

**Sygn. akt VI P 247/16**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 listopada 2017 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Franciszek Konarski, Elżbieta Jeznach

Protokolant : st. sekr. sądowy Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 3 listopada 2017 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa R. Ż.

przeciwko Urzędowi Gminy w P.

o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę

**I.** oddala powództwo,

**II.** zasądza od powoda R. Ż. na rzecz pozwanego Urzędu Gminy w P. kwotę 360 złotych (trzysta sześćdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

**Sygn. akt VI P 247/16**

## UZASADNIENIE

Powód R. Ż. pozwem z dnia 25 kwietnia 2016 roku wystąpił przeciwko pozwanemu Urzędowi Gminy w P. o zasądzenie na jego rzecz kwoty 2.220 złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż w dniu 4 stycznia 2016 roku pomiędzy nim, a Urzędem Gminy w P. została zawarta umowa o pracę na czas określony od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku. Zgodnie z powyższą umową powód został zatrudniony na cały etat na stanowisku inspektora ds. budownictwa i inwestycji z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 4.440 złotych. W dniu 5 stycznia 2016 roku strony zawarły porozumienie zmieniające dotyczące rodzaju umówionej pracy. W myśl powyższego powód otrzymał stanowisko inspektora ds. infrastruktury drogowej. W dniu 11 lutego 2016 roku zostało zawarte kolejne porozumienie, w ten sposób że od dnia 1 lutego 2016 roku strony miała łączyć umowa o pracę na czas nieokreślony. Pozwany wypowiedział niniejszą umowę pismem datowanym na dzień 23 marca 2016 roku, z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy na dzień 9 kwietnia 2016 roku. Przedmiotowe pismo zostało doręczone powodowi w dniu 18 kwietnia 2016 roku. W ocenie powoda wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione, albowiem zostało dokonane bez zasadnej i konkretnej przyczyny. Pozwany ograniczył się bowiem do podania ogólnikowych zwrotów, a tym samym nie sprecyzował konkretnych czynności, które nie zostały rzekomo przez powoda wykonane, jak również terminów, które winny zostać dotrzymane, nie podał również przykładowych czynności, które podobno wykonane zostały przez powoda opieszale, niestarannie, niezgodnie ze wskazówkami. Pracodawca nie podał również konkretnych spraw, które nie zostały przez niego załatwione w terminie, nie określił dokładnych dat czynności. Nie sprecyzował również jakie dokładnie pisma zostały przez niego odłożone ad acta, jak również na czym polegało niewłaściwe dokumentowanie przez niego spraw. Powód podkreślił, iż w zakresie pracy w systemie elektronicznym (...) nie został w tym zakresie odpowiednio przeszkolony. Ponadto w konkursie

na stanowisko urzędnicze ds. budownictwa i inwestycji znajomość tego oprogramowania nie była wymogiem zatrudnienia. Powód podał, iż wielokrotnie zgłaszał Wójtowi Gminy, jego zastępcy, jak również sekretarzowi, iż ma problemy z obsługą tegoż programu. Powód podał także, iż wielokrotnie otrzymywał niezrozumiałe polecenia, sprzeczne, jak również wykluczające się. Niejednokrotnie powyższe były również wydawane po godzinach pracy.

Cała ta sytuacja wpłynęła również negatywnie na jego zdrowie. Powód podał, iż wbrew twierdzeniom pozwanego powierzone mu obowiązki wykonywał nienagannie, sumiennie, starannie i terminowo. Zawsze przestrzegał dyscypliny pracy i stosował się do poleceń przełożonego. Pracodawca zaś nigdy nie zgłaszał zastrzeżeń, ani też uwag co do sposobu i jakości świadczonej przez niego pracy. Stąd podane przez pozwanego w treści wypowiedzenia przyczyny uznać należy za fikcyjne i pozorne. Powód podkreślił, iż złożone mu oświadczenie nie zawierało również prawidłowego pouczenia o prawie odwołania się do Sądu Pracy. W tym bowiem zakresie pracodawca wskazał jedynie na możliwość złożenia takowego odwołania, nie określił natomiast terminu w jakim powyższe winno zostać złożone. (k. 2-8)

Pozwany Urząd Gminy w P. w odpowiedzi na pozew z dnia 14 czerwca 2016 roku wniósł o oddalenie powództwa w całości, jak również o zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż wbrew twierdzeniom powoda wypowiedzenie umowy o pracę zostało mu doręczone w dniu 23 marca 2016 roku, co też powód potwierdził składając swój podpis pod jego treścią, wskazując w tym zakresie na datę oraz miejsce wręczenia wypowiedzenia. Wręczenie powyższego nastąpiło przez Wójta H. B. w obecności zastępcy Wójta A. G. oraz sekretarza gminy J. P.. Powód potwierdził na piśmie fakt wręczenia mu oświadczenia na egzemplarzu pracodawcy, lecz nie odebrał przeznaczonego dla niego pisma. W trakcie spotkania przedstawiciele pozwanego szczegółowo omówili dotychczasowy przebieg pracy powoda, wskazali na swoje zastrzeżenia co do wykonywanych przez niego obowiązków służbowych, w tym przedstawili stwierdzone w jego pracy uchybienia i nieprawidłowości. Po przedstawieniu powyższych przyczyn powód zwrócił się z prośbą, aby rozwiązanie umowy o pracę odbyło się na zasadzie porozumienia stron. Reprezentanci gminy poinformowali wówczas powoda, że jeśli przygotuje on w tym samym dniu wnioski o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron to możliwa będzie zmiana formy ustania stosunku pracy. Powód pozostawił wręczone mu wypowiedzenie umowy o pracę i opuścił spotkanie. Następnie powód nie pojawił się już w pracy i w kolejnych dniach udał się na zwolnienie lekarskie. W dniu 4 kwietnia 2016 roku powód wystąpił do pracodawcy o wydanie mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę zarzucając, że rzekomo odmówiono mu jego przekazania. W odpowiedzi pozwany zaprzeczył jego zarzutom i wskazał na fakt zaniechania przez powoda odbioru tegoż pisma. W ocenie pozwanego brak pouczenia powoda o terminie do złożenia odwołania do sądu pracy nie naruszył praw pracownika.

Po ponownym przesłaniu bowiem powodowi oświadczenia, które już uprzednio tj. w dniu 23 marca 2016 roku zostało mu skutecznie doręczone, powód z zachowaniem 7-dniowego terminu wniósł odwołanie od wypowiedzenia. Oznacza to, iż powód miał pełną świadomość w zakresie przysługujących mu praw i winien był złożyć odwołanie od daty skutecznego doręczenia mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę w dniu 23 marca 2016 roku, a zatem do dnia 30 marca 2016 roku. Niezależnie od powyższego przyczyny podane powodowi w treści wypowiedzenia umowy o pracę były rzeczywiste i zostały należycie skonkretyzowane. Ponadto powyższe były znane pracownikowi, a dodatkowo zostały uszczegółowione na spotkaniu w dniu 23 marca 2016 roku. Pozwany podkreślił, iż powodem rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę były stwierdzone nieprawidłowości w świadczeniu przez niego pracy. Przejawiały się one w szczególności na niewykonywaniu poleceń służbowych przełożonych albo w wykonywaniu ich w sposób opieszwały, niestaranny, niezgodny ze wskazówkami. Zaniechania powoda skutkowały tym, iż czynności należące do zakresu jego obowiązków wykonywać musieli zamiast powoda, albo w celu przyspieszenia pracy lub jej poprawy, jego bezpośredni przełożony – O. L. oraz zastępca Wójta A. G.. Pozwany podkreślił, iż załączone do odpowiedzi na pozew metryki z systemu elektronicznego (...), za pomocą którego następuje obieg dokumentów w gminie mają jedynie charakter przykładowy i uzupełniający w stosunku do zeznań zawnioskowanych świadków. Nieprawidłowości te były bowiem na bieżąco stwierdzane i sygnalizowane przez przełożonych powoda, którzy zwracali mu uwagę na niewłaściwe wykonywanie obowiązków lub też wskazywali na konieczność podjęcia konkretnych czynności naprawczych. Pozwany podkreślił, iż powód nie przestrzegał terminów załatwiania spraw wynikających

z obowiązujących przepisów prawa. Zarzut ten jest szczególnie istotny, gdyż powód zatrudniony był na stanowisku urzędniczym w jednostce samorządu terytorialnego. W związku z powyższym na powodzie spoczywał szczególnie obowiązek dbania, aby prowadzone przez niego sprawy pozostawały w zgodzie z przepisami prawa administracyjnego, w tym w szczególności z procedurą administracyjną. Pomimo tego pracodawca stwierdził, iż powód nie podejmował czynności w sprawach doprowadzając do sytuacji, w której aby zachować ustawowy termin załatwienia sprawy konieczne było wykonanie należących do niego czynności przez bezpośredniego przełożonego O. L. lub zastępcę Wójta A. G.. Powód również w sposób nieprawidłowy dokumentował prowadzone przez siebie sprawy w elektronicznym systemie dokumentów (...) i w systemie papierowym. Powód potwierdzał jedynie odbiór dokumentów i nie nadawał im właściwego oznaczenia i dalszego biegu. Wymaga podkreślenia, iż powód został przeszkolony w zakresie obsługi systemu (...), a nadto na bieżąco i często korzystał z pomocy informatyka.

Pozwany stwierdził również, iż powód nie przestrzegał terminów załatwienia spraw, częstokroć wynikało to z odkładania przez powoda spraw ad acta, a którym należało nadać bieg. W świetle powyższego uznać należało, iż pozwany był uprawniony do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, zwłaszcza iż powyższe stanowi normalny tryb rozwiązania umowy o pracę, mieszczący się w ramach uprawnienia pracodawcy do doboru pracowników, którzy świadczonej na jego rzecz pracę. Pozwany dokonując wypowiedzenia wskazał również na rzeczywiste i konkretne przyczyny wypowiedzenia, które były również znane pracownikowi. (k. 20-26)

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

W dniu 4 stycznia 2016 roku powód R. Ź. oraz pozwany Urząd Gminy w P. zawarli umowę o pracę na czas określony od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku.

W oparciu o powyższą powód został zatrudniony na stanowisku inspektora ds. budownictwa i inwestycji, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 3.700 złotych.

W zakresie zajmowanego stanowiska powód zobowiązany był posiadać znajomość ustaw o samorządzie gminnym i pracownikach samorządowych, zagadnień dot. finansów publicznych i zamówień publicznych, kodeksu postępowania administracyjnego, ustawy o planowaniu przestrzennym, ustawy prawo budowlane oraz ustawy o drogach.

W zakresie zaś dodatkowych umiejętności koniecznych na zajmowanym przez powoda stanowisku wymagana była również umiejętność kosztorysowania, śledzenia zmian w przepisach oraz właściwego stosowania prawa oraz redagowania pism.

W dniu 4 stycznia 2016 roku powód został zapoznany z zasadami obsługi Elektronicznego Obiegu Dokumentów ( (...)) obowiązującego u pozwanego. Powyższe szkolenie zostało przeprowadzone przez informatyka – R. B..

W dniu 5 stycznia 2016 roku powód skierował do pracodawcy wniosek o przeniesienie go na stanowisko ds. infrastruktury drogowej z dniem 5 stycznia 2016 roku.

Wobec powyższego w dniu 5 stycznia 2016 roku strony zawarły aneks do umowy, w oparciu o który powód został zatrudniony na stanowisku inspektora ds. infrastruktury drogowej.

W dniu 11 lutego 2016 roku strony zawarły kolejne porozumienie w sprawie zmiany warunków pracy, w ten sposób, iż począwszy od dnia 1 lutego 2016 roku powoda oraz pozwanego miała łączyć umowa o pracę na czas nieokreślony.

Bezpośrednią przełożoną powoda była O. L..

W/w wprowadziła powoda w zakres powierzonych mu zadań.

**(Dowód :** umowa o pracę z dnia 4 stycznia 2016 roku- k. 10, oświadczenie – k. 30, k. 13 akt osobowych pracownika część B, wniosek – k. 21 akt osobowych pracownika część B, aneksy – k. 11, k. 22-23 akt osobowych pracownika część

B, ogłoszenie dot. naboru-k. 12, zeznania świadka O. L.- k. 80-82 (nagranie 00:02:05-01:03:58), zeznania powoda R. Ż.- k. 50-51 (nagranie 00:05:16-00:31:48) w zw. z k. 82-83 (nagranie 01:05:49-01:40:03)

Powód nieprawidłowo realizował powierzone mu obowiązki pracownicze.

Powyższe przejawiało się w niewykonywaniu poleceń służbowych przełożonych albo w wykonywaniu ich w sposób opieszale, niestaranny, niezgodny ze wskazówkami. Zaniechania powoda skutkowały tym, iż czynności należące do zakresu jego obowiązków wykonywać musieli za niego, albo w celu przyspieszenia pracy lub jej poprawy, jego bezpośredni przełożony- O. L. oraz zastępca Wójta A. G., jak również pozostali współpracownicy - pan J. oraz pani D.. Opóźnienia w wykonywaniu obowiązków przez powoda skutkowały również interwencjami ze strony mieszkańców związanymi z brakiem reakcji na ich zgłoszenia. Powód nie przestrzegał również terminów załatwiania spraw wynikających z obowiązujących przepisów prawa, co częstokroć wynikało z odkładania przez powoda spraw ad acta, a którym należało nadać bieg, jak również w sposób nieprawidłowy dokumentował prowadzone przez siebie sprawy w elektronicznym systemie dokumentów (...) i systemie papierowym.

Zastrzeżenia pracodawcy dotyczyły również nieprawidłowego redagowania pism zewnętrznych, które wymagały każdorazowo poprawek i korekt. Zdarzało się również, iż powód w sposób niewłaściwy dekretował pisma przychodzące, zakładając zbędną ilość spraw, zamiast założenia jednej. Powód z opóźnieniem potwierdzał również w systemie zapoznanie się z dokumentami, bądź też nie zakładał koniecznych teczek dot. prowadzonych spraw. Zdarzały się sytuacje wpisywania do systemu faktu wysłania pisma przez powoda, natomiast takowego w wersji papierowej nie było. Powód błędnie przypisywał dokumenty do spraw, jak również popełniał błędy przy opisywaniu faktur. Powód przygotował jeden kosztorys pod przetarg, który okazał się również wadliwy i wymagający poprawek.

Nieprawidłowości w pracy powoda były na bieżąco stwierdzane i sygnalizowane przez przełożonych, którzy zwracali mu uwagę na niewłaściwe wykonywanie obowiązków lub też wskazywali na konieczność podjęcia konkretnych czynności naprawczych.

W wykonywaniu obowiązków przez powoda nie następowała jednak jakakolwiek poprawa.

Powód miał problem z podstawową obsługą programu (...). W tym zakresie korzystał z ciągłej pomocy informatyka, jak również przełożonej- O. L..

Powód nie wykonał polecenia Wójta H. B. dot. dokonania obmiarów chodnika oraz przygotowania map i udał się do domu, nie informując nikogo o powyższym.

**(Dowód:** metryki spraw- k. 31-43, zeznania świadka A. G.- k. 68v-70 (nagranie 00:08:52-01:08:20), zeznania świadka J. P.- k. 70 v-71v (nagranie 01:12:07-01:51:42), zeznania świadka R. B. -k. 71v-72 (nagranie 01:51:52-02:08:22), zeznania świadka O. L.- k. 80-82 (nagranie 00:02:05-01:03:58), zeznania powoda R. Ż.- k. 50-51 (nagranie 00:05:16-00:31:48) w zw. z k. 82-83 (nagranie 01:05:49-01:40:03), zeznania za pozwanego H. B.- k. 83—85 (nagranie 01:40:03-02:36:37)

W dniu 23 marca 2016 roku pozwany doręczył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy o pracę na dzień 9 kwietnia 2016 roku. Fakt otrzymania powyższego oświadczenia powód potwierdził składając swój podpis pod jego treścią, wskazując w tym zakresie na datę oraz miejsce wręczenia powyższego.

Wręczenie oświadczenia nastąpiło przez Wójta H. B. w obecności zastępcy Wójta A. G. oraz sekretarza gminy J. P..

Jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca wskazał, iż powyższe stanowią nieprawidłowości w procesie pracy powoda polegające w szczególności na :

- niewykonywaniu poleceń przełożonego lub wykonywaniu ich opieszale, niestarannie i niezgodnie ze wskazówkami,

- nieprzestrzeganie terminów załatwiania spraw zgodnie z obowiązującymi przepisami,
- niewłaściwym dokumentowaniu prowadzonych spraw w systemie elektronicznym i papierowym,
- odkładaniu ad acta pism, którym należało nadać bieg.

Pracodawca wskazał również w treści oświadczenia, iż powodowi przysługuje prawo do wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego Gdańsk- Południe w Gdańsku- Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Pozwany nie określił jednak terminu w jakim powyższe odwołanie winno zostać złożone.

W trakcie spotkania, na którym zostało doręczone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę przedstawiciel pozwanego- wójt H. B. oraz obecne na nim osoby szczegółowo omówiły dotychczasowy przebieg pracy powoda, wskazały na swoje zastrzeżenia co do wykonywanych przez niego obowiązków służbowych, w tym przedstawiono powodowi stwierdzone w jego pracy konkretne uchybienia i nieprawidłowości, posiłkując się stosownymi dokumentami, które takowe potwierdzały.

Powód nie zakwestionował w żaden sposób przedstawionych mu zastrzeżeń, wskazał jedynie, „iż teraz weźmie się do pracy”.

Po przedstawieniu powyższych przyczyn powód zwrócił się z prośbą, aby rozwiązanie umowy o pracę odbyło się na zasadzie porozumienia stron. Wówczas powód został poinformowany, iż jeśli przygotuje on w tym samym dniu wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron to możliwa będzie zmiana formy ustania stosunku pracy. Powód pozostawił następnie wręczone mu wypowiedzenie umowy o pracę i opuścił spotkanie.

Następnie powód nie pojawił się już w pracy i w kolejnych dniach udał się na zwolnienie lekarskie.

W dniu 7 kwietnia 2016 roku powód wystąpił do pracodawcy o wydanie mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę zarzucając, że rzekomo odmówiono mu jego przekazania.

W odpowiedzi na powyższe pozwany w piśmie z dnia 8 kwietnia 2016 roku zaprzeczył jego zarzutom i wskazał na fakt zaniechania przez powoda odbioru tegoż pisma.

W tym zakresie wskazano, iż powód pokwitował odbiór oświadczenia własnoręcznym podpisem, jak również poprosił o możliwość rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Pozwany podkreślił, iż być może z tego powodu powód nie odebrał wypowiedzenia umowy, jednak stwierdzenie o odmowie wydania mu pisma jest nieprawdziwe.

W dniu 18 kwietnia 2016 roku powyższe wypowiedzenie umowy zostało również doręczone powodowi za pośrednictwem poczty.

**(Dowód :** wypowiedzenie umowy o pracę- k. 9, k. 1 akt osobowych pracownika część C, pismo powoda z dnia 7 kwietnia 2016 roku- k. 2 akt osobowych pracownika część c, pismo pozwanego z dnia 8 kwietnia 2016 roku- k. 3 akt osobowych pracownika część C, zpo- k. 3 v akt osobowych pracownika część C, zeznania świadka A. G.- k. 68v-70 (nagranie 00:08:52-01:08:20), zeznania świadka J. P.- k. 70 v-71v (nagranie 01:12:07-01:51:42), zeznania powoda R. Ż.- k. 50-51 (nagranie 00:05:16-00:31:48) w zw. z k. 82-83 (nagranie 01:05:49-01:40:03), zeznania za pozwanego H. B.- k. 83—85 (nagranie 01:40:03-02:36:37)

### **Sąd zważył co następuje :**

Powództwo R. Ż. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie przedstawionych w sprawie dokumentów, których autentyczność i prawdziwość nie została podważona w toku prowadzonego postępowania. Strona powodowa wskazywała w

toku prowadzonego postępowania jedynie na odmienną interpretację powyższych. W zakresie ustaleń objętych przedmiotem postępowania Sąd oparł się również na dokumentach zgromadzonych w aktach osobowych pracownika.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również zeznania świadków w osobach A. G., J. P., R. B., O. L., jak również powoda R. Ż. oraz słuchanej za pozwanego H. B..

W ocenie Sądu zeznania wskazanych świadków zasługiwały na uwzględnienie w całości. Powyższe uznać należało za spójne, logiczne i wzajemnie ze sobą korespondujące, jak również tworzące całość z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, w szczególności w postaci złożonych dokumentów, jak również zeznań strony pozwanej.

Oceniając zeznania przesłuchanych w sprawie świadków Sąd miał na uwadze, iż wprawdzie wskazani wyżej świadkowie są nadal pracownikami pozwanego jednakże mając na uwadze całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, brak było podstaw do podważenia ich wiarygodności. W ocenie Sądu świadkowie w sposób rzetelny, całkowicie spójny, logiczny, jak również zgodnie z posiadaną przez nich wiedzą wskazali na okoliczności objęte sporem.

Na wiarę i uwzględnienie zasługiwały również w pełni zeznania strony pozwanej- H. B.. Powyższe bowiem bezsprzecznie korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym sprawy.

Odnośnie zeznań powoda R. Ż. Sąd dał im wiarę jedynie w zakresie w jakim powyższe stanowiły podstawę ustaleń faktycznych w sprawie i znajdowały oparcie w dowodach wskazanych wyżej.

Sąd odmówił wiary twierdzeniom powoda, iż sumiennie i prawidłowo wykonywał powierzone mu obowiązki, albowiem okoliczności tej nie potwierdził żaden z dowodów zgromadzonych w sprawie. Zeznania powoda w tej materii były całkowicie nieprzekonywujące i gołosłowne.

Przechodząc do rozważań prawnych wskazać należy, iż powód wnosząc w dniu 25 kwietnia 2016 roku do tut. Sądu pozew o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę bezsprzecznie uchybił terminowi do dokonania tej czynności określonego w art. 264 § 1 kp.

Zgodnie bowiem z treścią art. 264 § 1 kp (w brzmieniu obowiązującym w okresie objętym sporem) odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę.

Przyjmuje się, iż rozwiązanie umowy o pracę jest dokonane skutecznie w momencie, w którym doszło do pracownika w sposób pozwalający mu zapoznać się z treścią oświadczenia pracodawcy (art. 61 kpc w zw. z art. 300 kp)

W realiach zaś przedmiotowej sprawy powyższe oświadczenie zostało skutecznie doręczone powodowi w dniu 23 marca 2016 roku.

Powyższą okoliczność potwierdza jednoznacznie materiał dowodowy sprawy w postaci zeznań świadków w osobach A. G. oraz J. P., jak również strony pozwanej.

Pozew w sprawie powód złożył zaś dopiero 25 kwietnia 2016 roku.

Powód bezsprzecznie zatem nie odwołał się w terminie wskazanym w treści art. 264 § 1 kp.

Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem wystąpienie przez pracownika z powództwem po terminie należy traktować, jako zawierające w sobie wniosek o przywrócenie terminu (uchwała Sadu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 roku, III PZP 8/86, OSNCP 1986, z. 12 poz. 194).

Podnieść należy, iż terminy z art. 264 kp są zachowane, gdy pracownik najpóźniej ostatniego dnia złoży pozew we właściwym sądzie lub nada w polskim urzędzie pocztowym operatora publicznego przesyłkę do tegoż sądu.

Wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 265 §1 kp, jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy- w terminie czynności, o których mowa między innymi w treści art. 264 kp, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu siedmiu dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. (art. 265 § 2 kp)

O istnieniu winy lub jej braku w uchybieniu terminowi należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że brak winy pracownika w przekroczeniu terminu z art. 264 § 1 kp, należy analizować w płaszczyźnie subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia i posiadanej wiedzy oraz doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej należycie o swoje interesy. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1994 roku, I PRN 21/94, OSNAPiUS z 1994 roku, Nr 5, poz. 85, z dnia 6 sierpnia 1998 roku, I PKN 258/98, OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 17, poz. 547 oraz z dnia 17 listopada 1998 roku, I PKN 440/98, OSNAPiUS z 2000 roku, Nr 1, poz. 11)

Należy mieć również na uwadze, iż w myśl art. 265 § 2 kp pracownik powinien przede wszystkim zadbać o zachowanie stosunkowo krótkiego terminu zawitego, przy wnoszeniu stosownego powództwa do sądu pracy, a jeżeli go nie dochowa, to powinien bezzwłocznie, najdalej w ciągu 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminu złożyć wniosek do sądu pracy o przywrócenie terminu.

Sąd Najwyższy między innymi w uzasadnieniu wyroku z dnia 29 marca 2001 roku (I PKN 330/00, OSNP 2003, Nr 1, poz. 11). podkreślił, iż w świetle utrwalonego orzecznictwa terminy określone w art. 264 kp mają charakter materialnoprawny, co ma daleko idące konsekwencje w zakresie instytucji przywracania terminów. Mianowicie ten właśnie charakter nie pozwala na zastosowanie do nich norm procesowych odnoszących się do przywrócenia terminu. Takie jest też utrwalone od 1986 roku orzecznictwo Sądu Najwyższego (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 r., II PZP 8/86, OSNCP 1986 Nr 12, poz. 194; wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2003 r., I PK 117/03, M.Prawn. 2004/3/107; a ostatnio wyrok Sądu Najwyższego z 18 maja 2010 r., I PK 15/10, LEX 602201, wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 2011 r., II PK 186/10 - niepubl.). Innymi słowy sąd zobowiązany jest do oddalenia powództwa, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art.264 kp, których nie przywrócono na zasadzie art. 265 § 1 kp oraz po upływie terminu określonego w art. 265 § 2 k.p.

O istnieniu winy lub jej braku należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy.

Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, OSNP 2003, Nr 20, poz. 487).

Za przyczyny te judykatura najczęściej uznaje stan zdrowia pracownika, uniemożliwiający mu fizycznie dochowanie terminu lub utrudniający właściwą ocenę sytuacji i podjęcie prawidłowych działań (wyroki Sądu Najwyższego z 25 sierpnia 1998 r., I PKN 270/98, OSNP 1999, Nr 18, poz. 576; z 7 sierpnia 2002 r., I PKN 480/01, OSNP 2004, Nr 8, poz. 138 i z 11 maja 2006 r., II PK 277/05, OSNP 2007, nr 9-10, poz. 130), niedopełnienie przez pracodawcę wynikającego z art. 30 § 5 kp obowiązku pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się od rozwiązania stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego z 5 września 1997 r., I PKN 285/97, OSNP 1998, Nr 11, poz. 323; z 12 stycznia 1998 r., I PKN 468/97, OSNP 1998 Nr 23, poz. 678; z 23 listopada 2000 r., I OKN 117/00, OSNP 2002, Nr 13, poz. 304; z 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, OSNP 2004 Nr 3, poz. 46; z 18 grudnia 2003 r., I PK 100/03, LEX nr 320015 i z 17 listopada 2004 r., II PK 62/04, OSNP 2005, Nr 8, poz. 111).

Sąd Najwyższy podkreślił również, iż okoliczności świadczące ewentualnie o braku winy w niedochowaniu terminu muszą być konfrontowane z całokształtem stanu faktycznego sprawy, a także z indywidualnymi cechami pracownika,

by ocenić ich wpływ na procesy decyzyjne strony i w konsekwencji by móc przyjąć istnienie lub nieistnienie winy w uchybieniu terminu do wystąpienia z roszczeniami na drogę sądową.

Przesłankę z art. 265 §1 kp trzeba zatem analizować przy uwzględnieniu z jednej strony subiektywnej zdolności wnioskodawcy do oceny rzeczywistego stanu rzeczy, mierzonej zwłaszcza poziomem wykształcenia, skalą posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia, z drugiej zaś obiektywizowanego stopnia staranności, jakiej można oczekiwać od osoby należycie dbającej o swoje interesy (wyroki Sądu Najwyższego z 13 maja 1994 r., I PRN 21/94, OSNP 1994, Nr 5, poz. 85; z 11 maja 2006 r., II PK 277/05, OSNP 2007, Nr 9-10, poz. 130).

W zakresie rozważań prowadzonych w przedmiotowej sprawie Sąd uznał, iż bezspornie zachodziły okoliczności do przywrócenia powodowi terminu do złożenia odwołania.

Poza sporem w sprawie pozostawała okoliczność, iż pracodawca w treści wypowiedzenia umowy o pracę nie pouczył pracownika o terminie do złożenia odwołania od powyższego.

W tym zakresie Sąd przyjął, iż błędne pouczenie pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy uzasadnia prawo do przywrócenia terminu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2016 roku, II PK 333/14).

Powód dopełnił również terminu określonego w art. 265 kpc, albowiem wypowiedzenie za pośrednictwem poczty otrzymał dopiero w dniu 18 kwietnia 2016 roku, po czym skorzystał z porady prawnej i złożył pozew w sprawie. (k.51)

W konsekwencji w przedmiotowej sprawie ocenie Sądu poddane zostało oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, zarówno pod względem jego konkretyzacji, jak również zasadności.

W treści powyższego oświadczenia pracodawca wskazał, iż przyczynę powyższego stanowią nieprawidłowości w procesie pracy powoda polegające w szczególności na :

- niewykonywaniu poleceń przełożonego lub wykonywaniu ich opieszale, niestarannie i niezgodnie ze wskazówkami,
- nieprzestrzeganie terminów załatwiania spraw zgodnie z obowiązującymi przepisami,
- niewłaściwym dokumentowaniu prowadzonych spraw w systemie elektronicznym i papierowym,
- odkładaniu ad acta pism, którym należało nadać bieg.

Rozważania należy rozpocząć od generalnego stwierdzenia, że stosunek pracy, jak niemal wszystkie stosunki prawne, jest z natury swej rozwiązywalny. Przepisy prawa pracy poręczają wprawdzie wzmoczoną ochronę pracownika w szczególności zatrudnionego na czas nieokreślony, nakładając na pracodawcę obowiązek uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Niemniej jednak wypowiedzenie jest zwykłym i - przy spełnieniu rygorów ustawowych - w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem rozwiązania umowy o pracę.

Dlatego "zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony (...) powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96)

Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia wymienia art. 30 § 3, 4, 5 kp Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia i zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98).

Wymóg "konkretności" wypowiedzenia był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego.



I tak stwierdza się, iż 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99).

Podkreśla się, że konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98).

Wymóg konkretności jest zatem traktowany przez Sąd Najwyższy nieco liberalniej niż wymóg podania przyczyny w ogóle, w odniesieniu do którego stwierdza się, iż warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyny (art. 30 § 4 k.p.) nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta - mimo że nie została wskazana - była znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 670/98).

Pewne wątpliwości może nasuwać kryterium "rzeczywistości" podanej przyczyny wypowiedzenia. Otóż chodzi o to, by prawdziwa (istniejąca) okoliczność podana w wypowiedzeniu, była jednocześnie przyczyną rzeczywistą, czyli tą okolicznością, która w danej sytuacji skłoniła pracodawcę do zwolnienia pracownika.

Rzecz w tym, by pracodawca nie "ukrywał" rzeczywistej przyczyny zwolnienia pracownika, przytaczając jakąś inną, faktycznie występującą okoliczność, pozbawioną jednak znaczenia dla jego konkretnej decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Wymóg "prawdziwości" przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości; chodzi o to, by okoliczność podana w wypowiedzeniu faktycznie miała miejsce.

W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji.

Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 kp polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy powinna być skonkretyzowana. Nie oznacza to jedynie obowiązku pracodawcy wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy.

Konkretność przyczyny nie polega na jej opisanie w sposób szczegółowy. Chodzi o precyzyjne wskazanie co jest przyczyną rozwiązania stosunku pracy, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą dla oceny, czy rozwiązanie umowy (w okolicznościach danej sprawy) było uzasadnione. Natomiast stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów będzie już zależał od tego, jaka przyczyna została pracownikowi podana i jakie są uwarunkowania konkretnego przypadku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08).

Art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06).

W wyroku z dnia 15 lutego 2000 roku (I PKN 514/99, OSNAPiUS 2001, nr 13, poz. 440) Sąd Najwyższy ponownie stwierdził, że pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie (art. 30 § 4 k.p.), niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243)

Innymi słowy, z art. 30 § 4 kp wynika obowiązek pracodawcy wskazania pracownikowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie.

Naruszeniem przez pracodawcę tego obowiązku jest brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2005 r., II PK 236/04).

Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy.

Tym samym pozbawiony on jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę.

Podobnie zdaniem Sądu Najwyższego ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę - art. 30 § 4 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 października 1998 r., I PKN 434/98, oraz z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99) (Ludwik Florek, Komentarz do art. 30 Kodeksu pracy).

Zatem okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2013 r., II PK 24/13).

Tym samym postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności.

Niewątpliwie bowiem 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 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 roku, I PKN 304/99).

Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji - a także rzeczywistości - dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r., I PK 175/09).

Badanie rzeczywistości przyczyn wypowiedzenia powinno się odbyć w odniesieniu do okoliczności, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08).

Przyczyna wypowiedzenia bezterminowej umowy o pracę, wskazana w piśmie zawierającym oświadczenie woli pracodawcy (art. 30 § 4 k.p.) musi mieć m.in. rzeczywisty charakter, a więc nie może być nieprawdziwa (pozorna).

Wprawdzie owa "rzeczywistość" przyczyny wypowiedzenia jest doniosła przede wszystkim z punktu widzenia jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., badanej dopiero podczas rozpatrywania odwołania od wypowiedzenia wniesionego w terminie określonym w art. 264 § 1 kp, ale wspomniana prawdziwość przyczyny może też mieć i najczęściej ma - decydujące znaczenie dla subiektywnego przekonania pracownika co do celowości wniesienia takiego odwołania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2003 r., I PK 18/03).

Zgodnie z ugruntowanym w tej mierze orzecnictwem sądowym dla przyjęcia zasadności i skuteczności wypowiedzenia umowy o pracę wystarczające jest jeżeli chociażby jedna z przyczyn podanych przez pracodawcę okaże

się usprawiedliwiona. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 roku, I PK 61/05, OSNP 2006, Nr 17-18, poz. 265).

Przyjmuje się również, iż w sytuacji gdy pracodawca wskazuje kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, to należy je oceniać łącznie, gdyż możliwe jest, że żadna z nich samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, ale razem je uzasadniają (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 roku, I PK 187/06, OSNCP 2008/3-4/35)

Zgodnie z prezentowanym w orzecznictwie poglądem, pracodawca ma prawo rozwiązać stosunek pracy, jeżeli pracownik nie spełnia jego oczekiwań co do jakości wykonywania pracy (...) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001r., sygn. I PKN 370/00, OSNP 03.3.65).

W stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych w kontekście wymogu zasadności wypowiedzenia należy stosować ostrzejsze kryteria ich zachowania.

Wskazać należy, iż zgodnie art. 100 § 1 kp pracownik obowiązany jest wykonywać pracę sumiennie i starannie.

W świetle powyższego zasadniczym obowiązkiem pracownika jest wykonywanie pracy w sposób należyty.

Obowiązek ten zawiera w sobie zarówno element subiektywny (sumienność), który odnosi się do stosunku pracownika do pracy i woli stosownego wykorzystania w niej swych kwalifikacji i uzdolnień, jak i obiektywny (staranność), którego wyrazem jest jakość (poziom wykonania), kompletność i terminowość wykonanej pracy. Naruszeniem omawianego obowiązku będzie zarówno niestaranne wykonywanie pracy, pomimo dochowania należytej sumienności, jak i wykonanie w sposób niesumienny pomimo zachowania wymaganej staranności. W stosunku pracy staranność wykonania świadczenia oznacza wykonanie pracy w sposób zgodny z całokształtem wymogów natury prawnej, technicznej, organizacyjnej, do których pracownik powinien się stosować przy świadczeniu pracy danego rodzaju. Decydująca natomiast o należyтым wykonywaniu pracy sumienność jest czynnikiem zindywidualizowanym.

Oznacza ona wymóg zaangażowania się w proces pracy w należyтым stopniu tj. zależnie od predyspozycji psychofizycznych, kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, inteligencji, wyznawanego systemu wartości. Nakaz zaś sumiennego wykonywania pracy rozumieć należy, jako zobowiązanie pracownika do angażowania się w pracę przy rozsądnym wykorzystaniu swoich sił i możliwości.

W przypadku naruszenia przez pracownika obiektywnych reguł staranności następuje niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania ze stosunku pracy. Przesłanką natomiast stosowania względem niego określonych sankcji jest jego wina, rozumiana jako brak należytej sumienności, a więc jego stosunek psychiczny do nałożonych na niego obowiązków. (Komentarz do Kodeksu Pracy pod.red. prof.dr.hab. Wojciecha Muszalskiego Wydawnictwo CH.BECK)

Wskazać należy, iż pracownik zawierając umowę o pracę zobowiązuje się dobrowolnie do świadczenia pracy określonego rodzaju pod kierownictwem pracodawcy. Pracodawca jest zatem uprawniony do wyznaczania wymaganych standardów pracowniczej staranności i sumienności oraz wydawania wiążących dla pracownika poleceń, które konkretyzują obowiązki pracownika w zakresie przydziału zadań, sposobu, miejsca i terminu wykonania przydzielonych zadań.

Ponadto podkreślić należy, iż pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 roku, I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, Nr 10, poz. 163).

Ponadto brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 roku, I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998, Nr 20, poz. 598)

Zgodnie z art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika

- orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47<sup>1</sup>kp).

W ocenie Sądu a quo zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w tym zeznania świadków, strony pozwanej, jak i dowody z dokumentów w pełni potwierdziły zasadność przyczyn podanych powodowi w treści wypowiedzenia umowy o pracę.

Na gruncie przedmiotowej sprawy znalazły w pełni potwierdzenie zarzuty stawiane powodowi w zakresie uchybień i niedopełniania przez niego obowiązków służbowych na zajmowanym stanowisku.

Z zeznań świadków w osobach A. G., J. P., O. L. oraz R. B. zgodnie wynika charakter, jak również zakres zarzutów kierowanych do powoda związanych z wykonywaną przez niego pracą.

Powyższe nieprawidłowości w pracy powoda polegały na wykonywaniu zadań opieszale, niestaramie, jak również niezgodny ze wskazówkami. Zaniechania powoda skutkowały tym, iż czynności należące do zakresu jego obowiązków wykonywać musieli zamiast powoda, albo w celu przyspieszenia pracy lub jej poprawy, jego bezpośredni przełożony- O. L. oraz zastępca Wójta A. G., jak również pozostali współpracownicy - pan J. oraz pani D.. Opóźnienia w wykonywaniu obowiązków przez powoda skutkowały również interwencjami ze strony mieszkańców związanymi z brakiem reakcji na ich zgłoszenia. Powód nie przestrzegał również terminów załatwiania spraw wynikających z obowiązujących przepisów prawa, co częstokroć wynikało z odkładania spraw ad acta, a którym należało nadać bieg, jak również w sposób nieprawidłowy dokumentował prowadzone przez siebie sprawy w elektronicznym systemie dokumentów (...) i w systemie papierowym.

Zastrzeżenia pracodawcy dotyczyły również nieprawidłowego redagowania pism zewnętrznych, które wymagały ciągłych poprawek i korekt. Praktycznie żadne pismo zredagowane przez powoda nie nadawało się do wysyłki, bez poczynienia niezbędnych poprawek. Zdarzało się również, iż powód w sposób niewłaściwy dekretował pisma przychodzące, zakładając zbędną ilość spraw, zamiast założenia jednej. Powód z opóźnieniem potwierdzał w systemie zapoznanie się z dokumentami, bądź też nie zakładał koniecznych teczek dot. prowadzonych spraw. Zdarzały się sytuacje wpisywania do systemu faktu wysłania pisma, natomiast takowego w wersji papierowej nie było. Powód błędnie przypisywał dokumenty do spraw, jak również popełniał błędy przy opisywaniu faktur. Powód przygotował jeden kosztorys pod przetarg, który również okazał się nieprawidłowy.

Podkreślić należy, iż nieprawidłowości w pracy powoda były na bieżąco stwierdzane i sygnalizowane przez przełożonych, którzy zwracali mu wielokrotnie uwagę na niewłaściwe wykonywanie obowiązków lub też wskazywali na konieczność podjęcia konkretnych czynności naprawczych.

W wykonywaniu obowiązków przez powoda nie następowała jednak jakakolwiek poprawa.

Materiał dowodowy potwierdził również, iż powód nie wykonał polecenia Wójta H. B. dot. dokonania obmiarów chodnika oraz przygotowania map i udał się do domu, nie informując nikogo o powyższym. Okoliczność ta została potwierdzana zgodnymi zeznaniami strony pozwanej- H. B., jak również świadka A. G..

Materiał dowodowy sprawy potwierdził również, iż powód miał problem z podstawową obsługą programu (...). W tym zakresie korzystał z ciągłej pomocy informatyka, jak również przełożonej- O. L..

Okoliczność ta nie miała jednak znaczenia z punktu widzenia oceny pracy powoda, albowiem nieprawidłowości w jego pracy dotyczyły kwestii merytorycznych, jak również dotyczących terminowości, na co wskazała strona pozwana w trakcie przesłuchania.

Nadto na uwagę zasługiwała okoliczność, iż zmiana z dniem 5 stycznia 2016 roku stanowiska pracy powoda dot. budownictwa i inwestycji na stanowisko inspektora ds. infrastruktury drogowej nastąpiła z inicjatywy powoda, który skierował do pracodawcy w tym przedmiocie wnioski o przeniesienie. Skutkiem czego było zawarcie przez strony w dniu 5 stycznia 2016 roku aneksu do umowy, w oparciu o który powód został zatrudniony na nowym stanowisku pracy.

Z zeznań świadka O. L. wynika również, iż powód został szczegółowo wprowadzony w zakres powierzonych mu obowiązków, a co za tym idzie nie miał wątpliwości co do przypisanych do jego stanowiska zadań. W świetle powyższego brak sprecyzowania zakresu obowiązków powoda na piśmie nie miał w tym zakresie znaczenia.

Wskazać należy, iż z powołanych wyżej dowodów, zarówno w postaci zeznań świadków, strony pozwanej, jak również korespondujących z powyższymi dokumentów (metryk spraw) zgodnie wynika, iż powód nienależycie wykonywał powierzone mu obowiązki.

W ocenie Sądu materiał dowodowy sprawy potwierdził zasadność wszystkich zarzutów sprecyzowanych pod adresem powoda w treści wypowiedzenia.

Nadto na uwagę zasługiwała okoliczność, iż na spotkaniu w dniu 23 marca 2016 roku powód został szczegółowo zapoznany z zakresem stawianych mu zarzutów, pracodawca odniósł się również do konkretnych spraw, jak również przedłożył powodowi stosowną dokumentację potwierdzającą powyższe.

Powód zatem miał pełną wiedzę w zakresie stawianych mu zarzutów.

Okoliczność ta została potwierdzona zgodnymi zeznaniami strony pozwanej, jak również świadków w osobach A. G. i J. P..

W świetle powyższego twierdzenia powoda o niejasności, jak również braku konkretności przyczyn wypowiedzenia uznać należało za bezpodstawne.

W tym miejscu ponownie podkreślić należy, iż w przedmiotowej sprawie żaden ze zgromadzonych w sprawie dowodów nie potwierdził słuszności twierdzeń powoda, iż prawidłowo wykonywał powierzone mu obowiązki.

Okoliczności tej nie potwierdza żaden z dowodów sprawy. Powód nie wykazał również wymaganej w tym zakresie inicjatywy dowodowej, pozwalającej Sądowi na odmienne ustalenia w sprawie.

O powyższym orzeczono zatem na podstawie art. 45 § 1 kp w zw. z art. 47<sup>1</sup>kp w punkcie I.

Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu).

Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł zatem w punkcie II wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.

O powyższych orzeczono mając na uwadze § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r. poz. 1804).

W tym zakresie Sąd miał na uwadze, iż pozew w sprawie został złożony w dniu 25 kwietnia 2016 roku i powyższa regulacja winna mieć w tym zakresie zastosowanie. (w brzmieniu wówczas obowiązującym)

Koszty zastępstwa procesowego z tytułu roszczeń objętych sporem stanowią kwotę 360 złotych (tj. w zakresie odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony).

W zakresie kosztów zastępstwa procesowego odnośnie żądania odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę podzielić tu należało stanowisko wyrażone w postanowieniu z dnia 9 czerwca 2010 roku (II PZ 20/10), iż stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W każdej bowiem z tych spraw rodzaj i stopień zawłości sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 roku, I PZP 6/10, Biul. SN 2011/2/18, wyrok Sąd Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 roku, III PZP 15/2002, OSNP 2003/12/285).