

Sygn. akt VI P 421/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 sierpnia 2016 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Zofia Pawelczyk

Ławnicy: Bogumiła Waclawa Karpińska, Tomasz Sowa

Protokolant: protokolant sądowy Aleksandra Łaszuk

po rozpoznaniu w dniu 17 sierpnia 2016 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa A. N.

przeciwko (...)z siedzibą we W.

o przywrócenie do pracy

1. oddała powództwo,

2. odstępuje od obciążenia powoda kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego poniesionego przez stronę pozwaną.

Tomasz Sowa SSR Zofia Pawelczyk Bogumiła Waclawa Karpińska

Sygn. akt. VI P 421/15

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 25 września 2015 roku (data prezentaty) A. N. wniósł o uznanie przedstawionego mu w dniu 18 września 2015 roku wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne oraz o przywrócenie go do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy. Jako pozwanego powód wskazał (...) z siedzibą we W..

W uzasadnieniu powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanego od 14 czerwca 2004 roku. Ostatnia umowa o pracę została zawarta na czas nieokreślony w dniu 1 stycznia 2008 roku, zgodnie z którą powód wykonywał obowiązki Kierownika Działu (...)w markecie w W.. Powód wskazywał, że jest doświadczonym pracownikiem z 11 letnim stażem, a swoją pracę wykonywał rzetelnie i sumiennie. Podkreślał, że pracował w marketach pozwanej w różnych miejscowościach, był dyspozycyjny, zaangażowany w pracę oraz wykorzystywał prywatne środki do pokrywania braków remanentowych oraz wykonywania obowiązków nawet ponad normami czasu pracy. Jako główną przyczynę nieprawidłowego funkcjonowania działu powód wskazał braki kadrowe. Ponadto powód zaznaczył, że nie otrzymał podpisanego wypowiedzenia umowy o pracę, ani nie został mu udostępniony oryginał dokumentu.

(pozew – k. 1-2)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości jako nieuzasadnione. Wskazała, że umowa o pracę została powodowi wypowiedziana z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia z powodu niewywiązywania się przez powoda z obowiązków pracowniczych na stanowisku Kierownika Działu (...). Nienależyte wykonywanie obowiązków polegać miało na powtarzającym się braku nadzoru nad prawidłową

rotacją towaru, w wyniku czego do obrotu wprowadzano towary przeterminowane oraz osiągnięcie złych wyników inwentaryzacji, odpisów i przecen w sierpniu 2015 roku. Uzasadniając swoje stanowisko pozwana podkreślała, że z racji zajmowanego stanowiska, powodowi stawiane były wyższe wymagania i oczekiwania, a mimo zwracanych uwag dalej dochodziło do naruszeń obowiązków przez powoda, czego niejednokrotnie nie kwestionował. Natomiast powoływanie się przez powoda na braki kadrowe działu są nieuzasadnione, gdyż dysponował on 20 osobową załogą oraz dodatkowo przydzielano mu do pomocy osoby z innych części marketów. Pozwana wskazywała, że mające miejsce uchybienia bezpośrednio narażają pozwaną na straty finansowe, sankcje ze strony inspekcji sanitarnej, odpowiedzialność wykroczeniową, odszkodowawczą oraz szkodzą reputacji pozwanej wśród klientów. Dodatkowo, pozwana podkreślała, że powód po odczytaniu treści wypowiedzenia, odmówił złożenia podpisu pod egzemplarzem dokumentu i dobrowolnie opuścił gabinet, co zostało należyście odnotowane pod treścią wypowiedzenia. Samo wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, którego przyczyny, według pozwanej, nie muszą być szczególnej wagi i postrzegać je można jako zwykły sposób zakończenia stosunku pracy.

(odpowiedź na pozew k. 72-84)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. N. był zatrudniony przez (...) od 14 czerwca 2004 roku do 31 grudnia 2004 roku w markecie w N. na stanowisku Kierownik grupy (...), którą to umowę przedłużono na okres od 1 stycznia 2005 roku do 31 grudnia 2007 roku. Od 1 stycznia 2008 roku powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Kierownik działu (...) w pełnym wymiarze czasu pracy. Porozumieniem z dnia 1 marca 2015 roku zwiększono wynagrodzenie zasadnicze powoda do kwoty 4 600 zł brutto. Do obowiązków powoda należało między innymi zapewnienie zgodnego ze standardami zatowarowania działu, kontrola świeżości, prawidłowej ekspozycji towaru oraz oznaczeń cenowych, zapewnienie prawidłowego i zgodnego z procedurami przebiegu składania i realizacji zamówień towaru oraz jego prawidłowe przyjęcie pod względem jakościowym i ilościowym, przeprowadzanie inwentaryzacji okresowych, nadzór nad prawidłową rotacją towaru pod względem obowiązujących przepisów (zwroty, przeceny, terminy ważności), nadzór nad realizacją ustalonych planów ekonomicznych, zapewnienie optymalnej obsady pracowników własnych oraz czasowych, optymalne wykorzystanie czasu pracy podległych pracowników, sporządzanie grafików pracy podległych pracowników. Jako wymagania do zajmowania stanowiska kierownika działu pracodawca wskazał umiejętności organizacyjne oraz kierowania zespołem pracowników.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak za ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 4684,68 złotych brutto.

(dowód: umowa o pracę na czas określony z dnia 18 maja 2004r. – k. 3, umowa o pracę na czas określony z dnia 30 grudnia 2004r. – k. 4, umowa o pracę na czas nieokreślony k. 6-9, porozumienie – k. 12-19, opis stanowiska pracy Kierownik (...) – k. 10-11, zeznania świadka D. Ź. – protokół rozprawy z 30.05.2016r od 00:24:10 do 00:25:50, zeznania świadka W. K., protokół rozprawy z 30.05.2016r. od 01:07:35 do 01:08:35, zeznania świadka J. G. protokół rozprawy z 30.05.2016r. od 01:20:30 do 01:20:50, zaświadczenie – k. 115)

W dniu 17 kwietnia 2015 roku kontrola działu artykułów świeżych dokonana przez regionalnego koordynatora działów świeżych wykazała nieprawidłowości polegające na wprowadzeniu do sprzedaży przeterminowanego towaru na łączną kwotę 268,09 złotych.

(bezsporne, dowód: notatka służbowa z rozmowy motywująco/dyscyplinującej z dnia 30 kwietnia 2015 roku – k. 106-107, zeznania świadka D. Ź. – protokół z 30.05.2016r. od 00:26:00 do 00:26:30)

Dnia 20 lipca 2015 roku w wyniku kontroli inwentaryzacji dokonanej przez koordynatora działów świeżych wykryto nieprawidłowości polegające na dopuszczeniu przeterminowanego towaru do sprzedaży oraz do liczenia inwentaryzacyjnego, który winien zostać odpisany zgodnie z procedurami wewnętrznymi spółki.

(bezsporne, dowód: notatka służbowa z rozmowy motywująco/dyscyplinującej z dnia 27 lipca 2015 roku – k. 108-109, zeznania świadka D. Ż. – protokół z 30.05.2016r. od 00:26:00 do 00:26:30)

Powodowi wielokrotnie ustnie zwracano uwagę odnośnie nieprawidłowości w zakresie ekspozycji towarów oraz przekroczonych terminów przydatności do spożycia wystawianych na sprzedaż produktów. Kontrole dokonywane przez regionalnych kontrolerów, średnio raz na tydzień, za każdym razem wykazywały nieprawidłowości. W okresie od 11 do 26 sierpnia 2015 roku kontrola działu kierowanego przez powoda wykazała, że dopuszczony do sprzedaży został przeterminowany towar o łącznej wartości 1150,00 złotych. Towar przeterminowany był nieprawidłowo wpisywany do inwentaryzacji, zamiast odpisywany celem oddania do utylizacji. W trakcie zarządzania działem przez powoda, nie zostały skutecznie zrealizowane plany ekonomiczne założone przez powaną. Wyniki inwentaryzacji, odpisów i przecen za miesiąc sierpień 2015 roku wskazały na przekroczenie założonych, dopuszczalnych wartości strat dla działów (...)(-3,53%), (...) (5,66%) oraz (...)(-3,87%), uzyskując odpowiednio wyniki -6,98%, -6,49% oraz -7,97%.

(dowód: zeznania świadka D. Ż. – protokół rozprawy z 30.05.2016r. od 00:17:30 do 00:19:30 oraz 00:29:00 do 00:32:00, zeznania świadka W. K. – protokół rozprawy z 30.05.2016 od 00:56:00 do 00:58:00 oraz od 01:03:00 do 01:04:00, zeznania świadka J. G. – protokół rozprawy z 30.05.2016r. od 01:15:20 do 01:19:40 oraz 01:20:50 do 01:22:00, plan GJ 2015 – k. 111-114)

Powód kierował zespołem liczącym około 18-19 osób. Średnio na jednej zmianie pracowało od 2-3 pracowników ze zwiększeniem do 5-6 osób w dni wzmożonego ruchu. W zależności od zapotrzebowania osobowego do działu kierowanego przez powoda, na wniosek mogły być delegowane do pomocy osoby z innych działów lub z innych marketów pozwanej.

Podczas ostatniej oceny pracy powoda dokonanej przez przełożonego z dnia 09.09.2014 r. przełożony ocenił, że osiągnięcia i zachowania pracownika odpowiadają wymaganiom i oczekiwaniom pracownika jako „zwykle spełniony”. Taka też ocena została wystawiona w zakresie delegowania zadań i odpowiedzialności za nie właściwych pracowników.

(dowód: zeznania świadka D. Ż. – protokół rozprawy z 30.05.2016r. od 00:35:00 do 00:37:25 oraz od 00:45:10 do 00:46:20, zeznania świadka W. K. – protokół rozprawy z 30.05.2016r. od 01:04:05 do 01:06:20, zeznania świadka U. W. (1) – protokół rozprawy z 17.08.2016r. od 00:18:50 do 00:22:15, zeznania świadka A. B. – protokół rozprawy z 17.08.2016r. od 00:52:30 do 00:58:00, zeznania powoda – protokół rozprawy z 17.08.2016r. od 01:23:10 do 01:25:10; ocena pracownika z 09.09.2014 r. k.60 a/o B)

W celu minimalizacji strat ubytkowych oraz zapewnienia prawidłowej rotacji świeżego towaru, kierownik działu artykułów świeżych ma możliwość odpowiedniego pod względem ilościowym i czasowym zamawiania towaru. W przypadku produktów o zbliżającym się terminie przydatności do spożycia, kierownik działu może zastosować wewnętrzny system przeceny towarów przewidujący kilkustopniowy próg obniżki cenowej zależny od pozostałego okresu przydatności do spożycia. Kierownik działu nie ma obowiązku osobistego dokonywania czynności nadzorczych, dopuszczalne jest zlecanie tych czynności podległym pracownikom. Grafiki zmianowe pracowników ustala kierownik działu z uwzględnieniem natężenia ruchu i obciążenia zadaniami w poszczególnych dniach tygodnia. Instrukcje procedur wewnętrznych oraz plany i założenia dla poszczególnych działów zostały podane do informacji kierownika działu przy zawieraniu umowy o pracę oraz były dostępne w wewnętrznej sieci intranet oraz w gabinecie dyrektora.

(dowód: zeznania świadka A. B. – protokół rozprawy z 17.08.2016r. od 00:50:40 do 00:52:00, od 00:56:40 do 00:58:00 oraz 00:59:20 do 01:02:40, zeznania świadka U. W. (1) – protokół rozprawy z 17.08.2016r. od 00:32:25 do 00:34:20, zeznania świadka W. K. – protokół rozprawy z 30.05.2016 od 01:06:40 do 01:08:35, zeznania świadka J. G. – protokół z 30.05.2016r. od 01:20:00 do 01:20:50, zeznania świadka D. Ż. – protokół rozprawy z 30.05.2016r od 00:24:10 do 00:25:50 oraz od 00:32:00 do 00:33:00, instrukcja (...) k. 103-106)

W dniu 18 września 2015 roku w gabinecie dyrektora marketu (...) w W. - D. Ż. , w obecności pani W. K., odczytano powodowi w treść wypowiedzenia umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako

powód rozwiązania umowy wskazano brak nadzoru nad prawidłową rotacją towaru, z uwzględnieniem terminów przydatności do spożycia, skutkujące wprowadzeniem do sprzedaży produktów przeterminowanych oraz osiągnięcie złych wyników inwentaryzacji, odpisów i przecen w sierpniu 2015 roku w działach (...), (...) i (...).

Powód odmówił złożenia podpisu na egzemplarzu wypowiedzenia, w związku z czym nie została mu wydana jego treść na piśmie. Egzemplarz wypowiedzenia o pracę został powodowi wysłany pocztą w dniu 21 października 2015 roku i odebrany przez żonę powoda w dniu 23 października 2015 roku.

(bezsporne, dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem - k. 99-100, zeznania świadka D. Ż. – protokół rozprawy z 30.05.2016r. od 00:21:30 do 00:23:50, zeznania świadka W. K. – protokół rozprawy z 30.05.2016r. od 01:00:40 do 01:02:30, potwierdzenie odbioru – k. 102)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych wyżej dowodów z dokumentów, co do których prawdziwości i autentyczności, żadna ze stron nie podnosiła zarzutów. W swoich rozważaniach Sąd pominął dowody w postaci fotografii przeterminowanych towarów (k. 151-155 oraz k. 205-217), wykazu rocznej inwentaryzacji z 16 maja 2016r. (k. 183-200) jako pochodzących z niewiadomego źródła, jako niemających znaczenia dowodowego dla niniejszej sprawy. Dodatkowo Sąd uznał za niewiarygodne oświadczenie z dnia 18 września 2015 roku (k. 167) załączone przez pozwanego do akt sprawy na etapie postępowania sądowego, z uwagi na niejasne okoliczności powstania dokumentu oraz brak potwierdzenia treści w pozostałym materiale dowodowym. Sąd uwzględnił dowód z kserokopii dyplomu jubileuszowego powoda (k. 218), w zakresie w jakim świadczył o ocenie pracy powoda w tamtym okresie, odmawiając mu wartości dowodowej w pozostałym zakresie z powodu znacznej rozpiętości czasu pomiędzy datą wystawienia dyplomu, a czasokresem dotyczącym przedmiotu niniejszego postępowania.

Sąd w swoich ustaleniach oparł się również na zeznaniach świadków: D. Ż. (protokół rozprawy z 30.05.2016r 00:13:50-00:52:20), W. K. (protokół z 30.05.2016r 00:52:26-01:11:32), J. G. (protokół rozprawy z 30.05.2016r 01:11:36-01:31:35), U. W. (1) (protokół rozprawy z 17.08.2016r. 00:15:56-00:36:00, A. B. (protokół rozprawy z 17.08.2016r. 00:47:57-01:14:55) oraz zeznaniach powoda złożonych na rozprawie (protokół rozprawy z 17.08.2016r. 01:18:30-01:28:10), jednak w różnych stopniach oceniając ich wiarygodność i przydatność.

Sąd pominął natomiast w swoich rozważaniach dowód z przesłuchania świadka B. P. (protokół rozprawy z 17.08.2016r. 00:36:00-00:46:50) jako nieprzydatny dla ustaleń faktów i okoliczności istotnych w niniejszej sprawie.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadków D. Ż., W. K., J. G. oraz A. B.. Zeznania złożone przez wskazanych świadków wzajemnie się uzupełniają, korespondują ze sobą oraz tworzą łącznie spójną i logiczną całość, znajdującą również poparcie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Sąd uznał również za wiarygodne w pełni zeznania świadka U. W. (1), uznając je jedynie w części za przydatne, w zakresie w jakim wskazywały na metodologię pracy na stanowisku kierownika działów artykułów świeżych, kompetencji i procedur stosowanych przez kierownika w celu zapewnienia prawidłowej rotacji towarów i realizacji założonych planów ekonomicznych oraz zobrazowania skali i stopnia zaniedbań w zakresie wartości kwotowych strat.

Zeznania powoda Sąd ocenił jako wiarygodne i przydatne w części w zakresie dotyczącym liczby osób zatrudnionych w dziale kierowanym przez powoda, kompetencji i obowiązków kierownika działu oraz potwierdzenia otrzymywania upomnień, nagan oraz występujących nieprawidłowości i zaniedbań.

Sąd zważył co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powoda o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i przywrócenie go do pracy na dotychczasowych warunkach. Materialnoprawną podstawą wskazanego roszczenia jest regulacja zawarta w art. 45 §1 Kodeksu pracy (dalej k.p.), zgodnie z którą, 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 pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Wykładnia wskazanej regulacji wskazuje, że wyróżnia się dwie alternatywne przesłanki świadczące o zasadności roszczenia o przywrócenie pracownika do pracy. Pierwsza przesłanka to stwierdzenie wypowiedzenia umowy o pracę jako nieuzasadnionego, a więc wykazanie nieprawdziwości wskazanej w nim przyczyny albo braku dostatecznej wagi uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Drugą przesłanką jest niezgodność wypowiedzenia umowy o pracę z przepisami normującymi ten tryb rozwiązywania umowy o pracę. W przedmiotowej sprawie powód oparł swoje roszczenie na wskazaniu, że przyczyny wypowiedzenia mu umowy o pracę nie były przez niego zawinione i były konsekwencją braków kadrowych w kierowanym przez niego dziale.

Z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego wynika, że pracodawca w treści przedstawionego skutecznie powodowi w dniu 18 września 2015 roku, wypowiedzenia umowy o pracę, jako przyczynę wskazał brak nadzoru nad prawidłową rotacją towaru, z uwzględnieniem terminów przydatności do spożycia czego konsekwencją było wprowadzenie do sprzedaży produktów przeterminowanych oraz osiągnięcie złych wyników inwentaryzacji, odpisów i przecen w sierpniu 2015 roku w działach (...), (...) i (...).

Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie wykazał, że faktycznie w kierowanym przez powoda dziale artykułów świeżych niejednokrotnie dochodziło do dopuszczania do obrotu produktów spożywczych o przekroczonym terminie przydatności do spożycia. Powód, jako osoba odpowiedzialna za kontrolę jakości i terminowości sprzedawanych produktów, wielokrotnie był upominany ustnie jak i pisemnie o występujących uchybieniach i konieczności reakcji, co powód sam przyznawał w trakcie postępowania, potwierdzając występowanie zaniedbań i braku nadzoru z jego strony, braku udzielania upomnień swoim podwładnym. Zgodnie z zeznaniami złożonymi przez świadków obu stron, skala i wartości towaru przeterminowanego wskazywały na naruszenia o znacznych rozmiarach. Powoływane przez powoda braki kadrowe działu, nawet jeśli utrudniające uzyskiwanie wymaganych przez pracodawcę efektów i realizację zadań, nie mogą usprawiedliwiać zaniedbań powoda, ani być podstawą stwierdzenia braku winy.

W tym miejscu należy zaznaczyć, że zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, rozwiązywanie umowy o pracę za wypowiedzeniem stanowi zwykły sposób rozwiązywania stosunku pracy, dla którego zasadności nie jest wymagane stwierdzenie zawinionego działania pracownika, a uzasadnia je również niezawinione naruszenie obowiązków pracowniczych. Powód zatrudniony był na stanowisku kierowniczym. Kierując podległym zespołem miał możliwość odpowiedniego rozkładu obowiązków oraz osobowego obsadzenia zmian w tworzonym grafiku. Miał również możliwość uzyskania wsparcia osobowego z innych działów lub z zewnątrz. Powód był również zaznajamiany z procedurami oraz posiadał dostęp do instrukcji postępowania służących do minimalizacji strat i optymalizacji wyników inwentaryzacyjnych, których stosowanie należało do jego obowiązków i kompetencji. Przy odpowiednim zarządzaniu zespołem możliwe było sprawne funkcjonowanie działu, osiąganie dobrych wyników i sprawnej obsługi, o czym świadczyć może przykład porównywalnego strukturalnie marketu należącego do pozwanej w P.. (...) w P. posiadający zbliżoną strukturę organizacyjną i osobową osiąga przy 15 osobowym zespole obsługującym dział artykułów świeżych, wyniki mieszczące się w dopuszczalnych przyjętych wskaźnikach strat, a znajdowanie przeterminowanych towarów udostępnianych do sprzedaży zdarza się jedynie w pojedynczych sztukach.

Powyższe może świadczyć o braku umiejętności kierowania i zarządzania zespołem ludzkim, wymaganych do zajmowania stanowiska kierownika działów produktów świeżych. Należy mieć na uwadze, że zajmowanie stanowiska kierowniczego przez pracownika wiąże się nie tylko z większymi wymaganiami i odpowiedzialnością, ale również uzasadnia stosowanie bardziej rygorystycznych kryteriów ocen i przyczyn uzasadniających wypowiedzenia. Przykładem potwierdzającym to stanowisko jest wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2014 roku (sygn. II PK 116/13, LEX 1488757), zgodnie z którym osobom zajmującym stanowiska kierownicze i samodzielne, pracodawca ma prawo zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę, nawet w sytuacjach niezawinionych, w przypadku nieosiągnięcia przez nich właściwych wyników pracy. Podobne stanowisko zajmował Sąd Najwyższy również w starszym orzecznictwie, wskazując, że brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok z dn. 4 grudnia 1997r., I PK 419/97, OSNAPiUS

1998, nr 20, poz. 508). W toku postępowania powód przyznawał, że występowały zaniedbania i naruszenia z jego strony, czego również wyrazem były niezadowolające wyniki inwentaryzacji, odpisów i przecen w sierpniu 2015 roku w działach kierowanych przez powoda.

Mając powyższe na uwadze, Sąd uznał, że pozwana w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazała konkretne i prawdziwe przyczyny będące jego podstawą, zarówno w kwestii nienależytej rotacji towarów jak i złych wyników za miesiąc sierpień 2015 roku czemu powód nie zaprzeczył, a nawet kilkakrotnie wyraźnie potwierdził. W tym miejscu warto przytoczyć pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w orzeczeniu z dnia 5 października 2005r. (I PK 61/05, OSNP 2006, nr 17-18, poz. 26), zgodnie z którym, jeżeli pracodawca podał kilka przyczyn wypowiedzenia, do oddalenia powództwa pracownika wystarczy, że choćby jedna z nich była uzasadniona. Samo wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi było dokonane w sposób prawidłowy z poszanowaniem przepisów regulujących ten tryb rozwiązywania umów. Fakt niewręczenia powodowi wypowiedzenia w formie pisemnej w dniu 18 września 2015 roku nie skutkowało nieważnością oświadczenia pracodawcy, gdyż powód w pełni zapoznał się z jego treścią i powodami jego dokonania. W ocenie Sądu, wypowiedzenie umowy o pracę powodowi było zasadne, dlatego powództwo należało oddalić.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., odstępując od obciążania powoda kosztami procesu, mając na uwadze charakter żądania powoda, przekonanie o niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę oraz sytuację życiową powoda. Przepis art. 102 k.p.c. pozostawia – ze względów słuszności - sądom pewną swobodę w przyznawaniu zwrotu kosztów procesu, gdy zastosowanie zasady odpowiedzialności za wynik (art. 98 k.p.c.), nie dałoby się pogodzić z tymi zasadami. W przepisach regulujących zagadnienie zwrotu kosztów procesu brak jest takiego unormowania, które ograniczałoby "wypadki szczególnie uzasadnione" jedynie do niekorzystnej sytuacji materialnej "strony przegrywającej". Dlatego też do wypadków szczególnie uzasadnionych w rozumieniu art. 102 k.p.c. można także zaliczyć sytuacje wynikające z charakteru żądania poddanego rozstrzygnięciu sądu.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.