

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 czerwca 2019 r.

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

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy G. K., I. W.

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 5 czerwca 2019 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **R. M.**

przeciwko (...) **w W.**

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

I. zasądza od strony pozwanej (...) w W. na rzecz powoda R. M. kwotę 14.166,21 zł brutto (czternaście tysięcy sto sześćdziesiąt sześć złotych 21/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem;

II. zasądza od strony pozwanej (...) w W. na rzecz powoda R. M. kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa-Kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu 1.531,43 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy oraz kosztów sądowych pokrytych tymczasowo przez Skarb Państwa;

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.722,07 zł.

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 30 czerwca 2017 r. (data nadania w urzędzie pocztowym) powód **R. M.** złożył odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, wnosząc o zasądzenie od pozwanego (...) w W. na rzecz powoda kwoty 14.166,21 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z dnia 12 czerwca 2017 r., jak również o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawnie przepisanych lub przedłożonego spisu kosztów w razie jego sporządzenia.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż pismem datowanym na dzień 8 czerwca 2017 r., a doręczonym powodowi w dniu 12 czerwca 2017 r., pozwany dokonał rozwiązania z powodem umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony w dniu 1 kwietnia 2011 r., za wypowiedzeniem, na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. Upływ terminu wypowiedzenia określono na dzień 30 września 2017 r. Jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie pozwany wskazał nienależyte realizowanie obowiązków. Zdaniem powoda przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wskazane w wypowiedzeniu są nieuzasadnione, nieskonkretyzowane i nieprawdziwe, a samo wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem prawa.

Powód w chwili wypowiedzenia umowy o pracę zajmował kierownicze stanowisko – Głównego Specjalisty Ruchu Drogowego oraz pełnił funkcje Naczelnika Delegatury – to jest dowodził pracą Delegatury Południowo-Zachodniej we W. i sprawował nadzór nad jej pracownikami.

W odpowiedzi na pozew (...) w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości jako niezasadnego oraz zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej zwrotu kosztów procesu. Pozwany podniósł, iż początkowa współpraca z powodem układała się poprawnie. Sytuacja zaczęła się jednak diametralnie zmieniać od momentu kiedy do pozwanego zaczęły napływać niepokojące sygnały na temat pracy powoda, które zostały przekazane pozwanemu zarówno w formie anonimów o wykorzystywaniu przez powoda samochodu służbowego do celów prywatnych i poświadczenia nieprawdy w książce pojazdu, iż auto było wykorzystywane do celów służbowych, jak i w formie otwartej korespondencji i notatek służbowych podpisywanych przez pracowników Delegatury, w której pracę świadczył powód. W związku z niepokojącymi sygnałami pozwany przeprowadził kontrolę w Delegaturze Południowo-Zachodniej w dniu 9 marca 2017 r. W początkowym etapie wizytacji ujawniono, że powód świadczy pracę będąc uznanym przez lekarza za niezdolnego do pracy. Pozwana podniosła, że powód po dowiedzeniu się o wizytacji próbował przekonać pracownicę kancelarii do zmiany daty wpływu jego zaświadczenia lekarskiego do Delegatury z 9 na 10 marca 2017 r. W wyniku kontroli ujawniono, że pracownicy bardzo negatywnie oceniali atmosferę panującą w pracy, a w szczególności faworyzowanie przez powoda pracownicy P. C., która jako jedyna miała przyzwolenie powoda na spóźnianie się do pracy. P. C. po spóźnieniu się do pracy wpisywała na liście obecności, że stawiała się w pracy zgodnie z obowiązującą godziną rozpoczęcia czasu pracy. Powód potwierdzał osobistym podpisem na liście pracowników, że dokument ten sporządzony został zgodnie ze stanem faktycznym. Powód udostępnił P. C. informacje o zarobkach każdej z osób świadczącej pracę w Delegaturze. Na skutek zaistniałej sytuacji część pracowników Delegatury zrezygnowała z pracy, zaś pozostali zdecydowali się złożyć skargi do przełożonych powoda. Na wypowiedzenie umowy o pracę powodowi wpłynęła również okoliczność, iż P. C. zniszczyła uprawnienie do kierowania pojazdami uprzywilejowanymi należące do M. R.. P. C. nie przyznała się do powyższego, zaś po zgłoszeniu sprawy u powoda jako przełożonego, nie zostały wobec P. C. wyciągnięte żadne konsekwencje służbowe. Pozwany powziął również informacje od pracowników Delegatury, iż z miejsca pracy zaczęły znikać przedmioty, a powód jako kierownik Delegatury nie podjął żadnych czynności w kierunku zapobieżenia utraty mienia.

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

R. M. zawarł z (...) w W. umowę o pracę z dnia 31 marca 2011 r. na czas określony od 1 kwietnia 2011 r. do 31 marca 2012 r., kontynuowaną następnie umową o pracę na czas nieokreślony z dnia 27 marca 2012 r. od dnia 1 kwietnia 2012 r. R. M. pełnił kierownicze stanowisko – Naczelnika Delegatury Południowo-Zachodniej, nadzorując oraz koordynując pracę zespołu podległych mu pracowników.

Dowód: okoliczności bezsporne, a nadto dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powoda, tj. umowa o pracę z dnia 31 marca 2011 r., k. B-4, umowa o pracę z dnia 27 marca 2012 r., k. B-24, pismo z dnia 7 kwietnia 2016 r., k. 14, porozumienie zmieniające z dnia 7 kwietnia 2016 r., k. 15, pismo z dnia 7 października 2016 r., k. 16

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.722,07 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie dot. wysokości wynagrodzenia obliczonego jak ekwiwalent za urlop, k. 38

R. M. otrzymywał od przełożonych pozytywne oceny okresowe świadczonej pracy. Ostatnia ocena dotyczyła okresu od 1 kwietnia 2014 roku do 1 kwietnia 2016 roku. W ocenie tej wskazano, że powód umiejętnie kieruje zespołem, motywuje pracowników, tłumaczy zadania i określa odpowiedzialność za ich wykonanie, szanuje prywatność pracowników, nie dyskryminuje ich, rozwiązuje konflikty, jest opanowany w trudnych sytuacjach, stymuluje pracowników do rozwoju i bezstronnie ich ocenia. R. M. był również wyróżniany za swoje osiągnięcia w pracy zawodowej.

Dowód: okoliczność bezsporna, a nadto: ocena okresowa członka korpusu służby cywilnej za okres od dnia 1 kwietnia 2014 roku do dnia 1 kwietnia 2016 roku, k. 17-22

P. C. pracowała na stanowisku specjalisty ds. transportu drogowego. Powód był jej bezpośrednim przełożonym.

Pismem datowanym na dzień 25 listopada 2013 r. P. C. została upoważniona do czynności zastępowania Naczelnika Wydziału Automatycznego Nadzoru nad Ruchem Drogowym w Delegaturze Południowo-Zachodniej, w tym zakresie kontroli przepisów ruchu drogowego oraz podpisywania pism wychodzących związanych z działalnością Wydziału Automatycznego Nadzoru nad Ruchem Drogowym w Delegaturze Południowo-Zachodniej. Upoważnienie zostało wydane na czas nieokreślony. Upoważnienie zostało wydane przez T. P. - Głównego Inspektora Transportu Drogowego. Powód mówił pracownikom, że podczas nieobecności zastępuje go P. C., ale nie wszyscy pracownicy mieli wiedzę o istnieniu upoważnienia.

P. C. w związku z zastępowaniem powoda miała wiedzę o wysokości wynagrodzeń pracowników.

P. C. adoptowała dziecko i w związku z tym przebywała na urlopie macierzyńskim, z którego wróciła we wrześniu 2015 r. Pracownicy Delegatury byli o tym fakcie poinformowani. P. C. z powodu licznych obowiązków i problemów związanych z adopcją dziecka często spóźniała się do pracy, o czym każdorazowo informowała powoda sms-em. Powód był zadowolony z pracy P. C. i zezwalał jej na spóźnianie się do pracy pod warunkiem odpracowania przez nią spóźnień. Na liście obecności nie odnotowywano spóźnień P. C., powód zaliczał te spóźnienia na poczet wyjść prywatnych, od których P. C. zaczynała pracę. Wyjścia prywatne P. C. odpracowywała po godzinach pracy, a także podczas pracy w domu. Do jakości pracy P. C. powód i jego przełożeni nie mieli większych zastrzeżeń. Pozostali pracownicy delegatury pracowali do godz. 14.00, przez co nie wiedzieli, do której godziny pracuje P. C., która zaczynała pracę później niż inni pracownicy z uwagi na charakter swoich obowiązków. Po pewnym czasie godziny pracy P. C. zostały przez powoda zmienione, co zmniejszyło liczbę spóźnień P. C..

Dowód: ewidencja czasu pracy, k. 57

nagranie na płycie CD, k. 60

ewidencja czasu pracy za okres od 1 lutego 2017 r. do 31 marca 2017 r., k. 98

upoważnienie P. C., k. 119

zeznania świadka K. S. k. 249

zeznania świadka P. C., k. 247-248

przesłuchanie powoda k. 357-358

R. M. kierował do podległych sobie pracowników zastrzeżenia co do sposobu i jakości świadczonej przez nich pracy, a także w przypadkach spóźnień. Reagował w sytuacjach, gdy spóźnienia konkretnych pracowników się powtarzały. Powód zawsze wyrażał zgodę na korzystanie przez pracowników z wyjść prywatnych w czasie pracy, np. do lekarza.

Dowód: okoliczność bezsporna, a nadto:

zeznanie świadka M. S. k. 342-344

przesłuchanie powoda k. 357-358

Jednym z podwładnych powoda był starszy specjalista B. J..

B. J. nie zgodził się na zmianę warunków pracy, jaką w imieniu pracodawcy zaproponował mu powód.

W marcu 2016 r. B. J. zgubił dokument – bloczek mandatowy, będący drukiem ścisłego zarachowania. Na żądanie B. J. powód zarządził sprawdzenie monitoringu przez H. S. w obecności B. J.. Bloczek został odnaleziony w szafie B. J.. Powód zarzucił B. J. niefrasobliwość i w marcu 2016 r. przekazał mu szafę pancerną z kompletem kluczy celem zabezpieczenia druków ścisłego zarachowania.

Między powodem a B. J. narastał konflikt.

We wrześniu 2016 r. odbyło się spotkanie powoda i K. S. z B. J., albowiem B. J. nie powiadomił powoda o swoich nieobecnościach – nie zgłosił urlopu i zwolnienia lekarskiego, powiadomił wyłącznie przełożonych wyższego stopnia. B. J. pomijał powoda w drodze służbowej.

W listopadzie 2016 r. powód sygnalizował, że B. J., pomimo uzyskania zgody na skorzystanie z pojazdu służbowego, odbył podróż służbową prywatnym pojazdem, nie wyjaśniając z przełożonym swoich wątpliwości co do możliwości skorzystania z pojazdu służbowego.

Powód zgłaszał przełożonym, że B. J. jest trudnym pracownikiem, przekazywał, że dokumentuje spotkania dyscyplinujące.

Dowód: notatka służbowa z dnia 5 września 2016 r., k. 120-121

ewidencja czasu pracy dot. B. J., k. 123- 124

notatka urzędowa z dnia 28 listopada 2016 r., k. 125-126

wniosek o wyrażenie zgody na wykorzystanie pojazdu prywatnego do celów służbowych

notatka służbowa z dnia 15 marca 2016 roku, k. 128

notatka służbowa z dnia 17 marca 2016 roku, k. 129

notatka służbowa z dnia 18 marca 2016 roku, k. 130

zeznania B. J. k. 248

przesłuchanie powoda k. 357-358

W dniu 11.10.2016 r. starszy kontroler M. R. zostawił na swoim biurku w pokoju służbowym zamykanym na klucz zezwolenie na kierowanie pojazdem uprzywilejowanym. W dniu 13.10.2016 r. zauważył brak upoważnienia na biurku. Od M. S. i J. D. dowiedział się, że w dniu 12.10.2016 r. upoważnienie oglądała P. C.. M. R. zapytał P. C., czy wie, co się stało z dokumentem, na co P. C. odpowiedziała, że nie wie. M. R. zgłosił zdarzenie powodowi, który nakazał niezwłoczne zabezpieczenie nagrań z monitoringu. Po zapoznaniu się zapisem z monitoringu ujawniono, że P. C. wyniosła dokument z pokoju, zgniatając go. Powód pokazał nagranie P. C., która najpierw twierdziła, że trzyma w ręce długopis, a następnie przyznała, że wyrzuciła dokument do kosza na śmieci i przyniosła pognieciony dokument M. R., tłumacząc, że zrobiła to nieświadomie, a ponadto wyjaśniając, że myślała, iż dokument jest już nieważny. P. C. przeprosiła M. R., który uznał sprawę za wyjaśnioną. Powód nie wyciągnął dalszych konsekwencji wobec P. C. z uwagi na to, że przeprosiła ona M. R., który nie domagał się wyciągnięcia dalszych konsekwencji. Był to jedyny przypadek takiego postępowania P. C..

Dowód: notatka służbowa z dnia 19 października 2016 r., k. 51

zeznania świadka P. C., k. 247-248;

zeznania M. R. k. 250

przesłuchanie powoda k. 357-358

W lutym 2017 r. M. S. zgłosiła powodowi zaginięcie latarki. Powód poprosił o to, by sporządziła notatkę, że zgubiła latarkę. M. S. nie sporządziła notatki, powód nie podjął czynności w sprawie, uznając, że nie ma podstaw przyjąć, że latarka zaginęła, skoro pracownik nie potwierdziła w notatce jej zaginięcia notatki.

W lutym 2017 r. E. S. zgłosiła, że R. M. był dobrym szefem do czasu pojawienia się P. C., jednak „wpadł w jej sidła”. W notatce wskazała, że P. C. bierze udział w podejmowaniu przez powoda decyzji, co bulwersuje pracowników, że wyrzuciła upoważnienie M. R., i że spóźnia się do pracy, a nikt nie widzi, czy odpracowuje spóźnienia.

W maju 2017 r. do przedstawiciela pracodawcy M. M. wpłynął anonimowy e-mail o wykorzystywaniu przez R. M. samochodu służbowego do celów prywatnych i poświadczeniu przez niego nieprawdy w książce pojazdu, iż auto było wykorzystywane do celów służbowych. Wyjazd dotyczył pogrzebu członka rodziny jednego z pracowników. Wraz z powodem na pogrzeb tym samym pojazdem pojechały wraz z powodem inne osoby zatrudnione u pozwanej. Na uroczystość więcej osób przybyło pojazdami służbowymi. U pozwanej istniała praktyka wykorzystywania pojazdów służbowych w tego typu sytuacjach.

Dowód: notatka służbowa z dnia 9 lutego 2017 roku, k. 50

notatka służbowa z dnia 7 lutego 2017 roku, k. 45

wiadomość e-mail, k. 39

książka kontroli pracy pojazdu, k. 40-41

zeznania świadka E. S., k. 248v-249;

częściowo zeznanie świadek M. S. k. 342-344

zeznania świadka M. M., k. 322-323;

przesłuchanie powoda k. 357-358

W dniu 9 marca 2017 r. została przeprowadzona niezapowiedziana wizytacja w Delegaturze Południowo-Zachodniej. Jej celem była kontrola atmosfery panującej w Delegaturze i prawidłowości wykonywania obowiązków służbowych przez pracowników tej Delegatury. Wizytację przeprowadzili kontrolerzy w osobach M. M. oraz R. T., którzy odbyli rozmowy z pracownikami.

Powód miał być od tego dnia na zwolnieniu lekarskim, jednak wobec rozpoczęcia kontroli, postanowił zostać w pracy.

Podczas rozmów indywidualnych niektórzy pracownicy Delegatury negatywnie oceniali atmosferę panującą w miejscu pracy. Głównym i powtarzającym zarzutem wobec powoda był zarzut, że pracownica P. C. może liczyć u powoda na specjalne względy, ponieważ powód zezwala jej na spóźnianie się do pracy, podczas gdy kilkuminutowe spóźnienie się przez innych pracowników Delegatury powoduje reakcję powoda. Pracownicy przedstawili kontrolerom nagrania zrobione kamerą telefonu z ujęć monitoringu oraz listy obecności potwierdzające, że P. C. przybywała do pracy o innych godzinach, aniżeli odnotowane na liście obecności pracowników. Powód własnoręcznym podpisem potwierdzał na liście, że wskazany przez pracowników czas przybycia jest zgodny ze stanem faktycznym. Pracownicy zarzucili, że P. C. posiada dostęp do informacji o zarobkach każdego z pracowników Delegatury oraz ma wpływ na ich wysokość i podnieśli, że czują się nierówno traktowani w pracy. Wskazywali, że sytuacja w pracy eskalowała do tego stopnia, że część pracowników musiało zmienić miejsce pracy z uwagi na nieprzyjemną atmosferę, inni zaś zdecydowali się zgłosić problem do przełożonych R. M.. Pracownicy Delegatury w toku kontroli skarżyli się również na brak reakcji powoda na błędy popełniane w pracy przez P. C.. Ponadto pracownicy zgłosili budzące ich wątpliwości zachowanie P. C., które objawiło się w zniszczeniu upoważnienia do kierowania pojazdami należącego do pracownika

M. R., co miało miejsce podczas jego nieobecności w pomieszczeniu. Pracownicy Delegatury wskazywali również, że od dłuższego czasu w jednostce zaczęły znikać różne przedmioty. Zgłoszone zostały kradzieże torby od laptopa, latarki oraz alkomatu, lecz powód nie podjął żadnych działań w kierunku zapobieżenia przyszłej utraty mienia urzędu.

Część pracowników, m.in. M. R. i H. S., nie czuli się nierówno traktowani przez powoda.

Podczas rozmowy H. S. był pytany, czy ma wiedzę o romansie powoda z P. C..

Po spotkaniach indywidualnych pracownicy B. J., M. S., K. S., H. S., J. D. zostali poproszeni o sporządzenie notatek służbowych.

Dowód: notatka służbowa z dnia 9 marca 2017 roku, k. 42-43;

notatka służbowa z dnia 9 marca 2017 roku, k. 46-47;

notatka służbowa z dnia 9 marca 2017 roku, k. 48-49;

notatka służbowa z dnia 9 marca 2017 roku, k. 52;

notatka służbowa z dnia 9 marca 2017 roku, k. 53;

notatka służbowa z dnia 9 marca 2017 roku, k. 54;

notatka służbowa pokontrolna z dnia 9 marca 2017 roku, k. 55;

zeznania świadka R. T., k. 295-296;

zeznania świadka M. M., k. 322-323;

zeznania świadka H. S., k. 248;

zeznania świadka B. J., k. 248;

zeznania świadka E. S., k. 248v-249;

zeznania świadka K. S., k. 249;

zeznania świadka J. D., k. 249v;

zeznania świadka M. R., k. 250;

zeznania świadka P. C., k. 247-248;

Powód został poproszony do pomieszczenia, w którym odbywały się rozmowy, jako ostatni. Nie poproszono go o wyjaśnienie żadnej ze zgłaszanych przez pracowników kwestii. M. M. zapytała powoda, czy wie coś na temat romansu dwojga pracowników – A. S. i inspektorki z tego samego biura, a także zapytała, czy powód wie, dlaczego z Delegatury zwalniali się pracownicy.

Powód nie został poproszony o napisanie notatki po rozmowie kontrolnej.

Powód nigdy nie otrzymał protokołu pokontrolnego.

Dowód: pismo powoda z 4.09.2017 r. do Dyrektora Generalnego pozwanej P. Z. k. 133 - 135

przesłuchanie powoda k. 357-358

W dniu 28.03.2017 r. B. J. zwrócił się do pracodawcy o wyrażenie zgody na zmianę miejsca pracy z uwagi na konflikt z powodem.

Dowód: pismo z dnia 28 marca 2017 roku, k. 44

Pracodawca nie przyznał powodowi nagrody uznaniowej za 2017 rok.

Dowód: okoliczność bezsporna

Po przeprowadzonej kontroli nikt nie rozmawiał z powodem na temat jej wyników i sygnalizowanych przez pracowników problemów.

Dowód: przesłuchanie powoda k. 357-358

Pismem datowanym na dzień 8 czerwca 2017 r., doręczonym powodowi dnia 12 czerwca 2017 r. pracodawca (...) złożył R. M. wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 30 września 2017 roku. Zgodnie z jego treścią przyczyną wypowiedzenia było nienależyte realizowanie obowiązków służbowych w zakresie: nadzoru nad podległym zespołem – wyrażającego się brakiem reakcji na rażące naruszenie dyscypliny czasu pracy pracownika P. C.; nadzoru nad mieniem urzędu poprzez zaniechanie przekazania informacji o utracie mienia (...), nie podjęcia działań w celu zabezpieczenia mienia przed jego utratą; oraz braku reakcji wobec powzięcia wiedzy o fakcie zniknięcia dokumentacji wytworzonej w podległej jednostce. Jednocześnie w okresie wypowiedzenia, to jest po dniu wypowiedzenia pisma, pracodawca udzielił powodowi urlopu wypoczynkowego w wymiarze 21 dni, a w pozostałym okresie wypowiedzenia zwolnił go z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Dowód: wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 8 czerwca 2017 r., k. 12;

Wypowiedzenie zostało wręczone powodowi w obecności M. M. i K. S. przez Dyrektora Biura. Zaproponowano powodowi porozumienie stron, na co nie wyraził zgody. Wskazane w wypowiedzeniu przyczyny nie zostały powodowi wyjaśnione. Powód był zaskoczony wypowiedzeniem i nie rozumiał przyczyn zwolnienia.

Dowód: zeznania świadka M. M. k. 322-323

zeznania świadka K. S. k. 249

przesłuchanie powoda k. 357-358

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo było uzasadnione.

Zgodnie z art. 30 § 1 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się między innymi przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem). Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (§ 3). 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 lub rozwiązanie umowy (§ 4). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (§ 5). Zgodnie z art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy; 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy; 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata. Stosownie do treści art. 45 § 1 k.p. 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. Podkreślić należy, że zgodnie z art. 47<sup>1</sup> k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, iż R. M. związany był z pozwaną (...) we W. umową o pracę na czas nieokreślony, świadcząc pracę na kierowniczym stanowisku w Delegaturze Południowo-Zachodniej we W. oraz nadzorując i koordynując pracę jednostki.

Spór między stronami dotyczył kwestii, czy wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 8 czerwca 2017 r., doręczone powodowi w dniu 12 czerwca 2018 r., było prawidłowe pod względem formalnym oraz czy było uzasadnione w świetle obowiązujących przepisów prawa oraz dorobku orzeczniczego sądów powszechnych.

Powód zarzucał, że przyczyny wskazane w umowie o pracę są nieskonkretyzowane, nieuzasadnione i nieprawdziwe, a samo wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem prawa. Strona pozwana twierdziła zaś, że dochowała wszystkich warunków prawidłowego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Rozważając prawidłowość rozwiązania umowy z powodem przez stronę pozwaną należy na wstępie podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązaniem umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę. Zgodnie bowiem z przepisem art. 32 k.p., każda ze stron stosunku pracy może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Uprawnienie to jednak po stronie pracodawcy obciążone jest obowiązkiem wskazania na piśmie przyczyn, dla których pracodawca decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Zgodnie bowiem z art. 30 § 4 k.p., oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej.

Przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 04.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 2001.12.06, I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34).

Pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, z. 7, poz. 266). Tak wskazana przyczyna podlega kontroli Sądu z punktu widzenia jej konkretności i rzeczywistości. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 KP.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 641/99) „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 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.



W ocenie Sądu w rozpoznawanej sprawie pozwany pracodawca nie dopełnił obowiązku wskazania pracownikowi – powodowi – konkretnej, zrozumiałej przyczyny wypowiedzenia. Powołanie się na enigmatyczne pojęcia „nienależytego realizowania obowiązków służbowych w zakresie nadzoru nad podległym zespołem”, „braku reakcji na rażące naruszenie dyscypliny czasu pracy pracownika P. C., „zaniechania przekazania informacji o utracie mienia (...) i niepodjęcie działań w celu zabezpieczenia mienia przed jego utratą” oraz „brak reakcji wobec powzięcia wiedzy o fakcie zniknięcia dokumentacji wytworzonej w podległej jednostce” nie wypełnia bowiem w żaden sposób obowiązku nałożonego cytowanymi przepisami.

Pomimo sformułowania przez pracodawcę w piśmie o rozwiązaniu umowy aż trzech punktów zawierających przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, z treści wypowiedzenia z dnia 8.06.2017 r. nie sposób de facto ustalić, jakie oczekiwania pracodawcy nie zostały spełnione przez powoda ani jakie konkretnie przyczyny legły u źródeł aż tak negatywnej oceny jego pracy. Powodowi zarzucono nienależyte wykonywanie obowiązków, brak reakcji na rażące naruszenia pracownika, bierność, brak reakcji w przypadkach zniknięcia mienia i dokumentacji. Strona pozwana nie powołała się jednak na żadne konkretne zdarzenia, daty czy okoliczności, z którymi łączyć można miażdżącą ocenę pracy powoda zawartą w treści wypowiedzenia, a w szczególności nie wskazała jakie konkretnie obowiązki powód wykonywał nienależycie. Przyczyny określone jako „nienależyte wykonywanie obowiązków” i „brak reakcji” na bliżej nieokreślone przypadki rażącego naruszenia dyscypliny czasu pracy przez P. C. oraz „brak reakcji” w enigmatycznie określonych sytuacjach „utracy mienia” i „zniknięcia dokumentacji” należy zdaniem Sądu uznać za niekonkretne, a przez to niejasne i uniemożliwiające powodowi podjęcie obrony w procesie. Użycie w treści wypowiedzenia sformułowań wskazujących na bardzo niską ocenę pracy powoda wymagało zdaniem Sądu wyjaśnienia jej przyczyn, czyli wskazania, jakie konkretnie zachowania powoda legły u podstaw sformułowania wobec niego tak ciężkich zarzutów, w szczególności w świetle wcześniejszych wysokich ocen pracy powoda i braku jakichkolwiek uwag do jego pracy. Powód już w pozwie sygnalizował, że treść wypowiedzenia jest dla niego niejasna, że przyczyna dotycząca braku nadzoru nad przestrzeganiem czasu pracy przez P. C. jest nieprawdziwa, zaś co do okoliczności wskazanych w punktach 2 i 3 nie ma on żadnej wiedzy.

Zdaniem Sądu strona pozwana dopiero w toku postępowania sądowego usiłowała do tak ogólnie sformułowanych przyczyn wypowiedzenia dopasować różne stany faktyczne i zarzuty dotyczące pracy powoda i przypisać im znaczenie prawne w świetle wskazanych w wypowiedzeniu, ogólnych przyczyn. Treść wypowiedzenia w ogóle nie zawiera opisu zarzutów przedstawionych przez stronę pozwaną w odpowiedzi na pozew. Podkreślenia wymaga, że wymóg wskazania przyczyny konkretnej i rzeczywistej przez pracodawcę nie może prowadzić do sytuacji, w której pracownik będzie zmuszony domyślać się w oparciu o okoliczności towarzyszące ustaniu stosunku pracy, czy też istniejące w ostatnim okresie zatrudnienia, czy to właśnie one - lub które z nich – stały się przyczyną zwolnienia go z pracy lub czy przyczyn tych winien szukać gdzie indziej. W szczególności w sytuacji gdy pracodawca w okresie kilkuletniego zatrudnienia pracownika nie kierował do niego żadnych uwag ani zastrzeżeń, winien on jest wyjaśnić pracownikowi, dlaczego zdecydował się na rozwiązanie stosunku pracy.

Nie sposób również przyjąć, by pracodawca, który jedynie bardzo ogólnikowo wskazał w wypowiedzeniu przyczyny zwolnienia pracownika, mógł dowolnie i bez żadnych ograniczeń w toku procesu o odszkodowanie za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy, wypełniać te przyczyny treścią przez powoływanie licznych zarzutów z dłuższego okresu zatrudnienia pracownika. Taki pracodawca byłby zdaniem Sądu Rejonowego niezashuzenie w nieporównywalnie lepszej sytuacji procesowej od pracodawcy, który prawidłowo, precyzyjnie wskazał w wypowiedzeniu jedną lub kilka przyczyn – on bowiem nie mógłby się powoływać na istnienie innych powodów rozwiązania umowy, będąc zobowiązany do udowodnienia istnienia przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. Jak wyżej wskazano, zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu.

Stanowisko powoda, który zeznała, że nie rozumiał przyczyn zwolnienia go z pracy, Sąd Rejonowy uznał za w pełni wiarygodne. Po pierwsze przyczyny wypowiedzenia zostały – jak wskazano wyżej – sformułowane w sposób bardzo ogólny, nieprecyzyjny, pozostawiający otwarte pole do interpretacji. Po drugie zaś należy zauważyć, że powód

od lat pracował na stanowisku kierowniczym, a sposób wykonywania przez niego obowiązków był akceptowany przez przełożonych i wysoko przez nich oceniany. Szczęólnego podkreślenia wymaga, że strona pozwana dokonała zwolnienia powoda nie tylko nie sygnalizując mu jakiegokolwiek niezadowolenia z jego pracy, ale również nie pozwalając mu na wyjaśnienie sygnalizowanych przez pracowników nieprawidłowości. Kontrola w Delegaturze została wszczęta na skutek anonimowego donosu oraz informacji części pracowników. Przedstawiciele pracodawcy przybyli do Delegatury z niezapowiedzianą kontrolą, odbyli rozmowy z pracownikami i zlecieli im sporządzenie notatek służbowych z odbytych rozmów. Powód, z którym rozmawiano w ostatniej kolejności, nie został zapytany przez przedstawicieli pracodawcy o wyjaśnienie żadnego z zarzutów podnoszonych przez pracowników. Na temat wyników kontroli i treści zarzutów, jakie pojawiły się wobec powoda, nie odbyto z powodem ani jednej rozmowy, ani w okresie przed wizytacją, ani po jej przeprowadzeniu, ani przed zwolnieniem, ani w jego trakcie. Takie postępowanie pracodawcy należy uznać za nieprawidłowe i niesprawiedliwe. Skoro strona pozwana przez lata akceptowała sposób wykonywania obowiązków przez powoda i była z niego zadowolona, to zwolnienie przez nią powoda przy wskazaniu jako przyczyn rażących naruszeń z jego strony, bez umożliwienia powodowi odniesienia się do zarzutów w jakiegokolwiek formie, bez wysłuchania drugiej strony, bez podjęcia próby wyjaśnienia przyczyn takiego a nie innego zachowania powoda, mogło wywołać konfuzję powoda i nie być dla niego zrozumiałe, tym bardziej, że o żadnych uwagach pracowników do jego pracy powód nie wiedział. Już z tych przyczyn wypowiedzenie powodowi umowy o pracę przez stronę pozwaną należało uznać za niezgodne z prawem.

Jedynie na marginesie wskazać należy, że zgromadzony materiał dowodowy nie potwierdził, by powód dopuścił się zarzucanego mu nienależytego realizowania obowiązków przez brak reakcji w wymagających tego sytuacjach.

Odnosząc się do najbardziej skonkretyzowanej przez pracodawcę przyczyny dotyczącej braku reakcji na rażące naruszenia dyscypliny pracy przez P. C. wskazać należy, że zgromadzony materiał dowodowy nie potwierdził ani tezy, by P. C. rażąco naruszała dyscyplinę pracy, ani by powód na naruszenia nie reagował. Spóźnienia P. C. do pracy, choć nie były odnotowywane na liście obecności, były wskazywane jako wyjścia prywatne, które P. C. odrabiała. P. C. była pracownikiem cenionym przez powoda, który mając na względzie jej trudną sytuację życiową związaną z adopcją dziecka, chciał jej pomóc, przez co nie wyciągał konsekwencji z jej spóźnień, choć były bezspornie częste. Jednocześnie P. C. każdorazowo informowała powoda i spóznieniu i odrabiała spóźnienia w innym terminie. Charakter pracy P. C., która wykonywała pracę biurową, powodował, że późniejsze i nieregularne rozpoczynanie przez nią pracy nie miało wpływu na jej ocenę, o ile praca została ostatecznie wykonana. Pracownicy pozwanego zaczęli i kończyli pracę w godzinach wcześniejszych niż powód i P. C., przez co – jak sami wskazywali – nie wiedzieli, czy odrabia ona spóźnione minuty. Z uwagi na liczne spóźnienia godziny pracy P. C. zostały zmienione przez powoda na późniejsze. Powód nie został poproszony przez pracodawcę o wyjaśnienie przyczyn tolerowania częstszego niż w innych przypadkach spóźniania się przez pracownika do pracy ani poinformowany o niezadowoleniu pracowników z tego powodu. Jeżeli pracodawca uważał, że postępowanie powoda w tym zakresie było nieprawidłowe, i że nie powinien on tolerować tak częstych spóźnień pracownika, bez względu na jego sytuację życiową, to powinien był choć jednokrotnie zakomunikować tę okoliczność powodowi. Tymczasem pracodawca nie zapytał powoda o wyjaśnienia ani nie ustalił, czy w rzeczywistości P. C. odrabiała swoje spóźnienia w innym terminie, skupiając się jedynie na tym, że godziny wskazane na liście obecności nie pokrywają się w kilku przypadkach z godzinami przyjść i wyjść P. C., uwiecznionymi na monitoringu. Dowodów na to, że P. C. w dłuższym czasie nie odrabiała swoich spóźnień nie przedstawiono również w postępowaniu sądowym.

Należy w tym miejscu zauważyć, że pracodawca miał prawo wymagać od powoda, by częste przypadki spóźniania się przez pracownika do pracy wiązały się z karami dyscyplinarnymi, by spóźnień nie zaliczać na poczet wyjść prywatnych i mniej elastycznie podchodzić do czasu pracy pracownika bez względu na jego sytuację osobistą. W przypadku, gdyby pracodawca zakomunikował swoje wymagania powodowi i zasygnalizował, że stosowaną przez powoda praktykę uznaje za nieprawidłową, a powód nadal kontynuowałby nieakceptowane przez pracodawcę postępowanie, pracodawca miałby pełne prawo wypowiedzieć powodowi umowę o pracę. Pracodawca nie był jednak uprawniony do wypowiedzenia umowy pracownikowi, jeśli przez dłuższy czas jego postępowanie tolerował, jego pracę oceniał bardzo pozytywnie, nigdy nie zasygnalizował powodowi swojego niezadowolenia i nie dał mu szansy wyjaśnienia przyczyn

jego postępowania, a nawet nie wskazał jakie „rażące naruszenia dyscypliny czasu pracy” przez P. C. i brak reakcji na nie stanowią przyczynę zwolnienia powoda z pracy.

Odnosząc się do zarzutu braku reakcji w przypadku „zaginięcia mienia” i „zniknięcia dokumentacji” wskazać należy, że, o ile w przypadku zarzutu sformułowanego przez pracodawcę w punkcie 1 powód mógł próbować domyślać się, na czym polegają zastrzeżenia pracodawcy, to zarzuty ujęte w punktach 2 i 3 zostały sformułowane przez pracodawcę w sposób zupełnie enigmatyczny, niejasny i niekonkretny. W odpowiedzi na pozew pozwana wskazuje na przypadek zgłoszenia powodowi zaginięcia latarki, powód wyjaśnił zaś, że prosił zgłaszającą zaginięcie pracownicę M. S., żeby sporządziła notatkę, że latarka zaginęła. Pracownica – jak wskazał powód - nie sporządziła notatki, przy czym w zeznaniach wskazała, że chyba ją sporządziła, zaś w sporządzonym piśmie wskazywała, że nie sporządziła notatki, ponieważ powód domagał się, by zapisała, że zgubiła latarkę, podczas gdy latarka zniknęła jej w miejscu pracy. W tych okolicznościach brak reakcji powoda należy uznać za usprawiedliwiony. Inna opisywana przez pracowników pozwanej sytuacja dotycząca zniknięcia torby do laptopa wskazuje na to, że powód starał się uspokoić pracowników, nie zaś że bagatelizował zniknięcie mienia pracodawcy.

W zakresie zarzutu „zniszczenia dokumentacji” doprecyzowanego w odpowiedzi na pozew przez wskazanie sytuacji zniszczenia upoważnienia M. R. przez P. C. należy zauważyć, że to powód po zasygnalizowaniu problemu przez M. R. i wskazaniu przez niego, że P. C. była widziana z jego upoważnieniem w ręce, zlecił natychmiastowe zabezpieczenie nagrań z monitoringu, dzięki czemu udało się ustalić przebieg wydarzeń. Ponieważ P. C. przeprosiła M. R. wyjaśniając, że dokument zabrała bezwiednie, a M. R. uznał sprawę za wyjaśnioną, co potwierdził również przed Sądem, a ponadto był to jedyny przypadek takiego postępowania P. C., należy uznać, że niepodjęcie przez powoda działań dyscyplinujących wobec P. C. nie może być kwalifikowane jako nienależyte realizowanie przez niego obowiązków służbowych.

Wyjaśnienia powoda, które były spontaniczne i logiczne, Sąd uznał za w pełni wiarygodne. Co do zasady za wiarygodne Sąd uznał również zeznania przesłuchanych w sprawie świadków, nie dzieląc jednak ich oceny, że przywoływane przez nich okoliczności świadczą o faworyzowaniu P. C. przez powoda. Podkreślić należy, że zeznania świadków i wyjaśnienia powoda były w przeważającym zakresie zgodne co do faktów, różniły się one zaś w sferze ferowania ocen i rozumienia pobudek działania powoda. Świadkowie nie wiedzieli o upoważnieniu P. C. do zastępowania powoda, nie okazano im bowiem dokumentu podpisanego przez przełożonego, a powód uznał za wystarczające informowanie pracowników, że P. C. zastępuje go podczas jego nieobecności. Pracownicy uważali, że P. C. bezprawnie została zaznajomiona z wysokością ich wynagrodzeń, podczas gdy znała je z uwagi na swój zakres obowiązków. Byli niezadowoleni, że powód toleruje spóźnienia P. C., choć nie wszyscy wiedzieli, że spóźnienia te są co do zasady odrabiane (część świadków potwierdziła, że nie wie, czy spóźnienia były odrabiane, część zaś – że z dokumentacji wyjść prywatnych wynikało, że są). Świadkowie domagali się wyciągnięcia wobec P. C. konsekwencji za zabranie przez nią upoważnienia M. R. nie dostrzegając, że sam M. R. uznał przeprosiny P. C. za wystarczające i nie zauważając, że to powód doprowadził do wyjaśnienia sytuacji, zabezpieczając niezwłocznie samokasujący się zapis monitoringu i zlecając dwóm osobom jego obejrzenie, pomimo że wiedział, że to P. C. jest osobą podejrzewaną o zabranie upoważnienia. Wreszcie zarzucali powodowi, że nie reaguje na zgłoszenie utraty latarki, nie mając wiedzy, że powód oczekiwał na formalne zgłoszenie utraty przedmiotu przez pracownika, o czym tego pracownika poinformował.

Za w pełni wiarygodne sąd uznał przedłożone przez strony dowody z dokumentów, na podstawie których Sąd poczynił część ustaleń faktycznych w sprawie.

W świetle powyższego, wobec uznania, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było niekonkretne, niejasne i nieuzasadnione, roszczenie powoda o zapłatę odszkodowania wysokości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia, tj. w kwocie 14.166,21 zł zostało uwzględnione w całości w punkcie I wyroku.

Zgodnie z art. 98 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W punkcie II sentencji wyroku Sąd na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra

Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (por. orzeczenie SN z 24.02.2011 r., I PZP 6/10 oraz postanowienie SN z 13.03.2012 r. II PZ 3/12).

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi przez powoda kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c., który statuuje zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, obciążył stronę pozwaną, nakazując jej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia kwoty 1531,43 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa, tj. 709 zł z tytułu opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy oraz 822,43 zł tytułem kosztów procesu tymczasowo poniesionych przez Skarb Państwa.

W punkcie IV wyroku Sąd na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 4.722,07 zł brutto, stanowiącej równowartość średniego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.