

Sygn. akt VII P 711/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lutego 2016 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Winczewski
Ławnicy:	Teresa Doczekalska, Barbara Orzechowska
Protokolant:	sekr. sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 16 lutego 2016 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa B. K.

przeciwko (...) R. K., A. S. Sp. j. w G.

o odszkodowanie

1. powództwo oddała;
2. zasądza od powódki na rzecz pozwanej Spółki kwotę 180,00 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;
3. kosztami sądowymi w sprawie obciąża Skarb Państwa.

Sygn. akt VII P 711/15

UZASADNIENIE

B. K. pozwem przeciwko (...) R. K., A. S. Sp. j. w G. domagała się zasądzenia odszkodowania w wysokości 7.900,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami oraz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego, według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, iż była zatrudniona u pozwanej od dnia 29 grudnia 2005 r. na stanowisku kucharza w restauracji (...) w B., przy ulicy (...). Przez cały okres zatrudnienia nie była karana dyscyplinarnie, pracodawca nie miał do niej zastrzeżeń, otrzymywała natomiast premie uznaniowe za dobre wykonywanie obowiązków w wysokości od 100,00 do 300,00 zł netto miesięcznie. Wszystkie polecenia wykonywała z zaangażowaniem, zgodnie ze swą wiedzą i doświadczeniem, mając na uwadze interes firmy i zadowolenie klientów.

W odpowiedzi pozwana Spółka wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, iż rzeczywiście powódka jest zatrudniona na stanowisku kucharza, a do jej obowiązków należy organizacja pracy kuchni, planowanie produkcji, inwentaryzowanie stanów magazynowych i ich bieżące uzupełnianie, przygotowywanie potraw zgodnie z recepturami, kontrolowanie terminów przydatności do spożycia i utrzymywanie jakości serwowanych dań. Kierownictwo restauracji na bieżąco dokonywało pracy powódki, o czym była ona informowana w rozmowach

dyscyplinujących. Powódka źle planowała pracę, produkowała zbyt dużo żywności, która w związku z upływem terminu przydatności nie mogła być sprzedawana, a była wyrzucana, co narażało pracodawcę na straty. Pomimo rozmów, powódka nadal dokonywała zamówień produktów bez sprawdzania stanów magazynowych, a następnie wytwarzała nadmierne ilości potraw, których nie można było sprzedać. W związku ze złą organizacją pracy przez powódkę obowiązek planowania produkcji został przejęty przez kierownika restauracji, jednak powódka nie stosowała się do wydawanych jej poleceń i nadal przygotowywał potrawy niezgodnie z procedurami, w zbyt dużych ilościach. W sierpniu 2015 r., kiedy pracowała na kuchni sama powstało bardzo dużo strat, a lista zawiera wiele powtarzających się pozycji. Jej działania przynosiły pracodawcy straty, a przeprowadzane rozmowy nie przynosiły efektów. Powódka została szczegółowo poinformowana jakie są przyczyny rozstania z pracownikiem.

Sąd ustalił, co następuje:

B. K. była zatrudniona w (...) R. K., A. S. Sp. j. w G. w okresie od 19 grudnia 2005 r. do 31 stycznia 2016 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku kucharza. Do jej obowiązków należały m.in. organizacja pracy kuchni, planowanie produkcji, inwentaryzowanie stanów magazynowych i ich bieżące uzupełnianie. Była odpowiedzialna za przygotowywanie potraw zgodnie z recepturami. Kontrolowała terminy przydatności do spożycia i utrzymywała jakość serwowanych dań. Dbała o czystość na stanowisku pracy, przestrzeganie zasad dobrej praktyki produkcyjnej i (...).

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: umowy o pracę – k. 4-7)

B. K. nie wywiązywała się w sposób prawidłowy ze swoich obowiązków. Kierownictwo restauracji na bieżąco dokonywało oceny pracy powódki, o czym była ona informowana w rozmowach dyscyplinujących, które miały miejsce bardzo często, a kierownik S. K. starała się rozmawiać z powódką w zasadzie codziennie, aby zwracać jej uwagę na problemy w restauracji. Powódka źle planowała pracę, produkowała zbyt dużo żywności, która w związku z upływem terminu przydatności nie mogła być sprzedawana, a była wyrzucana, co narażało pracodawcę na straty. Pomimo rozmów, powódka nadal dokonywała zamówień produktów bez sprawdzania stanów magazynowych, a następnie wytwarzała nadmierne ilości potraw, których nie można było sprzedać. W ostatnim okresie czasu S. K. starała się nawet wpisywać do specjalnie prowadzonych w tym zakresie zeszytów, ile jakiego produktu powódka ma ugotować, ale nie stosowała się ona także do tych poleceń. W restauracji funkcjonował „zeszyt strat”, w którym wpisywano ilość wyrzucanych produktów, „zeszyt inwentaryzacyjny”, z którego wynikało jaką ilością konkretnego produktu firma dysponuje oraz kolejny „zeszyt inwentaryzacyjny”, w którym przeprowadzano cotygodniową inwentaryzację produkowanych farszów. Dzięki tym zeszytom można było na bieżąco kontrolować ilość potrzebnych farszów, zup i innych produktów – wystarczało zapoznać się z ich zapisami.

W związku ze złą organizacją pracy przez powódkę częściowo obowiązek planowania produkcji (w zakresie farszów produkowanych z fileta kurczaka) został przejęty przez kierownika restauracji, jednak powódka nie stosowała się do wydawanych jej poleceń i nadal przygotowywała potrawy niezgodnie z procedurami, w zbyt dużych ilościach. Kiedy natomiast sama zamawiała potrzebne do pracy produkty, to czyniła w zbyt dużych ilościach, nieadekwatnych do bieżących potrzeb. Pomimo próśb kierowanych do kucharzy, aby m.in. farsze były przygotowywane jedynie na dwa kolejne dni, powódka do poleceń tych stosowała się wyłącznie przez krótki okres, po czym dla swej wygody ponownie przygotowywała od razu większe ilości konkretnych produktów. Zamiarem osób zarządzających restauracją było częstsze przygotowywanie posiłków w mniejszych ilościach, tak aby klienci mogli otrzymywać świeże dania. Wygodniejszym dla powódki było z kolei jednorazowe przygotowanie większej ilości konkretnych produktów na dłuższy okres czasu.

Powódka była w pracy osobą bardzo „humorzastą”, a jej kontakt z innymi pracownikami, w tym z jej podwładną B. S., w dużym stopniu zależał od nastroju, w jakim konkretnego dnia stawiała się do pracy. Zarówno podwładna, jak i zwłaszcza pracownice zatrudnione w restauracji (...) w B. na stanowisku kelnerek, miały duże problemy z właściwą komunikacją z powódką. Bały się z nią rozmawiać, pytać o podstawowe rzeczy związane ze składem poszczególnych dań, czy stosowanych do nich przypraw. B. K. bowiem – w zależności od nastroju – na zadawane jej pytanie albo

w ogóle nie odpowiadała, udając że nie słyszy lub ostentacyjnie się odwracając, albo też odpowiadała w sposób niegrzeczny, niezrozumiały i niepełny. Kelnerki wołały więc ewentualne pytanie kierować do B. S., z którą nie miały tego rodzaju problemów. Powódka w podobny sposób odnosiła się także do swej podwładnej, a nawet do przełożonych, kiedy te zwracały jej uwagę lub próbowały porozmawiać na temat pracy. Uważała, że ona jedyna ma odpowiednie wykształcenie, wiedzę i doświadczenie w gotowaniu i nikt nie powinien jej wydawać poleceń, ani zwracać uwagi. Dotyczyły to zwłaszcza kierowników restauracji (...), które wcześniej były kelnerkami.

Pomimo rozmów dyscyplinujących w lutym 2014 r. i lipcu 2015 r. i codziennych uwag przełożonych, problemy związane ze świadczeniem pracy przez powódkę nie ustały i nadal się powtarzały, a wręcz narastały. We wrześniu 2015 r. E. M. zamówiła fileta z kurczaka w ilości 30 kilogramów, która wystarczyłaby na najbliższy okres. Pomimo tego powódka zdecydowała się sama domówić jeszcze 50 kilogramów tego produktu, co w konsekwencji skutkowało wyrzuceniem dużej ilości farszów produkowanych na bazie kurczaka. Kiedy kierownik M. S. poleciła jej przygotowanie niewielkiej ilości barszczu, aby móc przygotować recepturę, B. K. odmówiła, stwierdzając że barszcz jest jeszcze w chłodni. Kiedy polecenie takie wydała jej z kolei E. M., powódka specjalnie podała jej złą recepturę. Błędne receptury podała jej także odnośnie kremu z brokułów, czy zupy gulaszowej. Kiedy zwrócono jej uwagę, że goście skarżyli się na zbyt słone pieczarki, następnego dnia w ogóle ich nie posoliła. Z przedłożonych zeszytów pracy wynika, że powódka rzeczywiście zamiast wykonywać poszczególne farsze co 2 dni, do czego była zobowiązana przez przełożone, wołała jednorazowo przygotowywać konkretny farsz w dużo większej ilości, tak aby przez kolejne kilka dni w ogóle nie musieć go przygotowywać. Takie sytuacje były normą, a wiele z farszy (choćby począwszy od sierpnia 2015 r., kiedy B. K. wróciła po urlopie wypoczynkowym) nie było notorycznie przygotowywanych przez kilka kolejnych dni (w zeszytach stawiano wówczas kreski). W sytuacji, kiedy powódka decydowała się natomiast na przygotowanie konkretnego farszu, wykonywała go w zdecydowanie zawyżonej ilości, nieprzystającej do poleceń i dziennego zużycia, na kolejnych kilka dni. W ten sposób miała zdecydowanie mniej pracy, niż gdyby obowiązki wykonywała zgodnie z poleceniami, przygotowując produkty częściej, a w znacznie mniejszej ilości. Z uwagi na działania powódki klienci otrzymywali danie przygotowywane kilka dni wcześniej, a dużą część produktów po prostu wyrzucano, z uwagi na ich zepsucie i nieprzydatność do spożycia. Zdaniem B. K., farsze te można było mrozić, na co nie zgadzali się właściciele restauracji. Przykładowo dnia 4 sierpnia 2015 r. powódka przyrządziła aż ponad 23 kilogramy farszu „bolognese” (przy stanie blisko 3,5 kilograma i dziennej sprzedaży w granicach 7 kilogramów), czy blisko 6 kilogramów farszu „leczno” (którego dzienne zapotrzebowanie oscylowało w granicach 1-1,5 kilograma, przy czym na stanie restauracji znajdowało się jeszcze wówczas ponad 2,6 kilograma produktu). W konsekwencji wyrzucono ponad 3,5 kilograma farszu „leczno”, z uwagi na jego nieprzydatność do spożycia. Z kolei w dniu 3 września 2015 r. powódka przygotowała ponad 26,5 kilograma farszu „bolognese”, a następnego dnia (w piątek, przed weekendem) przyrządziła dodatkowo jeszcze blisko 12 kilogramów. Farsz ten pozostał do poniedziałku 7 września 2015 r. w ilości blisko 14 kilogramów. Następnego dnia jednak powódka wyprodukowała kolejne ponad 31 kilogramów tegoż farszu, który był sprzedawany do soboty 12 września 2015 r. Wskazanego dnia 4 września 2015 r. przygotowała ponadto około 30 litrów żurku, choć na stanie znajdowało się jeszcze z poprzedniego dnia około 15 litrów zupy. Sytuacje takie były normą. Dnia 29 sierpnia 2015 r. przygotowała blisko 11,5 kilograma farszu „kebab”, choć na stanie znajdowało się jeszcze blisko jego 35 kilogramów (przygotowanych poprzedniego dnia). Dnia 15 września 2015 r. sporządziła ponad 5 kilogramów tego farszu, choć restauracja dysponowała jego ponad 27 kilogramami. Dnia 11 września 2015 r. przygotowała ponad 28 kilogramów farszu „bolognese”, choć na stanie było jeszcze blisko jego 10 kilogramów. Podobne sytuacje dotyczyły także zup i sosów.

Po otrzymaniu wypowiedzenia powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy albowiem przełożone nie chciały już dalej z nią współpracować, a jej obowiązki przejęła jej dotychczasowa podwładna B. S.. Od tego czasu w zespole nie pojawiają się już występujące uprzednio problemy w komunikacji i właściwych relacjach pomiędzy pracownikami. Zmniejszyły się znacząco także ilości wyrzucanych produktów, co wynika z lepszej współpracy kucharza z osobami zarządzającymi restauracją.

(dowód: „zeszyty pracy” funkcjonujące w pozwanej Spółce – załącznik do akt sprawy; zeznania świadków: B. S. – k. 101-102, S. K. – k. 102-104, M. S. – k. 105-107 i E. M. – k. 107-109; częściowo przesłuchanie powódki – k. 81-82, 116-118)

Pismem z dnia 3 października 2015 r. pozwany pracodawca złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 stycznia 2016 r. W uzasadnieniu wskazano, iż przyczyną wypowiedzenia są: brak dbałości, staranności w wykonywaniu obowiązków oraz brak prawidłowych relacji służbowych. W okresie wypowiedzenia powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Oświadczenie to wręczały powódce przełożone S. K. i M. S., które wskazały jej wprost na konkretne przyczyny leżące u podstaw decyzji o rozwiązaniu z nią umowy o pracę. Powiedziały jej wówczas zarówno o niewłaściwym stosunku do współpracowników, do nich samych, problemów z nadprodukcją, niewykonywaniem poleceń oraz innych problemach dotyczących samego gotowania.

(dowód: oświadczenie pracodawcy z dnia 3 października 2015 r. – k. 8; zeznania świadków: S. K. – k. 102-104 i M. S. – k. 105-107)

W dniu 8 października 2015 r. S. K., na prośbę G. P., który współpracuje w innej Spółce z współwłaścicielem pozwanej Spółki i był osobą, która zatrudniała powódkę w restauracji (...) w B., wystawiła powódce referencje. Wskazała w nich m.in. „Do obowiązków Pani B. należy organizacja pracy kuchni, planowanie produkcji, inwentaryzowanie stanów magazynowych i bieżące uzupełnianie. Jest odpowiedzialna za przygotowywanie potraw zgodnie z recepturami. Kontroluje terminy przydatności do spożycia i utrzymuje jakość serwowanych dań. Dbą o czystość na stanowisku pracy, przestrzega zasad Dobrej praktyki produkcyjnej i (...). Jest osobą punktualną, a wszystkie obowiązki i zadania stara się wykonywać należycie.”

(dowód: referencje – k. 80; zeznania świadka S. K. – k. 102-104)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny ustalono na podstawie przedłożonych w sprawie dokumentów, których prawdziwości i wiarygodności strony nie kwestionowały w toku procesu, a także na podstawie zeznań świadków B. S., S. K., M. S. i E. M., które okazały się wiarygodne, gdyż były one logiczne, spójne, rzeczowe, konsekwentne i korelowały zarówno ze sobą, jak i z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Jedynie w niewielkiej części za wiarygodne uznano przesłuchanie samej powódki, tj. w zakresie w którym jej zeznania pokrywają się z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym, w tym z zeznaniami wskazanych świadków. Za niewiarygodne uznano jej zeznania w zakresie niepokrywającym się z powyżej ustalonym stanem faktycznym sprawy albowiem w tym zakresie jej zeznania były sprzeczne nie tylko z zeznaniami przesłuchanych w sprawie świadków, ale także z zebranymi w sprawie dokumentami, w tym zwłaszcza z zapisami w „zeszytach pracy”, prowadzonymi w pozwanej Spółce. W tym miejscu należy zauważyć daleko idącą niekonsekwencję powódki wobec jej twierdzeń w samym pozwie i wysłuchaniu informacyjnym, gdzie w zasadzie zakwestionowała ona w ogóle wiedzę na temat konkretnych przyczyn rozwiązania z nią umowy o pracę, z jej późniejszymi zeznaniami, złożonymi w toku przesłuchania, kiedy wskazywała ona na nieprawdziwość poszczególnych przyczyn, twierdząc, że jeszcze przed otrzymaniem odpowiedzi na pozew inne współpracowniczki mówiły jej, że nie miały do niej żadnych zastrzeżeń. Trudno zrozumieć i zaakceptować twierdzenie, że B. K. z jednej strony rozmawiała rzekomo o zarzutach stawianych jej przez przełożonych, choćby w zakresie niewłaściwej komunikacji z współpracownikami, następnego dnia po wręczeniu wypowiedzenia, a składając pozew, wyjaśniając informacyjnie, czy wreszcie wnosząc pismo z dnia 12 stycznia 2016 r. (k. 97-98) nie miała rzekomo o tych przyczynach jakiegokolwiek wiedzy i domagając się zasądzenia odszkodowania z uwagi na niekonkretność oświadczenia pracodawcy. Okoliczności te wskazują, iż powódka nie jest wiarygodna, a w toku postępowania próbowała przedstawiać stan faktyczny sprawy w sposób, który w jak najmniejszym stopniu obciążałby ją wobec podejmowanych zachowań i przyniósłby jej satysfakcjonujące rozstrzygnięcie.

Z rzeczonoego materiału dowodowego wynika, zdaniem Sądu jednoznacznie, iż powódka była wielokrotnie informowana, proszona i wydawano jej polecenia odnośnie sposoby wykonywania obowiązków, do czego się nie stosowała. Przełożone w zasadzie codziennie zwracały jej uwagę na błędy w produkcji i związaną z tym konieczność wyrzucania dużych ilości towarów, a pomimo tego, nie zmieniła ona swej pracy. Z powódką przeprowadzono nawet dwie rozmowy dyscyplinujące, z czego jedną w lipcu 2015 r. lecz także one nie przyniosły spodziewanych przez przełożonych efektów. Pomimo wielokrotnych rozmów, powódka nie zmieniła także swego niewłaściwego podejścia do innych współpracowników, a nawet przełożonych, podważając ich polecenia, zdanie, kompetencje (na co wskazywała nawet świadek B. S. zawnioskowana przez powódkę).

W toku rozprawy w dniu 14 stycznia 2016 r. (k. 110) Sąd oddalił wniosek o zobowiązanie strony pozwanej do przedłożenia zestawienia wypłaconych powódce premii, albowiem dowód ten był spóźniony w kontekście art. 207 § 6 k.p.c., a przede wszystkim w związku z faktem, że powódka sama winna mieć wiedzę, kiedy i jakie premie otrzymywała i mogła te okoliczności wykazać swoimi zeznaniami i posiadanymi dokumentami. Dowód ten byłby przy tym nieprzydatny do rozstrzygnięcia sprawy, gdyż przełożone powódki przyznały, że otrzymywała ona premię, gdyż było to normą w pozwanej Spółce wobec wszystkich pracowników (którzy przecież zasadnicze wynagrodzenie mieli stosunkowo niskie), a nie były to premie w najwyższej wysokości. Fakt otrzymywania premii nie niweczył przecież przy tym niewłaściwych zachowań powódki w ramach wykonywania jej obowiązków pracowniczych.

Odnosząc się bezpośrednio do argumentacji stanowiska powódki z pisma z dnia 12 stycznia 2016 r. należy wskazać, że Sąd dał wiarę zeznaniom świadków S. K. i M. S. odnośnie przebiegu spotkania z powódką przy wręczaniu jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. W tym zakresie zeznania świadków były bardzo spójne, a powódka, na co już wskazywano, była wysoce niekonsekwentna, zmieniając swe stanowisko i dopasowując je do aktualnych potrzeb procesowych. Należy podkreślić, że podczas tego spotkania odbyła się rozmowa pomiędzy B. K. a przełożonymi, które w sposób szczegółowy, jasny i dobitny przekazały jej szereg okoliczności leżących u podstaw rozwiązania z nią umowy o pracę. Mówiły zarówno o jej zachowaniu wobec innych pracowników, ich samych, jak i problemach i niewykonywaniu poleceń odnośnie przygotowywania jedzenia. Okoliczności te przy tym powódka знаła już z wcześniejszych rozmów z przełożonymi. Jej twierdzenia w tym zakresie, iż nie wiedziała o co chodzi są więc bardzo nielogiczne i sprzeczne z całokształtem zebranego materiału dowodowego.

Rozwiązanie umowy o pracę z powódką za wypowiedzeniem było zgodne z prawem. Stosownie do art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W utrwalonym orzecznictwie przyjmuje się, że pracodawca może określać przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na różne sposoby. Liczy się jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007/5/27 i z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 177/07, Lex nr 448827 oraz orzecznictwo wskazane w ich uzasadnieniach). Dlatego wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 82/08, Lex nr 489012). Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być konkretne i precyzyjne w takim stopniu, aby umożliwiało mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu sądowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r., II PK 60/12, Lex nr 1243025). Najogólniej rzecz ujmując można stwierdzić, że pracodawca nie narusza przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem – w zakresie sposobu określenia przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) – wówczas, gdy pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów pracodawca zdecydował się na zakończenie z nim współpracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2015 r., III PK 109/14, Lex nr 1666025). Taka zaś sytuacja niewątpliwie wystąpiła w stanie faktycznym ustalonym w rozpoznawanej sprawie, gdzie powódka przede wszystkim z rozmowy z przełożonymi w trakcie wręczania oświadczenia o rozwiązaniu umowy

o pracę została poinformowana o konkretnych okolicznościach faktycznych, składających się na ogólne stwierdzenia wskazane w oświadczeniu pisemnym o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wiedzę taką miała przy tym już nawet z uprzednich przeprowadzanych z nią rozmów dotyczących jej niewłaściwego wykonywania obowiązków. Wbrew argumentacji powódki pracodawca nie naruszył więc tego aspektu rozwiązania umowy, a samo wypowiedzenie uznać należało także za uzasadnione.

Jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 19 lipca 2012 r. (II PK 312/11, OSNP 2013/15-16/171) „Za uzasadnione wypada uznać stanowiska, w świetle których wypowiedzenie czy oświadczenie o rozwiązaniu natychmiastowym powinno zawierać przyczynę sformułowaną tak, by rozumiał ją pracownik. Tak tę sprawę ujmował Sąd Najwyższy zarówno w starszych orzeczeniach (por. np. wyroki: z dnia 24 lutego 1997 r., I PKN 538/97, OSNAPiUS 1999/3/86 czy z dnia 26 marca 1997 r., I PKN 565/97, OSNAPiUS 1999/5/165) jak i w najnowszych judykatach (por. wyrok z dnia 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, OSNP 2012/5-6/62). Można natomiast odnieść wrażenie, że w procesie orzekania sądy pracy niekiedy oczekują, by przyczyna była zrozumiała dla wszystkich, także przypadkowych czytelników pisma zawierającego oświadczenie woli pracodawcy. Skutkiem takiego podejścia staje się w praktyce tendencja do rozbudowywania treści oświadczeń o rozwiązaniu stosunku pracy o znaczną ilość faktów, przekraczającą istniejące w tej mierze potrzeby. Nie można także zapominać, że oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy zasadniczo nie musi być przygotowywane przez osoby specjalizujące się w prawie pracy. W przypadkach typowych powinien to móc uczynić sam pracodawca. Stawianie zbyt wysokich wymagań, co do sformułowania przyczyny sprzyja negatywnemu postrzeganiu prawa pracy, jako nieelastycznego narzędzia kształtowania relacji zatrudnienia. Warto zatem wymagania pod adresem sposobu formułowania przyczyny wypowiedzenia kształtować tak z punktu widzenia interesu pracownika jak i możliwości pracodawcy, a przede wszystkim - z uwzględnieniem ich wzajemnych relacji w kontekście zdarzeń poprzedzających ustanie stosunku pracy. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika ma być zrozumiała dla pracownika, a nie - po pierwszej lekturze - dla sądu orzekającego w sprawie. W sprawie, której przedmiotem jest ocena zgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., analizując przyczynę rozwiązania stosunku pracy i jej skonkretyzowanie należy badać, (uwzględniając całokształt materiału dowodowego sprawy i stan faktyczny, który doprowadził pracodawcę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 k.p.), czy pracownik rozumiał (powinien rozumieć) stawiane mu zarzuty i ich istotę, a nie ograniczać się do treści werbalnej samego oświadczenia pracodawcy, które w szczególnych okolicznościach może być krótkie, a nawet lakoniczne, o ile strony sporu wiedziały co się za nim kryje.” Argumenty te należy w pełni podzielić i odnieść także do oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, stwierdzając że powódka niewątpliwie, co najmniej musiała wiedzieć, jakie konkretnie okoliczności miał na myśli pracodawca, składając oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę i wskazując w nim szereg podstaw uzasadniających jego decyzję. Tak sformułowane wypowiedzenie pozwoliło Sądowi na weryfikację stanowiska pracodawcy i stwierdzenie, iż w rzeczywistości przyczyny te miały miejsce.

Stosownie do treści art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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 pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Użycie w art. 45 § 1 k.p. zwrotu „wypowiedzenie nieuzasadnione” statuuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony. Regulacja prawna w omawianej materii opiera się na założeniu, że decyzję w sprawie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z zachowaniem przepisów podejmuje pracodawca. Pracownicy chronieni są jednak przed samowolnym wypowiedzaniem umów o pracę, albowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów. Kodeks pracy zerwał bowiem z tradycyjną koncepcją wypowiedzenia jako czynności niezależnej od przyczyn, które skłoniły pracodawcę do rozwiązania umowy. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym (a nie tylko faktycznym) swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. Artykuł 45, ani pozostałe przepisy Kodeksu pracy nie zawierają katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzanie umów, a także nie określają, w jakich

wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Przesłanki zasadności wypowiedzenia (oraz kryteria wypowiedzenia nieuzasadnionego) opierają się na ocenach pozaustawowych. Przepisy odwołujące się do pojęć „przyczyny uzasadniające wypowiedzenie” i „wypowiedzenie nieuzasadnione” stanowią klauzule generalne, czyli przepisy zawierające sformułowania ogólne (zwroty niedookreślone), pozostawiające organowi stosującemu prawo znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być stosowana w konkretnej sprawie. Ocena zasadności wypowiedzenia zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi przy tym normalny sposób rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, lecz jedynie musi być uzasadnione. Przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się więc znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy (por. wyroki SN z dnia 4 kwietnia 1979 r., I PRN 32/79, Lex nr 14491; z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07, M.P.Pr. (...); z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997/10/163 i z dnia 5 marca 2015 r., III PK 109/14, Lex nr 1666025).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego, które Sąd rozpoznający sprawę w pełni podziela, nie nasuwała i nie nasuwa wątpliwości teza o dopuszczalności wypowiedzenia pracownikowi umowy wtedy, gdy wypowiedzenie to było podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do lepszej realizacji stojących przed nim zadań (por. wyrok dnia 28 września 1976 r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978/2/18) lub dążeniem do usprawnienia pracy (por. wyrok z dnia 2 sierpnia 1985 r., I PRN 61/85, OSNCP 1986/5/76). Oczywistym pozostaje, iż ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Jeżeli więc w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie wykonuje swych obowiązków w sposób prawidłowy. Jak już wskazano, w świetle art. 45 k.p. wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi musi być uzasadnione istotnym interesem pracodawcy. Niewątpliwie w istotnym interesie pracodawcy leży przestrzeganie przez pracowników ich obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy oraz z umowy o pracę. Do powinności tych należy między innymi stosowanie się do poleceń pracodawcy (art. 100 § 1 k.p.), które mogą mieć charakter sformalizowany w postaci np. określonych procedur ujętych w formie zarządzenia, ale także ustnych poleceń nakazujących pracownikowi sposób działania w zakresie pewnych spraw lub też zakaz podejmowania określonych zachowań (zob. wyrok SN z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 323/07, OSNP 2009/21-22/276). W orzecznictwie sądowym nie budzi bowiem wątpliwości, iż zakres zadań wynikających z zajmowania określonego w umowie o pracę stanowiska może być konkretyzowany nie tylko przez przedstawienie pracownikowi pisemnego zakresu czynności, ale również w drodze poleceń pracodawcy, mieszczących się w granicach zakreślonych rodzajem pracy ustalonym w umowie (zajmowanym stanowiskiem). Niestosowanie się do poleceń pracodawcy dotyczących pracy jest naruszeniem obowiązku pracowniczego i stanowi uzasadnioną podstawę wypowiedzenia umowy o pracę (zob. wyroki SN z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 433/97, OSNP 1998/21/626; z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 630/99, OSNP 2001/20/617; z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 149/02, M.P.Pr 2004/4/7 i z dnia 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, OSNP 2012/5-6/62). Taka sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie, albowiem powódka wielokrotnie była ustnie informowana o konieczności zmiany sposobu przygotowywania posiłków, do czego się nie stosowała. Wbrew uwagom i poleceniom przełożonych, pomimo wielokrotnych rozmów i uwag, wyłącznie dla własnej wygody – nie licząc się z negatywnymi konsekwencjami dla pracodawcy, przygotowywała jednorazowo duże ilości produktów, zamiast gotować je częściej i w mniejszych ilościach, co skutkowało koniecznością ich wyrzucania. Nie można przy tym akceptować sugestii powódki, że produkty te można było mrozić. Nie było jej zadaniem bowiem i nie należało do jej kompetencji, wybranie sposobu sprzedaży produktów serwowanych przez restaurację. Skoro właściciele firmy zdecydowali się nie podawać w Manekinie żywności mrożonej, to tej decyzji winna się ona absolutnie podporządkować, czego nie robiła. W świetle tych uregulowań oraz przepisów prawa pracy, niewykonanie przez powódkę polecenia pracodawcy we wskazanym zakresie możnaby nawet uznać za upoważniające pracodawcę do rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia, z jej winy (zob. wyrok SN z dnia 4 grudnia 2012 r., I PK 204/12, OSNP 2013/23-24/272). Żadnych wątpliwości nie może budzić jednakże fakt, iż jest to co najmniej uzasadniona przyczyna do wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Okoliczności dotyczące obowiązku wykonywania poleceń przełożonych stanowią wyłącznie jeden z przykładów obowiązków pracowniczych, ujętych ogólnie w treści art. 100

§ 1 k.p., zgodnie z którym pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Naczelną zasadą prawa pracy jest to, iż pracodawca jest zobligowany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika (art. 11¹ k.p.), a z reguły, w sytuacji kiedy pracodawcą jest jednostka organizacyjna, za pracodawcę działania podejmują pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych (różnego szczebla kierownicy). Dodać także należy, że pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać także mobbingowi (art. 94³ § 1 k.p.). Wreszcie w myśl art. 94 k.p. pkt 10 k.p. pracodawca jest obowiązany w szczególności wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, a sami pracownicy zgodnie z art. 100 § 1 pkt 6 k.p. mają obowiązek przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Tym samym pracodawca miał prawo, a nawet obowiązek reagowania na wszelkiego rodzaju zachowania powódki, które uderzało w godność innych osób, było poniżające, czy po prostu nieadekwatne do zwyczajów i norm etycznych obowiązujących w miejscu pracy (złośliwe, nieprofesjonalne zachowanie, nieuprzejme traktowanie współpracowników). Należy podkreślić, że pracodawca ma prawo doboru pracowników zapewniających najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, a zasadność wypowiedzenia należy oceniać przy zastosowaniu kryteriów obiektywnych, a nie subiektywnego przekonania i odczuć pracownika lub pracodawcy. Warto także wskazać, że zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego może być postawiony pracownikowi, którego postępowanie wobec innych pracowników stwarza napięcia, konflikty i zagrożenia spokoju. W takiej sprawie istotne jest przede wszystkim to, czy przypisywane pracownikowi postępowanie miało miejsce i jakie wywołało skutki. Nie mają natomiast większego znaczenia jego intencje (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 1997 r., I PKN 15/97). Pracownik ma natomiast nie tylko obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego w jednostce organizacyjnej będącej miejscem pracy, ale też stosowania się do reguł zachowania akceptowanych przez społeczność zakładową, co służy zapewnieniu kształtowania dobrej atmosfery w miejscu pracy, wpływającej na prawidłową i niezakłóconą współpracę między pracownikami. Jeżeli zatem pracodawca zgodnie z art. 94 pkt 10 k.p. ma obowiązek wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, a obowiązek poszanowania przez niego godności i innych dóbr osobistych pracownika podniesiony jest do rangi podstawowych zasad prawa pracy (art. 11¹ k.p.), to zobowiązany jest także do podjęcia takich działań, które niepożądanym zjawiskom w procesie pracy położą kres, włącznie z niezwłocznym rozwiązaniem umowy o pracę z tym pracownikiem, który prawidłowy proces pracy zakłóca (tak wyrok SN z dnia 29 czerwca 2005 r., I PK 290/04).

Z ustaleń poczynionych przez Sąd wynika przede wszystkim, że powódka faktycznie w sposób nieuprzejmy odnosiła się do współpracowników, podważała polecenia przełożonej, a także w sposób pośredni poniżała koleżanki udając że ich nie słyszy, czy odwracając się w odpowiedzi na ich pytania. Część współpracowników unikała wręcz powódki, żeby nie narażać się na konflikty z nią, czy choćby rozmowy. W związku z zachowaniem powódki (nieprzewidywalnym, zależnym od dnia) atmosfera pracy była przy tym trudna, na co powódce także zwracano wielokrotnie uwagę. Zatem już w obliczu powyższych uwag przyczyny wskazane w wypowiedzeniu mają swoje uzasadnienie w okolicznościach faktycznych sporu i nie mogą być uznane za niezasadne. Natomiast biorąc pod uwagę cytowane orzecznictwo stwierdzić należy, że zachowanie powódki było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i tworzyło napiętą, nerwową atmosferę, co negatywnie wpływało na prawidłową i niezakłóconą współpracę między pracownikami. Poza tym prowadzone postępowanie dowodowe doprowadziło Sąd do przekonania, że powódka nie wywiązywała się w sposób należyty także z obowiązku wynikającego z przepisu art. 100 § 2 pkt 4 k.p., polegającego na dbaniu o dobro zakładu pracy. Powódka była bowiem niegrzeczna i opryskliwa w stosunku do współpracowników.

Na koniec wypada podkreślić, czego z oczywistych względów nie dostrzega powódka, że ocena wskazanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a w konsekwencji jego zasadność, powinna być oceniana z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy i cech osobistych pracownika związanych ze stosunkiem pracy, przy czym decydujące znaczenie dla uznania prawa pracodawcy do rozwiązania lub zmiany treści stosunku pracy ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyn wypowiedzenia, która może być również niezależna od pracownika.

Z powyższych przyczyn Sąd powództwo oddalił.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą powódka przegrała w całości. Zgodnie z treścią art. 98 §1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniósł pozwany pracodawca składa się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie profesjonalnego pełnomocnika i z tego tytułu zasądzone od powódki na rzecz pozwanej kwotę 180,00 zł. Wysokość przyznanych pozwanej kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (j.t.: Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.).

O kosztach sądowych orzeczono natomiast w punkcie 3 wyroku mając na uwadze fakt, że powódka jest z mocy prawa zwolniona od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych; j.t.: Dz. U. z 2014 r., poz. 1025 ze zm.), a powództwo zostało w całości oddalone. Zatem w przedmiotowej sprawie brak jest podstaw do obciążania którejkolwiek ze stron kosztami sądowymi, które w tej sytuacji poniesie Skarb Państwa (na podstawie stosowanego a contrario art. 113 ust. 1 -3 oraz art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych).

SSR Marcin Winczewski