

Sygn. akt IV P 129/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lutego 2017 r.

Sąd Rejonowy w (...) IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Grażyna Giżewska - Rozmus
Ławnicy:	Danuta Czepułkowska Krystyna Karusewicz
Protokolant:	st. sekr. sądowy Danuta Zakrzewska

po rozpoznaniu w dniu 16 lutego 2017 r. w (...)

na rozprawie sprawy z powództwa T. O. (1)

przeciwko (...) Sp. z o.o. w W.

o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę

I zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powoda T. O. (1) kwotę 5.983,77 (pięć tysięcy dziewięćset osiemdziesiąt trzy 77/100) złote tytułem odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę,

II zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem nieuiszczonych kosztów zastępstwa procesowego pełnomocnika ustanowionego z urzędu,

III nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w (...)) kwotę 285 (dwieście osiemdziesiąt pięć) złotych tytułem opłaty,

IV nadaje wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.994,59 (jeden tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiąt cztery 59/100) złote.

Sygn. akt IV P 129/16

## UZASADNIENIE

Powód T. O. (1) w pozwie, skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. w O. wniósł początkowo o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, złożonego przez pracodawcę w dniu 23.03.2016r. i zasądzenie na jego rzecz odszkodowania.

W uzasadnieniu wskazał, że w dniu 22.03.2016r. po godzinie 06.00 na polecenie przełożonego Z. Ź. wraz z dwoma pracownikami czasowymi został skierowany w celu załadowania towaru na bramę (...). Dokumenty wraz z kartą pojazdu miały być mu dostarczone później. Po skończonym załadunku udał się do biura w celu wypełnienia

dokumentów. Po czym na polecenie Z. Ż. udał się na przerwę. Po powrocie z przerwy, przełożony poinformował go, że nie ten samochód został załadowany. Z tego powodu pojazd został rozładowany i prawidłowo załadowany. Następnego dnia powód otrzymał wypowiedzenie, w którym jako przyczynę wskazano m.in. źle załadowany samochód w dniu 22.03.2016r., z czym się nie zgadza, bowiem w jego ocenie został on wprowadzony w błąd, co do załadunku wskazanego pojazdu.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Sp. z o.o. w O. - wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pracodawca podniósł, że przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę było dokonanie przez niego nieprawidłowego załadunku towarów, tj. załadowanie ich na inny pojazd niż ten, dla którego towary były przeznaczone.

W aspekcie prawnym zachowanie powoda zostało zakwalifikowane, jako naruszenie, obowiązującego powoda wymogu starannego wykonywania pracy oraz jako zdarzenie, powodujące utratę zaufania pozwanego (pracodawcy). Ostatnia okoliczność została wywołana nie tylko przez sam fakt nieprawidłowego załadunku, ale była zwińczeniem serii naruszeń obowiązków pracowniczych, których powód dopuścił się wcześniej i za które był karany porządkowo, a także przez postawę powoda wobec innych pracowników. Twierdzenie, że powodowi błędnie wskazano pojazd do załadunku jest chybione, bowiem taka sytuacja nie miała miejsca. Powodowi prawidłowo wskazano pojazd do załadunku, to powód natomiast - z sobie tylko znanych przyczyn - pomylił ładunek oraz pojazd.

Dodatkowo pozwany podniósł, że okolicznością wziętą pod uwagę i uznaną za obciążającą był fakt, że na przestrzeni ostatniego okresu zatrudnienia - powód kilkakrotnie naruszał obowiązujące u pozwanego reguły porządku i organizacji pracy, w tym przepisy BHP, będąc z tego tytułu karany porządkowo. Co więcej, wykazywał on opryskliwy stosunek do pracowników, czego przejawem w aspekcie niniejszej sprawy było np. odmówienie dyskusji przyczyn wypowiedzenia oraz podpisanie samego dokumentu wypowiedzenia.

Pracodawca podkreślił, że dalszą okolicznością obciążającą były skutki zachowania powoda. W jego rezultacie, doszło bowiem do opóźnienia w dostawie do klienta docelowego ( firma (...)), co naraziło pozwanego na utratę zaufania kontrahenta oraz ryzyko rezygnacji prezeń z usług pozwanego. Sam rozładunek nieprawidłowo załadowanego pojazdu oraz załadunek właściwego pojazdu był nieprzewidzianą w toku organizacji pracy przeszkodą, której pokonanie wymagało zaangażowania dodatkowego personelu oraz korekty dokumentacji przewozowej.

W ocenie pracodawcy - załadowanie innego pojazdu niż wymagany może być kwalifikowane, jako naruszenie przyjętych u pozwanego reguł organizacji i porządku pracy. Dokument wypowiedzenia odwołuje się do tych reguł, wskazując konkretne postanowienia regulaminu pracy pozwanego, które uległy naruszeniu. Naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych stanowiło uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia i samo w sobie jest wystarczającą podstawą do utraty zaufania do pracownika, a w połączeniu z innymi przedstawionymi okolicznościami (wcześniejsze naruszenia, niewłaściwy stosunek do innych pracowników) czyni utratę zaufania w niniejszym przypadku oczywistą.

Na rozprawie w dniu 25 sierpnia 2016r. powód zmodyfikował swoje roszczenie, domagając się od pozwanego odszkodowania w kwocie 5.983,77 zł.

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

Powód T. O. (1) był zatrudniony u pozwanego (...) Sp. z o.o. w O. na stanowisku początkowo pracownika magazynowego na podstawie umowy na czas określony od dnia 07.01.2008r. do dnia 31.03.2008r. Kolejna umowa, łącząca strony, obejmowała okres od 01.04.2008r. do 31.12.2008r. Od dnia 2 stycznia 2009r. powód wykonywał swoje obowiązki na stanowisku – pracownika magazynowego – operatora wózków widłowych. Od 01.01.2012r. strony łączyła umowa o pracę, zawarta na czas nieokreślony.

(dowód: akta osobowe powoda – umowa o pracę k: 7, 10, 12, 14, 17, 23, 27 część B)

Do jego obowiązków na stanowisku magazyniera (zajmującego się w praktyce obsługą załadunków i rozładunków oraz transportem wewnątrz magazynu) należało przede wszystkim: staranne wykonywanie poleceń służbowych, staranne wykonywanie obowiązków szczegółowych na swoim stanowisku pracy, ściśle przestrzeganie zasad i instrukcji BHP, ściśle przestrzeganie wewnętrznych regulaminów, procedur i instrukcji, ciągle dążenie do podnoszenia swoich umiejętności zawodowych, dbałość o powierzony sprzęt, urządzenia i narzędzia pracy, dbałość o czystość i porządek w swoim miejscu pracy.

Do szczegółowych obowiązków powoda należało wykonywanie zadań polegających na:

- rozładunku i rozmieszczeniu towaru, zgodnie z powierzoną dokumentacją i instrukcjami magazynowymi, - kontroli każdej wykonywanej czynności wg dokumentacji i potwierdzenie jej wykonania czytelnym podpisem lub pieczętą, - przekazywaniu dokumentów przygotowania towaru dla administratorów systemu, - zgłaszaniu kierownikowi zmiany i administratorom systemu wszelkich niezgodności towaru z dokumentacją, - liczeniu i segregowaniu towaru, zgodnie z dokumentacją, poprawne etykietowanie palet, - dbaniu o jak najlepszy stan powierzonego sprzętu transportowego i informatycznego, - ścisłym przestrzeganiu instrukcji obsługi wózków widłowych, - ścisłym przestrzeganiu przepisów i instrukcji BHP, dotyczącej bezpieczeństwa ruchu w magazynie, - zgłaszaniu rozwiązań, mogących usprawnić prace w magazynie, - utrzymaniu wymagań jakościowych klienta na poziomie wyznaczonych wskaźników, - dążeniu do ciągłego postępu w realizacji oczekiwań, wyznaczonych celów i satysfakcji klienta.

(dowód: akta osobowe powoda – opis stanowiska k: 11 część B)

Zgodnie z opisem stanowiska pracy, jako pracownika magazynowego – Operatora Wózka Widłowego – do obowiązków powoda należało: przyjmowanie wyrobów, załadunek i rozładunek wyrobów (kompletowanie zamówień zgodnie z dokumentacją, fizyczny załadunek/rozładunek wyrobów do środków transportu zgodnie z wymogami klienta, właściwe zabezpieczenie towaru), właściwa ocena środka transportu w zakresie spełnienia norm, kontrola każdej wykonywanej czynności wg dokumentacji i potwierdzenie jej wykonania czytelnym podpisem lub pieczętą, przekazywanie dokumentów przygotowania, załadunku/rozładunku dla administracji magazynu).

(dowód: akta osobowe powoda k: 35 część B opis stanowiska pracy)

Powód zgodnie z zaświadczeniem o ukończeniu szkolenia dla kierowców wózków z dnia 28.11.2007r. otrzymał zezwolenie na obsługiwane wózka jezdniowego.

(dowód: akta osobowe powoda – zezwolenie k: 39 część B)

W dniu 22.03.2016r. powód wykonywał swoją pracę od godz. 6:00. Tuż po godzinie 06.00, na ustne polecenie swojego bezpośredniego przełożonego Z. Ż. (2), wraz z dwoma pracownikami czasowymi został skierowany, w celu załadowania towaru, na bramę (...) Materiał do załadowania, znajdował się na bramie (...) prawej. Bramy składają się z dwóch części tj. prawej i lewej. Do załadunku przygotowano opony ciężarowe oraz osobowe. Dokumenty wraz z kartą pojazdu miały być mu dostarczone później. Dokument taki podpisuje bowiem osoba, która ładuje opony, tym samym potwierdza, że dokonała załadunku, wpisuje datę, numer plomby, jaką zakłada na samochód i potwierdza podpisem na głównych dokumentach. Dokonując załadunku powód nie mógł zweryfikować polecenia ustnego otrzymanego wcześniej od Z. Ż., albowiem nie posiadał dokumentów, z których wynikałyby dane załadunku np. (...) umieszczony również przy pierwszych paletach przygotowanych do załadunku.

Po skończonym załadunku powód udał się do biura w celu wypełnienia niezbędnych dokumentów. Z. Ż. (4) dał mu wówczas dokumenty do wypełnienia, włącznie z wypisaniem tych dokumentów i z wypisaną plombą (wypełnienie plomby oznacza potwierdzenie, że załadunek był dokonany zgodnie z wymogami i żadne opony nie zostały aby powtórnie wwieść je na magazyn).

Powód wypełnił dokumenty potwierdzając, że załadunek był zgodny. Nie weryfikował polecenia ustnego, otrzymanego wcześniej od Z. Ż.. Po wypełnieniu dokumentów, załadunek miał zostać zaplombowany. Wtedy też Z. Ż. wysłał powoda na przerwę. Kiedy po 20 minutach powód wrócił, przełożony poinformował go, że nie ten samochód został załadowany. Z tego powodu pojazd został rozładowany i ponownie prawidłowo załadowany. Rozładowanie i załadowanie ponowne pojazdu zajęło łącznie około 5 godzin.

(dowód: zeznania powoda k: 66v-67, 147-150; częściowo zeznania S. Ż. k: 70v-72)

Zasadniczo proces załadunku TIR-a wyglądał tak, że pracownik główny grupy załadunkowej dostaje dokumenty załadunku, tzw. (...), która jest wypisywana w pomieszczeniu ochrony przed wjazdem TIR-a. Tam zostają wpisane numery samochodu, jest podawany numer załadunku tzw. (...). Pracownik dostaje taką kartę, dokumenty, na których jest napisany numer bramy i wykaz opon, które się znajdują na bramie oraz nr (...). Na tej podstawie opony są ładowane do konkretnego samochodu. Pracownik widzi te opony, bo są one ułożone w paletach, nie są zamknięte, są ofoliowane. Załadunek odbywa się tak, że konkretną paletę zabiera się wózkiem, wjeżdża na samochód i następnie z palety rozładowywane są na samochód. Załadunek i rozładunek trwa w zależności od rodzaju opon, od godziny do dwóch godzin.

(dowód: zeznania świadka R. S. (1) k: 68v-69v, K. C. k.136v-137)

Zdarzały się takie przypadki, że wydawano polecenia załadunku bez wydawania ww dokumentów. Było to zwłaszcza w okresach letnich, gdy było duże natężenie pracy załadunkowej. Ten brak dokumentów dotyczył zarówno załadunków i rozładunków. Praca była wykonywana na podstawie polecenia ustnego dokonania załadunku, a dokumenty były dostarczone w trakcie załadunku. Parę razy powodowi zdarzyło się, że ładował samochód bez dokumentów lub dokumenty wypełniał już po dokonaniu załadunku. Zasadą jest, że załadunek powinien nastąpić na podstawie dokumentów, które powinien pracownik otrzymać przed załadunkiem. Zdarzały się też sytuacje, że ktoś zaczął źle załadowywać opony, lub ktoś pomylił bramę, z której miał ładować towar, ale w porę zostało to skorygowane. Czasem zdarzały się też takie sytuacje, że samochód stał pod inną bramą, a opony były ładowane z innej bramy, zazwyczaj znajdującej się obok. Wynikało to z tego, że przygotowujący towar ustawiał na jednej bramie wysyłki z tej samej godziny i wtedy trzeba było jeden samochód przestawić na inną bramę.

(dowód: zeznania świadka R. S. (1) k: 68v-69v; zeznania świadka T. P. (1) k: 136-136v, przesłuchanie powoda k. 147-150)

Następnego dnia po zdarzeniu z dnia 22.03.2016r. tj. w dniu 23.03.2016r., powód otrzymał wypowiedzenie od pracodawcy. W trybie art. 30 § 1 pkt. 2 kodeksu pracy rozwiązana z nim została umowę o pracę zawarta na czas nieokreślony z zachowaniem 3- miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływać miał w dniu 30 czerwca 2016 r.

Wypowiedzenia umowy o pracę dokonano wobec T. O. z powodu naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, opisanych w obowiązującym w (...) sp. z o.o. Regulaminie Pracy, a mianowicie obowiązków pracowniczych opisanych w:

- a) & 5 ust. 1 Regulaminu Pracy - stanowiącym, iż Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie, jak również spełniać polecenia przełożonych, o ile nie są one sprzeczne z umową o pracę lub przepisami prawa,
- b) & 6 ust. 1 Regulaminu Pracy - stanowiącym, iż obowiązkiem pracownika jest rzetelne i efektywne wykonywanie pracy na rzecz Pracodawcy, pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę,
- c) & 6 ust. 9 Regulaminu Pracy stanowiącym, iż do podstawowych obowiązków pracownika należy w szczególności odnoszenie się z uprzejmością i szacunkiem do przełożonych i współpracowników.

Okolicznością uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę była utrata zaufania do pracownika. Wskazano, iż pracownik dopuścił się poważnego narażenia firmy na utratę zaufania klienta, poprzez doprowadzenie do opóźnień

w załadunkach w dniu 22 marca 2016 roku, gdyż załadował towar na niewłaściwy samochód. Opisane działanie spowodowało dodatkowe czynności polegające na:

- rozładunku niewłaściwego auta,
- załadunku właściwego auta.

Konsekwencją powyżej opisanych dodatkowych czynności była konieczność zatrudnienia pracowników w godzinach nadliczbowych, co wygenerowało dodatkowe koszty pracodawcy. Niewłaściwy załadunek spowodował dalsze opóźnienia w załadunkach, co miało negatywny wpływ na wskaźnik, jakości załadunków - wskaźnik ustalony przez Klienta. Powyższa sytuacja doprowadziła do bezpośredniego narażenia pracodawcy na utratę kontraktu z klientem.

Jednocześnie pracodawca wskazał, że kwalifikacje powoda, brak zaangażowania, długotrwałe nieprzewidziane i powtarzające się absencje chorobowe, które pociągały za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych wpłynęły na dezorganizację pracy oddziału.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę k: 41-42)

Podczas wręczania powodowi wypowiedzenia, obecny był kierownik S. M., który odczytał wypowiedzenie powodowi, był też obecny dyrektor oddziału J. M. oraz specjalista ds. personalnych M. K. (1). Wskazano powodowi, że nie jest to pierwsza sytuacja oraz że nakładano na powoda kary.

Powód po zapoznaniu go z treścią dokumentu, zawierającego wypowiedzenie umowy o pracę odmówił podpisania tego dokumentu.

(dowód: zeznania J. M. k. 69v-70v, M. K. k. 67v-68v, dowód z przesłuchania powoda k. 147-150)

W latach 2013-2016 - porównując nieobecności pracowników, zatrudnionych u pozwanego, w tym powoda – w 2013r. powód nieobecny był przez 91 dni kalendarzowych; w 2014r. przez 43 dni, podczas gdy pracownik B. M. był nieobecny przez 83 dni, P. K. przez 87 dni, K. M. przez 126 dni, A. M. przez 46 dni, P. O. przez 48 dni. W 2015r. powód nieobecny był przez 38 dni, podczas gdy pracownik G. G. przez 46 dni, M. G. przez 110 dni, P. K. przez 45 dni, P. M. przez 207 dni, P. O. przez 54 dni, P. P. przez 43 dni, A. S. przez 52 dni, K. S. przez 45 dni, G. W. przez 143 dni.

(dowód: zestawienie absencji chorobowych k: 88-112)

Najważniejszym kontrahentem pozwanej spółki w O. jest firma (...). Punktualność realizacji dostaw opon jest ważnym wskaźnikiem dla kontrahenta M., mocno monitorowanym w bazie dziennej, tygodniowej i miesięcznej przez pozwaną spółkę. T.. pozwany musi codziennie monitorować i raportować terminowość dostaw opon, ponieważ jest to jeden ze wskaźników wynikających z kontraktu. Gdy wskaźniki są przekraczane, wówczas może dojść do przerwania umowy łączące strony. Celem dla wskaźnika opóźnienia jest maksimum próg 5% miesięcznie. Liczona i porównywana jest ilość opóźnionych samochodów do ilości samochodów w danym miesiącu. Maksymalnie 5%-owa wysokość wskaźnika oznacza, że powyżej 5% wskaźnik jest przekroczony. Jeśli chodzi o wskaźnik z miesiąca marca 2016 roku – nie został on przekroczony. W styczniu i lutym 2016r. – wskaźnik został przekroczony.

(dowód: zeznania świadka J. M. (3) k: 69v-70v; zeznania świadka A. J. k: 137v)

Powód w trakcie zatrudnienia u pozwanego był ukarany karą porządkową za nieprzestrzeganie przepisów BHP karą z dnia 16.11.2015r. Od nałożenia pozostałych kar do momentu wręczania wypowiedzenia minęły okresy roku.

(dowód powiadomienie o udzieleniu kary k: 35-39)

**Sąd zważył, co następuje:**

Powód T. O. (1) ostatecznie dochodził w niniejszym procesie od pozwanego odszkodowania w kwocie 5.983,77 zł w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem mu umowy o pracę.

Na wstępie podkreślić należy, że zgodnie z art. 30 ust. 1 pkt 3 i 4 kp - oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę winno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Istotnym zaś jest, że przyczyna wypowiedzenia musi mieć charakter obiektywny, skonkretyzowany i uzasadniający dokonanie wypowiedzenia. Rozwiązanie umowy o pracę stanowi tzw. zwykły sposób zakończenia stosunku pracy, jednakże okoliczności stanowiące jej przyczynę, muszą również w sposób dostateczny uzasadniać podjęcie takiej decyzji przez pracodawcę. Tym samym, nie każda okoliczności podana jako przyczyna wypowiedzenia, będzie wystarczająca dla wykazania zasadności takiej decyzji pracodawcy. Ponadto pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy w toku procesu.

„Zgodnie z ustalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, przepis ten dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny tj. wskazanie konkretnego zdarzenia (zachowania), z którym zarzut ten się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o rozwiązaniu lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy (wyrok SN z 13 kwietnia 2005 r., II PK 251/04; wyrok SN z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06 i wcześniejsze orzecznictwo powołane w uzasadnieniach tych wyroków)” ( wyrok SN z z dnia 8 stycznia 2008 r. I PK 177/07).

W rozpatrywanej sprawie - we wręczonym powodowi wypowiedzeniu umowy o pracę jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy wskazano: utratę zaufania do pracownika, podając, że pracownik dopuścił się poważnego narażenia firmy na utratę zaufania klienta, poprzez doprowadzenie do opóźnień w załadunkach w dniu 22 marca 2016 roku, gdyż załadował towar na niewłaściwy samochód. Opisane działanie spowodowało dodatkowe czynności polegające na:

- rozładunku niewłaściwego auta,
- załadunku właściwego auta.

Konsekwencją powyżej opisanych dodatkowych czynności była konieczność zatrudnienia pracowników w godzinach nadliczbowych, co wygenerowało dodatkowe koszty pracodawcy. Niewłaściwy załadunek spowodował dalsze opóźnienia w załadunkach, co miało negatywny wpływ na wskaźnik, jakości załadunków, - wskaźnik ustalony przez Klienta.

Powyzsza sytuacja doprowadziła do bezpośredniego narażenia pracodawcy na utratę kontraktu z klientem.

Jednocześnie pracodawca wskazał, że kwalifikacje powoda, brak zaangażowania, długotrwałe nieprzewidziane i powtarzające się absencje chorobowe, które pociągały za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych wpłynęły na dezorganizację pracy oddziału.

W ocenie tutejszego Sądu, analizując pierwszą przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę – wskazać należy, że Sąd w tym zakresie dał wiarę powodowi, który szczegółowo i konkretnie zeznał, jakie były okoliczności faktyczne załadunku przez niego samochodu w dniu 22.03.2016r. i wyjaśnił, że z jego winy nie doszło do załadunku niewłaściwego pojazdu. Z jego relacji bezspornie wynikało, że otrzymał od bezpośredniego przełożonego Z. Ż. polecenie ustne, aby załadować materiał, znajdujący się na bramie (...) palety z oponami znajdowały się na (...) z prawej strony, natomiast samochód do załadunku podstawiony był też przy tej bramie. Zarówno w pozwie, jak i w toku postępowania sądowego, powód wskazał te same okoliczności, podając istotne szczegóły zdarzenia. Dokumentów potrzebnych do załadunku nie otrzymał, bowiem samochód, który miał być załadowany już był opóźniony i przełożony wydał mu polecenie, aby rozpoczął załadunek od razu. Jak przyznał powód, to był przekonany, że skoro jego przełożony

Z. Ż. kazał „ mu załadować, to według jego wskazówek to robił (...)”. Sam powód przyznał, że zasadniczo załadunek pojazdu odbywa się po dostarczeniu dokumentów, nie mniej jednak niezmiernie rzadko, ale jednak zdarzają się takie sytuacje, że „nie ma dokumentów lub że są dostarczane w trakcie załadunku (...)”. Inni świadkowie zeznający w niniejszej sprawie również potwierdzili, że zdarzały się takie sytuacje, a mianowicie świadek T. P. (1), który zeznał, że bywały takie przypadki, że wydawano polecenia bez dostarczenia dokumentów i następowało to zwłaszcza w okresach letnich, gdy było duże natężenie pracy załadunkowej. Ten brak dokumentów, jak przyznał świadek, dotyczył zarówno załadunków, jak i rozładunków. Świadek K. C. przyznał natomiast z jednej strony, że zawsze dostarczane są dokumenty do załadunku i zawsze na dokumentach jest napisane, jaki jest numer wysyłki ((...)), do tego jest dostarczana czeklista samochodów z numerem rejestracyjnym samochodu i numer bramy, to jednak przyznał, że zdarzały się inne nieprawidłowości, a mianowicie błędy w nieprawidłowo ładowanym materiale, ale wykrywano to na ogół na początku załadunku.

Sąd nie dał wiary twierdzeniom świadka Z. Ż., który starał się wykazać, że powód dostał dokumenty załadunku przed załadunkiem w dniu 22.03.2016r. Z relacji świadka wynikało bowiem również to, że nigdy nie było takich sytuacji, aby dokumenty załadunkowe były później dostarczane. Przeczą temu zeznania świadka T. P. i powoda. Jakkolwiek zeznania T. P. są bardzo rygorystyczne w swej wymowie w zakresie uchybień mających miejsce w procesie załadunku i rozładunku u pozwanego i w związku z tym Sąd podchodzi do nich z dużą ostrożnością, tym niemniej, jak wskazano, w omawianym zakresie oparto się na przesłuchaniu powoda. Natomiast zeznania świadka T. P. potwierdzają okoliczności wskazywane przez T. O. w zakresie załadunku bez dokumentów. Powód bowiem, mówił o kilku razach gdy zdarzyło mu się ładować towar bez dokumentów dostarczonych mu już w trakcie pracy lub po załadunku. Co jednak ważne, analizując treść pozwu, pisaną kilka dni po otrzymaniu wypowiedzenia, należy stwierdzić, iż odpowiada ona wersji przedstawionej przez powoda w trakcie przesłuchania. Powód jednoznacznie i w taki sam sposób opisał swoje zachowanie i czynności po załadunku, żądając jednocześnie konfrontacji z Z. Ż., który zlecił mu przedmiotowy załadunek ( pozew i informacyjne wysłuchanie powoda k. 67). Dlatego też, Sąd stanął na stanowisku, iż okoliczności podawane przez powoda są wiarygodne i konsekwentne. Takie stanowisko jest o tyle uzasadnione, iż tylko dwie osoby spośród słuchanych w toku procesu dysponowały informacjami na temat zdarzeń z dnia 22.03.2016r.. Byli to Z. Ż. i powód. Pozostali świadkowie nie uczestniczyli w pracach powoda z tego dnia i ich relacje miały charakter ogólnej wiedzy na temat zasad załadunku.

Nie znajdują również potwierdzenia zarzuty pozwanego, aby dodatkowe czynności, polegające na rozładunku niewłaściwego auta i załadunku właściwego auta, spowodowały konieczność zatrudnienia pracowników w godzinach nadliczbowych, co wygenerowało dodatkowe koszty pracodawcy. Pracodawca na tą okoliczność nie przedstawił bowiem żadnych dowodów świadczących o tym, że musiał zatrudnić dodatkowych pracowników, czy to w ramach umów cywilnych czy innych, ani by np. zlecił pracownikom wykonywanie tych zadań w godzinach nadliczbowych.

Niewłaściwy załadunek, jak twierdził pracodawca, spowodował dalsze opóźnienia w załadunkach, co miało negatywny wpływ na wskaźnik, jakości załadunków i wskaźnik ustalony przez Klienta.

Nie mniej jednak, ta okoliczność również nie została potwierdzona w toku niniejszego postępowania. Jak wynika bowiem z zeznań świadka A. J., wskaźnik opóźnienia w załadunkach w marcu 2016r. nie został przekroczony. Zdarzenie zaś, za które ma ponieść odpowiedzialność powód miało miejsce w dniu 22 marca 2016r. To zaś, że wskaźnik ten został przekroczony w poprzednich miesiącach tj. w miesiącu styczniu i lutym 2016r. – nie może mieć wpływu na ocenę powoda za przedmiotowe zdarzenie. Tym samym nie sposób zgodzić się z zarzutem pracodawcy, aby powyższa sytuacja doprowadziła do bezpośredniego narażenia pracodawcy na utratę kontraktu z klientem, ponieważ wskaźnik z miesiąc marca 2016r. nie został faktycznie przekroczony. Jednocześnie, nie przedstawiono żadnych innych dowodów na wykazanie tak istotnego, jak wydaje się, zarzutu w postaci doprowadzenia przez zachowanie pracownika do bezpośredniego narażenia pracodawcy na utratę kontraktu z klientem. Co istotne, z jedynym klientem na rynku (...) jaki jest M..

W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, utrata zaufania pracodawcy do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o

pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył takiego pracownika zaufaniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 14). Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę, uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998/18/538).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, wskazać należy, że pozwany pracodawca nie wykazał, aby zarzucane powodowi zachowanie z dnia 22 marca 2016r. dało podstawy do utraty zaufania do powoda. W ocenie Sądu, zaistniała sytuacja nie była spowodowana zachowaniem powoda jako pracownika niewłaściwie wykonującego swe obowiązki, tylko błędem w organizacji procesu pracy nie leżącym w sferze kompetencji T. O.. Warto podkreślić, iż powód nie był niedoświadczonym pracownikiem. Jego długoletni staż i właściwe wykonywanie obowiązków w zakresie załadunku opon ( w tym aspekcie pracy powoda pracodawca nie stawiał mu zarzutów w toku postępowania) wskazują, iż powód wiedział jak prawidłowo wykonać tą pracę. Uczynił to też w dniu 22.03.2016r. w oparciu o informacje tylko ustne od przełożonego.

Pracodawca w wypowiedzeniu wskazał jednocześnie, że kwalifikacje powoda, brak zaangażowania, długotrwałe nieprzewidziane i powtarzające się absencje chorobowe, które pociągały za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych wpłynęły na dezorganizację pracy oddziału.

W odniesieniu do zarzutu pracodawcy o nieodpowiednich kwalifikacjach powoda czy braku zaangażowania – wskazać należy, że okoliczności te nie znalazły potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym. Jak wynika jedynie z zeznań świadka S. M., K. T. czy R. S. powód był osobą konfliktową i trudną w kontaktach z innymi współpracownikami, nie mniej jednak ta okoliczność nie stanowiła podstawy wypowiedzenia mu umowy o pracę. Świadek R. S. starał się wykazać jedynie, że powód miał słabe kwalifikacje do pracy, twierdząc, że: „albo nie chciał albo udawał, że nie potrafi (...)”, nie mniej jednak ostatecznie przyznał, że nie wie, jakie kwalifikacje były wymagane na tym stanowisku, na którym powód pracował. Zgodnie natomiast z zakresem obowiązków powoda – miał on odpowiednie kwalifikacje do wykonywania pracy na stanowisku – pracownika magazynowego – operatora wózka widłowego.

W zakresie zarzutu - powtarzających się absencjach chorobowych powoda wskazać należy, że jak wynika z zestawienia nieobecności pracowników u pozwanego w okresie od 2013r. do 2016r. - porównując faktyczną ilość dni ich nieobecności to jedynie w 2013r. powód najczęściej przebywał na zwolnieniach lekarskich. Istotnym jednak jest, że w pozostałych latach 2014-2016 - ilość dni nieobecności innych pracowników była wyższa niż powoda, a tym samym nie sposób zgodzić się z twierdzeniami pozwanego, aby długotrwałe nieprzewidziane i powtarzające się absencje chorobowe powoda, wpłynęły na dezorganizację pracy oddziału. Tym bardziej, nie zostało wykazane przez pracodawcę, aby absencje te pociągały za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych. Brak jest bowiem jakichkolwiek dokumentów, potwierdzających, by pozwany faktycznie zatrudniać musiał dodatkowych pracowników wobec nieobecności powoda i by faktycznie absencje powoda wiązały się z ponoszeniem przez pracodawcę szczególnych nakładów (czy wydatków) na zastępstwa i aby ta sytuacja dezorganizowała pracę zakładu. Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego (por. wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97 OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 600) - nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenia zastępstw) i pociągające za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych lub innych osób na podstawie umów zlecenia, stanowią uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione.

W rozpoznawanej sprawie nieobecności powoda nie były długotrwałe, a w latach 2014-2016 - dni nieobecności innych pracowników były wyższe niż powoda. Tym samym nie sposób podzielić zeznań świadka Ż. Ż., który twierdził, że absencje chorobowe powoda powodowały, że inni pracownicy musieli w nadgodzinach zostawać. Brak jest jakiegokolwiek dowodu potwierdzającego tą okoliczność.



W toku procesu strona pozwana powołała się na trzy kary porządkowe nałożone na powoda. Nie mniej jednak słuszne jest stanowisko strony powodowej, iż dwie kary z 2014r. i 2012r. winny być już usunięte z akt pracowniczych. Natomiast jeżeli nawet pracodawca powoływał się na te kary we wręczonym wypowiedzeniu to winien był to wyraźnie wyartykułować.

W tym zakresie istotne jest, iż w trakcie wręczania powodowi wypowiedzenia strona pracodawcy nie wskazała jakie okoliczności faktyczne mają uzasadniać omówione na koniec przyczyny wypowiedzenia. Brak skonkretyzowania przyczyn uniemożliwia pracownikowi uzyskanie wiedzy co do istoty stawianych mu zarzutów, a w efekcie uniemożliwia obronę przed nimi. Jednocześnie nie pozwala Sądowi na weryfikację okoliczności sprecyzowanych dopiero w toku procesu. Jedynie świadek J. M. ze strony pracodawcy opisywał okoliczności wręczenia wypowiedzenia. Jednak jego zeznania były w tym zakresie bardzo ogólne i jedynie mogło wynikać z nich, że uzasadnienie ustne do wypowiedzenia miało również ogólny a nie konkretny charakter. Znajduje to potwierdzenie w przesłuchaniu powoda, który jakkolwiek wskazuje, że nie pamięta pewnych okoliczności towarzyszących wręczeniu wypowiedzenia, jednakże nie wskazuje aby powoływano się na nałożone na niego kilka lat wcześniej kary.

Konkludując, wobec ustalonych i przedstawionych jak powyżej, okoliczności, Sąd na podstawie art. 45 kp zasądził od pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powoda kwotę 5.983,77 zł, o czym orzekł w pkt I wyroku.

O kosztach sądowych, orzeczono po myśli art. 98 k.p.c. w zw. z § 15 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia z dnia 22 października 2015 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu - zasądając od pozwanego na rzecz powoda kwotę 360 zł tytułem nieuiszczonych kosztów zastępstwa procesowego pełnomocnika ustanowionego z urzędu (pkt II wyroku).

W oparciu o przepis art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach w sprawach cywilnych Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 285 zł tytułem opłaty (pkt III wyroku).

W punkcie IV wyroku orzeczono o rygorze natychmiastowej wykonalności w oparciu o art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc.

SSR Grażyna Giżewska-Rozmus