

Sygn. akt VI P 344/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 października 2015 roku.

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

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Elżbieta Jeznach, Stanisława Jakubek

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 5 października 2015 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa J. K.

przeciwko (...) spółce akcyjnej z siedzibą w S.

o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powódki J. K. na rzecz pozwanego (...) spółki akcyjnej z siedzibą w S. kwotę 60 złotych (sześćdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 344/13

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 19 kwietnia 2013r. powódka J. K. domagała się zasądzenia od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w S. kwoty 22.200 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz zasądzenia na jej rzecz od pozwanego kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że w pozwanym zakładzie pracy była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony począwszy od dnia 12 stycznia 2009r. do dnia 31 marca 2009r, a następnie od dnia 1 kwietnia 2009r. na czas nieokreślony. W okresie od dnia 12 stycznia 2009r. do dnia 31 października 2010r. zajmowała stanowisko asystenta projekt menagera, od dnia 1 listopada 2010r. do dnia 31 grudnia 2012r. młodszego projekt menagera, zaś od dnia 1 stycznia 2013r. stanowisko młodszego analityka. Na stanowisku młodszego analityka do jej obowiązków należało opracowanie dokumentów analitycznych, spisanie wymagań systemowych na podstawie wymagań biznesowych zgłaszanych przez klienta, udział w spotkaniach z klientem celem zebrania wymagań biznesowych zgłaszanych przez klienta, udział w spotkaniach z klientem celem zebrania wymagań, wsparcie testerów oprogramowania pod kątem zgodności wytworzonego oprogramowania z wymaganiami. Ostatnio otrzymywane przez nią wynagrodzenie wynosiło 3.730 zł brutto miesięcznie. Otrzymywała ona ponadto należności z tytułu kwartalnych umów licencyjnych i umów o przeniesienie praw autorskich zawieranych z pozwanym. W dniu 12 kwietnia 2013r. otrzymała od pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę. W jej ocenie postawione w jego treści zarzuty nie są konkretne, jak również rzeczywiste, a tym samym nieuzasadnione. Pozwany zarzuca jej bowiem jedynie ogólnie opisane nieprawidłowości, takie jak brak rzetelności, profesjonalizmu i staranności, brak dbałości o dobro zakładu pracy, nieprzydatność do wykonywania pracy na stanowisku młodszego analityka, bez konkretnego jednak wskazania, jakie postępowanie powódki usprawiedliwia postawienie jej takich zarzutów. W jej ocenie za wypowiedzeniem umowy o pracę stoją wyłącznie względy personalne, nie zaś merytoryczne. Powódka zarzuciła, iż przydzielane jej zadania były nieadekwatne do zakresu powierzonych jej w ramach stosunku pracy obowiązków. Uzasadniając wysokość

dochodzonego odszkodowania powódka wskazała, że otrzymywała od pozwanego wynagrodzenie, na które składało się wynagrodzenie za pracę, należności licencyjne oraz należności za przeniesienie praw autorskich. Przez cały okres zatrudnienia postrzegała wypłacane jej należności licencyjne, jako stały element wynagrodzenia za pracę. Podniosła jednocześnie zarzut pozorności zawieranych przez nią z pozwanym umów licencyjnych i umów o przeniesienie praw autorskich, wskazując iż ich zawieranie miało na celu wyłącznie ukrycie należności z umowy o pracę, w zakresie w jakim przewidywała ona dodatkowe wynagrodzenie w kwocie 3.670 zł (brutto). (k. 2, 6-23)

W odpowiedzi na pozew z dnia 11 lipca 2013r. pozwany (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w S. wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na jego rzecz od powódki kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwany podniósł, że wskazane przez niego przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powódce były konkretne i rzeczywiste oraz że powódka miała pełną świadomość, które jej zachowania przesądziły o wypowiedzeniu stosunku pracy.

Pozwany wskazał, iż przyczyny wypowiedzenia nie dotyczą tylko jednego bliżej opisanego przypadku, lecz także innych istotnych zaniedbań ze strony powódki dotyczących nieprawidłowego przygotowania dokumentu opisującego testy automatyczne dla obszaru Produkty w systemie (...) oraz scenariuszy testowych obszaru produkty w systemie (...) dla Towarzystwa (...) S.A. Pozwany wskazał, że już w okresie zatrudnienia od dnia 1 listopada 2010r. do dnia 31 grudnia 2012r. na stanowisku projekt menagera postawa powódki, w tym jakość świadczonych przez nią pracy związanej z prowadzeniem jednego z projektów realizowanych na rzecz jednego z klientów tj. (...) S.A. nie odpowiadała jakości wymaganej od pracownika zatrudnionego u pozwanego na w/w stanowisku. Powyższe nieprawidłowości, przekładające się na zaniechanie realizacji projektu (...) na rzecz tegoż klienta, skutkowały zgodnym zawarciem przez strony aneksu do umowy o pracę z dnia 2 stycznia 2013r. i powierzeniem powódce obowiązków młodszego analityka. Zaproponowane powódce stanowisko stanowiło wyraz dobrej woli pozwanego, który mając na uwadze kilkuletnie jej zatrudnienie, pragnął umożliwić jej realizację zadań, które w mniejszym stopniu wymagać miały bezpośrednich kontaktów z klientami. Niestety powódka odebrała propozycję pozwanego w sposób całkowicie inny i nie wykorzystała w jakimkolwiek stopniu udzielonej jej przez pozwanego szansy. Zmiana stanowiska, na którym powódka była zatrudniona na przełomie 2012/2013 miała znaczący wpływ na jej postawę w trakcie świadczenia pracy na stanowisku młodszego analityka, w szczególności na lekceważące podejście do realizowanych obowiązków oraz brak zaangażowania w wykonywaną pracę. Powódka zmianę stanowiska odebrała jako niepowodzenie. W rozmowach z pracownikami wyrażała niechęć dotyczącą realizacji nowych, powierzonych jej obowiązków, które cechowały się mniejszym stopniem odpowiedzialności, skomplikowania niż zadania realizowane na stanowisku młodszego projekt menagera, które sprowadzały się także do wykonywania prostych czynności związanych z obiegiem dokumentów. Pomimo niesatysfakcjonującej postawy powódki pozwany postanowił dać jej szansę, której powódka nie wykorzystała. W marcu 2013r. bezpośredni przełożony nie zlecał powódce pracy w części zadań wymagających znacznego i długotrwałego zaangażowania. Było to spowodowane brakiem umiejętności, brakiem skrupulatności oraz brakiem zaangażowania powódki, a nie jak wskazuje powódka w pozwie, iż powyższe miało wynikać z nieprzychylnego nastawienia zarządu do jej osoby. Pozwany zaprzeczył również jakoby nie zostały podane powódce szczegóły odnośnie zlecenia przygotowania dokumentu opisującego podejście do testów automatycznych, których przetestowanie było niezbędne do odbioru przez klienta (...) S.A. rozwiązania przygotowanego przez pozwanego. Powódka powyższe polecenie otrzymała w trakcie bezpośredniego spotkania z T. W. oraz P. P.. W trakcie tegoż spotkania przedstawione zostały powódce wymagania dotyczące realizacji zadania oraz udzielony został szereg niezbędnych wyjaśnień. Powódka potwierdziła zrozumienie treści powierzonego jej zadania, zrozumiała je również, jako zadanie w pełni wiążące i wydane przez uprawnione osoby. W wykonaniu wydanego jej polecenia powódka przesała do T. W. efekt wykonanych przez nią prac, który w żaden sposób nie mógł zostać uznany za prawidłową realizację powierzonego jej zadania. Przygotowany przez powódkę dokument dotyczył tylko i wyłącznie jednego produktu, podczas gdy zadanie dotyczyło grupy ok. 30 produktów, sam zaś dokument zawierał jedynie kilka przypadków, podczas gdy dla prawidłowego przetestowania produktów niezbędnym jej wygenerowanie ich w ilości do kilkudziesięciu do kilkuset. Powódce w dniu 30 stycznia 2013r. w formie mailowej zwrócono uwagę na nieprawidłowości w realizacji powierzonego zadania oraz z uwagi na napięty harmonogram realizacji projektu poproszono o przedstawienie

planów dalszej realizacji zadania stworzenia pliku niezbędnego do wykonania testów automatycznych. Brak należytej komunikacji z powódką wywołał konieczność poinformowania jej przełożonego o zaistniałej sytuacji. Następnie odbyło się spotkanie, podczas którego powódka została poinformowana o nieprawidłowym zrealizowaniu zadania, jego bezużyteczności dla realizacji testów oraz przyjęciu odpowiedzialności za jego dalszą realizację.

Tym samym całkowicie nieprawdziwe należy uznać zarzuty powódki, zgodnie z którymi przedstawione jej zadanie miało charakter ogólny. W ocenie pozwanego powódka posiadała wiedzę, doświadczenie i wsparcie pozostałych współpracowników, jednakże nie dochowała należytej staranności i zabrakło po jej stronie należytego zaangażowania. Ujawnione nieprawidłowości w pracy powódki dotyczyły również reakcji na zgłoszony przez firmę (...) błąd w funkcjonowaniu aplikacji (...) o najwyższym priorytecie. Pierwszą próbę diagnozy błędu, będącą jednocześnie pierwszym kontaktem z klientem, powódka podjęła z niemalże dwukrotnym przekroczeniem czasu określonego na reakcję. Powódka zaniechała podjęcia prób wsparcia od pozostałych współpracowników, nie poinformowała także przełożonych o zgłoszonym jej błędzie. Zgłaszane przez klienta uwagi dotyczyły braku skuteczności powódki w podejmowanych przez nią działaniach oraz braku utrzymywania wymaganej w przypadkach zgłoszenia błędu krytycznego komunikacji z klientem. Pozwany podniósł, że całokształt zachowań powódki, jej brak zaangażowania, lekceważący stosunek do realizowanych zadań oraz mierna jakość przedstawianych przez nią efektów pracy sprawiły, że pracodawca utracił zaufanie do pracownika. Pozwany zakwestionował również wskazywaną przez powódkę wysokość otrzymywanego przez nią wynagrodzenia, podnosząc jednocześnie, że nie należy przyjmować do ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę kwot, jakie powódka otrzymywała z tytułu zawieranych przez strony umów licencyjnych. (k. 111-139)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 12 stycznia 2009r. została zawarta między powódką J. K., a pozwanym (...) Spółką Akcyjną w S. umowa o pracę na czas określony do dnia 31 marca 2009r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka została zatrudniona na stanowisku (...). Do podstawowych obowiązków powódki należało rzetelne i sumienne wykonywanie powierzonych obowiązków, nierozpowszechnianie informacji dotyczących działalności pracodawcy, przedsiębiorstwa pracodawcy, osób kierujących przedsiębiorstwem, klientów pracodawcy oraz informacji uznanych za tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, w sposób mogący naruszać dobre imię, renomę lub inny, uzasadniony interes pracodawcy, nadto wykonywanie poleceń służbowych i niepodejmowanie dodatkowego zatrudnienia bez zgody pracodawcy zarówno na zasadzie umowy o pracę, jak również na podstawie umów prawa cywilnego. W treści umowy strony ustaliły wysokość wynagrodzenia powódki na kwotę 1.600 zł (brutto). Powódka oświadczyła, że zapoznała się z zaproponowanymi warunkami pracy i płacy i je przyjęła.

(**Dowód:** umowa o pracę z dnia 12.01.2009r., k. 24, oświadczenie powódki, k. 25, akta osobowe pracownika)

W piśmie z dnia 12 stycznia 2009r. powódka oświadczyła, że zobowiązuje się względem pozwanego nie prowadzić działalności konkurencyjnej w czasie trwania stosunku pracy.

(**Dowód:** oświadczenie powódki z dnia 12.01.2009r., k. 26, akta osobowe pracownika)

W dniu 1 kwietnia 2009r. została zawarta między powódką J. K., a pozwaną (...) Spółką Akcyjną w S. kolejna umowa o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka została zatrudniona na stanowisku (...). Do podstawowych obowiązków powódki należało rzetelne i sumienne wykonywanie powierzonych obowiązków, nierozpowszechnianie informacji dotyczących działalności pracodawcy, przedsiębiorstwa pracodawcy, osób kierujących przedsiębiorstwem, klientów pracodawcy oraz informacji uznanych za tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, w sposób mogący naruszać dobre imię, renomę lub inny, uzasadniony interes pracodawcy, nadto wykonywanie poleceń służbowych i niepodejmowanie dodatkowego zatrudnienia bez zgody pracodawcy zarówno na zasadzie umowy o pracę, jak również na podstawie umów prawa cywilnego. Strony ustaliły wysokość wynagrodzenia powódki na kwotę 1.600 zł (brutto). Powódka oświadczyła, że zapoznała się z zaproponowanymi warunkami pracy i płacy i je przyjęła.

(Dowód : umowa o pracę z dnia 01.04.2009r., k. 27, oświadczenie powódki, k. 28, akta osobowe pracownika)

W piśmie z dnia 1 kwietnia 2009r. powódka oświadczyła, że zobowiązuje się względem pozwanego nie prowadzić działalności konkurencyjnej w czasie trwania stosunku pracy.

(Dowód : oświadczenie powódki z dnia 01.04.2009r., k. 29)

W dniu 23 grudnia 2009r. pozwana (...) Spółka Akcyjna w S. zawarła z Towarzystwem (...) Spółką Akcyjną w W. umowę, której przedmiotem było świadczenie przez pozwanego usług serwisowych oprogramowania, zasady realizacji przez pozwanego na rzecz Towarzystwa (...) Spółki Akcyjnej w W. Modyfikacji Oprogramowania, zmiany do umowy o udzielenie licencji, wdrożenie oraz serwis oprogramowania z dnia 11 stycznia 2006r.

(**Dowód** : umowa z dnia 23.12.2009r., k. 190-195)

Zgodnie z Załącznikiem Nr 1 do tejże umowy ustalono, że czas naprawy i reakcji w przypadku błędu krytycznego oprogramowania będzie wynosił 20 rh, błędu ważnego 30 rh i błędu normalnego 72 rh, zaś czas reakcji w przypadku błędu krytycznego będzie wynosił 4 rh, błędu ważnego 10 rh i błędu normalnego 14 rh.

(Dowód : Załącznik nr 1 do umowy z dnia 23.12.2009r., k. 196-198)

W dniu 1 lutego 2010r. strony zawarły aneks do umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 2009r., w którym wskazały, że w czasie trwania umowy o pracę powódka będzie otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 1.700 zł (brutto).

(Dowód : aneks z dnia 01.02.2010r. do umowy o pracę z dnia 01.04.2009r., k. 30)

W dniu 2 listopada 2010r. strony zawarły aneks do umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 2009r., w którym wskazały, że pracodawca zatrudnia powódkę na stanowisku (...) oraz że w czasie trwania umowy o pracę powódka będzie otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 2.300 zł (brutto).

(**Dowód** : aneks z dnia 02.11.2010r. do umowy o pracę z dnia 01.04.2009r., k. 31, akta osobowe pracownika)

W dniu 3 września 2012r. strony zawarły aneks do umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 2009r., w którym wskazały, że w czasie trwania umowy o pracę powódka będzie otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 3.730 zł (brutto).

(Dowód : aneks z dnia 03.09.2012r. do umowy o pracę z dnia 01.04.2009r., k. 32, akta osobowe pracownika)

W dniu 2 stycznia 2013r. strony zawarły aneks do umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 2009r., w którym wskazały, że pracodawca zatrudnia powódkę na stanowisku (...).

(Dowód : aneks z dnia 02.01.2013r. do umowy o pracę z dnia 01.04.2009r., k. 33, akta osobowe pracownika)

W okresie od dnia 1 kwietnia 2011r. do dnia 2 stycznia 2013r. powódka jako licencjodawca zawierała z pozwanym jako licencjobiorcą umowy licencyjne. Przedmiotem umów były podlegające ochronie prawa autorskiego różnorodne opracowania przedstawiające określoną wartość majątkową stanowiące własność powódki. Zgodnie z zawieranymi umowami, w przypadku każdej z nich z osobna, powódka udzielała pozwanej na okres 12 miesięcy od dnia stwierdzonego protokołem przekazania opracowań, wyłącznej licencji na korzystanie z opracowań na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz innych państw. W każdej z umów strony ustalały wysokość należności licencyjnych, które miały być płatne w terminie 180 dni od daty przekazania opracowań w sposób przyjęty u pozwanego.

(**Dowód:** umowy licencyjne z dnia 01.04.2011r., k. 54; z dnia 03.10.2011r., k. 58; z dnia 02.01.2012r., k. 61; z dnia 02.04.2012r., k. 67; z dnia 02.07.2012r., k. 69; z dnia 02.04.2012r., k. 71; z dnia 02.01.2013r., k. 48-50; z dnia 02.04.2013r., k. 74-76)

W dniu 30 grudnia 2011r. została zawarta pomiędzy powódką, a pozwanym umowa o przeniesienie praw autorskich. W § 1 powódka oświadczyła, że przysługują jej majątkowe prawa autorskie do utworów, które w okresie od dnia 1 grudnia 2009r. do dnia 30 listopada 2010r. przekazała pozwanemu na podstawie umów licencyjnych, które następnie wygasły (utwory) oraz że prawa te przenosi na pozwanego. W § 4 strony wskazały, że pozwany tytułem wynagrodzenia zapłaci na rzecz powódki kwotę 1.378 zł.

(Dowód: umowa o przeniesienie praw autorskich z dnia 30.12.2011r., k. 77)

Pozwana (...) Spółka Akcyjna w S. w ramach świadczonych przez siebie usług realizowała na rzecz Towarzystwa (...) Spółki Akcyjnej projekt o nazwie (...). Kierownikiem tego projektu początkowo była powódka. W 2012r. pozwany podjął współpracę w zakresie projektów informatycznych ze spółką (...). (...) jest to spółka córka pozwanego. W związku z nawiązaną współpracą na przełomie 2012/2013 spółka (...) miała przeprowadzić audyt projektów prowadzonych przez pozwanego na rzecz (...), w tym projektu (...) Audyt miał dotyczyć wdrożenia systemu informatycznego. W związku z tym audytem powódka została poproszona o przygotowanie materiału, który miał być podstawą przeprowadzenia testów poprawności konfiguracji produktu. Powódce powierzono zadanie przygotowania scenariuszy dla automatów testujących dla produktów ubezpieczeniowych. Dotyczyło to jednego typu produktu. Celem tego zadania było naprawienie przypadków testowych, które wcześniej były w części przygotowywane przez powódkę, jak również wykazanie, że przypadek testowy prowadzi do weryfikacji konkretnego produktu ubezpieczeniowego, zgodnie z oczekiwaniami klienta. W trakcie realizacji do projektu dołączyła K. L., która zaczęła pełnić funkcję kierownika projektu. Po przyjęciu obowiązków przez K. L. powódka miała za zadanie przekazać jej obowiązki i wspierać w realizacji projektu.

Pod koniec stycznia 2013r. odbyło się spotkanie w przedmiocie produktu ubezpieczeniowego, podczas którego powódka została poinformowana o zakresie obowiązków, jakie zobowiązana była wykonać w związku z wdrożeniem produktu. Powódka podczas spotkania potwierdziła, że zrozumiała zakres prac, jakie powierzono jej do wykonania. Przełożony zlecił powódce przedstawienie planu i zrealizowanie testów jakościowych produktów. Przygotowany przez powódkę materiał nie zawierał pełnego zakresu przypadków, które miały zostać zweryfikowane. Pracownik zajmujący się audytem z ramienia spółki (...) przekazał przełożonemu powódki M. K., że powódka powierzone zadania wykonała w sposób nieprawidłowy.

M. K. poinformował następnie powódkę, że przedstawiony przez nią dokument nie spełnia oczekiwań oraz że została odsunięta od tych zadań ze względu na niesatysfakcjonujący efekt wykonanych przez nią prac. Powódka nie poprawiła tego materiału. Przełożeni powódki ocenili jej pracę, jako nierzetelną i niestaranną. Zgłaszali zastrzeżenia, co do prawidłowości zleconych powódce prac.

Od czasu, kiedy powódka przestała być kierownikiem projektu jej postawa względem pozwanego uległa zmianie. Wcześniej powódka była zaangażowana, a po tejże zmianie zaczęła prezentować postawę niechętną i wykazywać brak zaangażowania. Mówiła współpracownikom, że nie czuje się dobrze pracując w pozwanym zakładzie. Kwestionowała również przydzielane jej przez przełożonych obowiązki. Odmawiała również wykonania powierzonych zadań.

(Dowód: korespondencja mailowa- k. 174-176, zeznania świadka P. P., k. 359v-360v, zeznania świadka M. K., k. 360v-363v, zeznania świadka K. L., k. 363v-365, zeznania świadka T. W., k. 365-367, zeznania świadka R. G., k. 443v-445v, zeznania powódki J. K., k. 304-308 w z zw. z k. 562 (czas : 00:54:04 - 00:59:20)

Powódka zajmując stanowisko „Młodsze Analityka” zajmowała się analizą biznesową i systemową systemów analitycznych oraz testami do tych systemów. Zajmowała się prowadzeniem testów produktu w postaci ubezpieczeń życiowych do systemu (...). Prowadziła część analizy dla systemu (...). Od stycznia 2013r. zaczęła wykonywać testy automatyczne. Przygotowywała scenariusze testowe.

(Dowód : zeznania powódki J.K., k. 304-308, k. 562 (czas : 00:54:04 - 00:59:20)

Powódka była wyznaczona do opieki nad Towarzystwem (...) Spółką Akcyjną w W. i obsługi aplikacji (...) - usługi wsparcia technicznego, zgodnie z umową zawartą w dniu 23 grudnia 2009r.

W ramach aplikacji (...) Spółka Akcyjna w W. dokonywała rocznej oceny pracowników. Powódka była wyznaczona, jako osoba do kontaktu. Miała obowiązek utrzymywać stały kontakt z klientem. W związku z zawartą umową, na podstawie której pozwany świadczył na rzecz Towarzystwa (...) Spółki Akcyjnej w W. usługi wsparcia technicznego w przypadku wystąpienia błędu krytycznego wymagana była natychmiastowa reakcja tj. w czasie wynikającym z łączącej oba podmioty umowy.

(Dowód: zeznania świadka M. K., k. 360v-363v, zeznania świadka T. W., k. 365-367, zeznania świadka M. A., k. 437v-440, zeznania świadka T. N., k. 440v-441, zeznania świadka J. B., k. 559-561 (czas: 00:02:11-00:51:21), zeznania świadka E. K., k. 540-541 (czas: 00:02:20 - 00:38:14)

W dniu 25 lutego 2013r. pracownik Towarzystwa (...) Spółki Akcyjnej w W. - E. K. przesłała do powódki wiadomość mailową, w której poinformowała, że od dnia 1 marca 2013r. Towarzystwo (...) Spółka Akcyjna w W. planuje rozpocząć dokonywanie corocznej oceny pracowników oraz zwróciła się z prośbą do powódki o zachowanie dyspozycyjności w przypadku wystąpienia ewentualnych błędów w działaniu systemu (...) Powódka potwierdziła przyjęcie informacji.

(Dowód: wiadomość mailowa z dnia 25.02.2013r., k. 157, zeznania świadka E. K., k. 540-541 (czas : 00:02:20 - 00:38:14)

W dniu 1 marca 2013r. pracownik Towarzystwa (...) Spółki Akcyjnej w W. - E. K. zgłosiła wystąpienie błędu krytycznego w działaniu aplikacji (...).

(**Dowód:** zeznania powódki J. K., k. 304-308, k. 562 (czas : 00:54:04 - 00:59:20)

-zeznania świadka E. K., k. 540-541 (czas : 00:02:20 - 00:38:14)

Błąd krytyczny to błąd uniemożliwiający pracę systemu, nieposiadający możliwości wykonania operacji w inny sposób. Błąd krytyczny nie zawsze jest błędem trudnym i czasochłonnym do usunięcia.

(Dowód : zeznania świadka T. N., k. 440v-441)

Powódka potwierdziła przyjęcie zgłoszenia w zakresie błędu krytycznego. Gdy otrzymała informację o błędzie krytycznym próbowała zlecić jego naprawę T. N. - głównemu programiście zajmującemu się usuwaniem tego rodzaju błędów. T. N. przebywał jednak w tym czasie na urlopie wypoczynkowym. Możliwymi osobami uprawnionymi do usunięcia tegoż błędu byli K. G. i T.W. - autorem systemu, w którym wystąpił błąd. Powódka nie poinformowała ich o zgłoszonym błędzie krytycznym. Powódka nie poinformowała również pracownika Towarzystwa (...) Spółki Akcyjnej w W., że istnieją problemy w usunięciu błędu krytycznego oraz że nie ma osoby, która mogłaby zająć się powyższą naprawą. Nie nawiązała również z nim żadnego kontaktu i nie poinformowała, jaki ma plan rozwiązania zaistniałego problemu. Od momentu jego zgłoszenia pracownik Towarzystwa (...) Spółki Akcyjnej w W. - E. K. w trakcie obsługi procesu usuwania zgłoszonego błędu, podejmowała wielokrotne próby nawiązania kontaktu telefonicznego i mailowego z powódką. Pozostawiała również powódce prośby o nawiązanie z nią kontaktu. Od dnia 1 marca 2013r. do dnia 7 marca 2013r. działania koordynowane przez powódkę nie przynosiły jakichkolwiek rezultatów w postaci usunięcia zgłoszonego błędu krytycznego. Na skutek długotrwałego braku możliwości nawiązania kontaktu z powódką w dniu 7 marca 2013r. pracownik Towarzystwa (...) Spółki Akcyjnej w W. podjął interwencję u przełożonych powódki. M. K. otrzymał informację od dyrektora Biura (...), że klient nie może się skontaktować z powódką. Następnie przełożony powódki w bezpośredniej rozmowie z nią podjął próbę wyjaśnienia braku z jej strony kontaktu z klientem. Powódka zapytana, co jest tego przyczyną oświadczyła, że klient nie kontaktował się z nią oraz że nie jest w stanie rozwiązać problemu z uwagi na nieobecność programisty T. N.. Powódka wcześniej nie poinformowała swojego przełożonego o zgłoszonym błędzie krytycznym. Brak kontaktu ze strony powódki z klientem oraz zaniechanie podjęcia szybkich działań zmierzających do usunięcia błędu w perspektywie mógł spowodować potencjalne zagrożenie

utruty klienta i przyczynić się do pogorszenia wizerunku pozwanej spółki na rynku. Brak możliwości nawiązania kontaktu z powódką był nieakceptowalny dla klienta.

Powódka nie wykazała się starannością i zaangażowaniem. Klient był niezadowolony z biernej postawy powódki. (...) Spółki Akcyjnej w W. kontaktował się z przełożonymi powódki - T.W. i M. A., których poinformował o istnieniu błędu krytycznego i braku kontaktu oraz reakcji na zgłoszony błąd ze strony powódki.

Od tego momentu stopień zaangażowania pozwanej spółki w usunięcie błędu krytycznego wzrósł. Przełożony powódki M. A. skontaktował się z osobami, które posiadały kompetencje do naprawienia zaistniałego błędu i ostatecznie błąd został usunięty przez T. N., który w międzyczasie powrócił z urlopu.

(Dowód: zeznania świadka P. P., k. 359v-360v, zeznania świadka M. K., k. 360v-363v, zeznania świadka T. W., k. 365-367, zeznania świadka M. A., k. 437v-440, zeznania świadka T. N., k. 440v-441, zeznania świadka R. G., k. 443v-445v, k. 500-502 (czas: 00:01:26 - 00:32:21), zeznania świadka J. B., k. 559-561 (czas: 00:02:11-00:51:21), zeznania świadka E. K., k. 540-541 (czas : 00:02:20 - 00:38:14), notatka służbowa, k. 283, korespondencja mailowa z dnia 05.03.2013r., k. 153, korespondencja mailowa z dnia 06.03.2013r., k. 170, korespondencja mailowa z dnia 04.03.2013r., k. 154; z dnia 07.03.2013r., k. 159, 160, 161, korespondencja mailowa z dnia 08.03.2013r., k. 163, 163, 164-168, 201-218), zeznania powódki J.K. – k. 304-308 w zw. z k. w z zw. z k. 562 (czas : 00:54:04 - 00:59:20)

Nieusunięcie błędu krytycznego w terminie, doprowadziło do kilkutygodniowego opóźnienia w sporządzeniu przez Towarzystwo (...) Spółkę Akcyjną w W. oceny rocznej pracowników. Proces dokonywania takiej oceny jest procesem bardzo złożonym, w który zaangażowanych jest wielu pracowników, zatrudnionych na różnych szczeblach struktury organizacyjnej spółki. Niemożność sporządzenia oceny rocznej, której rozpoczęcie pierwotnie zaplanowano na dzień 1 marca 2013r. doprowadziło również do opóźnienia w wypłacie premii rocznych, które na podstawie ocen rocznych są przyznawane, co przelożyło się na niezadowolenie ze strony pracowników.

(Dowód: zeznania świadka E. K., k. 540-541 (czas : 00:02:20 - 00:38:14)

Przełożony powódki M. K. w 2013r. zaprzestał przydzielania jej zadań analitycznych z obawy, że nie zostaną one przez nią zrealizowane. Podejmując taką decyzję kierował się poprzednimi nieprawidłowościami stwierdzonymi w pracy powódki oraz krótkim terminem przewidzianym na realizację zadań. Powódka zgłosiła się osobiście do niego o przydzielenie jej zadania analitycznego. Wspólnie z przełożonym ustaliła, że zajmie się projektem (...). Powódce przydzielono zadania oraz wskazano osoby do kontaktu. W ramach projektu powódka przedstawiła przełożonemu dokument, który nie pasował do kontekstu projektu. Przełożony powódki sporządził samodzielnie dokument, który następnie przedstawił klientowi. Uważał, że powódka nie wykonała w sposób prawidłowy powierzonych jej obowiązków pracowniczych, związanych również z tym projektem.

(**Dowód** : zeznania świadka M. K., k. 360v-363v)

Oświadczeniem z dnia 12 kwietnia 2013r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z dnia 1 kwietnia 2009r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 lipca 2013r.

Jako przyczynę powyższego pracodawca wskazał problemy powstałe w trakcie realizacji powierzonych powódce zadań, w tym:

1) nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych, w szczególności obowiązku świadczenia rzetelnej i na odpowiednim poziomie jakościowym pracy poprzez brak profesjonalizmu i staranności w wykonywaniu powierzonych zadań, w szczególności w trakcie przygotowania dokumentu opisującego testy automatyczne dla obszaru Produkty w (...) oraz scenariuszy testowych obszaru Produkty w systemie(...) dla (...) S.A., jak również w zakresie obowiązku dbania o dobro zakładu pracy poprzez brak profesjonalizmu i staranności w wykonywaniu powierzonych zadań, w szczególności poprzez nierzetelną, skutkującą pogorszeniem wizerunku pracodawcy obsługą jego klienta tj. Towarzystwa (...) Spółki Akcyjnej w W., brak niezbędnej komunikacji z przedstawicielami ww. klienta, nieuzasadniony

brak reakcji (brak odpowiedzi na próby kontaktu telefonicznego podejmowanego przez klienta, zaniechanie realizacji zaplanowanych wcześniej z klientem kontaktów) na zgłaszane przez klienta błędy krytyczne w programie (...)

2) brak skuteczności w wykonywaniu pracy i powierzonych zadań oraz niewykazywanie przez pracownika rezultatów pracy, beczynność i bierność pracownika przejawiające się nienależytym poziomem komunikacji z klientem pracodawcy oraz nienależytym poziomem obsługi tego klienta, dopuszczeniem do opóźnień w realizacji usług na jego rzecz, co powoduje skargi ze strony klienta, tj. Towarzystwa (...) Spółki Akcyjnej w W.,

3) utratę zaufania pracodawcy do pracownika wynikającą z nieodpowiedniego wykonywania obowiązków pracowniczych, w szczególności obowiązku świadczenia rzetelnej i na właściwym poziomie jakościowym pracy, dbania o dobro zakładu pracy oraz z braku skuteczności w wykonywaniu pracy i powierzonych zadań, poprzez m.in. narażenie pracodawcy na utratę zaufania klienta - Towarzystwa (...) Spółki Akcyjnej w W. na skutek braku reakcji na zgłaszane przez niego błędy krytyczne w programie (...) (tj. błędy uniemożliwiające reakcję z wykorzystaniem tego systemu, tj. terminowe dokonanie oceny rocznej pracowników u klienta, co skutkowało opóźnieniem w wypłacie premii rocznych dla pracowników klienta),

4) nieprzydatność pracownika do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy na stanowisku młodszego analityka, z uwagi na brak skuteczności, staranności, terminowości oraz zaangażowania w realizacji zadań Biura (...) pracodawcy oraz brak osiągnięcia oczekiwanych od niej rezultatów pracy.

(Dowód: pismo pozwanego z dnia 12.04.2013r. rozwiązujące z powódkę umowę o pracę z dnia 01.04.2009r., k. 34-35)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności wnioskując w oparciu o dokumenty prywatne, zeznania świadków w osobach P. P., M. K., K. L., T. W., M. A., T. N., R. G., J. B. oraz E. K., jak również zeznania powódki J. K. przesłuchanej w charakterze strony postępowania.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powódki oraz łączących strony umów stanowiły również akta osobowe pracownika. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 k.p.c. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia wiarygodności przedmiotowych dowodów, przy czym ich prawdziwość, jak również autentyczność nie była kwestionowana przez strony postępowania.

Walor wiarygodności Sąd przyznał zeznaniom złożonym przez wszystkich przesłuchanych w toku postępowania świadków. W ocenie Sądu zeznania świadków były spójne, logiczne i konsekwentne, a ponadto w wielu aspektach pokrywały się. Świadkowie w większości potwierdzili prawdziwość przyczyn, które pozwany wskazał, jako podstawę do wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Świadkowie przy tym bezpośrednio współpracowali z powódką, dlatego też posiadali dokładną wiedzę na temat powierzonych powódce zadań, organizacji pracy powódki, jej stosunku do obowiązków pracowniczych, jak również stopnia zaangażowania w wykonywanie powyższych.

Na gruncie niniejszej sprawy, w związku z przedstawionymi przez pozwanego w oświadczeniu z dnia 12 kwietnia 2013r. przyczynami wypowiedzenia powódce umowy o pracę, Sąd w szczególności miał na uwadze zeznania świadków, będących przełożonymi powódki - M. K., T. W. i M. A. oraz współpracującymi z nią przy realizacji projektu dla (...) K. L. oraz osoby występującej w imieniu Towarzystwa (...) Spółki Akcyjnej w W. - E. K..

Z treści zeznań powołanych wyżej świadków zgodnie wynika negatywna ocena pracy powódki zarówno w zakresie zadań dotyczących testów automatycznych w ramach usług realizowanych na rzecz Towarzystwa (...) Spółki Akcyjnej w projekcie o nazwie (...), jak również w zakresie reakcji na błąd krytyczny zgłoszony w ramach aplikacji (...), bezsprzecznie powierzonej w zakresie obsługi powódce.

Zeznania w/w świadków były zgodne, co do nienależytej postawy prezentowanej przez powódkę, braku oczekiwanego przez pozwanego zaangażowania w wykonanie powierzonych jej obowiązków pracowniczych, zgłaszanych wielokrotnie zastrzeżeń co do jakości wykonywanej przez nią pracy oraz zaniechania podjęcia szybkich działań na rzecz jednego z klientów spółki. Okoliczności przywoływane przez świadków jednoznacznie potwierdziły, że pozwany w oświadczeniu z dnia 12 kwietnia 2013r., którym rozwiązał z powódką stosunek pracy, wskazał przyczyny całkowicie prawdziwe i uzasadnione. Zeznania świadków stanowiły dla Sądu rzetelną podstawę do poczynienia ustaleń stanu faktycznego.

Sąd dopuścił również dowód z zeznań świadka P. W.. Na ich podstawie Sąd nie poczynił jednak żadnych ustaleń w zakresie przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę, ponieważ świadek nie dysponował wiedzą w tym przedmiocie, w szczególności zachowań powódki, które skłoniły pozwanego do rozwiązania z nią umowy o pracę.

Podstawy ustaleń w sprawie nie stanowiły również zeznania świadka B. B., ponieważ posiadane przez nią informacje miały charakter bardzo ogólny, a jej wiedza w przedmiocie zadań pracowniczych zleczonych powódce była wybiórcza.

Sąd dał również wiarę zeznaniom powódki w zakresie w jakim powyższe znajdowały oparcie w pozostałym materiale dowodowym sprawie. Sąd odmówił natomiast powyższemu przyznania waloru wiarygodności w zakresie w jakim wskazywała, że należycie wywiązywała się z powierzonych jej obowiązków pracowniczych zarówno w zakresie klienta (...) oraz Towarzystwa (...) Spółki Akcyjnej w W.. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, który Sąd uznał za wiarygodny, całkowicie obalił bowiem twierdzenia powódki w tym zakresie, w konsekwencji czyniąc je niewiarygodnymi.

Postanowieniem z dnia 5 października 2015 roku (k. 562) na podstawie art. 217§2 k.p.c. w zw. z art. 227 kpc Sąd oddalił pozostałe wnioski dowodowe strony powodowej sprecyzowane na k. 7-8, 233, 234, 300, 395, 396, albowiem powyższe były całkowicie nieprzydatne dla poczynienia ustaleń w sprawie. Poza tym dotychczas zgromadzony w sprawie materiał dowodowy był wystarczający do rozstrzygnięcia o żądaniu powódki objętym pozwem. W tym zakresie strona pozwana przedstawiała wnioskowaną przez stronę powodową korespondencję e-mail, wskazując jednocześnie na brak możliwości przedłożenia pozostałej (k. 273), potwierdzeniem czego były również zeznania świadka P. W.. W ocenie Sądu całkowicie nieprzydatny w tym zakresie uznać należało również wniosek strony powodowej o wystąpienie do operatora sieci (...) tj. spółki (...) o przedstawienie wykazu połączeń telefonicznych wychodzących i przychodzących na służbowy numer telefonu komórkowego powódki w okresie od dnia 1-8 marca 2013r, z informacją o czasie trwania połączeń. W ocenie Sądu powyższy dowód nie pozwoliłby na ustalenie treści powyższych rozmów, fakt zaś wyłącznie ilości zrealizowanych połączeń wraz z informacją o czasie ich trwania nie pozwoliłby na ocenę treści złożonego powódce wypowiedzenia, w szczególności przyczyn powyższego. W tym bowiem zakresie miarodajną i rzetelną podstawę ustaleń Sądu stanowiły zeznania przesłuchanych w toku postępowania świadków.

Rozważania prawne należy rozpocząć od generalnego stwierdzenia, że stosunek pracy, jak niemal wszystkie stosunki prawne, jest z natury swej rozwiązywalny. Przepisy prawa pracy poręczają wprawdzie wzmoczoną ochronę pracownika, nakładając na pracodawcę obowiązek uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Niemniej jednak wypowiedzenie jest normalnym i - przy spełnieniu rygorów ustawowych - w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem zwolnienia pracownika. Dlatego zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAP z 1997, Nr 10, poz. 163).

Przedmiotem sporu w niniejszym postępowaniu była zatem ocena złożonego powódce wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności przyczyn wskazanych przez pozwanego w jego treści, które w ocenie pracodawcy uzasadniały podjętą w tym zakresie decyzję.

Rozpoznając powództwo z art. 45 § 1 kp, Sąd bada po pierwsze to, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełniono wymogi formalne.

Dopiero wówczas, gdy Sąd stwierdzi, że wypowiedzenie było poprawne od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Stylistyka cytowanego przepisu wskazuje, że ustawodawca formułuje to nawet mniej rygorystycznie - Sąd uwzględnia odwołanie pracownika jedynie wówczas, gdy wypowiedzenie „jest nieuzasadnione”.

Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia określa art. 30 § 3, 4, 5 kp.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno zatem : mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia: konkretną, prawdziwą, rzeczywistą oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Należy również zaznaczyć, iż ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 roku, I PKN 434/98, OSNAP z 1999, Nr 21, poz. 688)

Wymóg „konkretności” wypowiedzenia był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. I tak stwierdza się, iż naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAP z 2001, Nr 20, poz. 618).

Podkreśla się, że konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 kp) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAP 99.18.577).

Wymóg konkretności jest zatem traktowany przez Sąd Najwyższy nieco liberalniej niż wymóg podania przyczyny w ogóle, w odniesieniu do którego stwierdza się, iż warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyny (art. 30 § 4 kp) nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta - mimo że nie została wskazana - była znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 670/98, OSNAP z 2000, Nr 13, poz. 510).

Uogólniając wyżej cytowane wypowiedzi Sądu Najwyższego należy stwierdzić, że przyczyna wypowiedzenia powinna być podana na tyle konkretnie, aby była zrozumiała i komunikatywna dla pracownika, możliwie bez odwoływania się do innych okoliczności zaszłych w trakcie realizacji umowy o pracę, ale wyjątkowo, z uwzględnieniem tych okoliczności, o ile ich związek z przyczyną podaną w wypowiedzeniu jest czytelny dla pracownika, czego przykładem może być sytuacja, gdy przyczyna podana w zwolnieniu stanowi uogólnienie zarzutów wcześniej komunikowanych na piśmie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAP z 1999, Nr 3, poz. 86), nadto aby sądowa kontrola prawdziwości i zasadności zwolnienia mogła być dokonana w granicach zarzutów podanych w zwolnieniu.

Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku, I PK 112/06).

W tym zakresie przy ocenie przyczyn wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę należy mieć na uwadze nie tylko słowny sposób ujęcia przyczyny w oświadczeniu pracodawcy, ale także okoliczności, do których się ono odnosi.

W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika przyczyna jest odnoszona.

Jeżeli zatem w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości, w szczególności, gdy nie mogło budzić żadnych wątpliwości u zwalnianego pracownika, co do tego, z jakim zachowaniem, czy też zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 kp.

Wielokrotnie również Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach wskazywał na sens prawny art. 30 § 4 kp. Miedzy innymi w wyroku z dnia 10 października 2000 roku (I PKN 641/99, OSNAPiUS z 2001 roku, Nr 20, poz. 618), stwierdził iż naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika.

Z kolei w wyroku z dnia 5 maja 2003 roku (I PK 446/02, Wokanda z 2004 roku, Nr 7-8, s.42) Sąd Najwyższy podkreślił, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp, jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu.

Z przytoczonych rozważań wynika zatem, iż art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie umowy o pracę.

Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia, czy ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania, z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób nie budzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy.

Reasumując powyższe rozważania ocena podanej w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy pracownika.

To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę. (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku I PK 112/06, Pr.Pracy z 2007 roku, Nr. 5, poz.27).

Podkreślić należy, iż przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, OSNP Nr 3/2003, poz. 65) W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji.

Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 kp polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 roku, I PKN 641/99, OSNP z 2001 roku, Nr 20, poz. 618).

W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. (uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Na uwagę zasługuje również pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w orzeczeniu z dnia 13 października 1999 roku (I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118), iż podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej

(nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 kp.

Natomiast zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 roku (sygn. akt I PKN 715/00 – Pr.Pracy 2002/10/34) wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości.

Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Nadto przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą, ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinionego działania pracownika. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Zgodnie z powyższą regulacją postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności, a przede wszystkim ustalenia, czy uzasadniała ona wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę.

Podnieść należy, iż ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97, OSNAPi US 1999, Nr 2 poz. 48, podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 524/97).

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

Pewne wątpliwości może nasuwać kryterium „rzeczywistości” podanej przyczyny wypowiedzenia. Otóż chodzi o to, by prawdziwa (istniejąca) okoliczność podana w wypowiedzeniu, była jednocześnie przyczyną rzeczywistą, czyli tą okolicznością, która w danej sytuacji skłoniła pracodawcę do zwolnienia pracownika. Rzecz w tym, by pracodawca nie „ukrywał” rzeczywistej przyczyny zwolnienia pracownika, przytaczając jakąś inną, faktycznie występującą okoliczność, pozbawioną jednak znaczenia dla jego konkretnej decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Wskazać należy, iż zgodnie z art. 45 § 1 kp, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W tym miejscu podkreślić należy, iż zgodnie z obowiązującym orzecnictwem wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, 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.

Wymóg konkretności może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2011r., I PK 152/10).

Zgodnie z ugruntowanym w tej mierze orzecnictwem sądowym dla przyjęcia zasadności i skuteczności wypowiedzenia umowy o pracę wystarczające jest jeżeli chociażby jedna z przyczyn podanych przez pracodawcę okaże się usprawiedliwiona. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 roku, I PK 61/05, OSNP 2006, Nr 17-18, poz. 265).

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

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

W świetle powyższego zasadniczym obowiązkiem pracownika jest wykonywanie pracy w sposób należyty. Obowiązek ten zawiera w sobie zarówno element subiektywny (sumienność), który odnosi się do stosunku pracownika do pracy i woli stosownego wykorzystania w niej swych kwalifikacji i uzdolnień, jak i obiektywny (staranność), którego wyrazem jest jakość (poziom wykonania), kompletność i terminowość wykonanej pracy. Naruszeniem omawianego obowiązku będzie zarówno niestaranne wykonywanie pracy, pomimo dochowania należytej sumienności, jak i wykonanie w sposób niesumienny pomimo zachowania wymaganej staranności. W stosunku pracy staranność wykonania świadczenia oznacza wykonanie pracy w sposób zgodny z całokształtem wymogów natury prawnej, technicznej, organizacyjnej, do których pracownik powinien się stosować przy świadczeniu pracy danego rodzaju. Decydująca natomiast o należyтым wykonywaniu pracy sumienność jest czynnikiem zindywidualizowanym. Oznacza ona wymóg zaangażowania się w proces pracy w należyтым stopniu tj. zależnie od predyspozycji psychofizycznych, kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, inteligencji, wyznawanego systemu wartości. Nakaz zaś sumiennego wykonywania pracy rozumieć należy, jako zobowiązanie pracownika do zaangażowania się w pracę przy rozsądnym wykorzystaniu swoich sił i możliwości.

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

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

Wskazać należy, iż zgodnie art. 100 § 2 pkt 4 kp, który statuuje katalog podstawowych obowiązków pracownika, pracownik obowiązany jest dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie.

Obowiązek ten można rozumieć szeroko jako zakaz czynienia przez pracownika pracodawcy jakiegokolwiek szkody i jednocześnie nakaz pozytywnego działania w interesie pracodawcy, stosownie do potrzeb i możliwości.

Stwierdzić należy, iż zobowiązanie pracownika do dbania o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia oznacza ustanowienie szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymywania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody, czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 1997 roku, I PKN 118/97, OSNAPi US 1998, Nr 7, poz. 206)

Ponadto podkreślić należy, iż pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 roku, I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, Nr 10, poz. 163). Ponadto brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 roku, I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998, Nr 20, poz. 598)

W realiach niniejszej sprawy poddać zatem należało ocenie wskazane przez pozwanego przyczyny zawarte w treści oświadczenia z dnia 12 kwietnia 2013r., które w jego przekonaniu stanowiły podstawę do wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Zdaniem Sądu w toku niniejszego postępowania pozwany wykazał zasadność wszystkich przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę zawartych w oświadczeniu z dnia 12 kwietnia 2013r. Nie budziło również wątpliwości Sądu, iż powyższe zostały wysłowione w sposób konkretny i zrozumiały dla pracownika.

Podkreślić należy, iż w ocenie Sądu całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie potwierdził, iż powódka nienależycie wykonywała powierzone jej obowiązki pracownicze, efekt zaś jej prac nie był akceptowalny i satysfakcjonujący dla pracodawcy.

Strona pozwana na potwierdzenie powyższego przedstawiła w sprawie bogaty materiał dowodowy, który potwierdził zasadność zarzutów względem powódki objętych treścią wypowiedzenia umowy o pracę.

Przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powódką koncentrowały się na zachowaniu i postawie powódki, jaką prezentowała, gdy wystąpił błąd krytyczny w oprogramowaniu jednego z klientów pozwanej spółki tj. Towarzystwa (...) Spółki Akcyjnej w W. oraz nienależytego wykonywania innych powierzonych przez pracodawcę obowiązków pracowniczych, w szczególności w zakresie usług realizowanych na rzecz Towarzystwa (...) Spółki Akcyjnej w ramach projektu o nazwie (...)

Sąd bazując na zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, w szczególności wnioskując w oparciu o zeznania świadków, którzy bezpośrednio z nią współpracowali, bądź też nadzorowali jej pracę doszedł do przekonania, że powódka w sposób nienależyty podjęła działania związane z koniecznością usunięcia błędu krytycznego w aplikacji (...). Powódka z ramienia pozwanej spółki była bezsprzecznie osobą wyznaczoną do obsługi aplikacji (...) i to na niej spoczywał obowiązek utrzymywania należytego i stałego kontaktu z klientem, natychmiastowej reakcji w przypadku zgłoszenia błędu w działaniu aplikacji tj. w czasie określonym przez strony, jak również ciągłego monitorowania sytuacji i podejmowania wszelkich działań zmierzających do szybkiego naprawienia zgłoszonego jej błędu. Powyższa okoliczność została potwierdzona zeznaniami świadków w osobach M. K., M. A. oraz J. B..

Zdecydowanie działania powódki w tym zakresie uznać należało za niewystarczające i podejmowane z przekroczeniem wymaganego w tym zakresie czasu reakcji, określonego w Załączniku do umowy, jaką pozwany związany był z Towarzystwem (...) Spółką Akcyjną w W. z dnia 23 grudnia 2009r. Powyższy określa bowiem wprost, iż w przypadku wystąpienia błędu krytycznego czas naprawy maksymalnie może wynosić 20 rh, zaś czas reakcji 4 rh. Powódka bez wątpienia z uwagi na swoje zaniechanie i bierną postawę dopuściła się znacznego opóźnienia w tym zakresie, przy czym Sąd dokonując ustaleń w tej kwestii miał na uwadze przede wszystkim zeznania złożone przez świadka E. K., która była osobą podejmującą w tym przedmiocie działania z ramienia Towarzystwa (...) Spółki Akcyjnej w W.. W/w poinformowała bowiem powódkę o błędzie, a następnie wielokrotnie nawiązywała z nią próbę kontaktu z celem niezwłocznego usunięcia błędu w aplikacji. Pomimo podejmowania tych prób powódka wciąż nie podejmowała czynności wymaganych, nie kontaktowała się z klientem, nie informowała swoich przełożonych o zaistniałej sytuacji, o tym że błąd wystąpił, czy też że ma problemy z jego usunięciem. Powódka w żaden sposób nie dążyła do rozwiązania zaistniałego problemu. Problem został rozwiązany dopiero wówczas, gdy klient skontaktował się z przełożonymi powódki i poinformował ich o zaistnieniu sytuacji. Dopiero interwencja podjęta przez przełożonych powódki w osobach M. A. i M. K., jak również T. W. doprowadziła do natychmiastowej reakcji na zaistniały błąd, co w rezultacie doprowadziło do tego, że błąd został usunięty. Zaznaczyć należy ponadto, że powódka jeszcze przed wystąpieniem błędu została w formie mailowej poinformowana, że klient od dnia 1 marca 2013r. zamierza rozpocząć roczną ocenę pracowników oraz że oczekuje w tym czasie dyspozycyjności osoby zajmującej się programem (...) w sytuacji wystąpienia ewentualnego błędu, jak i ewentualnej reakcji technicznej. W aktach sprawy znajduje się korespondencja, która potwierdza przyjęcie przez powódkę niniejszej informacji do wiadomości. W związku z tym powódka winna była wykazać się należyłą starannością wiedząc, że od dnia 1 marca 2013r. klient pozwanej spółki będzie potrzebował szczególnie zaangażowania z jej strony. Powódka próbowała usprawiedliwiać swoje zaniedbanie wskazując że w

dniu, kiedy zgłoszony został jej błąd krytyczny, na terenie siedziby pozwanego nie znajdował się T. N. - informatyk zajmujący się usuwaniem błędów w ramach aplikacji (...) a który, jak ustalono w tym czasie przebywał na urlopie wypoczynkowym. W ocenie Sądu powyższe twierdzenia nie mogą stanowić usprawiedliwienia dla braku wymaganych działań powódki w tym zakresie po stronie powódki. Pozwany w toku prowadzonego postępowania wskazywał bowiem na możliwe drogi usunięcia zaistniałego problemu, na możliwość kontaktu z innymi osobami tj. T. G., czy też T. W. które to osoby mogły przynajmniej podjąć się próby usunięcia zaistniałego problemu technicznego. Powódka zaniechała jednak podjęcia jakiegokolwiek działań w tym przedmiocie, wykazując w ten sposób całkowity brak zaangażowania i lekceważący stosunek do zaistniałego problemu, jak również do klienta pozwanej spółki. Z materiału dowodowego sprawy wynika, iż brak działań ze strony powódki, jak również brak oczekiwanego jej kontaktu z klientem spowodował opóźnienia w sporządzeniu oceny pracowniczej klienta A., jak również wypłaty premii na rzecz jego pracowników, bezsprzecznie stanowił również o nadszarpnięciu wizerunku pozwanej spółki.

Jak wynika z zeznań świadka E. K. powyższa sytuacja była krytyczna, reakcji zaś powódki w wymaganych terminach nie było. Był problem z odbieraniem przez nią telefonów, oddzwanianiem. Brak było możliwości skontaktowania się z powódką nawet przez kilka dni. Powyższe spowodowało, iż firma (...) nie była zadowolona z obsługi powódki w tym przedmiocie. Powyższa bierna postawa powódki w okresie od dnia 1 marca 2013r. do dnia 7 marca 2013r. spowodowała w konsekwencji konieczność podjęcia interwencji u przełożonych powódki tj. u pana M. A. i M. K..

W związku z taką postawą pracowniczą powódki Sąd podzielił stanowisko strony pozwanej, która podnosiła, że takie zaniechanie mogłoby wpłynąć negatywnie na wizerunek spółki i doprowadzić do utraty klienta.

Zeznania złożone przez przełożonych powódki, ale również przez współpracowników potwierdziły również, iż powódka w sposób nienależyty wywiązywała się z innych obowiązków pracowniczych, również w zakresie realizacji projektu (...) realizowanego dla klienta (...), a polegającego na przygotowaniu dokumentu opisującego testy automatyczne dla produktów ubezpieczeniowych, jak i obowiązków powierzanych jej na bieżąco. Zeznania świadków w osobach P. P., M. K., K. L., T. W. oraz M. A. potwierdziły jednoznacznie, że bezpośrednio przed rozwiązaniem z powódką umowy o pracę zastrzeżenia w tym przedmiocie względem niej rzeczywiście występowały, zaś powódka świadomość w zakresie istnienia tychże zastrzeżeń od dłuższego czasu miała. Przełożyli powódki informowali ją o zastrzeżeniach, jakie zgłaszane są co do jakości wykonywanych przez nią zadań pracowniczych. Co istotne pracodawca nie miał zastrzeżeń, co do posiadanych umiejętności oraz wiedzy powódki. Jego zastrzeżenia wynikały głównie z charakteru zachowań powódki, która nie przykładała się do należytego wykonania powierzonych jej obowiązków, prezentowała bierną postawę i brak należytego zaangażowania, co prawdopodobnie wynikało ze zmiany jej stanowiska pracy. Zaznaczyć jednak należy, że zmiana ta, która miała miejsce w styczniu 2013r. nastąpiła z inicjatywy powódki. W związku z tym nie można było przyjąć, że pozwany zdegradował powódkę, co mogłoby przyczynić się do utraty przez pracownika należytego zaangażowania we właściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych.

Wobec powyższych rozważań Sąd nie ma żadnych wątpliwości, że nie jest zasadny zarzut powódki jakoby brak było rzeczywistych i konkretnych przyczyn stanowiących podstawę wypowiedzenia jej umowy o pracę. Przeciwnie, dokonane w toku postępowania sądowego ustalenia bezsprzecznie dowodzą, że istniały podstawy uzasadniające wypowiedzenie powódce umowy o pracę.

Powódka dopuściła się bowiem szeregu nieprawidłowości w wykonywaniu powierzonych jej obowiązków pracowniczych, co skutkowało między innymi poważnymi zaniedbaniami względem jednego z klientów pozwanej spółki, co w konsekwencji mogło narazić pozwaną spółkę na poważne konsekwencje związane z utratą wizerunku, a nawet na rezygnację z jej usług, jakie na rzecz klienta świadczyła. W tym zakresie materiał dowodowy potwierdził, iż powódka prezentowała negatywny stosunek do pracy, brak staranności i zaangażowania w powierzone jej przez pracodawcę obowiązki.

Zgodnie z obowiązującą linią orzecniczą utrata zaufania pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, także wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy w określonym zachowaniu, jednakże obiektywnie nosi ono cechy

naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 sierpnia 2000r., I PKN 1/00, OSNP 2002/5/112).

Nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, także wtedy, gdy jest niezawinione (wyrok z dnia 14 października 2004r., I PK 697/03, OSNP 2005, Nr 11, poz. 159). Powyższe potwierdza również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 października 2013r. wskazując, że nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie. Utrata zaufania musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Nie może wynikać z samowoli, czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń pracodawcy.

Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Ponadto, aby uzasadnić wypowiedzenie stosunku pracy, nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne. Z kolei obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 2013r., II PK 24/13, LEX nr 1396773).

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę, stanowiące bezsprzecznie zwykły tryb rozwiązania umowy o pracę, opierało się na podstawach rzetelnych i prawdziwych, dlatego też Sąd w pkt I wyroku oddalił powództwo na podstawie art. 45 § 1 k.p. a contrario.

Wobec zaś faktu, iż żądanie powódki co do zasady okazało się bezpodstawne, a rozwiązanie z nią umowy o pracę uzasadnione, Sąd uznał, że nie było potrzeby badania zarzutów podniesionych przez stronę powodową, a związanych z wysokością otrzymywanego przez powódkę wynagrodzenia za pracę, w szczególności ustalenia charakteru zawieranych przez strony umów licencyjnych. W tym zakresie brak było podstaw do szczególnej analizy, czy powyższe umowy licencyjne były obciążone wadą oświadczenia woli w postaci ich pozorności. Czynienie ustaleń w tym przedmiocie byłoby wskazane, gdyby powództwo okazało się zasadne, co wówczas wiązałoby się z koniecznością przesądzenia o wysokości należnego na rzecz pracownika odszkodowania. Wówczas koniecznym byłoby ustalenie, jakie konkretnie wynagrodzenie pracownik miał otrzymywać za wykonaną pracę i z jakich składników powyższe się składało.

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o art. 98 k.p.c. Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na mocy § 11 ust. 1 pkt. 1 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 (Dz. U. z 2002 roku, Nr 163, poz. 1349 ze zmianami)

O powyższym orzeczono w punkcie II wyroku.