienie w dniu 08.11.2016r. pod nieobecność pracodawcy niezaakceptowanego wniosku urlopowego na okres od 09.11.2016r. do 22.11.2016r.

i samowolne opuszczenie stanowiska pracy oraz niestawienie się do pracy od dnia 09.11.2016r.

Jednocześnie w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę powód został pouczone o prawie i terminie wniesienia odwołania do sądu.

Po otrzymaniu wypowiedzenia powód nie zwracał się do pracodawcy o wyjaśnienie przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę.

Dowód: - wypowiedzenie umowy o pracę, k. 21 oraz w kopii akt osobowych powoda

- przesłuchanie za pozwanego M. J. (2), k. 65-68

W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę powód, pismem doręczonym mu w dniu 23.11.2016r., zwolniony został z obowiązku świadczenia pracy w okresie od 10.11.2016r. do 28.02.2017r. z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Dowód: - pismo pozwanej z dnia 09.11.2016r., k. 22

Początkowo powód na zajmowanym stanowisku bardzo dobrze wykonywał swoje obowiązki.

W okresie zatrudnienia u strony pozwanej otrzymał nagrody pieniężne za zaangażowanie w rozwój firmy:

- w dniu 20.12.2007r. w kwocie 733zł,
- w dniu 17.03.2008r. w kwocie 1.620zł,
- w dniu 23.12.2010r. w kwocie 6.090zł,
- w dniu 20.11.2014r. w kwocie 14.040zł.

Począwszy od wiosny 2016 roku przełożony powoda zauważył jednak negatywną zmianę w zakresie podejścia powoda do sposobu wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych.

Dowód: - oświadczenia o przyznaniu nagród, k. 15-17 i 19

- przesłuchanie za pozwanego M. J. (2), k. 65-68

Średnie jednomiesięczne wynagrodzenie za pracę powoda, liczone według zasad jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, wynosi 10.801,65 zł brutto, tj. 7.730,99zł netto.

Dowód: - zaświadczenie o zarobkach powoda, k. 33

### **Sąd zważył:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W toku niniejszego postępowania powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 33.600zł, wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa argumentując, że złożone powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę było zgodne z prawem i uzasadnione.

Dokonując ustaleń faktycznych w sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów w tym w szczególności na dokumentacji zawartej w aktach osobowych powoda, odpisie z KRS pozwanej, umowie o pracę M. J. (2), obowiązującym u strony pozwanej Regulaminie Pracy, notatce sporządzonej przez J. M., miesięcznej karcie ewidencji czasu pracy powoda za listopad 2016 roku oraz zaświadczeniu o zarobkach powoda bowiem prawdziwości i wiarygodności powyższych dokumentów żadna ze stron postępowania w toku niniejszej sprawy skutecznie nie podważyła.

Nadto Sąd oparł się na zeznaniach świadków J. M., B. W.

i R. M. oraz na dowodzie z przesłuchania za pozwanego M. J. (2) dając wiarę ich zeznaniom jako spójnym, logicznym i wzajemnie ze sobą korespondującym. Co istotne w niniejszej sprawie zeznania w/w świadków i słuchanego za pozwanego M. J. (2) potwierdziły nie tylko fakt nie wykonania przez powoda polecenia bezpośredniego przełożonego M. J. (2), który nakazał powodowi powrót na dotychczasowe miejsce wykonywania obowiązków pracowniczych ale i fakt pozostawienia przez powoda w dniu 08.11.2016r. pod nieobecność pracodawcy niezakończony wniosek urlopowy na okres od 09.11.2016r. do 22.11.2016r. i samowolnego opuszczenia stanowiska pracy a także, iż począwszy od dnia 09.11.2016r. powód nie stawiał się w pracy celem świadczenia pracy.

Dokonując oceny waloru dowodowego z zeznań w/w świadków Sąd uwzględnił nie tylko okoliczność, iż ich zeznania wzajemnie ze sobą korespondowały ale również, że znajdowały potwierdzenie w zgromadzonej w aktach sprawy dokumentacji. Nadto Sąd uwzględnił w tym zakresie okoliczność, że wskazani świadkowie byli osobami współpracującymi z powodem w związku z czym mieli niewątpliwie wiedzę o sposobie wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych w tym poleceń przełożonego a także o sposobie organizacji pracy u pozwanej oraz o sposobie udzielania u strony pozwanej urlopów wypoczynkowych i obowiązujących w tym zakresie zasadach.

Sąd pominął dowód z przesłuchania powoda wobec jego nieusprawiedliwionego niestawiennictwa na termin rozprawy (dwa kolejne terminy). Powód wezwany na adres oznaczony w pozwie na termin rozprawy wyznaczonej na dzień 11.04.2017r. celem przesłuchania (vide: potwierdzenie wezwania, k. 54) na wyznaczony termin nie stawiał się a przy tym nie usprawiedliwił swojego niestawiennictwa. Sąd zważywszy na fakt nieobecności powoda na rozprawie w dniu 11.04.2017r. postanowił odroczyć rozprawę celem ponownego wezwania i przesłuchania powoda. Powód, mimo dwukrotnego awizowania wezwania, na kolejny termin rozprawy celem przesłuchania ponownie jednak nie stawiał się i w żaden sposób nie usprawiedliwił swojego niestawiennictwa.

Postanowieniem z dnia 22.08.2017r. Sąd oddalił wnioski dowodowe pełnomocnika powoda zawarte w piśmie z dnia 21.08.2017r. w tym o przesłuchanie świadków J. M., B. W. i R. M. mając w tym zakresie na uwadze fakt, że w/w świadkowie zostali przesłuchani już na rozprawie w dniu 11.04.2017r. Wprawdzie pełnomocnik powoda był nieobecny na w/w terminie rozprawy i złożył w dniu 11.04.2017r. wniosek o usprawiedliwienie jego niestawiennictwa na terminie rozprawy wyznaczonym na dzień 11.04.2017r. oraz o odroczenie rozprawy z uwagi na jego chorobę jednak do w/w pisma nie przedłożył zaświadczenia lekarskiego wystawionego w trybie przepisu art. 214<sup>1</sup> § 1 k.p.c., zgodnie z którym usprawiedliwienie niestawiennictwa z powodu choroby stron, ich przedstawicieli ustawowych, pełnomocników, świadków i innych uczestników postępowania, wymaga przedstawienia zaświadczenia potwierdzającego niemożność

stawienia się na wezwanie lub zawiadomienie sądu, wystawionego przez lekarza sądowego. Co ważne pełnomocnik powoda nie powołał się również na jakikolwiek okoliczności uniemożliwiające złożenie w/w zaświadczenia ani też nie wskazał, aby

w sprawie nie mógł wyznaczyć pełnomocnika substytucyjnego. Nadto Sąd uwzględnił w tym zakresie okoliczność, że odpis odpowiedzi na pozew doręczono pełnomocnikowi powoda już w dniu 17.01.2017r. co umożliwiło pełnomocnikowi powoda nie tylko zapoznanie się ze stanowiskiem procesowym strony pozwanej złożonym w sprawie ale i złożenie wszelkich wniosków dowodowych bez konieczności oczekiwania w tym zakresie do terminu rozprawy wyznaczonego na dzień 22.08.2017r. Jednocześnie oddalając wnioski dowodowe pełnomocnika powoda zawarte w piśmie procesowym z dnia 21.08.2017r. Sąd miał także na uwadze fakt, że strona pozwana złożyła do akt sprawy miesięczną kartę ewidencji czasu pracy powoda za listopad 2016 roku, zaś dowód z zeznań świadków J. M., B. W. i R. M. został przeprowadzony na rozprawie w dniu 11.04.2017r. w tym na okoliczności objęte wnioskami dowodowym powoda zawartymi w piśmie procesowym z dnia 21.08.2017r.

Dokonując oceny zasadności żądania pozwu podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż podstawę prawną roszczenia powoda stanowi treść przepisu art. 44 k.p. zgodnie,

z którym: „Pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy” oraz treść art. art. 45 § 1 k.p., statuującego, że „W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy

o wypowiedaniu 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”.

Mając na uwadze zasady wynikające bezpośrednio z kodeksu pracy, zważyć należy, że wypowiedzenie umowy o pracę spełniać musi szereg wymogów formalnych, w tym głównie dotyczących jego treści. Jak wynika bowiem z treści art. 30 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy

o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zgodnie przy tym z ugruntowanym stanowiskiem judykatury, niewykonanie tego obowiązku stanowi naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. (wyr. SN z 19.05.1997 r., I PKN 173/97, OSN 1998/8/243; por. też wyr. z 15.04.1999 r.,

I PKN 9/99, OSN 2000/12/464). Ponadto przyczyna wypowiedzenia powinna być rzeczywista i konkretna, gdyż naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma również miejsce w przypadku, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika.

Co jednak istotne wymóg wskazania konkretnej przyczyny w żadnej mierze nie oznacza, że pracodawca ma obowiązek szczegółowego opisu faktów i zdarzeń, które stały się podstawą decyzji pracodawcy, a stopień konkretności powinien być adekwatny do rodzaju wykonywanej pracy przez pracownika i zajmowanego przez niego stanowiska oraz posiadanej przez pracownika wiedzy o okolicznościach stanowiących przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę.

Dodatkowo przyczyna musi być rzeczywista, a nie pozorna, bowiem podanie przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej, nieistniejącej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie.

Podkreślenia nadto wymaga okoliczność, iż z punktu widzenia obrony praw pracowniczych podanie przyczyny jest niezwykle istotne, gdyż niewątpliwie ułatwia pracownikowi podjęcie decyzji co do zasadności wniesienia odwołania się do sądu. Postępowanie dowodowe przed sądem, w zakresie zasadności wypowiedzenia lub istnienia przyczyny rozwiązania bez wypowiedzenia, w zasadzie ogranicza się wyłącznie do tego, że pracodawca jest obowiązany wykazać istnienie właśnie tej przyczyny, którą podał pracownikowi. Ponadto z uwagi na okoliczność, iż kodeks pracy nie zawiera enumeratywnie wymienionych przyczyn, które uzasadniałyby wypowiedzenie umowy o pracę, Sąd zobowiązany jest

zbadać zasadność wypowiedzenia stosując oceny pozaustawowe, które są niewątpliwie indywidualne dla każdego przypadku.

W obrębie przyczyn stanowiących podstawę wypowiedzenia umowy o pracę, zachodzących po stronie pracownika, należy w szczególności wyróżnić naruszenie przez pracownika obowiązków na zajmowanym stanowisku pracy czy też nie wykonywanie poleceń pracodawcy dotyczących porządku i organizacji pracy, co w ocenie Sądu stanowi logiczną konsekwencję zasady swobody doboru przez pracodawcę pracowników. Zgodnie bowiem z powszechnie akceptowanym stanowiskiem doktryny i judykatury nie można wymagać od pracodawcy, aby zatrudniał pracownika przez nieograniczony żaden terminem czas na określonym stanowisku pracy, jeżeli obowiązkom związanym z tym stanowiskiem pracownik nie chce bądź nie może poddać, choćby znajdował się on w trudnej sytuacji osobistej lub rodzinnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02 września 1998r., I PKN 271/98, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 grudnia 1982r., I PRN 140/82).

Nadto nie budzi wątpliwości Sądu, iż uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę może być opuszczenie stanowiska pracy przez pracownika w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy, nie stawienie się do pracy w celu świadczenia pracy czy też wreszcie rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego bez uzyskania uprzednio zgody pracodawcy na rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego.

Mając na uwadze powyższe rozważania zważyć należy, że złożone powodowi wypowiedzenie było prawidłowe pod względem formalnym, bowiem 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.)

Przyczyna wypowiedzenia została przy tym oznaczona precyzyjnie, w tym również w zakresie w jakim strona pozwana powołała się na odmowę wykonania poleceń przełożonego bowiem niewątpliwie powód miał pełną świadomość, co zresztą wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe, że nie wykonał polecenia dotyczącego powinności powrotu na dotychczasowe miejsce pracy. Braku prawidłowej konkretyzacji przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powód zresztą w złożonym pozwie nie podnosił.

Co istotniejsze, w ocenie Sądu, dokonane wypowiedzenie było przy tym uzasadnione.

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało bowiem, jak zaznaczono powyżej, prawdziwość przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Z przeprowadzonych w sprawie ustaleń faktycznych wynika bowiem, że na początku listopada 2016 roku powód oświadczył pozostałym pracownikom z tzw. zespołu sprzedaży, z którymi wspólnie zajmował jedno pomieszczenie na parterze budynku, że nie będzie dłużej siedział i pracował z nimi w jednym pomieszczeniu a następnie zabrał swoje rzeczy ze stanowiska pracy w tym służbowy komputer i przeniósł się do pomieszczenia na piętrze, które - co ważne - nie było przystosowane do wykonywania w nim pracy a służyło do składowania zbędnych rzeczy w tym mebli. Po zmianie miejsca pracy powód przy wejściu do pomieszczenia ustawił wysoki barek odgradzający wejście od jego biurka, co w odczuciu dyrektora M. J. (2), źle wpływało na komfort pracy, gdyż wchodząc do pokoju zajmowanego przez powoda czuł się jak petent. Nadto sama zmiana miejsca pracy przez powoda utrudniała pozostałym pracownikom zespołu kontakt z powodem. Powyższa okoliczność ma zaś tym donioślejsze znaczenie, że właśnie zajmowanie przez pracowników tzw. zespołu sprzedaży jednego pomieszczenia miało ułatwić im pracę poprzez zabezpieczenie stałego kontaktu a tym samym sprawnego przepływu informacji w związku

z zakresem prowadzonych przez nich spraw. Decyzja w tym zakresie podjęta została przy tym przez pracodawcę powoda już w 2013 roku a przy tym wynikała i znajdowała oparcie we wcześniejszych doświadczeniach, które wykazały, że pozwana spółka często traciła finansowo i wizerunkowo, poprzez to że zdarzało się, że niektórzy pracownicy nie mając wiedzy o działaniach innych pracowników podejmowali sprzeczne decyzje.



Jak wynika przy tym z zgromadzonego materiału dowodowego, po powzięciu wiedzy o zaistniałym zdarzeniu, przełożony powoda, z uwagi na fakt, że nowe miejsce pracy powoda, utrudniało kontakt powoda z innymi pracownikami zespołu sprzedaży polecił powodowi, aby przeniósł się z powrotem na dotychczasowe miejsce pracy. Mimo jednak wydanego polecenia

i jego ponowienia kolejnego dnia tj. w dniu 08.11.2016r. powód nie wykonał polecenia przełożonego, co już samo w sobie uzasadniało wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, tym bardziej, że właśnie zabezpieczenie pracy wszystkich pracowników tzw. zespołu sprzedaży w jednym miejscu miało chronić interesy pracodawcy powoda.

Pomimo wydanego powodowi polecenia powrotu na dotychczasowe miejsce pracy powód nie tylko nie wykonał polecenia ale i następnie w tym samym dniu, tj. w dniu 08.11.2016r., po wyjeździe dyrektora, od około godziny 11:00 rozpoczął czynności związane z wynoszeniem z biura pozwanej spółki należących do niego rzeczy w tym nart, a następnie, tj. o godzinie 12:43 wyjechał z terenu firmy pozostawiając w siedzibie pracodawcy wypisany wniosek urlopowy na okres od 09.11.2016r. do 22.11.2016r., na który to urlop nie uzyskał zgody przełożonego, pracodawcy i kolejno tj. w okresie od dnia 09.11.2016r. nie stawał się w pracy celem wykonywania pracy.

Tym samym nie budzi wątpliwości, iż w zaistniałych okolicznościach strona pozwana uprawniona była do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w świetle oznaczonych w wypowiedzeniu, a znajdujących potwierdzenie w stanie faktycznym sprawy, przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

W tym zakresie podkreślenia wymaga okoliczność, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. W związku z tym już sam brak wykonania polecenia przełożonego czy też opuszczenie stanowiska pracy i nie stawianie się w pracy mimo braku zgody pracodawcy na rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę co stanowi logiczną konsekwencję zasady swobody doboru przez pracodawcę pracowników. Skoro bowiem pracownik nie spełnia wymagań pracodawcy co do sposobu realizacji obowiązków służbowych w oznaczonym miejscu i czasie to kodeks pracy uprawnia pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem.

Uwzględniając powyższe okoliczności Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku i powództwo oddalił.

Orzeczenie o kosztach postępowania zawarte w punkcie II wyroku Sąd oparł na treści art. 98 k.p.c. uwzględniając dalej fakt, że powództwo zostało oddalone w całości, zaś na koszty poniesione przez 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 2005 r. 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. 98 k.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 wyroku.