

Sygn. akt IV P 715/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 09 sierpnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Barbara Kokoryn
Ławnicy:	Danuta Czepułkowska, Alicja Maksimow
Protokolant:	st.sekr.sąd. Joanna Racis

po rozpoznaniu w dniu 04 sierpnia 2017 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa J. S.

przeciwko (...) S.A. w O.

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i przywrócenie do pracy

I. powództwo oddała

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 3127,62 (trzy tysiące sto dwadzieścia siedem 62/100) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu, oddalając wnioski w pozostałym zakresie.

Sygn. akt IV P 715/15

UZASADNIENIE

J. S. wystąpił z powództwem przeciwko (...) S.A. w O. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, ostatecznie żądając przywrócenia do pracy. Powód nie zgodził się z podanymi przez pozwanego przyczynami wypowiedzenia umowy o pracę i wskazał, że jest sumiennym pracownikiem, a swoje obowiązki wykonuje w sposób staranny i dokładny.

W obszernej odpowiedzi na pozew, (...) S.A. w O. wniósł o oddalenie powództwa w całości, odnosząc się w uzasadnieniu do każdej z przyczyn wypowiedzenia odrębnie i podając, że zostały one wystarczająco skonkretyzowane, a powód nie spełniał oczekiwań pozwanego.

Obie strony wniosły o zasądzenie kosztów procesu.

Sąd ustalił, co następuje:

J. S. był zatrudniony w (...) S.A. od dnia 16 października 2006r. Pierwotnie powoda zatrudniono na okres próbny od 16 października 2006r. do 15 stycznia 2007r., w którym to okresie powód wykonywał pracę jako pracownik niewykwalifikowany. (dowód: umowa o pracę na okres próbny – k. 7)

Po upływie powyższego okresu pozwany zawarł z powodem umowę o pracę na czas określony dwóch lat, tj. od dnia 16 stycznia 2007r. do 15 stycznia 2009r. Powód pełnił wówczas stanowisko zasilającego. (dowód: umowa o pracę – k. 8)

W dniu 16 stycznia 2009r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony trzech lat, tj. do 15 stycznia 2012r., w którym to okresie powód był zatrudniony na stanowisku ustawiacza. (dowód: umowa o pracę – k. 9)

Do tego czasu powód wykonywał swoje obowiązki sumiennie. Nie było skarg ani zastrzeżeń do jego pracy. Z uwagi na wykazywanie się dużymi umiejętnościami zawodowymi powód uzyskał dyplom, a zarazem podjęto decyzję o zawarciu z powodem umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 15 marca 2010r. zawarto aneks do umowy o pracę, w którym strony ustaliły, że z dniem 15 marca 2010r. powód zostaje zatrudniony na czas nieokreślony. (częściowo bezsporne, dowód: aneks do umowy o pracę – k. 10, dyplom – k. 11, zeznania świadka B. N., k. – 201v.)

Z dniem 13 listopada 2012r. stanowisko powoda uległo zmianie, objął on wówczas stanowisko mechanika w komórce (...). Było to stanowisko bardziej wymagające od poprzedniego i wyżej wynagradzane. Powód był obowiązany – w przeciwieństwie do stanowiska ustawiacza - do samodzielnego organizowania sobie pracy. Do jego obowiązków należało zapewnienie ciągłości produkcji poprzez nadzór i dbanie nad niezawodnością maszyn produkcyjnych, m.in. maszyny (...), której był opiekunem. W szczególności obowiązany był raportować defekty maszyn, wykonywać analizy tych defektów, a także dokonywać obchodu maszyny (...) w sytuacji, gdy ta działała poprawnie. Ponadto powód naprawiał bębny i tamboury. Zdarzało się, że powód był proszony do naprawy maszyny, aczkolwiek odmawiał ich naprawy twierdząc, że wykracza to poza jego kompetencje. Miewał problemy w wykonaniu czynności, które były realizowane przez innych pracowników. Nie zawsze wykazywał się samodzielnością, oczekiwaną na stanowisku objętym przez niego. Radził sobie z rozwiązywaniem problemów, jednakże nie spełniał wymagań jego przełożonych z którymi inni pracownicy sobie radzili. W jednym z ostatnich dni pracy, powód wymienił element maszyny – stycznik – na nieprawidłowy. Z uwagi na to, że maszyna ta była „wąskim gardłem”, tj. uszkodzenie jej spowodowało zatrzymanie produkcji, wpływając na produkcję, jego przełożony bardzo negatywnie ocenił wykonanie zadania przez powoda . (dowód: bilans osiągnięć – k. 63, przesłuchanie powoda – k. 197v., zeznania świadków: M. K. (1) – k. 204v.-206, A. S. – k. 282-283, P. Z., k. – 283v.)

Powód w dalszym okresie trwania umowy o pracę na czas nieokreślony nie otrzymał dyplomów ani innych gratyfikacji za szczególne osiągnięcia. W 2016r. stopniowo wyniki pracy powoda przestały satysfakcjonować jego przełożonych. (dowód: zeznania świadków: M. K. (1) – k. 204v.-210, A. S. – k. 279-283v.)

Powodowi zdarzało się odnosić się do M. K. (1) w sposób niewłaściwy, co przełożony traktował jako lekceważący. Uważał też, że powód podważa jego decyzje. (dowód: zeznania świadków: M. K. (1) – k. 204v.-206, A. S. – k. 279-283)

Powód do dnia 31 października 2015r. pracował w systemie zmianowym, obejmującym trzy zmiany: 1) od 6:00 do 14:00, 2) od 14:00 do 22:00, 3) od 22:00 do 6:00. Do ewidencji czasu pracy służył specjalnie do tego przeznaczony system, tzw. system (...). (...) ten działał dość sprawnie, choć zdarzały się zarzuty do jego funkcjonowania. W okresie od sierpnia 2014r. do listopada 2015r. (...) ten odnotował, że powód spóźnił się do pracy 25 razy, a wyszedł z niej przedwcześnie 31 razy. Drobne spóźnienia - zaznaczone w systemie kolorem żółtym – nie były brane pod uwagę w podliczaniu ilości spóźnień. Uwzględniono jedynie spóźnienia/ przedwczesne wyjścia zaznaczone w systemie kolorem czerwonym. Zdarzało się, że powód pytał przełożonego o to, czy może wyjść wcześniej z pracy albo trochę się spóźnić. Przełożony co do zasady wyrażał na to zgodę. (...) nie odnotowywał takich sytuacji jako spóźnienie lub wcześniejsze opuszczenie pracy. (dowód: Regulamin pracy (...) S.A. załącznik do Zarządzenia Dyrektora Serwisu (...)/(...) z dnia (...). – k. 53, wydruk z systemu ewidencji czasu pracy (...) k. 121-136, wydruk wiadomości tekstowych powoda z M. K. (1) – k. 165-167, zeznania świadka A. S., k. 283)

M. K. (1) był niezadowolony z frekwencji powoda. Rozmowa dotyczyła spóźnienia dniu 29 października 2014r., przełożony miał też na uwadze pozostałe sytuacje związane z frekwencją, nie tylko w dniu we wskazanym. M. K. (1) wówczas poinformował powoda i pouczył o konieczności przychodzenia punktualnie na stanowisko pracy oraz o tym, że jeżeli sytuacja się powtórzy, zostaną podjęte kroki dyscyplinarne. Przełożony powoda sporządził notatkę ze

spotkania z powodem datowaną na dzień 30 października 2014r. dotyczącą faktu spóźnienia się do pracy. Powód opatrzył pismo własnoręcznym podpisem. (dowód: notatka ze spotkania z J. S. – k. 137, zeznania świadka M. K. (1), k. 209v.)

Powód pracował na zmianie A, która liczy czterech pracowników Utrzymania (...). W 2015 r. powód przepracował 41 godzin nadliczbowych, co stanowiło poniżej przeciętny wynik ilości nadgodzin na tle innych pracowników. (dowód: raport godzin nadliczbowych za okres (...). wygenerowany z systemu ewidencji czasu pracy (...) k. 140, zeznania świadka M. K. (1), k. 209v.)

Powód miał małe dziecko. Miał też problemy zdrowotne. Absencja powoda w 2014r. wyniosła 19 dni i była drugą co do wielkości w zespole. Zaś absencja w 2015r. wyniosła 72 dni i stanowiła drugi co do wielkości wynik absencji w 28-osobowym zespole pracowników. (dowód: raport absencji chorobowej za 2015 r. – k. 143, harmonogram czasu pracy pracowników Utrzymania (...) za 2014 i 2015 r. – k. 144-152)

Zgodnie z zasadami przyjętymi u pozwanego, każdy pracownik dokonywał sam oceny swoich umiejętności technologicznych i wiedzy o maszynie. Pracownik odpowiadał na pytania i sam wystawiał sobie ocenę z danego zagadnienia w skali od 1 do 10, przy czym 1 była oceną najniższą, a 10 najwyższą. Powód w 2014r. z dziedziny umiejętności technologiczne ocenił swoje umiejętności na poziomie 55 punktów na 180 możliwych do uzyskania, a z wiedzy o maszynie 20 punktów na 50 punktów możliwych. Punktacja była aktualna do 18 sierpnia 2015r. i stanowiła jeden z najgorszych wyników spośród pracowników zespołu. (dowód: wydruk z kartografii kompetencji (...) za rok 2014, na dzień 18.08.2015 r. – k. 141-142)

Stosownie do zasad wprowadzonych w (...) S.A., po zakończeniu każdego roku kalendarzowego pracownicy podlegali ocenom rocznym. Powód za rok 2014 otrzymał ocenę „niewystarczającą”. Pozostali pracownicy D. Utrzymania (...), w tym m.in. T. R., B. N., W. R., A. K. otrzymali pozytywne oceny. Przyczyną negatywnej oceny powoda była m.in. niesamodzielność w wykonywaniu powierzonych mu zadań, potrzeba wsparcia w ich realizowaniu i ustalaniu priorytetów dla poszczególnych zadań, jak również niedostosowywanie się do potrzeb zespołu – inicjatywa tylko we własnym interesie, brak wsparcia w sytuacjach kryzysowych oraz brak zaangażowania w życie zespołu i wyniki, jakie zespół osiąga. Powód zapoznał się z wynikami oceny za rok 2014 i opatrzył je własnoręcznym podpisem. Z przedmiotową opinią powód nie zgodził się podając, że jest to wymysł przełożonego i nie ma przełożenia na fakty. (dowód: przewodnik: okresowa ocena pracowników na stanowiskach robotniczych z dnia (...). – k. 230-234, bilans osiągnięć powoda – k. 63, bilans osiągnięć T. R., B. N., W. R., A. K. – k. 226-229, bilans osiągnięć pozostałych pracowników Działu Utrzymania (...) k. 302-320, zeznania świadków: M. K. (1) k. 204v.-210)

W dniu 9 lipca 2015r. przełożony powoda przedstawił mu plan poprawy obejmujący 8 celów do realizacji w okresie najbliższych 3 miesięcy celem oceny jego postawy i osiąganych wyników. Cele zostały nałożone z góry, albowiem powód sam nie sporządził planu poprawy. J. S. został jednocześnie poinformowany, że w przypadku niezrealizowania założeń objętych planem zostanie to wzięte pod uwagę przy ocenie za rok 2015, a także będą zastosowane wobec niego konsekwencje dyscyplinarne zgodne z Zakładowym Układem Zbiorowym pozwanego. Powód zaakceptował warunki planu poprawy i opatrzył je własnoręcznym podpisem. W rozmowie z przełożonym podał, że „tu nie chce pracować”, źle się tu czuje i chciałby zmienić stanowisko. M. K. (1) odparł, że nie ma z tym problemu i może poszukać pracy w innym obszarze. (dowód: notatka z planu poprawy z dnia 09.07.2015 r. – k. 64, zeznania świadków W. R. – k. 203, B. N. – k. 201 v., M. K. (1) – 207., przesłuchanie powoda – k. 410-413 czas: 1:17:56)

Pozwany próbował znaleźć pracę dla powoda na innym stanowisku, jednak nie znalazł miejsca. Nie było chęci wśród przełożonych zatrudnienia powoda w innych obszarach. Przełożony M. K. (1) również zwracał się do innych osób o możliwość zatrudnienia powoda, jednakże osoby te nie chciały go w swoim zespole – utrzymywały, że zaangażowanie powoda i współpraca z nim są słabe. M. K. (1) zaproponował powodowi przeniesienie na poprzednie stanowisko (ustawiacza), aczkolwiek ze względu na zachowanie powoda osoba nadzorująca pracowników na tym stanowisku nie chciała przyjąć powoda. (dowód: zeznania świadków: M. K. (1) – k. 207, R. Ś., k. – 284v.)

Realizację celów od roku 2014r. należało dokumentować, a powód nie czynił tego. Powód miał również możliwość zadawania pytań przełożonemu w zakresie realizacji celów oraz korzystania z pomocy przełożonego w tym zakresie, z czego również nie korzystał. (dowód: zeznania świadków W. R. – k. 203, B. N. – k. 201 v., M. K. (1) – 205v.)

W dniu 16 listopada 2015r. przełożony powoda przedstawił mu notatkę z oceny planu poprawy z dnia 9 lipca 2015r. Z ośmiu postawionych powodowi celów zrealizowane zostały w pełni dwa, natomiast jeden został zrealizowany w 50%. Pozostałe cele (5) nie zostały udokumentowane jako zrealizowane. (dowód: notatka z oceny planu poprawy – k. 73)

Jednym z celów planu poprawy było używanie tzw. aplikacji (...) systemu informatycznego służącego do zarządzania całym obszarem ruchu w fabryce pozwanej. Z aplikacji należało korzystać zgodnie z jej przeznaczeniem i nie doprowadzić do sytuacji jakichkolwiek niezgodności w okresie najbliższych trzech miesięcy. Raporty systemu (...) wykazały wiele nieprawidłowości w raportowaniu czynności przez powoda. W konsekwencji pismem z dnia 9 stycznia 2015r. M. K. (1) odebrał powodowi premię regulaminową w wysokości 25% z uwagi na raportowany przez powoda czas i rodzaj pracy niezgodny z rzeczywistością – w systemie (...) widniał wpis o usuwaniu usterki, a w rzeczywistości powód był na przerwie. Z uwagi na liczne niezgodności cel ten, ujęty w planie poprawy, został uznany za niezrealizowany. W rzeczywistości jednak przedmiotowy system funkcjonował wadliwie i czasem nieprawidłowości w zapisach występowały u każdego pracownika pracującego w dziale, w którym pracował J. S.. (dowód: analiza raportu interwencji w systemie informatycznym (...) za okres od 17.06.2015r. do 22.10.2015r. – k. 81-91, wniosek o nieprzyznanie premii regulaminowej za miesiąc grudzień 2014r. – pismo z dnia 09.01.2014r. – k. 92, notatka z oceny planu poprawy – k. 73, zeznania świadka W. R. – k. 203-204), M. K. (1) – k. 208, Z. P. – k. 211v.)

Innym z celów planu poprawy było zgłoszenie 2 propozycji na miesiąc w dziedzinie oszczędności energii, które winny być realne do realizacji ze względów technicznych i kosztów realizacji. Powód przedstawił 6 propozycji w zakresie oszczędności energii: jedną w dniu 8 sierpnia 2015r. oraz pięć w dniu 1 października 2015r. Pomysły były do siebie zbliżone i ograniczały się do redukcji oświetlenia w poszczególnych rejonach hali. Idee zostały odrzucone, gdyż przełożony uznał, że stanowią kopię innych pomysłów. W konsekwencji cel ten został uznany za niezrealizowany. (dowód: wydruki z pomysłami – k. 66-71, notatka z oceny planu poprawy – k. 73)

Dnia 9 lipca 2015r. powód otrzymał uwrażliwienie z powodu spożycia posiłku (banana) na terenie warsztatu (...) w Dziale Utrzymania (...), zamiast w pomieszczeniu socjalnym. Przedmiotowe uwrażliwienie wymieniony przyjął bez zastrzeżeń i własnoręcznie podpisał. (dowód: uwrażliwienie z dnia 09.07.2015r. – k. 138)

Stosownie do ustalonych standardów bezpiecznej pracy w zakładzie pozwanego, przed przystąpieniem do pracy na maszynie (uznawanej jak wiele innych za niebezpieczną) pracownik zobowiązany był do wypełnienia karty 5 pytań, która miała na celu przypomnienie pracownikowi o konieczności wykonania poszczególnych kroków w procedurze bezpieczeństwa. Dnia 10 września 2015r. J. S. nie zastosował się do powyższej metody i rozpoczął pracę na maszynie M. R. bez wypełnienia karty 5 pytań. W związku z tym, dnia 11 września 2015r. otrzymał kolejne uwrażliwienie, które własnoręcznie podpisał. Został wówczas pouczony o tym, że w razie kolejnego nieprzestrzegania zasad BHP będą podjęte akcje dyscyplinujące zgodne z zasadami Zakładowego Układu Zbiorowego w (...) S.A. (dowód: uwrażliwienie z dnia 11.09.2015r. – k. 139, zeznania świadka Z. P. – k. 210)

J. S. nie był jedyną osobą, która otrzymywała uwrażliwienia i której odbierano premie regulaminowe. Z uwagi na niewypełnienie karty 5 pytań uwrażliwienie z dnia 11 września 2015r. otrzymał także B. N.. Wymienionemu odebrano również dwukrotnie premię regulaminową z powodu niezapięcia kłódki z identyfikatorem na zablokowanym przez innego pracownika wyłączniku szafy elektrycznej oraz z uwagi na nieprawidłowy nadzór i raportowanie czasu pracy w (...). Wśród osób z odebraną premią regulaminową znalazł się również W. R. oraz T. R.. (dowód: uwrażliwienie z dnia 11.09.2015 r. – k. 235, wnioski o nieprzyznanie premii regulaminowej – k. 236-239)

Pismem z dnia 23 listopada 2015r. M. S. działający w imieniu pozwanego, rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 29 lutego 2016r. Jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał:

- 1) słabą ocenę wyników pracy powoda za rok 2014 określona na poziomie niewystarczającym (pracownik nie odpowiada wymaganiom danego stanowiska pracy, osiągnięte wyniki są nieakceptowane), a także słabe wyniki w roku 2015;
- 2) nieprawidłowe i niedbałe wykonywanie obowiązków służbowych, np. niewłaściwe raportowanie czasu pracy w systemie informatycznym,
- 3) naruszenie porządku i dyscypliny pracy, np. spóźnienia, spożywanie posiłków w miejscu do tego nieprzeznaczonym;
- 4) nieszanowanie zasad i standardów bezpieczeństwa obowiązujących w Spółce, np. spożywanie posiłków w warsztacie, nieszanowanie bezpiecznych metod pracy;
- 5) słaba współpraca w zespole polegająca na niedostosowywaniu się do pracy zespołu, braku wsparcia zespołu w sytuacjach kryzysowych, nielojalności zespołu;
- 6) nieprawidłowy stosunek do przełożonego poprzez niewłaściwe odnoszenie się, awanturowanie się w przypadku zwrócenia uwagi, podważanie decyzji, krytykanctwo i lekceważenie;
- 7) słaba wiedza i niskie kompetencje techniczne, niewystarczające do efektywnej pracy na stanowisku powoda;
- 8) wysoka absencja na poziomie 19 dni w 2014 roku oraz 72 dni w roku 2015.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę z dnia 23.11.2015 r. – k. 12)

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie J. S. o przywrócenie do pracy w (...) S.A. nie zasługuje na uwzględnienie.

Tytułem wstępu wskazać należy, że zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Przyjmuje się, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (zob. uzasadnienie orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 1980 r., II URN 175/79, OSNC 1980, nr 10, poz. 200).

W wyroku z dnia 19 czerwca 2001 r., II UKN 423/00, Sąd Najwyższy ponownie wyjaśnił, że granice swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) może naruszyć tylko dowolna ocena zebranego materiału, brak wszechstronnej oceny wszystkich istotnych dowodów lub ich ocena sprzeczna z zasadami logicznego powiązania wniosków z ustalonym stanem faktycznym lub z doświadczeniem życiowym.

W wyroku z dnia 27 września 2002r., II CKN 817/00 LEX nr 56906 Sąd Najwyższy wskazał, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd ustalił w oparciu o zaofiarowane przez strony dokumenty, które nie były kwestionowane przez żadną ze stron postępowania zarówno co do autentyczności, jak i rzetelności ich sporządzenia.

Sąd nie dał wiary przesłuchaniom powoda **J. S.** w zakresie, w jakim podawał on okoliczności dotyczące rzekomych bardzo rzadkich spóźnień, dostosowania się do przedstawionego mu planu poprawy i realizacji w związku z nim celów. Zdaniem Sądu zeznania te są sprzeczne z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. W pozostałym zakresie Sąd uznał, że zeznania powoda zasadniczo są wiarygodne i polegają na prawdzie.

Sąd w zasadzie dał wiarę zeznaniom świadków: **B. N., W. R., T. R.** aczkolwiek uznał, że nie mają one istotnego wpływu na rozstrzygnięcie sprawy, albowiem osoby te nie były przełożonymi powoda w spornym okresie (tj. w latach 2014-2015) i nie miały wystarczającej wiedzy na temat realizacji przez niego celów, wykonywania obowiązków służbowych oraz przestrzegania zasad i standardów bezpieczeństwa obowiązujących w spółce. Wprawdzie świadek B. N. był przełożonym powoda, aczkolwiek nie w latach 2014-2015r. tylko wcześniej, tj. w czasookresie, kiedy powód wykonywał swoją pracę należycie i pracodawca nie miał żadnych zastrzeżeń tak do jego pracy, jak i przestrzegania zasad obowiązujących w zakładzie. Ponadto Sąd ocenił, że zeznania wymienionych świadków z uwagi na istniejące koleżeństwo z powodem w okresie zatrudnienia należy ocenić jako mało obiektywne. Za taką ich oceną przemawia głównie fakt, że w okresie zatrudnienia powoda napływało wiele negatywnych uwag w zakresie jego postawy od innych pracowników zespołu, tymczasem z zeznań pracowników zespołu wynika, że współpraca z powodem układała się dobrze.

Sąd podzielił prawie w całości zeznania świadka **M. K. (1)**, z wyjątkiem tego, że to on starał się podwyższyć ocenę powoda. Okoliczność ta nie została poparta innymi dowodami. Sąd uznał jednocześnie, że jako bezpośredni przełożony powoda, miał najszerszą wiedzę w zakresie wykonywania przez powoda obowiązków służbowych oraz przestrzegania zasad obowiązujących w (...) S.A. Jednocześnie wymieniony świadek nie odpowiadał jasno na zadane pytania, a jego zeznania są logiczne, konsekwentne i bardzo szczegółowe. Z tych samych powodów Sąd uznał za wiarygodne również zeznania świadków **M. S., A. S.** oraz **P. Z.**

Przy ustalaniu stanu faktycznego Sąd nie brał pod uwagę zeznań świadka **R. Ś.** w zakresie wykonywania przez powoda obowiązków, albowiem nie miał on wiedzy na ten temat. Posiadał on jedynie wiedzę wtórną od bezpośredniego przełożonego powoda – mistrza M. K. (1).

Zeznania świadków **W. K.** i **A. K.** nie miały wpływu na rozstrzygnięcie sprawy, albowiem świadkowie ci nie pracowali z powodem w latach 2014 – 2015, tylko kilka lat wcześniej. Podobnie zeznania świadka **K. Ż.** nie przyczyniły się do ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie, albowiem świadek ten nie zna powoda i nie miał styczności z jego pracą, co przesądza o tym, że nie miał on żadnej wiedzy w tym zakresie.

Przechodząc do meritum sprawy na wstępie wskazać należy, że zasady wypowiedzania umów o pracę określone w kodeksie pracy, zaakceptowane przez doktrynę i orzecznictwo, są jednoznaczne. Zgodnie z art. 30 § 4 k. p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Aby przyczyna wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony odpowiadała prawu, musi odpowiadać trzem warunkom łącznie, tj. powinna być **konkretna, rzeczywista i uzasadniająca wypowiedzenie.**

Wskazać należy, że powód był informowany przez przełożonego o znacznej części zastrzeżeń, które przełożony miał do jego pracy, a które potem zostały wskazane przez pracodawcę jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem:

- 1) słabą ocenę wyników pracy powoda za rok 2014 określona na poziomie niewystarczającym (pracownik nie odpowiada wymaganiom danego stanowiska pracy, osiągnięte wyniki są nieakceptowane), a także słabe wyniki w roku 2015;
- 2) nieprawidłowe i niedbałe wykonywanie obowiązków służbowych, np. niewłaściwe raportowanie czasu pracy w systemie informatycznym;
- 3) naruszenie porządku i dyscypliny pracy, np. spóźnienia, spożywanie posiłków w miejscu do tego nieprzeznaczonym;

- 4) nierespektowanie zasad i standardów bezpieczeństwa obowiązujących w Spółce, np. spożywanie posiłków w warsztacie, nierespektowanie bezpiecznych metod pracy;
- 5) słabą współpracę w zespole polegającą na niedostosowywaniu się do pracy zespołu, braku wsparcia zespołu w sytuacjach kryzysowych, nielojalności zespołu;
- 6) nieprawidłowy stosunek do przełożonego poprzez niewłaściwe odnoszenie się, awanturowanie się w przypadku zwrócenia uwagi, podważanie decyzji, krytykanctwo i lekceważenie;
- 7) słaba wiedza i niskie kompetencje techniczne, niewystarczające do efektywnej pracy na stanowisku powoda;
- 8) wysoka absencja na poziomie 19 dni w 2014 roku oraz 72 dni w roku 2015.

Biorąc pod uwagę opisane przyczyny, z całą pewnością uznać należy, że są one w wystarczającym stopniu **skonkretyzowane**. Pracodawca w sposób szczegółowy i wypunktowany określił swoje uwagi do dotychczasowej pracy i postawy powoda, które skutkowały zakończeniem z nim współpracy. Pozwany nie ograniczył się do wskazania jedynie ogólnikowych twierdzeń lub niedookreślonych sformułowań. W takich warunkach uznać trzeba, że przesłanka w zakresie konkretności podanych przyczyn została spełniona.

Aby uznać, czy ogół powyższych przyczyn jest rzeczywisty i uzasadniający wypowiedzenie umowy o pracę, należy dokonać analizy każdej z przyczyn odrębnie.

Poczynając od **przyczyny nr 1** (słaba ocena wyników pracy powoda za rok 2014 i 2015) Sąd uznał, że w znacznej mierze polega ona na prawdzie, a w konsekwencji jest rzeczywista i uzasadniona. W pierwszej kolejności wskazać należy, że praca wykonywana przez powoda do roku 2014 odpowiadała wymaganiom pracodawcy i nie miał on do niej większych zastrzeżeń. Od roku 2014 sytuacja niniejsza uległa natomiast diametralnej zmianie. Z bilansu osiągnięć za rok 2014 wynika bowiem, że powód otrzymał ogólną ocenę „niewystarczającą”, co stanowi najgorszą z sześciu możliwych ocen. W bilansie celów skrupulatnie wymieniono, jakie uchybienia złożyły się na taką ocenę. Były to m.in.: niedostarczenie żadnej, nawet najprostszej analizy defektu maszyny, ani zapytania o pomoc w tym temacie, niedostarczenie żadnej propozycji pracy dla sytuacji nietypowej, nieprawidłowy nadzór i raportowanie własnego czasu pracy w (...), niezapoznanie się (...) u specjalistów, brak czynnego udziału w realizacji akcji mających na celu osiągnięcie walidacji (...), bierność w pomocy i wykonywanie tylko zleconych akcji, niedostosowywanie się do potrzeb zespołu, brak wsparcia w sytuacjach kryzysowych, udział w poprawie bezpieczeństwa poniżej wyznaczonego celu, brak przywiązywania uwagi do spraw z zakresu BHP, wysoka absencja. W konsekwencji zdecydowano o konieczności wdrożenia planu poprawy. W bilansie wymieniono jednakże również kilka pozytywnych uwag dotyczących pracy powoda, co świadczy o obiektywizmie osoby sporządzającej przedmiotowy bilans. Na ocenę końcową złożyło się kilka ocen cząstkowych, przy których także poczyniono szereg szczegółowych uwag i wyjaśnień przemawiających za wystawieniem takich ocen. Zdaniem Sądu bilans osiągnięć został sporządzony rzetelnie i obiektywnie, a ze względu na słabe wyniki pracy powoda i małą aktywność wdrożenie planu poprawy było uzasadnione. Nietrafne są zarzuty powoda jakoby otrzymał on ocenę wyższą od „niewystarczającej”, tj. ocenę „słabą”, albowiem jest to sprzeczne z bilansem osiągnięć za rok 2014r. Wprawdzie na ocenę „niewystarczającą” złożyły się dwie główne oceny cząstkowe („słabe”), ale ostatecznie decyzją M. K. (1) jako ocenę ostateczną (główną) wystawiono powodowi ocenę „niewystarczającą”. Podkreślenia wymaga fakt, że każda z ocen: „słaba” czy „niewystarczająca” jest oceną poniżej oczekiwań pracodawcy, dlatego ostateczny wynik powoda w tym zakresie pozbawiony jest znaczenia. Warto przy tym podkreślić, że pracodawca na tym etapie nie zdecydował jeszcze o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę i dał mu szansę poprawy swojej postawy i osiągniętych rezultatów. W szczególności powód mógł przychodzić do przełożonego w specjalnie do tego wyznaczonych godzinach i poprosić o pomoc w zakresie realizacji celów, z czego – w przeciwieństwie do innych pracowników - nie korzystał.

W notatce z planu poprawy określono 8 zadań w celu oceny wyników osiągniętych przez pracownika:

- 1) udział w realizacji wskaźnika (...) w minimum w 3 kategoriach na miesiąc;
- 2) zgłoszenie co najmniej 2 propozycji metod pracy dla interwencji trudnych dla Utrzymania (...) pod względem ergonomii i BHP;
- 3) zgłoszenie pomysłów w ilości 2 na miesiąc w dziedzinie oszczędności energii, propozycje realne do realizacji w najbliższym czasie ze względów technicznych i kosztów;
- 4) wykonywanie obchodów energetycznych w celu poszukiwania niezgodności, np. wycieki powietrza, włączone zbędne oświetlenie lub inne urządzenie;
- 5) zgłoszenie do (...) (wsparcia technicznego) pierwszej na zmianę interwencji (...) o niezgodności związanej z pracą maszyn (...), np. wyciek powietrza, głośna praca łożyska, przy czym prace te nie mogą się dublować;
- 6) używanie aplikacji (...) zgodnie z jej przeznaczeniem (używanie stopera itp.), brak jakichkolwiek niezgodności w okresie najbliższych 3 miesięcy;
- 7) propozycja 5 akcji i plan ich realizacji w celu poprawy współpracy z zespołem;
- 8) poprawa wyników absencji.

Z załączonej do akt sprawy notatki z oceny planu poprawy wyniku, że powód zrealizował jedynie 2 zadania z powyższych (nr 2 i 4), a jedno na poziomie 50% (nr 5) [k. 73]. Materiał dowodowy zebrany w sprawie dowodzi jednak, że powód zrealizował również zadanie nr 3 (zgłoszenie pomysłów w ilości 2 na miesiąc w dziedzinie oszczędności energii). Wymieniony wprawdzie zgłosił tego samego dnia pięć podobnych pomysłów, to jednak cel ten winien być – choćby w części – zaliczony. Podobieństwo pomysłów i zgłoszenie ich tego samego dnia mogło świadczyć jedynie o niedbałości pracownika i jego lekceważącym podejściu do zadania, a w konsekwencji skutkować stosownym obniżeniem procentowego zrealizowania celu, ale nie jego całkowitym niezrealizowaniem. Ponadto Sąd uznał również, że niezrealizowanie celu nr 6 (wymaganie braku jakichkolwiek niezgodności w systemie (...)) nie mogło być brane pod uwagę, albowiem system ten działał wadliwie i nie zdarzało się, aby któryś z pracowników nigdy nie miał żadnego błędu w przedmiotowym systemie.

Powyższe nie oznacza jednak, że stawiane w planie poprawy zadania powód wykonał należycie. W ocenie Sądu powód - mając świadomość negatywnej oceny swojej dotychczasowej pracy, winien wykazać szczególne zaangażowanie i przykładność w realizację powierzonych mu zadań. Tym bardziej, że zadania te nie były trudne do wykonania i z całą pewnością nie przekraczały jego wiedzy i umiejętności. Przeciwnie – mieściły się w zakresie jego podstawowych obowiązków, które zasadniczo winien wykonywać nawet bez wdrożenia planu poprawy. Tym wymaganiom, w ocenie Sądu powód nie sprostał. Rezultaty wynikające z notatki oceny planu poprawy, nawet przy uznaniu, że cel nr 3 oraz 6 został zrealizowany, stanowią stosunkowo słaby wynik i świadczą o lekceważącym stosunku powoda do wyznaczonych mu zadań. W konsekwencji pracodawca – mający na celu zatrudnianie jak najlepszych i rzetelnych pracowników, mógł uznać taki wynik za niezadowolający.

Odnosząc się do **drugiej z przyczyn** wypowiedzenia umowy o pracę (nieprawidłowe i niedbałe wykonywanie obowiązków służbowych), pozwany sprecyzował ją jedynie do niewłaściwego raportowaniu czasu pracy. Należy zauważyć – co zostało stwierdzone wyżej – system (...), służący do raportowania czasu pracy, nie działał prawidłowo, a przedmiotowe nieprawidłowości zdarzały się praktycznie każdemu pracownikowi z zespołu. W związku z licznymi błędami w działaniu systemu pracownicy złożyli skargi na wadliwe działanie systemu i wyciąganymi przez to wobec nich negatywnymi skutkami. W konsekwencji zdaniem Sądu niewłaściwe raportowanie czasu pracy było rzeczywistą, aczkolwiek nieuzasadnioną przyczyną wypowiedzenia, a tożsamo nie mogło wpłynąć negatywnie na ocenę pracownika i stanowić przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę.

Przechodząc do analizy **trzeciej przyczyny** wypowiedzenia (naruszenie porządku i dyscypliny pracy, np. spóźnienia, spożywanie posiłków w miejscu do tego nieprzeznaczonym) uznać należy, że w zasadniczej części jest ona rzeczywista i uzasadniona. Powód zatrudniony był w Dziale Utrzymania (...), co oznacza, że wraz z innymi pracownikami był odpowiedzialny za utrzymanie maszyn w ruchu i w dobrym stanie technicznym celem zapewnienia ciągłości produkcji. W konsekwencji bardzo ważnym było, aby powód stawał się na czas do pracy. Jak wynika z materiału dowodowego zebranego w sprawie, a ściślej wydruku z ewidencji systemu czasu pracy (...) (k. 121-136), powód w okresie od sierpnia 2014 r. do listopada 2015 r. spóźnił się 25 razy, a wyszedł z pracy przedwcześnie 31 razy. Wprawdzie zdarzało się, że powód pytał przełożonego o to, czy może wyjść z pracy wcześniej albo trochę się spóźnić i przełożony wyrażał na to zgodę, jednakże system (...) nie odnotowywał takich sytuacji jako spóźnienie lub wcześniejsze opuszczenie pracy (dni 01.03.2015, 28.06.2015, za wyjątkiem spóźnienia z dnia 3 lutego 2015 r., którego Sąd nie uwzględnił w bilansie spóźnień). Nie zmienia to jednak faktu, że liczba odnotowanych spóźnień i przedwczesnych wyjść z pracy wciąż pozostawała bardzo wysoka. Ponadto drobne spóźnienia (zaznaczone w systemie kolorem żółtym) nie były brane pod uwagę w podliczaniu ilości spóźnień. Zarzut powoda jakoby przedmiotowy system działał wadliwie, jest niczym nieuzasadniony. Daty ujętych nieobecności w pracy, jak i przyczyny niestawienia się w tych dniach („opieką n/ chorym dzieckiem”, „urlop na żądanie”, „choroba”) w pełni korespondują z materiałem dowodowym załączonym przez powoda w postaci wydruku wiadomości tekstowych wymienianych z przełożonym M. K. (1). Wobec tego Sąd przyjął, że system ten działał prawidłowo i brak podstaw by przyjąć odmienne wnioski.

Zważając na powyższe uznać należy, że w zakładzie pracy jakim jest (...) S.A., gdzie punktualne stawianie się do pracy z uwagi na zachowanie ciągłości produkcji jest niezwykle istotne, to konkretne przewinienie powoda należy ocenić jako uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę. Tym bardziej, że dnia 30 października 2014r. M. K. (2) sporządził notatkę ze spotkania z powodem, dotyczącą faktu kilkukrotnego spóźniania się do pracy. Powód został wówczas poinformowany i pouczony o konieczności przychodzenia punktualnie na stanowisko pracy oraz o tym, że jeżeli sytuacja się powtórzy, zostaną podjęte kroki dyscyplinarne. Powód natomiast nie wyciągnął żadnych wniosków z przedmiotowego ostrzeżenia i w dalszym ciągu wielokrotnie spóźnił się do pracy lub wychodził z niej przedwcześnie.

Odnośnie spożywania posiłków w miejscu do tego nieprzeznaczonym również uznać należy, że okoliczność ta polega na prawdzie, albowiem powód w dniu 23 czerwca 2015r. na terenie warsztatu spożywał banana, a winien to uczynić w pomieszczeniu socjalnym. W związku z tą sytuacją powód w dniu 9 lipca 2015r. otrzymał uwrażliwienie. Z uwagi jednak na to, że takie zdarzenie miało miejsce jedynie raz, uprawnionym jest przyjęcie, że powód zasadniczo stosował się do tej zasady zakładu pracy i wyciągnął wnioski z w/w uwrażliwienia.

Przechodząc w tym miejscu do **kolejnej przyczyny** wypowiedzenia, **oznaczonej jako nr 4** (nierespektowanie zasad i standardów bezpieczeństwa obowiązujących w Spółce, np. spożywanie posiłków w warsztacie, nierespektowanie bezpiecznych metod pracy) wskazać należy, że do jej zakresu przedmiotowego poza spożywaniem posiłku w miejscu do tego nieprzeznaczonym (omówionym wyżej) można zaliczyć również nierespektowanie zasady wypełnienia karty 5 pytań w dniu 10 września 2015r. (uwrażliwienie z dnia 11.09.2015 r. – k. 139). Było to zaniedbanie ze strony powoda, aczkolwiek analogicznie jak w sytuacji powyższej – takie zdarzenie miało miejsce jedynie raz, a zatem można uznać, że powód poza tym jednym wypadkiem stosował się do tej zasady zakładu pracy i wyciągnął wnioski z w/w uwrażliwienia.

Odnośnie do **piątej oraz szóstej** przyczyny wypowiedzenia (słaba współpraca w zespole polegająca na niedostosowywaniu się do pracy zespołu, brak wsparcia zespołu w sytuacjach kryzysowych, nielojalności zespołu oraz nieprawidłowy stosunek do przełożonego poprzez niewłaściwe odnoszenie się, awanturowanie się w przypadku zwrócenia uwagi, podważanie decyzji, krytykanctwo i lekceważenie) Sąd podzielił w całości zeznania przełożonego M. K. (1) w tym zakresie i uznał, że zasadniczo sytuacje wskazane w w/w przyczynach miały miejsce. Mając na względzie zasady doświadczenia życiowego uzasadnionym jest przyjęcie, że w sytuacji, gdy jeden z pracowników grupy, która tworzy zespół, spóźnia się do pracy, wychodzi z niej przedwcześnie, jak również często nie stawia się w ogóle (wysoka absencja), pozostali członkowie zespołu mogą wykazywać niezadowolenie. Ma to w szczególności duże znaczenie przy korzystaniu przez nich z urlopów i innych dni ustawowo wolnych od pracy, jak również konieczności odpracowywania nadgodzin za nieobecnego pracownika. Ponadto zespół nie może rozpocząć pracy i musi czekać na

spóźnionego pracownika. Z zeznań świadka M. K. (1) wynika, że zdarzały się raporty w tym zakresie od pracowników spoza zmiany. Tytułem przykładu można wskazać zeznania Z. P., które Sąd uznał za wiarygodne: „(...) chyba drugiego dnia mieliśmy spięcie za samowolne opuszczenie stanowiska pracy. Powód gdzieś poszedł, nie wiedziałem gdzie. Jeżeli pracuje się w zespole, to zawsze jest jedna osoba odpowiedzialna. Oddalając się w inne miejsce, np. na magazyn, osoba odpowiedzialna winna znać, gdzie ta osoba się udała (...)”. Ponadto świadek M. K. (1) wskazywał na to, że powód wybierał dla siebie prace łatwiejsze i wygodniejsze w realizacji, nie dostosowywał się do potrzeb zakładu i danej komórki, nie brał nadgodzin. Takie zachowanie mogło nie zyskiwać akceptacji w pracy zespołowej.

Po wtóre wreszcie Sąd podzielił zeznania świadka M. K. (1) w zakresie, w jakim podawał on okoliczności odnoszenia się powoda do przełożonego w sposób lekceważący oraz ignorujący potrzeby innych pracowników i zakładu (k. 209v.).

Przechodząc do **siódmej przyczyny** wypowiedzenia umowy o pracę (słaba wiedza i niskie kompetencje techniczne, niewystarczające do efektywnej pracy na stanowisku powoda) uznać należy, że jest ona w pełni rzeczywista i uzasadniająca. Z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika, że w wielu sytuacjach powód sobie nie radził. Jako przykład można wskazać na zeznania świadka T. R.: „powód wykonywał powierzone zadania, to zależy, czasem mu pomagaliśmy, prosił o pomoc, bo jego wiedza nie pozwalała na wykonanie szybkiej naprawy maszyny”. W szczególności brakowało mu wiedzy technicznej w rozwiązywaniu problemów, z którymi inni pracownicy sobie radzili. W porównaniu do innych pracowników miał niższe kompetencje. Miewał problemy w wykonaniu czynności, z którymi inni pracownicy sobie radzili. Takiego stanu rzeczy być może należy dopatrywać w zmianie stanowiska pracy, albowiem powód pracując na stanowisku ustawiacza radził sobie dobrze i nie było zastrzeżeń co do jego pracy. Stanowisko mechanika było jednak bardziej wymagające, a co za tym idzie wyżej wynagradzane. Ponadto, stanowisko mechanika – w przeciwieństwie do ustawiacza – wymagało samodzielnego organizowania sobie pracy. Warto jednak wskazać, że przed rozwiązaniem umowy o pracę z powodem poczyniono wprzód starania o zmianę stanowiska lub powrót na stanowisko poprzednie, które jednak zakończyły się niepowodzeniem bez winy pracodawcy.

Odnosnie ostatniej, **ósmej przyczyny** wypowiedzenia (wysoka absencja) nie ulega wątpliwości, że stanowi ona powód rzeczywisty i uzasadniony. Absencję J. S. na poziomie 19 dni (w 2014r.) oraz 72 (w 2015r.) należy uznać za wysoką. Wprawdzie w fundamentalnej części nie była ona zawiniona przez powoda, niemniej biorąc pod uwagę słuszny interes pracodawcy – miał on prawo wziąć ją pod uwagę jako okoliczność umniejszającą wartość tego pracownika oraz jego wydajność. Częste i nieprzewidziane nieobecności powoda prowadziły bowiem do dezorganizacji zakładu pracy i wymuszały na członkach zespołu pracę w godzinach nadliczbowych oraz rezygnację z dni wolnych. Pozwany trafnie powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego (wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 600), zgodnie z którym nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenia zastępstw) i pociągające za sobą wydatki na zatrudnianie 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. Stanowisko niniejsze Sąd w całości podziela.

Biorąc pod uwagę całość powyższych rozważań Sąd uznał, że pozwany (...) S.A. miał podstawy do tego, by wypowiedzieć powodowi umowę o pracę, a podane przez niego przyczyny wypowiedzenia w dominującej części były **rzeczywiste i uzasadnione**.

Zdaniem Sądu można usprawiedliwić drobne uchybienia skutkujące uwrażliwieniem, można też usprawiedliwić sporadyczne przypadki spóźnienia się do pracy i niewysoką absencję, można wreszcie usprawiedliwić fakt posiadania określonego poziomu wiedzy i popełniania w związku z tym błędów w pracy, wszak zdarzają się one każdemu. Jednak nagromadzenie wymienionych w wypowiedzeniu okoliczności zmienia postać rzeczy. Tym bardziej, że poszczególne uchybienia w przypadku powoda nie były „drobne”, ale poważniejsze związane ze sposobem wykonywania zadań pracowniczych, które spowodowały wydanie upomnień i ostrzeżeń. Sąd analizując każdą z przyczyn odrębnie uznał je za rzeczywiste i uzasadnione. Jednocześnie żaden z przełożonych innych działów nie wyraził zgody na zatrudnienie powoda w podległej mu jednostce. Pracodawca w sposób odpowiadający prawu rozwiązał z powodem umowę o pracę.

Intencją bowiem pracodawcy jest zatrudnianie jak najlepszych i rzetelnych pracowników, tj. takich, którzy będą posiadali kompetencje na oczekiwanym poziomie oraz będą przestrzegali zasad panujących w zakładzie. W (...), tj. w zakładzie, w którym istnieje duże ryzyko zaistnienia wypadków przy pracy jest to szczególnie istotne. Z uwagi zaś na czołowy cel tego zakładu, czyli zachowanie ciągłości produkcji, nad wyraz istotnym czynnikiem jest również stawianie się punktualnie do pracy oraz minimalizowanie absencji. Biorąc to pod uwagę uznać należy, że powód od roku 2014 przestał spełniać oczekiwania pracodawcy w powyższym zakresie.

Podkreślenia przy tym wymaga, że pracodawca nie rozwiązał z powodem umowy o pracę „z dnia na dzień”. Powód był kilkakrotnie upominany i informowany o możliwości wyciągnięcia konsekwencji dyscyplinarnych z powodu złych wyników jego pracy i nagannego zachowania. Za każdym razem wyjaśniał, co jest przyczyną negatywnej oceny i w jaki sposób powód może naprawić swoje błędy. Tożsamo pozwany komunikował o skutkach niezrealizowania stawianych warunków, nie wyłączając konsekwencji dyscyplinarnych. Pozwany niejednokrotnie dał powodowi szansę poprawy swojego zachowania oraz polepszenia wyników pracy, z czego powód jednak nie skorzystał. Manifestował lekceważącą postawę tak do ostrzeżeń, jak i stawianych mu nowych obowiązków w celu poprawy dotychczasowych rezultatów pracy. W ocenie Sądu pozwany wykorzystał wszystkie możliwe drogi zakomunikowania powodowi o potrzebie zmiany jego postawy, a także stawianych przez niego wymagań, które z punktu widzenia pracodawcy były pożądane i uzasadnione. Tym wymaganiom powód jednak nie sprostał.

Jednocześnie zdaniem Sądu zarzut powoda dotyczący dyskryminacji i nierównego traktowania jego osoby z innymi pracownikami zespołu pozbawiony jest podstaw. Powód nie był jedyną osobą, która otrzymywała uwrażliwienia i której odbierano premie regulaminowe. Jednak powód jako jedyna osoba w zespole nie wykonywała tak wielu wymagań stawianych przez pracodawcę. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że inni pracownicy również popełniali błędy i wyciągano wobec nich negatywne konsekwencje. Podkreślenia jednak wymaga, że – w przeciwieństwie do powoda – pracownicy ci mieli zasadniczo wysokie kompetencje i w związku z tym otrzymywali pozytywne oceny wynikające ze świadczonej przez nich pracy. Zarazem, w przeciwieństwie do J. S. gromadzili dokumentację realizacji celów, dostosowywali się do potrzeb pracodawcy (praca w godzinach nadliczbowych), jak również nie wykazywali się tak wysoką absencją. Każdy przypadek oceny pracownika analizowany był odrębnie i nie zdarzyło się, aby inny pracownik zgromadził tak wiele negatywnych okoliczności łącznie dotyczących jego osoby.

Tytułem zakończenia warto podać, że powód – mając świadomość negatywnej oceny swojej dotychczasowej pracy, winien wykazać szczególne zaangażowanie i przykładność w realizację powierzonych mu zadań. Miał możliwość poprawy w po wdrożeniu planu poprawy, ale tego nie uczynił w stopniu zadowalającym. Wieloletni staż pracy u pozwanego nie zwalniał go od tego obowiązku, nie zezwalał również na lekceważenie ciężących na nim obowiązków. W szczególności powód obowiązany był dokumentować cele, miał prawo kontaktować się w tym celu z przełożonym i prosić o pomoc w ich realizacji, był również obowiązany stawiać się na czas do pracy, wykazywać więcej inicjatywy w odnajdywaniu rozwiązań. Takich inicjatyw ze strony powoda nie było. Powód nie przejawiał chęci poprawy swojej postawy ani stosunku do ciężących na nim obowiązków.

Mając zatem na względzie rozważania przedstawione wyżej, na podstawie art. 45 k.p., Sąd powództwo oddalił jak w pkt I sentencji wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o art. 98k.p.c w związku z § 2 i § 3 ust 1 w zw. z §12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (...) i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 3127,62 zł (tj. kwotę wskazanych w spisie kosztów dojazdu 2767,62zł oraz kwotę 360zł tytułem pomocy prawnej udzielonej przez r.pr. M. B. S.) tytułem zwrotu kosztów procesu, oddalając wnioski w pozostałym zakresie jak w pkt II wyroku.

Sąd miał na względzie datę wpływu sprawy: 01.12.2015r. i tezy uchwały 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24.02.2011r. I PZP 6/10.

SSR Barbara Kokoryn