

Sygn. akt VIII *Pa 120/14*

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 października 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Janina Kościelniak SSR del. Grzegorz Tyrka (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 23 października 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa P. L. (L.)

przeciwko Zakładom (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 3 kwietnia 2014 r. **sygn. akt** IV P 432/12

1) zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 4 w ten sposób, że zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 5.263,72 zł (pięć tysięcy dwieście sześćdziesiąt trzy złote 72/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

2) oddala apelację w pozostałym zakresie;

3) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Janina Kościelniak (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR (del.) Grzegorz Tyrka (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 120/14

UZASADNIENIE

Powód P. L. po ostatecznym sprecyzowaniu swego żądania domagał się zasądzenia na swoją rzecz od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. kwoty 28 500 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie

umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, kwoty 9 500 zł tytułem odprawy pieniężnej oraz kwoty 8 778,30 zł tytułem poniesionych kosztów postępowania według złożonego spisu kosztów.

Na uzasadnienie podano, że w dniu 10 kwietnia 2012 roku powód został zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Kierownika Biura (...) z miesięcznym zasadniczym wynagrodzeniem za pracę w wysokości 9 500 zł. Umowa ta była poprzedzona umową przedwstępną z dnia 29 lutego 2012 roku. W dniu 18 lipca 2012 roku powód otrzymał od pracodawcy oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Przyczynami wypowiedzenia były: brak terminowej realizacji zadań wynikających z projektów związanych z kierowanym przez powoda Biurem (...), za które był odpowiedzialny, a wyszczególnionych w zestawieniu przesłanym powodowi drogą mailową w dniu 13 lipca 2012 roku, w szczególności niewykonanie w ustalonych terminach powierzonych powodowi zadań, które zostały szczegółowo opisane przez pracodawcę, a także brak należytego przygotowania rozliczenia zadań (projektów) na odprawę, która miała miejsce w dniu 16 lipca 2012 roku. Wskazane przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy spowodowały znaczne utrudnienia w możliwości uzyskania przez Biuro (...) założonej funkcjonalności i utratę zaufania do możliwości należytego wykonywania przez powoda zadań na powierzonym stanowisku pracy. Powód podał, że pracodawca naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę, bowiem przyczyny wypowiedzenia nieuzasadnione i nieprawdziwe. Powód wskazał, że kartę stanowiska pracy otrzymał w dniu 17 lipca 2012 roku; natomiast przez okres pierwszych 3 miesięcy pracy zadaniem powoda było zapoznawanie się ze specyfiką działalności pozwanej spółki, w szczególności Biura (...). Celem usprawnienia pracy kierowanej komórki organizacyjnej, na początku maja 2012 roku powód przedstawił pracodawcy plan zakupu centrali telefonicznej do Biura (...) za około 50 000 zł, a następnie rozbudowy sieci teleinformatycznej o dodatkowe stanowiska pracy oraz przeszkolenia pracowników na nowym sprzęcie. Bezpośrednia przełożona powoda wiceprezes pozwanej spółki (...) stwierdziła, że ze względów finansowych zakup centrali będzie możliwy dopiero pod koniec 2012 roku. Odnosząc się do przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, powód podał, że harmonogram pracy ze wskazaniem dat wykonania zadań został mu przekazany w dniu 13 lipca 2012 roku. I. S. zakreśliła powodowi termin do przedstawienia planu i harmonogramu szkolenia pracowników w zakresie obsługi klienta do dnia 11 lipca 2012 roku. W ocenie powoda zakreślony termin był niemożliwy do wykonania zadania, gdyż w dniu 11 lipca 2012 roku I. S. rozmawiała z powodem na temat szkolenia pracowników. Powód dodał, że szkolenia pracowników prowadził już od 16 czerwca 2012 roku. Powód podał, że projekt systemu motywacyjnego dla kierowanego działu opracował pod koniec maja 2012 roku, o czym informował I. S., zgłaszając problemy z niewłaściwie działającym systemem raportowania, niezbędnym do prawidłowego rozliczania pracowników, a tym samym obliczania premii. Powód wskazał, że zwracał się do działu informatycznego o opracowanie raportu według przedstawionych przez niego założeń. Z uwagi na bierność działu informatycznego, powód dnia 19 lipca 2012 roku przedstawił pracodawcy system premiowania pracowników Biura (...). Powód podał, że dnia 19 czerwca 2012 roku uczestniczył w spotkaniu dotyczącym produktów złotego portfela. Przełożeni zwrócili się do powoda, aby zastanowił się, w jaki sposób można zwiększyć sprzedaż produktów zaliczanych do złotego portfela. Powodowi nie zakreślono terminu do wykonania tego zadania. Powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w okresie od 22 do 29 czerwca 2012 roku. Po powrocie do pracy powód zajął się opracowaniem systemu motywacyjnego, mającego zwiększyć sprzedaż produktów złotego portfela; jednakże przełożona I. S. nie wyraziła zgody na udostępnienie danych niezbędnych do wyliczenia kwoty przeznaczonej na premie dla pracowników. Powód dodał, że już w czasie rozmowy rekrutacyjnej przedstawił I. S. i członkowi rady nadzorczej R. M. harmonogram prac związanych z reorganizacją Biura (...). Powód zwrócił uwagę, że przedstawił I. S. liczne problemy i sposoby ich rozwiązania; jednakże nie zawsze były one akceptowane przez przełożoną oraz innych pracowników. Powód podał, że dopiero po 3 miesiącach otrzymał stanowisko pracy wyposażony w łącze komputerowe z dostępem do aplikacji (...), dzięki czemu mógł odbierać i wysyłać pocztę elektroniczną; natomiast działowi informatycznemu zajęło aż miesiąc, aby pracownikom założyć konta poczty elektronicznej. Powód zwrócił uwagę, że dnia 11 czerwca 2012 roku na spotkaniu z J. M. został poinformowany, że terminy realizacji zadań są odległe i należy je skrócić. Powód wskazał, że wykonanie zadań w skróconym czasie było nierealne. Powód dodał, że nie został poinformowany o miejscu, czasie i formy prezentacji na spotkaniu dnia 16 lipca 2012 roku; jednakże na tym spotkaniu przedstawił projekt Biura (...) oraz projekty z tym związane, jak np.: e-zamówienia, zmodernizowane raporty zwrotów jakościowych. Powód dodał, że nikt z uczestników spotkania nie miał do niego zastrzeżeń. Powód wskazał, że wypowiedzenie umowy o

pracę nie nastąpiło z przyczyn dotyczących pracownika, bowiem przyczyny wskazane w piśmie pracodawcy nie są prawdziwe. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, ponieważ okazało się, że powód jest zbyt „drogim” pracownikiem, a dodatkowo w październiku 2012 roku do pracy wróciła pracownica, która przed zatrudnieniem powoda zajmowała się kierowaniem działem Biura (...) z dużo niższym wynagrodzeniem za pracę. Skoro przyczyny rozwiązania umowy o pracę leżały po stronie pracodawcy, to zasadne było żądanie odprawy pieniężnej.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na swoją rzecz poniesione koszty zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że powód został zatrudniony za pośrednictwem firmy headhunterskiej, bowiem pozwana poszukiwała osoby, która w sposób profesjonalny zorganizowałaby, a następnie pokierowałaby pracą Biura (...). Pozwana podała, że zgodnie z prawem wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia; natomiast spór sprowadza się jedynie do oceny, czy przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były uzasadnione. Pozwana wskazała, że powód podpisał kartę stanowiska pracy w dniu 17 lipca 2012 roku, mimo że posiadał tę kartę od maja 2012 roku. Pozwana zaprzeczyła, aby powód przez pierwsze 3 miesiące pracy miał zapoznawać się ze specyfiką jej działalności, tym bardziej, że został on zatrudniony, jako specjalista z wysokim wynagrodzeniem za pracę i jego podstawowym zadaniem było niezwłoczne przygotowanie planu reorganizacji Biura (...). Powód miał do maja 2012 roku przedstawić plan reorganizacji działu; jednakże do dnia rozwiązania umowy o pracę nie przygotował tego planu. Pozwana podała, że brak przygotowania i przedstawienia podstawowego dokumentu określającego zasady restrukturyzacji Biura (...) uniemożliwiło skuteczne przeprowadzenie tego procesu, co podważyło przyczynę zatrudnienia powoda. Pozwana podała, że nie jest prawdą, iż przesunięty został termin zakupu nowej centrali telefonicznej na koniec 2012 roku. Powód wycenił koszt zakupu centrali telefonicznej na kwotę 30 000 zł. Środki na ten cel zostały zarezerwowane w budżecie pozwanej; jednakże powód nie wykonał tego zadania. Pozwana zaznaczyła, że powód nie przeprowadził żadnych szkoleń dla podległych mu pracowników, nie stworzył systemu motywacyjnego dla pracowników Biura (...) (zadanie miało zostać zrealizowane w maju 2012 roku), jak i systemu motywacyjnego dla projektu tzw. (...) (zadanie miało zostać zrealizowane do dnia 22 czerwca 2012 roku). Pozwana wskazała również, że powodowi były wyznaczane konkretne zadania na spotkaniach, które regularnie odbywał z bezpośrednią przełożoną wiceprezes I. S.. Powód nie wykonał tych zadań w pierwotnych terminach, jak również w dodatkowym terminie wyznaczonym mu do dnia 13 lipca 2012 roku. Pozwana wskazała, że odprawy odbywają się zawsze w tym samym miejscu i o tej samej godzinie. Powód na odprawie dnia 16 lipca 2012 roku pojawił się dopiero po osobistej interwencji I. S. i nie potrafił przedstawić praktycznie żadnych wymiernych danych o wykonaniu projektów, z których miał się rozliczyć. Pozwana zaznaczyła, że sposób wykonywania przez powoda jego obowiązków pracowniczych w wystarczającym zakresie uzasadnia utratę zaufania w zakresie możliwości prawidłowego wykonywania przez niego funkcji kierownika Biura (...). Pozwana dodała, że całkowicie pozbawione jest podstaw prawnych żądanie związane z zapłatą odprawy pieniężnej, bowiem wyłącznymi przyczynami rozwiązania z powodem umowy o pracę były przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę.

Wyrokiem z dnia 3 kwietnia 2014 roku Sąd Rejonowy w Zabrzu zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 28 500 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, oddalił powództwo o odprawę pieniężną, nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 6 690,77 zł oraz orzekł o kosztach postępowania, w tym zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 6 408,30 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W pisemnym uzasadnieniu Sąd I instancji ustalił, że właściciele pozwanej spółki podjęli decyzję o zmianach sposobu zarządzania zakładem pracy. Udziałowcy pozwanej spółki przeszli do rady nadzorczej, zaś w skład zarządu powołano prezesa B. P. i wiceprezes I. S.. Zarząd podjął decyzję o konieczności obsadzenia kluczowych stanowisk menadżerami. Zadanie to zlecono firmie headhunterskiej. Na stanowisko kierownika Biura (...) (dalej BOK) rekomendowana została kandydatura powoda oraz dwóch innych osób. Po przeprowadzeniu rozmów kwalifikacyjnych z kandydatami, zarząd pozwanej podjął decyzję o zatrudnieniu powoda. Zarząd uznał, że powód jest osobą posiadającą największe doświadczenie, która przedstawiła zadowalający plan reorganizacji BOK, które miało powstać z połączenia działu zamówień i fakturowania. Powód przedstawił plan działania BOK, które miało pełnić funkcję profesjonalnego call

center z zastosowaniem nowych rozwiązań technologicznych – internet, centrala telefoniczna. Pozwana zatrudniła także na wysokich stanowiskach kierowniczych i managerskich między innymi K. K., R. Z., A. G..

Sąd I instancji ustalił, że strony podpisały przedwstępną umowę o pracę w dniu 29 lutego 2012 roku. Na podstawie tej umowy strony zobowiązały się do zawarcia umowy o pracę po upływie okresu wypowiedzenia dotychczasowej umowy o pracę powoda, ale nie później niż do dnia 10 kwietnia 2012 roku. Pozwana zobowiązała się zatrudnić powoda na stanowisku kierownika BOK na czas nieokreślony z miesięcznym wynagrodzeniem za pracę zasadniczym w wysokości 9 500 zł. Strony ustaliły, że powoda będzie obowiązywał trzymiesięczny okres wypowiedzenia, oraz że będzie mu przysługiwać zwrot kosztów wynajmu mieszkania za okres pierwszych sześciu miesięcy pracy, karta paliwowa, laptop i telefon komórkowy. W dniu 10 kwietnia 2012 roku strony zawarły umowę o pracę na warunkach wskazanych w umowie przedwstępnej.

Sąd I instancji ustalił, że w kwietniu 2012 roku z pracy u pozwanej odeszła B. P.; zaś na początku maja 2012 roku powodowi przesłano projekt karty stanowiska pracy, z którego wynikał jego zakres obowiązków. Zgodnie z kartą stanowiska pracy, powód był odpowiedzialny za konsultacje zarówno dla klientów wewnętrznych, jak i zewnętrznych, zarządzanie zespołem osób pracujących bezpośrednio i pośrednio z klientami. W szczególności powód miał monitorować i prowadzić analizę jakości obsługi klientów oraz zastosowanych systemów mających ją usprawnić, takich jak np. systemy kompleksowego zarządzania relacjami z klientami, nadzorowanie systemów informacji marketingowej, aktywna sprzedaż, współpraca z innymi działami, prowadzenie szkoleń dla pracowników, udział w doborze zespołu, rozliczanie konsultantów z zadań im zleconych.

Sąd I instancji ustalił, że powód nie zaakceptował projektu karty stanowiska pracy, zwracając się do bezpośredniej przełożonej I. S. w dniu 11 maja 2012 roku o sprecyzowanie niektórych obowiązków, jak np.: stanowiska podlegające, klienci wewnętrzni, nadzorowanie systemów informacji marketingowej, czas dostawy, braki w dostawach, korekty jakościowe oddziaływanie klientów, planowanie produktowe, codzienna kontrola stanów magazynowych. W czerwcu 2012 roku pozwana ponaglała powoda do uzupełnienia karty stanowiska pracy i jej podpisania. Ostatecznie karta stanowiska pracy została sporządzona w dniu 13 lipca 2012 roku, a podpisana przez powoda w dniu 17 lipca 2012 roku. Przy czym w dniu 9 lipca 2012 roku powód wskazywał, że nie dostał nowej, poprawionej karty stanowiska pracy z działu kadr i wówczas zobowiązał się ją sam poprawić.

Sąd I instancji ustalił, że uzgodnienia w zakresie realizowanych zadań dokonywane były na spotkaniach z bezpośrednimi przełożonymi (tzw. odprawy) oraz za pośrednictwem poczty elektronicznej. Powód poświęcał dużo czasu na analizę pracy podległych mu konsultantów oraz na zapoznanie się z działalnością innych działów, w tym działu transportu. Już w kwietniu 2012 roku powód zauważył szereg problemów występujących w kierowanym dziale. Podlegli mu pracownicy pracowali na niedostosowanych do ilości składanych zamówień rozwiązaniach technicznych. W związku z tym powód planował zmiany w kierowanej komórce organizacyjnej poprzez: utworzenie grupy fax, zainstalowanie dodatkowej bramki (...), wymianę aparatów telefonicznych, doprowadzenie linii telefonicznej do działu fakturowania, udostępnienie pracownikom drukarki. Większość problemów zauważona przez powoda nie mogła być od razu rozwiązana, gdyż o pozwanej funkcjonowała stara centrala telefoniczna i niemożliwym było dodanie nowych numerów telefonicznych. Rozwiązania, mające na celu usprawnienie działania działu BOK, były związane ze znacznymi nakładami finansowymi. Powód miał także problem z wyegzekwowaniem od działu informatycznego (IT) realizacji zadań związanych z modernizacją działu BOK, albowiem dział informatyczny miał inne, priorytetowe zadania, w tym głównie projekt „instalacji skanerów w hurtowni”.

Sąd I instancji ustalił, że dział BOK nie posiadał nowoczesnej centrali telefonicznej i plan reorganizacji opierał się przede wszystkim na zakupie nowoczesnej centrali telefonicznej, umożliwiającej zbieranie niezbędnych danych oraz właściwe raportowanie. Istniejąca tele-baza często generowała błędne raporty. W związku z tym powód wspólnie z informatykiem A. W. szukali ofert zakupu i montażu centrali telefonicznej. Powód, chcąc wprowadzić nowoczesną centralę telefoniczną zorganizował spotkanie z dystrybutorem takich urządzeń, na które zaproszono M. P. – pracownika BOK, w celu pokazania możliwości centrali oraz wskazania poprawy komfortu pracy po jej zainstalowaniu. W dniu 18 maja 2012 roku firma (...)j. przedstawiła powodowi propozycję zmian w systemie telekomunikacyjnym,

której koszt wynosił 21 432 zł netto. I. S. nie zaakceptowała oferty i poleciła powodowi szukanie innych ofert. Powód prowadził intensywne rozmowy z A. W. związane z modernizacją działu BOK. Na początku maja 2012 roku powód zwrócił się z prośbą o założenie kont pocztowych dla pracowników działu BOK, jednakże prośba ta nie została zrealizowana. W dniu 21 maja 2012 roku powód interweniował u I. S., która z kolei ponaglała dział informatyczny. Powód usiłował wyposażyć podległy mu dział BOK w dodatkowe stanowiska komputerowe i telefoniczne. A. W. przedstawił wstępną wycenę modernizacji stanowisk pracy w dniu 14 maja 2012 roku na kwotę 16 000 zł. Powód przekazał ją I. S., która wskazała, że modernizacja może zostać sfinansowana dopiero w lipcu 2012 roku. W dniu 19 lipca 2012 roku powód przedstawił kolejną ofertę rozbudowy centrali telefonicznej.

Sąd I instancji ustalił, że powód w nie miał możliwości samodzielnego podejmowania decyzji związanych z modernizacją działu BOK. Każda jego decyzja musiała być zaakceptowana przez przełożoną I. S.. Powód w okresie zatrudnienia nie uzyskał pewnej informacji od swojej przełożonej, jakie koszty pozwana jest w stanie zaakceptować w związku z koniecznością reorganizacji działu BOK.

Sąd I instancji ustalił, że powód wraz A. G., dyrektorem do spraw sieci własnych i detalicznych, opracowywał plan szkoleń dla pracowników działu BOK. Plan szkoleń nie doszedł do skutku, gdyż nie został zaakceptowany przez pracowników, którzy uznali, że i tak nie zmienią zasad panujących od lat u pozwanej. Powód również próbował organizować szkolenia dla pracowników działu BOK, próbował ponadto wprowadzać określone standardy rozmów z klientami przez konsultantów. Powód rozmawiał również z A. Z. na temat szkoleń pracowników. Powód chciał, aby wszyscy pracownicy byli na nich obecni. A. Z. przesuwiała terminy szkoleń, bowiem powód planował je w okresie urlopowym pracowników.

Sąd I instancji ustalił, że powód opracował standardy pracy w dziale BOK. Wskazywał on pracownikom na konieczność zachowania ciszy, odbywania rozmów między pracownikami za pomocą telefonów komórkowych. Wprowadzane przez powoda zmiany warunków pracy nie były entuzjastycznie przyjmowane przez pracowników, którzy przyzwyczajeni byli do dotychczasowego sposobu pracy. Powód, chcąc motywować podległych mu pracowników do świadczenia pracy lepszej jakości, zwracał się do I. S. z prośbą o udzielenie informacji o karach umownych, jakie pozwana płaci w związku z brakiem realizacji zamówienia. Celem powoda było uświadomienie pracownikom, do jakiej kwoty mogą zostać pociągnięci do odpowiedzialności materialnej.

Sąd I instancji ustalił, że powód zwracał się do pozwanej nie tylko o zwiększenie wymiaru czasu pracy, w jakim pracownicy działu BOK świadczą pracę, ale także o zwiększenie zatrudnienia w dziale BOK w okresie urlopowym (lipiec-sierpień). Tymczasem pracownicy działu BOK byli jeszcze delegowania do pracy w innych działach, na co powód nie miał wpływu.

Sąd I instancji ustalił, że premie dla pracowników działu BOK ustalała I. S., nie przekazując powodowi informacji związanych z zasadami, czy sposobem ich ustalania.

Sąd I instancji ustalił, że powód już od kwietnia 2012 roku zajmował się wdrażaniem tzw. e-zamówień, początkowo zajmował się wprowadzaniem do tego systemu zamówień od 10 kontrahentów. W dniu 18 kwietnia 2012 roku powód zgłaszał swoje uwagi dotyczące funkcjonowania e-zamówień, które były w fazie testowej. W późniejszym okresie powód prowadził szkolenia klientów w zakresie wprowadzania danych do formularzy e-zamówień. Powód zajmował się również aktualizacją bazy klientów oraz opracowywaniem druków zamówień, oraz ujednocnieniem procedury składania zamówień.

Sąd I instancji ustalił, że w dniu 8 maja 2012 roku I. S. zleciła powodowi przesłanie tematów do realizacji w sprawie usprawnień pracy działu BOK. Powód zrealizował zobowiązanie w dniu 16 maja 2012 roku, przesyłając szczegółowy plan działania, w którym określił problem, jaki zdiagnozował w związku z działaniem podległego mu działu BOK wraz z sugestią jego rozwiązania, terminem i osobą odpowiedzialną za realizację. Z przedstawionego planu wynikało, że główne problemy są związane z brakiem właściwego wyposażenia stanowisk pracy w sprzęt, na co powód nie miał wpływu. Następnie I. S. spotkała się powodem, zlecając mu opracowanie konkretnych tematów, i udzielenie szczegółowych odpowiedzi na pytania zawarte w korespondencji mailowej z dnia 25 maja

2012 roku. Powód w dniu 28 maja 2012 roku wykonał to zobowiązanie, przesyłając obszerną informację związaną z realizacją planu reorganizacji działu BOK. Powód ponownie zaznaczył, że w swojej pracy zetknął się z szeregiem problemów, akcentując, że obecny system raportowania przekłamuje dane, dlatego nie może skutecznie opracować planu rozliczania konsultantów; zaś A. W., ze względu na ilość obowiązków, nie mógł dokonać poprawy raportu. Powód zgłosił, że istnieje problem z zamówieniami przychodzącymi z firmowych sklepów, z kas fiskalnych, co zostało zgłoszone do działu informatycznego. Powód przypisał pracowników działu BOK do właściwego dyrektora regionu oraz wskazał, że do końca maja 2012 roku prześle plan reorganizacji działu BOK. Powód zaznaczył, że do tego czasu będzie miał opinię o kosztach reorganizacji działu BOK. Przedstawienie zmian w dziale BOK ustalone zostało na drugi tydzień czerwca 2012 roku. Powód przedstawił również sprawozdanie z pracy działu fakturowania, zaproponował zmiany związane ze zbyt małą ilością pracowników pracujących w soboty, oraz podał, że w soboty może przeprowadzać szkolenia. W dniu 5 czerwca 2012 roku powód został zobowiązany do przesłania I. S. rozliczenia zadań za miesiąc maj 2012 roku. W tym samym dniu powód przesłał stosowny raport. Z kolei w dniu 12 czerwca 2012 roku powód przesłał I. S. szczegółowy plan zadań do wykonania oraz nowych terminów ich wykonania.

Sąd I ustalił, że w drugiej połowie czerwca 2012 roku powód został wezwany do działu kadr, aby podpisać dokument zmniejszający jego wynagrodzenia za pracę o 25%. Powód nie wyraził zgody na taką zmianę treści stosunku pracy. W dniach 22 – 29 czerwca 2012 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Po powrocie w dniu 3 lipca 2012 roku do pracy, powód wysłał do I. S. pocztę elektroniczną (mail'a), w którym wskazał na statusy zadań do wykonania oraz przyczyny ich niewykonania. Powód zaznaczył, że ze względu na niewykonanie zaplanowanej rozbudowy sieci teleinformatycznej do dnia 30 czerwca 2012 roku, nie było możliwości wyposażenia stanowiska pracy w telefony przenośne. Powód dodał, że nie wykonano zadania polegającego na uzupełnianiu bazy teleadresowej w (...), ale problem ten był zgłaszany do działu informatycznego, który winien był rozwiązać problem. Powód zaznaczył, że nie mógł skutecznie doprowadzić do prawidłowego funkcjonowania działu BOK, bowiem pracownicy tego działu zastępowali pracowników w innych działach. Nadto, wiele zadań musiało zostać odłożonych na później, z uwagi na brak akceptacji zakupu nowej centrali lub brak współpracy ze strony działu informatycznego.

Sąd I instancji ustalił, że na spotkaniu, które odbyło się w dniu 19 czerwca 2012 roku, powodowi zostało powierzone dodatkowe zadanie stworzenia systemu motywacyjnego związanego z realizacją programu złotego portfela. Program ten polegał na promowaniu 20 produktów najlepszej jakości. W dniu 10 lipca 2012 roku powód zwrócił się do pracownic B. G. oraz S. L. z prośbą o udostępnienie danych dotyczących wyliczenia zysku na kilku produktach za złotego portfela, uzasadniając to przygotowaniem systemu motywacyjnego dla pracowników działu BOK. Powód nie uzyskał tych danych, ale opracował nie oparty na danych handlowych system, aby zadowolić pracodawcę.

W dniu 16 lipca 2012 roku powód zwrócił się do A. W. z prośbą o pilne nadanie uprawnień do e-zamówień dla wszystkich pracowników działu BOK oraz działu fakturowania.

Wiceprezes I. S. decydowała o zasadach przyznawania premii dla pracowników działu BOK. Powód nie miał wiedzy i dostępu do informacji, które wpływały na kształtowanie motywacyjnych składników wynagrodzeń za pracę. Przyjmując ofertę pracy u pozwanej, powód akcentował, że możliwość wprowadzenia zmian w funkcjonowaniu działu BOK jest uzależniona od wprowadzenia nowych rozwiązań technicznych w dziale, które jednak nie mogły dojść do skutku w związku z niechęcią zarządu do wydatkowania środków na te cele. Powód uzależniał również stworzenie systemu motywacyjnego dla pracowników podległego mu działu od wartości wykonanej sprzedaży przez poszczególnych pracowników, a takich danych nie mógł uzyskać z istniejącej ówczesnie centrali telefonicznej.

W dniu 13 lipca 2012 roku I. S. przesłała między innymi do powoda pocztę w formie elektronicznej (mail'a), w której zwróciła się o przygotowanie rozliczenia projektów na odprawę, która odbędzie się w poniedziałek 16 lipca 2013 roku. W korespondencji tej nie określono ani godziny, ani miejsca odprawy. W tym samym dniu I. S. przesłała do powoda maila wraz z załącznikiem – formularzem projekty VII, stanowiącym zadania do wykonania, które były niezbędne dla zreorganizowania pracy działu BOK, z prośbą o skuteczny nadzór nad terminami wykonania. Zgodnie ze wskazaniami powód odpowiadał za projekt - plan reorganizacji działu BOK, który miał polegać na przedstawieniu planu zmian organizacyjnych, stworzeniu prawdziwego działu call center, wprowadzeniu standardów pracy w celu

poprawy zadowolenia klientów w formie prezentacji. Powód miał wskazać na stan obecny, jakie ma założenia zmian, przy czym zaznaczono, że pierwszy termin realizacji tego zadania został powodowi wyznaczony na dzień 31 maja 2012 roku, kolejny na dzień 20 lipca 2012 roku. Kolejny projekt, to szkolenie pracowników, przy czym powód miał przedstawić plan szkolenia, harmonogram w terminie do dnia 11 lipca 2012 roku, z kolejnym terminem do dnia 13 lipca 2012 roku. Następny projekt to stworzenie i wprowadzenia systemu motywacyjnego dla pracowników z pierwszym terminem maj 2012 roku, z zaznaczeniem, że ten temat omawiany jest od dwóch miesięcy, stworzenie systemu motywacyjnego na bazie obecnych danych np. ilości sprzedażowej, z terminem realizacji do dnia 13 lipca 2012 roku. Ponadto powód miał przygotować system motywacyjny dla złotego portfela w terminie do dnia 22 czerwca 2012 roku z przesunięciem terminu na dzień 13 lipca 2012 roku. Kolejny projekt, to rekrutacja pracowników działu BOK z pierwszym terminem realizacji na dzień 15 czerwca 2012 roku, przy czym wskazano, że ogłoszenie rekrutacyjne ukazało się dnia 12 czerwca 2012 roku, lecz do tej pory nie odbyły się rozmowy kwalifikacyjne, zatem termin został przesunięty na dzień 20 lipca 2012 roku. Powodowi powierzono również przygotowanie oferty dla delty w oparciu o wymagania to jest dla (...), w celu sprawdzenia poprawności oferty z (...) z terminem realizacji na dzień 13 lipca 2012 roku, inwentaryzację sprzętu w dziale BOK do dnia 20 lipca 2012 roku, oraz przedstawienie planu wdrożeń projektu „zamówienia przez stronę www” z terminem realizacji do dnia 20 lipca 2012 roku.

Sąd I instancji ustalił, że powód nie stawiał się na odprawie wyznaczonej na dzień 16 lipca 2012 roku, bowiem nie wiedział o której godzinie ma się odbyć. Wówczas przyszła po powoda I. S., który nie rozliczył się z zadań przekazanych mu drogą mailową w dniu 13 lipca 2012 roku.

W dniu 18 lipca 2012 roku powód został wezwany przez prezesa zarządu pozwanej J. M., który wręczył mu wypowiedzenie umowy o pracę. Przyczynami wypowiedzenia umowy o pracę były: brak terminowej realizacji zadań wynikających z projektów związanych z kierowanym przez powoda Biurem (...), za które był odpowiedzialny, wyszczególnionych w zestawieniu przekazanym powodowi pocztą elektroniczną w dniu 13 lipca 2012 roku, w szczególności niewykonanie w ustalonych terminach powierzonych następujących podstawowych zadań:

- przedstawienie planu i harmonogramu szkolenia – brak wykonania zarówno w pierwotnie ustalonym terminie (11 lipca 2012 roku), jak i w dodatkowym terminie (13 lipca 2012 roku),
- stworzenie i wprowadzenie systemu motywacyjnego dla pracowników, zwiększenie wydajności pracy, zwiększenie sprzedaży, efektywna sprzedaż przez telefon – brak wykonania zarówno w pierwotnie ustalonym terminie (maj 2012 roku), jak i w dodatkowym terminie (13 lipca 2012 roku),
- stworzenie systemu motywacyjnego dla Złotego Portfela – zwiększenie sprzedaży produktów ze Złotego Portfela – brak wykonania zarówno w pierwotnie ustalonym terminie (22 czerwca 2012 roku), jak i w dodatkowym terminie (13 lipca 2012 roku),
- sporządzenie planu organizacji Biura (...) – brak wykonania w ustalonym terminie (31 maj 2012 roku),

a także brak należytego przygotowania rozliczenia zadań (projektów) na odprawę, która miała miejsce w dniu 16 lipca 2012 roku, co równocześnie powoduje znaczne utrudnienia w możliwości uzyskania przez Biuro (...) założonej funkcjonalności i utratę zaufania do możliwości należytego wykonywania przez powoda zadań Kierownika Biura (...).

Sąd I instancji ustalił, że wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie były powodowi wyjaśniane. J. M. nie znał przyczyn wypowiedzenia, a jedynie złożył powodowi oświadczenie woli.

Z pozwanej spółki odeszli także pozostali menadżerowie – A. G., R. Z., K. K..

Sąd I instancji ustalił, że po upływie okresu wypowiedzenia obowiązki kierownika BOK przejęła K. U., która była długoletnim pracownikiem pozwanej i wróciła z urlopu wychowawczego. Pod koniec 2012 roku pozwana zakupiła nową centralę telefoniczną, która w znaczny sposób usprawniła działanie BOK. Po zainstalowaniu nowej centrali, przeprowadzone zostało szkolenie dla pracowników działu BOK.

Sąd I instancji poczynił ustalenia stanu faktycznego na podstawie zeznań świadków, stron, korespondencji w formie poczty elektronicznej (mail'e).

Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom świadka I. S. w części, w której wskazywała, że powód w sposób nieodpowiedni i nieterminowy wywiązywał się z nakładanych na niego obowiązków pracowniczych. Zeznania I. S. w tym zakresie są sprzeczne z zeznaniami świadków: A. G., K. K., R. Z. oraz treści dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy. Sąd I instancji zwrócił uwagę, że w dniu 13 lipca 2012 roku pierwszy raz powodowi powierzono na piśmie konkretne zadania z określeniem dat ich realizacji; natomiast strona pozwana nie przedstawiła dowodów potwierdzających nakładanie na powoda wcześniej skonkretyzowanych zadań. W ocenie Sądu I instancji strona pozwana nosiła się z zamiarem rozwiązania z powodem umowy o pracę, i dlatego w dniu 13 lipca 2012 roku sporządziła dokument celem wykazania okoliczności, mających uzasadnić stawiane powodowi zarzuty. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że powód podejmował szereg działań mających na celu reorganizację działu BOK, lecz napotykał także ze strony pracodawcy na przeszkody. Sąd I instancji zwrócił uwagę, że powód został także skierowany do pracy w dziale transportu. Nadto, pełny dostęp do aplikacji (...) powód uzyskał dopiero pod koniec swojego zatrudnienia, a jego działania związane z organizacją pracy w podległym mu dziale kwestionowane były przez pracowników pozwanej, w tym M. M.. Pracownicy zatrudnieni w dziale BOK nie stosowali się do zarządzeń powoda. Opierając się na zeznaniach świadków R. Z., K. K., A. G. – Sąd I instancji wskazał, że u pozwanej nie można było wprowadzić żadnych zmian, a wszystkie działania podejmowane przez grupę młodych nowozatrudnionych menagerów był przez pozwaną kwestionowane. Świadek I. S. zeznała, że powód nie wywiązywał się w terminie z nakładanych na niego obowiązków, wskazując, że niejednokrotnie ponaglała powoda do przedłożenia harmonogramu reorganizacji działu BOK. Tymczasem jedynym dokumentem to potwierdzającym jest właściwe wyżej omówiona korespondencja mailowa z dnia 13 lipca 2012 roku, a więc dokument wytworzony na 5 dni przed złożeniem powodowi wypowiedzenia. Powód w większości swoich zadań uzależniony był od innych działów istniejących u strony pozwanej, często również musiał zwracać się do swojej przełożonej I. S. z prośbą o pomoc w egzekwowaniu jego próśb, kierowanych do innych działów. Plan, jaki przedstawił powód, związany był z reorganizacją działu BOK, i był oparty na wprowadzeniu nowych rozwiązań technicznych; jednakże plan był odsuwany w czasie, z uwagi na konieczność zarezerwowania odpowiednich środków finansowych w budżecie pozwanej.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd I instancji uznał, że roszczenie powoda o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd I instancji wskazał, że w art. 30 § 4 k.p. ustawodawca wprowadził obowiązek wskazania przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Przyczyna przy tym zwykłym sposobie rozwiązania umowy nie musi mieć szczególnej wagi, czy też doniosłości; jednakże musi być przyczyną rzeczywistą i obiektywnie istniejącą. W judykaturze przyjmuje się formalny, informacyjny charakter tego obowiązku, ograniczający się do podania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, która zostanie właściwie skonkretyzowana, a co najważniejsze znajdzie odzwierciedlenie w stanie faktycznym, a zatem będzie przyczyną rzeczywistą.

Sąd I instancji zwrócił uwagę, że art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, przy czym istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało, w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi. Istotna jest także konkretyzacja przyczyny, a więc wskazanie konkretnego zachowania pracownika w postaci działania lub zaniechania, z którym ten zarzut łączy się. Wskazanie to może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zachowania w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub poprzez sformułowanie w sposób ogólny owej przyczyny, jeżeli tylko wynika ona ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku, w sprawie I PK 112/06, opublikowany w Pr.Pracy z 2007 roku, Nr 5, poz.27). Należy jednak zaznaczyć, że w kodeksie pracy istnieje rozróżnienie pomiędzy formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, którego wymóg wynika z wyżej wspomnianego art. 30 § 4 k.p., a jej zasadnością, która jest warunkiem

uznania wypowiedzenia za uzasadnione (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 roku, w sprawie I PKN 370/00, opublikowany w OSNP z 2003 roku, Nr 3, poz. 65).

W ocenie Sądu I instancji wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w swojej istocie były konkretne, ale postępowanie dowodowe wykazało, że nie były one rzeczywiste i nie były znane powodowi. W związku z tym nie można było uznać wypowiedzenie umowy o pracę za uzasadnione w świetle regulacji art. 45 § 1 k.p. Pozwana nie udowodniła zasadności dokonanego powodowi wypowiedzenia. Z zeznań świadków między innymi K. K., R. Z., A. G. wynika, że powód w sposób odpowiedni podchodził do swoich obowiązków pracowniczych, realizował je terminowo, o ile na to pozwalała strona pozwana oraz wykazywał się zaangażowaniem w pracy. Sąd I instancji wskazał, że powierzenie powodowi obowiązków pracowniczych w dziale transportu oznacza, iż był on dobrze oceniany przez pracodawcę. I. S. w swoich zeznaniach podała, że istniały plany przeniesienia powoda do działu transportu, z uwagi na jego doświadczenie zawodowe. Sąd I instancji wskazał, że u pozwanej było praktyką zawiadamianie w ostatniej chwili o odprawie. Z uwagi na brak możliwości przygotowania się do odprawy, pozwana podejmowała decyzję o wypowiedzeniu stosunku pracy. W ocenie Sądu I instancji w stosunku do powoda zastosowano tę praktykę na odprawie z dnia 16 lipca 2012 roku (piątek), aby wykazać brak kompetencji. Zawiadomienie o odprawie wraz z podaniem wyznaczonych zadań miało miejsce dnia 13 lipca 2012 roku (piątek). Powód nie miał możliwości w tak krótkim czasie przygotować się do tej odprawy, nie mając równocześnie niezbędnych danych, jak w przypadku systemu motywacyjnego dla programu złotego portfela. Z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika, że powodowi na spotkaniu dnia 11 lipca 2012 roku I. S. wyznaczyła zadania, przy czym większość z nich z terminem realizacji do dnia 13 lipca 2012 roku. Takie zachowanie potwierdza tezę, że pozwana zamierzała z powodem rozwiązać umowę o pracę. Sąd I instancji zwrócił uwagę, że w korespondencji mail'owej przed dniem 11 lipca 2012 roku brak jest dowodów wskazujących na niezadowolenie z pracy powoda, czy też wyznaczenie mu konkretnych terminów na wykonanie zadanie. Plan reorganizacji działu BOK był oparty na konieczności wprowadzenia usprawnień technicznych, które pozwana odkładała w czasie, co nie może obciążać powoda. Sąd I instancji zwrócił uwagę, że wszelkie zmiany w dziale BOK były związane z wdrożeniem nowych rozwiązań technicznych, które na początku zatrudnienia powoda pozwana akceptowała. I. S. zleciła powodowi przesłanie tematów do realizacji w sprawie usprawnień działu BOK w maju 2012 roku. Powód jeszcze w maju 2012 roku zrealizował to zlecenie, przesyłając I. S. szczegółowy plan, w którym określił zdiagnozowane problemy, sugestie dotyczące ich rozwiązania ze wskazaniem osób odpowiedzialnych. Sąd I instancji wskazał, że na realizację większości zadań powód nie miał wpływu, bowiem nie miał możliwości podejmowania samodzielnych decyzji, był uzależniony o działach działu informatycznego (IT).

Sąd I instancji przyjął, że powód był wysoko wykwalifikowanym pracownikiem, posiadającym doświadczenie zawodowe w tworzeniu profesjonalnych call center. Po odejściu z pracy prezes B. P. pozwana zmieniała koncepcję rozwoju spółki. Powód nie był ujęty w nowej koncepcji rozwoju spółki i w związku z tym pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę, wskazując na zarzuty, za które powód nie może ponosić odpowiedzialności.

Sąd I instancji zaznaczył, że powód w chwili wypowiedzenia mu umowy o pracę pracował na rzecz pozwanej trzy miesiące. Trudno zatem uznać, że tak krótkim okresie mógł skutecznie przeprowadzić reorganizację działu BOK, mając na uwadze opór podległych pracowników, niemożność zakupu nowej centrali telefonicznej, opóźnienia w założeniu kont poczty elektronicznej. Pracodawca nie wykazał, aby prowadził z powodem rozmowy dyscyplinujące, czy oceniające jego dotychczasowe osiągnięcia lub ich brak. Powód nie był informowany o konieczności poprawy pracy w zakresie prowadzenia reorganizacji działu BOK, a przyczyny wypowiedzenia nie zostały mu wyjaśnione.

W dalszej części pisemnego uzasadnienia Sąd I instancji odniósł się do przyczyny wypowiedzenia w postaci utraty zaufania. Sąd I instancji wskazał, że pewne zachowania pracownika mogą uzasadniać utratę do niego zaufania, przy czym, jeżeli taka właśnie przyczyna wskazana jest w wypowiedzeniu, to musi ona zostać poparta konkretnymi działaniami pracownika, które uzasadniają taką właśnie utratę zaufania. Powołanie się, zatem przez pracodawcę na utratę zaufania i wskazanie okoliczności, które legły u jej podstaw, spełnia wymagania, co do formy wypowiedzenia w zakresie określonym w art. 30 § 4 k.p., lecz, to, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały utratę zaufania, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45 § 1 k.p. Sąd I instancji wskazał, że przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę została przez stronę pozwaną sformułowana w sposób

dostatecznie jasny i konkretny, poprzez podanie szeregu zachowań, które w ocenie pozwanej spowodowały utratę zaufania w zakresie możliwości prawidłowego sprawowania przez powoda funkcji kierownika Biura (...). Zebrany w sprawie materiał dowodowy przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, choć częściowo istniejące, nie mogły stanowić przesłanek utraty zaufania, bowiem to pozwaną uniemożliwiła wprowadzanie jakichkolwiek zmian, i w trakcie zatrudnienia powoda, zmieniła koncepcję prowadzenia spółki. W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może mieć szersze podstawy, niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, jednakże w każdym przypadku istotna jest nie tyle sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. W orzecnictwie sądowym analizuje się bowiem zasadność powołania się pracodawcy na utratę zaufania, jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę i wskazuje się na okoliczności, które leżały u jej podstaw (wyroki: z dnia 25 stycznia 2005 roku, w sprawie II PK 171/04, opublikowany w OSNP z 2005 roku, Nr 19, poz. 303 oraz z dnia 31 marca 2009 roku, w sprawie II PK 251/08, opublikowany w LEX nr 707875). W przypadku natomiast wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy (wyrok z dnia 19 lutego 2009 roku, w sprawie II PK 156/08, opublikowany w LEX nr 736723).

Sąd I instancji wskazał, że przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były konkretne, ale nieuzasadnione. Odwołując się do wyroku Sądu Najwyższego, Sąd I instancji podniósł, że zakres określonej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia jest istotny przede wszystkim z punktu widzenia obrony pracownika przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem. Natomiast podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej, a więc nieprawdziwej, nierzeczywistej, nieistniejącej, jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, co z kolei oznacza, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. (wyrok z dnia 19 lutego 1999 roku, w sprawie I PKN 571/98, opublikowany w OSNP z 2000 roku, Nr 7, poz. 266).

Sąd I instancji wskazał, że podstawą prawną orzeczenia o odszkodowaniu stanowiły normy prawne zawarte w art. art. 45 k.p. w związku z art. 47¹ k.p..

Sąd I instancji uznał, że roszczenia o odprawę pieniężną nie zasługuje na uwzględnienie na podstawie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 roku, nr 90, poz. 844 ze zm.). Sąd I instancji zaznaczył, że uznanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, nie pociąga za sobą wniosku o konieczności uznania, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była przyczyna leżąca po stronie pracodawcy. W rozpoznawanej sprawie nie zostało wykazane, że choć przyczyny wskazane w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę nie leżały wyłącznie po stronie pracownika, aby wyłączną przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę były przyczyny leżące po stronie pracodawcy.

Sąd I instancji na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. orzekł o rygorze natychmiastowej wykonalności w zakresie nieprzekraczającym jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

O kosztach postępowania Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 § k.p.c. i art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2010 roku nr 90, poz. 594 ze zm.), zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego, którymi Sąd I instancji obciążył stronę pozwaną ustalona została w oparciu o przedstawiony spis kosztów pełnomocnika, przy czym Sąd zweryfikował wysokość wynagrodzenia adwokata, mając na uwadze wynik postępowania, a zatem zasadne, było zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia jedynie w kwocie 60 złotych zgodnie z regulacją § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. (t.j. Dz. U. z 2013 roku, poz. 461).

Apelację wywiodła pozwana, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa z uwzględnieniem kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz uchylenia rozstrzygnięcia w zakresie kosztów postępowania.

Pozwana zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi:

błędne ustalenie stanu faktycznego będącego podstawą rozstrzygnięcia sporu, polegające na:

- dokonaniu istotnych ustaleń faktycznych, opisanych szczegółowo w uzasadnieniu apelacji, sprzecznie z treścią zgromadzonego materiału dowodowego,
- pominięciu faktów, opisanych szczegółowo w uzasadnieniu apelacji, mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy – art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c.;
- naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 45 § 1 k.p., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej z powodem na czas nieokreślony, dokonane przez pozwaną było nieuzasadnione;
- naruszenie art. 98 § 1 k.p.c. i art. 100 k.p.c., polegające na obciążeniu pozwanej pełnymi kosztami procesu, pomimo tylko częściowego uwzględnienia powództwa.

Na uzasadnienie podano, że zaskarżony wyrok jest błędny, bowiem został oparty o wadliwie ustalonym stanie faktycznym, sprzecznym ze zgromadzonym materiałem dowodowym. Powód podał, że w czasie rozmowy kwalifikacyjnej przedstawił I. S. i R. M. harmonogram pracy. Tymczasem plan restrukturyzacji jest dokumentem znacznie szerszym, obejmującym nie tylko harmonogram prac, ale także wskazanie celów i kierunków reorganizacji, opis proponowanych działań (w tym zmian), wraz z ich uzasadnieniem i wzajemnymi powiązaniem, niezbędne zasoby oraz oczekiwane efekty. Na etapie rozmowy kwalifikacyjnej ogólna koncepcja funkcjonowania działu BOK bez wskazania szczegółów była wystarczająca. Pozwana zaprzeczyła, aby powód podczas rozmowy kwalifikacyjnej przedstawił harmonogram pracy w dziale BOK. Pozwana wskazała, że powód dopiero w dniu 20 lipca 2012 roku przesłał pracodawcy dokument nazwany przez niego harmonogramem zmian w dziale BOK. Pozwana nie mogła podjąć decyzji w zakresie zakupu centrali telefonicznej, bowiem brak planu reorganizacji działu BOK oznaczał brak informacji co do wysokości kosztów, a także efektów z zakupu urządzenia. Pozwana zwróciła uwagę, że odprawy odbywały się w tym samym miejscu i o tej samej porze. Na odprawie dnia 16 lipca 2012 roku stawili się wszyscy zaproszeni pracownicy, za wyjątkiem powoda. Pozwana nie zgodziła się z ustaleniami Sądu I instancji, że wyznaczenie dnia 13 lipca 2012 roku odprawy na dzień 16 lipca 2012 roku miało na celu uniemożliwienie przygotowania się powoda do omówienia przedstawionych tematów, a tym samym wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwana dodała, że nie zmieniała założeń zmian działania spółki po odejściu z pracy B. P., a powód miał wystarczający czas na wykonanie powierzonych zadań.

Pozwana w dalszej części uzasadnienia apelacji podniosła, że Sąd I instancji pominął część faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu między stronami. Z korespondencji w formie elektronicznej nadesłanej przez powoda do pozwanej dnia 19 lipca 2012 roku wynika, że dopiero w niej powód przedstawił propozycje terminów szkoleń oraz motywowania pracowników działu BOK. Z materiału dowodowego wynika, że powód już w maju 2012 roku został zobowiązany do opracowania systemu motywowania pracowników działu BOK i tego zadania nie wykonał do dnia 13 lipca 2012 roku. Pozwana dodała, że w korespondencji w formie elektronicznej z dnia 20 lipca 2013 roku powód dopiero przedstawił projekty motywacji pracowników w zakresie produktów zaliczanych do tzw. złotego portfela oraz harmonogramu zmian w dziale BOK.

Pozwana wskazała, że Sąd I instancji błędnie orzekł o kosztach postępowania, naruszając zasadę odpowiedzialności za wynik postępowania. Sąd I instancji zastosował art. 98 § 1 k.p.c., mimo że pozwana wygrała postępowania w 25%. W ocenie pozwanej należało zastosować art. 100 zdanie pierwsze k.p.c. i koszty postępowania stosunkowo rozdzielić.

Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie na swoją rzecz od pozwanej poniesione koszty zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że Sąd I instancji w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny, a następnie wszechstronnie ocenił materiał dowodowy. Powód został zatrudniony u pozwanej, bowiem przedstawił najlepszą koncepcję zmian w dziale BOK. Zmiany w dziale miały przede wszystkim polegać na modernizacji lub zakupie nowej centrali telefonicznej, umożliwiającej zbieranie wielu niezbędnych oraz właściwe raportowanie, w tym stworzenie systemu motywacyjnego dla pracowników. Pozwana dopiero zakupiła nową centralę telefoniczną pod koniec 2012 roku, co usprawniło pracę działu BOK i umożliwiło przeprowadzenie szkoleń pracowników. Powód podał, że jego propozycje zmian były kwestionowane nie tylko przez przełożoną I. S., ale także przez podległych pracowników. Powód wskazał, że Sąd I instancji słusznie ustalił, iż powód pierwszy raz na piśmie otrzymał konkretne zadania do realizacji dnia 13 lipca 2012 roku; natomiast dalsze działania pracodawcy zmierzały do rozwiązania z powodem stosunku pracy. Powód dodał, że wypowiedzenia umowy o pracę było nieuzasadnione, tym bardziej, że świadczył pracę przez 3 miesiące i pracodawca nie przeprowadzał z nim rozmów dyscyplinujących.

Sąd Okręgowy w Gliwicach zważył, co następuje:

Przyjmując ustalenia Sądu I instancji za własne i dzieląc jego rozważania prawne czynione na kanwie normy prawnej zawartej w art. 30 § 4 k.p. oraz art. 45 k.p. należało uznać apelację pozwanej za bezzasadną w części dotyczącej odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Zarzuty podnoszone przez skarżącego, to jest naruszenia art. 227 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c., art. 45 k.p. nie zasługiwały na uwzględnienie i nie mogły odnieść oczekiwanego rezultatu.

Sąd Okręgowy stwierdził, iż Sąd I instancji prawidłowo ustalił wszystkie okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, co znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym oraz dokonał prawidłowej ich oceny.

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującej spółki jakoby Sąd I instancji dokonał błędnych ustaleń faktycznych i źle ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Zarzuty te sprowadzają się w zasadzie do naruszenia normy zawierającej zasadę swobodnej oceny dowodów.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych, jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 czerwca 1999 roku, w sprawie II UKN 685/98, opublikowany w OSNP z 2000 roku, Nr 17, poz. 655; z dnia 29 września 2000 roku, w sprawie V CKN 94/00, opublikowany w LEX 52589; z dnia 14 grudnia 2001 roku, w sprawie V CKN 561/00, opublikowany w LEX 52713).

Zgodnie z orzecnictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w apelacji odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 września 1969 roku, w sprawie PR 228/69, nie

publikowany; z dnia 7 stycznia 2005 roku, w sprawie IV CK 387/04, opublikowany w LEX nr 177263; z dnia 15 kwietnia 2004 roku, w sprawie IV CK 274/03, opublikowany w LEX nr 164852).

Należy wskazać, że Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Sąd I instancji wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, a którym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Sąd ten uzasadnił przyjęte przez siebie stanowisko i nie naruszył art. 328 § 2 k.p.c.

Sąd Okręgowy orzekający w niniejszej sprawie w pełnej rozciągłości podziela argumentację i rozważania prawne poczynione przez Sąd I instancji.

Należy wskazać, że norma prawna zawarta w art. 45 k.p. wprowadza kardynalną regułę prawa pracy, którą jest możliwość wzruszenia skutków prawnych wadliwego wypowiedzenia, tj. wypowiedzenia nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, wyłącznie na drodze sądowej uruchamianej przez odwołanie pracownika do sądu rejonowego - sądu pracy w terminie ustalonym przez prawo materialne - 7 dni od dnia doręczenia pracownikowi pisma wypowiadającego umowę o pracę. Oznacza to, że wadliwe wypowiedzenie jest czynnością zaskarżalną, niekiedy określaną jako względnie bezskuteczną, ale nie jest działaniem bezskutecznym samoistnie, ponieważ bez jego zaskarżenia w kodeksowym terminie do sądu pracy, także wadliwe wypowiedzenie doprowadza do skutecznego rozwiązania stosunku pracy. Inaczej mówiąc, jeżeli dokonane przez pracodawcę wadliwe wypowiedzenie nie zostanie wycofane za zgodą pracownika, to wyłącznie sąd pracy może zweryfikować skutki prawne wypowiedzenia nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedzaniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1996, w sprawie I PKN 41/96, opublikowany w OSNAPiUS z 1997 roku, nr 15, poz. 268). W przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy zawartej na czas nieokreślony, pracownik na gruncie art. 45 k.p. może żądać przed sądem orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeśli stosunek pracy uległ już rozwiązaniu – przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach lub odszkodowania. Warunkiem uwzględnienia przez sąd żądania pracownika jest ustalenie, iż wypowiedzenie stosunku pracy naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę lub było nieuzasadnione. W przypadku pierwszej przesłanki chodzi przede wszystkim o naruszenie przepisów dotyczących m.in. okresów, terminów wypowiedzenia, zakazów wypowiedzenia, pominięcia konsultacji ze związkami zawodowymi, nie pouczenia pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy itp. Więcej komplikacji stwarza natomiast ustalenie, co w przedmiotowej sprawie ma znaczenie, kiedy wypowiedzenie jest uzasadnione. Należy wskazać, iż ta przesłanka odwołania się pracownika od złożonego mu oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę dotyczy jedynie umowy zawartej na czas nieokreślony. Dla tej tylko umowy ustawodawca tworzy konstrukcję powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem umowy. Konstrukcja ta ma charakter powszechny i oparta jest na klauzuli generalnej merytorycznej zasadności wypowiedzenia.

Uogólniając można przyjąć, że ogół przyczyn uzasadniających wypowiedzenie stosunku pracy w rozumieniu art. 45 k.p. można podzielić na dwie grupy: przyczyny leżące i nieleżące po stronie pracownika. Należy bowiem zaznaczyć, iż merytorycznej zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony można poszukiwać także po stronie pracownika. Przy określaniu rodzaju tych przyczyn należy wziąć pod uwagę dotychczasowe ustalenia doktryny i orzecznictwa co do rozumienia samego pojęcia „wypowiedzenie uzasadnione”. Sformułowanie „wypowiedzenie uzasadnione (nieuzasadnione)” jest klauzulą generalną, a więc zwrotem o charakterze ogólnym, zawierającym odesłanie do ocen podmiotów stosujących lub interpretujących prawo. W doktrynie i orzecznictwie ukształtował się pogląd, iż wypowiedzeniem uzasadnionym jest takie, u podstaw którego leży obiektywna potrzeba pracodawcy zwolnienia pracownika. Potrzeba ta uwarunkowana jest określonymi przyczynami. Ustalenie katalogu tych przyczyn należy do orzecznictwa.

Należy zauważyć, że zgodnie z dyspozycją art. 30 § 4 k.p. wymaga się, aby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony została podana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Jednakże samo formalne wskazanie tej przyczyny jest niewystarczające, bowiem przyczyna ta powinna być faktycznie zasadna, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. Oznacza to, iż w oświadczeniu pracodawcy powinna być podana prawdziwa i na tyle ważna przyczyna, aby uzasadniała dokonanie rozwiązania umowy o

pracę. Dodatkowo należy przyczynę tę określić w sposób jasny, wyczerpujący i konkretny, nie zaś ogólnikowo. Podsumowując, skuteczność rozwiązania umowy o pracę zależy nie tylko od spełnienia formalnego wymogu wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Należy pamiętać, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania i przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, jednakże nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 roku, w sprawie I PKN 715/00, opublikowany Prawo Pracy z 2002 roku, Nr 10). Dlatego uznaje się, że przyczyna wypowiedzenia musi być prawdziwa i konkretna, a pracodawca, decydując się na złożenie pracownikowi wypowiedzenia, musi wykazać jego zasadność, przy czym ocena tej zasadności powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy.

Przyczyna rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem lub bez zachowania okresu wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia, przy czym konkretność należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 roku, w sprawie I PKN 271/98, opublikowany w OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 18, poz. 577; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 roku, w sprawie I PKN 175/99, opublikowany w OSNAPiUS z 2000 roku, Nr 21, poz. 787). W przypadkach, w których opis czynu, a zwłaszcza jego kwalifikacja prawna jako „naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” (zgodnie z art. 30 § 4 k.p.) może budzić wątpliwości - wymaga się, aby pracodawca co najmniej jednoznacznie wskazał, jakie konkretne zachowanie pracownika uważa za naganne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 roku, w sprawie I PKN 570/97, opublikowany w OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 5, poz. 163). Nie wystarczy zatem ogólny zwrot (na przykład utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażen ustawowych (na przykład naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone ze wskazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (teza XI i uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, w sprawie III PZP 10/85, opublikowanej w OSN z 1985 roku, Nr 11, poz. 164).

Podanie przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić w odrębnym piśmie doręczonym pracownikowi wcześniej lub równocześnie z pismem zawierającym wypowiedzenie umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1998 roku, w sprawie I PKN 331/98, opublikowany w OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 21, poz. 690). Pracodawca nie może natomiast uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę po ustaniu stosunku pracy. W konsekwencji spór przed organem orzekającym toczyć się może jedynie w granicach podanej przyczyny w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, a pracodawca pozbawiony jest możliwości przywoływania innych przyczyn w toku postępowania, które mogły uzasadnić ustanie stosunku pracy.

W związku z powyższym należy podnieść, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być konkretna, dostatecznie sprecyzowana i rzeczywista, a jej ocena pod kątem należytego wyartykułowania dokonywana jest z punktu widzenia adresata oświadczenia woli. Podkreślić należy, że podanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę ma umożliwić pracownikowi dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna rzeczywiście istniała i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania, przywrócenia do pracy). Warunek podania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę spełnia wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika, bądź jego zachowanie w procesie świadczenia pracy, mających wpływ na decyzję pracodawcy. Realizacja powyższego celu wymaga podania przyczyny w sposób konkretny. Nie czyni zadość obowiązkowi podania przyczyny określonej w art. 30 § 4 k.p. użycie ogólnikowych zwrotów wymagających dookreślenia. Należy też pamiętać, że w kontekście art. 30 § 4 k.p. to nie pracownik zobligowany jest przejawiać inicjatywę w dotarciu do przyczyn rozwiązania umowy o pracę, lecz przeciwnie, pracodawca ma obowiązek wskazać te okoliczności, w związku z którymi dokonuje rozwiązania stosunku pracy.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że powód został zatrudniony u pozwanej, aby przeprowadzić proces utworzenia Biura (...) (BOK) z zastosowaniem nowoczesnych rozwiązań technicznych. Pozwana wybrała powoda w następstwie przeprowadzonego konkursu, bowiem zaprezentowane przez niego rozwiązania uzyskały

aprobate zarządu spółki. Z obszernej korespondencji sporządzonej w formie elektronicznej wynika, że powód na bieżąco kontaktował się ze swoim przełożonym wiceprezes I. S. i przedstawiał realizację planu utworzenia BOK, który zaprezentował podczas rozmowy rekrutacyjnej. Powód wskazywał, że niezbędnym elementem działu BOK była nowoczesna centrala telefoniczna, dzięki której nie tylko byłby ułatwiony kontakt między pracownikami a klientami, ale także byłaby możliwość sprawowania bezpośredniego nadzoru nad podległymi pracownikami i dokonania oceny ich pracy między innymi pod kątem późniejszego ich premiowania. Dotychczasowe rozwiązania techniczne nie spełniały oczekiwań, bowiem brakowało wystarczającej liczby linii telefonicznych, a łączność telefoniczna była słabej jakości. Mimo przedstawienia oferty zakupu nowoczesnej centrali telefonicznej, I. S. poinformowała powoda w maju 2012 roku o możliwości sfinalizowania transakcji dopiero w lipcu 2012 roku.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że powód na bieżąco informował I. S. o problemach w realizacji swojego planu pracy utworzenia działu BOK. Pracownicy działu informatycznego (IT) przez okres miesiąca nie byli w stanie założyć pracownikom działu BOK kont poczty elektronicznej i podłączyć nowych aparatów telefonicznych. Z uwagi na okres urlopowy, pracownicy podlegli powodowi byli przenoszeni do pracy w innych komórkach organizacyjnych. W swojej pracy powód zetknął się z oporem pracowników w zakresie wprowadzenia zmian. Powód czynił starania, aby zrealizować plan utworzenia działu BOK działającego, jako sprawne centrum call-center, w którym klienci mogą dokonać szybko zamówienia. W tym celu powód przeprowadził szkolenia pracowników w zakresie programu e-zamówienia, czyli za pomocą sieci informatycznej. Powód wprowadził regulamin organizacji pracy w pomieszczeniu działu BOK i na tę okoliczność przeprowadził szkolenie pracowników. Powód nie uzyskał także od pozwanej niezbędnych danych, aby móc opracować racjonalny system nagradzania podległych pracowników za wykonaną pracę i zwiększyć sprzedaż produktów. Powodowi pozwana nie wyjaśniła nawet dotychczasowych zasad motywowania pracowników, w tym ich nagradzania.

Uwadze nie może umknąć fakt, że pracodawca w chwili złożenia oświadczenia woli nie wyjaśnił powodowi przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Nawet w toku postępowaniu pozwana nie wyjaśniła, czego miały dotyczyć szkolenia, dla których powód miał opracować plan i harmonogram. W związku z tym nie wiadomo, dla jakich szkoleń miał być opracowany harmonogram. Materiał dowodowy wskazuje, że z uwagi na odłożenie w czasie zakupu nowej centrali telefonicznej, powód szkolił pracowników z zakresu programu e-zamówienia oraz w zakresie zasad zachowania w miejscu pracy i w czasie przeprowadzanych rozmów telefonicznych z klientami. Powód napotykał opór ze strony pracowników w zakresie szkoleń, z uwagi na ich dotychczasowe przyzwyczajenia. Powód informował pracodawcę, że z uwagi na okres urlopowy utrudniony jest proces szkoleń pracowników.

Powód świadczył pracę u pozwanej przez okres 3 miesięcy do chwili otrzymania oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Okres ten był niewystarczający na zrealizowanie przedstawionych mu zadań, tym bardziej, że nie uzyskał on należytego wsparcia ze strony pracodawcy. Skoro powód nie miał wpływu na opóźnienie zakupu centrali telefonicznej, założenia pracownikom kont poczty elektronicznej oraz dodatkowych aparatów telefonicznych, to nie może z tego tytułu ponosić negatywnych skutków. Uwadze nie może umknąć fakt, że pozwana od razu zatrudniła powoda na podstawie umowy na czas nieokreślony zamiast na okres próbny.

Według Sądu II instancji Sąd I instancji wyczerpująco przedstawił argumenty, przyjęte za podstawę swego rozstrzygnięcia. W ocenie Sądu II instancji argumentacja ta jest trafna i logiczna. Przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były nieuzasadnione.

Konkludując, Sąd II instancji, nie podzielając zarzutów i wniosków apelacji pozwanej spółki w zakresie zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, na mocy art. 385 k.p.c. orzekł o jej oddaleniu, jako bezzasadnej.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym orzeczono na zasadzie art. 98 k.p.c. oraz na podstawie § 12 ust 1 pkt) 1 oraz § 13 ust 1 pkt) 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j.: Dz. U. z 2013 roku, poz. 461).

Zasadna okazała się apelacja pozwanej w zakresie kosztów zastępstwa procesowego.

Strony procesu były reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników. Powód wygrał postępowanie w 75% (28 500 zł : 38 000 zł) i przedstawił spis kosztów na kwotę 8 778,30 zł. Kwota ta obejmowała: 2 400 zł tytułem wynagrodzenia pełnomocnika, 6 378,30 zł tytułem kosztów noclegu, dojazdu pełnomocnika na terminy rozpraw.

Sąd błędnie zastosował w zaskarżonym orzeczeniu art. 98 k.p.c. i nie wyjaśnił dlaczego zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 6 408,30 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Rację ma skarżąca, że w niniejszej sprawie zastosowanie ma art. 100 zdanie pierwsze in fine k.p.c., zgodnie z którym w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone.

Orzekając o kosztach zastępstwa procesowego należało pamiętać, że roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, a po rozwiązaniu umowy o pracę – o przywrócenie do pracy – art. 45 § 1 k.p. oraz roszczenie o odszkodowanie wywodzone z tego przepisu jest nie tylko alternatywne, ale też ekwiwalentne. Inaczej mówiąc, roszczenie o odszkodowanie jest substytutem roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenie do pracy. Podobnie traktuje to roszczenie prawo procesowe (art. 477¹ § 2 k.p.c.). Przy rozstrzygnięciu sprawy o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy) lub o odszkodowanie podstawy prawne tych roszczeń są identyczne, ustalenia wyznaczają te same okoliczności faktyczne, a wysokość odszkodowania (odpowiednio zryczałtowana) nie jest istotą procesu. Jest to bowiem ten sam rodzaj sprawy i z tej samej przyczyny wynagrodzenie pełnomocnika powinno być ustalone według tych samych zasad (na tej samej podstawie). Takie samo stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 7 sierpnia 2002 roku w sprawie III PZP 15/02, opublikowanej w OSNAP z 2003 roku, Nr 12, poz. 285.

W związku z powyższym wynagrodzenie pełnomocników stron wynosiło 960 zł (60 zł w zakresie odszkodowania + 900 zł w zakresie odprawy pieniężnej) na mocy § 6 pkt 4), § 11 ust. 1 pkt 1) i 2) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013 roku, poz. 490) oraz § 6 pkt 4), § 12 ust. 1 pkt 1) i 2) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j.: Dz. U. z 2013 roku, poz. 461).

Łączne koszty stron wyniosła 8 298,30 zł = 960 zł strony pozwanej + 7 338,30 zł strony powodowej. Skoro powód wygrał w 75% to należne mu koszty wynoszą 6 223,72 zł = 75% z 8 298,30 zł. Skoro pozwana poniosła już koszty w wysokości 960 zł, to winna zapłacić powodowi kwotę 5 263,72 zł = 6 223,72 zł – 960 zł.

W związku z powyższym na mocy art. 386 § 1 k.p.c. należało zmienić zaskarżony wyrok w punkcie 4 w ten sposób, że zasądzone od pozwanej na rzecz powoda kwotę 5 263,72 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(-) SSO Janina Kościelniak (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR (del.) Grzegorz Tyrka