

Sygn. akt VI P 74/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 listopada 2015 roku.

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

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Teresa Okoniewska, Kazimierz Mechowski

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dnia 21 października 2015 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa J. D. (PESEL (...))

przeciwko (...) spółce akcyjnej z siedzibą w W. (KRS (...))

o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę

I. zasądza od pozwanego (...) spółki akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz powoda J. D. kwotę 23.705,76 złotych (dwadzieścia trzy tysiące siedemset pięć złotych i 76/100) brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 14 marca 2014 do dnia zapłaty,

II. w pozostałym zakresie oddala powództwo,

III. zasądza od pozwanego (...) spółki akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz powoda J. D. kwotę 60 złotych (sześćdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

IV. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) spółki akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa- Kasy Sądu Rejonowego (...)w G.kwotę 1.186 złotych (tysiąc sto osiemdziesiąt sześć złotych i 00/100) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie,

V. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.901,92 złotych (siedem tysięcy dziewięćset jeden złotych i 92/100) brutto.

Sygn. akt VI P 74/14

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 30 stycznia 2014 roku powód J. D. wniósł o uznanie za bezzasadne rozwiązanie przez pozwanego (...) S.A z siedzibą w W. umowy o pracę, a w związku z powyższym zasądzenie na jego rzecz od pozwanego odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę w kwocie 28.000 zł brutto, a także kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż w dniu 24 stycznia 2014 roku otrzymał od pozwanego oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę za pośrednictwem dwóch pracowników. Powód nie podpisał złożonego mu oświadczenia, gdyż nie zgadza się z przedstawionymi przyczynami rozwiązania umowy o pracę. Tego samego dnia powód zwrócił się z pisemną prośbą do Dyrektora Personalnej H. P. o weryfikację stanowiska pozwanego w sprawie rozwiązania umowy o pracę, na którą nie uzyskał odpowiedzi. Zdaniem powoda, pozwany od momentu zakupu (...) S.A. nie miał zamiaru wykorzystać doświadczenia i kwalifikacji powoda w żadnym z obszarów wykonywanych przez

niego w okresie ostatniego roku obowiązków tj. zarządzania sklepami własnymi, negocjacji handlowych, czy analizy operacyjnej. Najprawdopodobniej stanowisko powoda od początku miało ulec likwidacji. Powód wskazał, iż realizował przedstawiony mu w dniu 19 grudnia 2013 roku zakres obowiązków. O wynikach pracy i podjętych działaniach informował na bieżąco przełożoną S. M., jednocześnie nigdy nie otrzymał uwag dotyczących efektów pracy, co czyni wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny nieprawdziwymi. Ponadto powód każdego dnia kontaktował się z Kierownikami sklepów kilkakrotnie w celu uzgadniania bieżących zagadnień w zakresie prowadzenia placówek handlowych tj. dostaw towarów, promocji, akcji marketingowych, obiegu dokumentów, itp. W dniu 7 stycznia 2014 roku drogą mailową powód zwrócił się z prośbą do I. R. – kierownika sprzedaży w spółce (...) S.A. o przesłanie listy producentów w celu podjęcia współpracy i dalszej komunikacji, jednak otrzymał informację odmowną z argumentacją, iż Dyrektor Oddziału w G. Z. O. nie wyraża zgody na ich udostępnienie. Opisana sytuacja jednoznacznie wskazuje na brak chęci współpracy z powodem. Powód podał, iż ostatnia z przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę – świadczenia przez niego pracy lub usług na rzecz (...) S.A. w upadłości nie zasługuje również na uwzględnienie, albowiem Zarząd pozwanego doskonale wiedział, iż z racji wielkości procesu zakończenia sprzedaży (...) i likwidacji tejże spółki, praktycznie każdy z przejętych pracowników będzie zaangażowany jeszcze w pracę na rzecz byłej firmy, na co wyraził ustną zgodę. Praca ta w żadnej mierze nie stała w sprzeczności z interesami pracodawcy. Powód nadzorował sprzedaż alkoholu w dwóch (...) sklepach własnych do czasu uzyskania przez pozwanego stosownej koncesji na sprzedaż alkoholu. (pozew – k. 2-4)

W odpowiedzi na pozew z dnia 16 kwietnia 2014 roku (...) spółka akcyjna z siedzibą w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz od strony powodowej kosztów postępowania według norm przepisanych wraz z kosztami opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, iż z dniem 18 grudnia 2013 roku nabyła od (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej m.in.: prawa własności nieruchomości, prawa własności do lokali użytkowych, prawa i obowiązki wynikające z umów najmu, prawa i obowiązki wynikające z umów o pracę z pracownikami zatrudnionymi w sklepach własnych w G. oraz w Ż., a także

|z pracownikami zatrudnionymi w P. związanymi

z organizowaniem, nadzorowaniem i rozliczaniem działalności handlowej, jak również konserwacją, zabezpieczeniem i obsługą majątku trwałego i wyposażenia

w P.. Łącznie w związku z powyższą transakcją (...) stała się pracodawcą 90 osób, w tym powoda. W dniu 19 grudnia 2013 roku pozwana spółka złożyła wypowiedzenia umów o pracę trzem pracownikom, a następnie kolejnym dwóm, gdzie wskazano jako przyczynę wypowiedzenia zmiany organizacyjnej i likwidację stanowiska pracy. Do wypowiedzeń zastosowanie miały przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Pozwany wskazał, iż jedynie powodowi zostało wręczone wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracownika. Zdaniem pozwanego całkowicie bezpodstawne i obliczone jedynie na próbę uzyskania od pracodawcy nienależnych świadczeń pieniężnych są twierdzenia powoda, jakoby przyczyna wypowiedzenia nie była związana ze stawianymi powodowi zarzutami, a likwidacją stanowiska pracy powoda. Strona pozwana wskazując na zakres obowiązków powoda wskazała, iż powód był odpowiedzialny za to, aby warunki zakupów towarów były możliwie najkorzystniejsze. Do obowiązków powoda należała współpraca z dostawcami towarów do sklepów, polegająca w szczególności na uzyskiwaniu jak najlepszych cen zakupu, negocjowaniu upustów, cen promocyjnych, pozyskiwaniu dostawców do uczestnictwa w gazetkach promocyjnych i uzyskiwaniu w związku z tym najlepszych cen zakupów. W złożonym powodowi wypowiedzeniu zarzucono mu między innymi brak oczekiwanych efektów pracy związanych ze współpracą z kontrahentami, brak inicjatywy w zakresie poprawy wyników zakupowych. W pozwie wskazano, iż powód prowadził wstępne rozmowy handlowe, przesłał propozycje umów handlowych, przygotował i rozliczył pierwszą ulotkę promocyjną. Pozwany wskazał także, że powód w pozwie nie odniósł się do stawianych mu zarzutów tj. do braku efektów tych działań w postaci uzyskania upustów, dodatkowego wsparcia dystrybutorów, najlepszych cen zakupów, Brak informacji w tym zakresie potwierdza prawdziwość zarzutów pracodawcy, że na wskazanym polu nie potrafił wylegitymować się efektami pracy. Pozwany podkreślił, iż praca wykonywana przez powoda była kontynuacją jego obowiązków u poprzedniego pracodawcy, nie wymagała wdrażania w nowym miejscu pracy. Powód winien stale współpracować z przedstawicielami dostawców

towarów, a efektem pracy winny być wynegocjowane dobre warunki zakupu towarów. Załączone do pozwu wiadomości zawierają informacje o wysłaniu projektów umów, w zasadzie brak jakiegokolwiek informacji o dokonanych uzgodnieniach dotyczących konkretnych zakupów na wynegocjowanych warunkach. Jednocześnie na brak efektów działań powoda wskazuje załączona do pozwu wiadomość elektroniczna z dnia 20 stycznia 2014 roku i przedstawiony w niej stan negocjacji z dostawcami. W wiadomości brak wskazania na dokonanie uzgodnień w zakresie rabatów, ofert specjalnych czy innego wsparcia sprzedaży od choćby jednego dostawcy. Zadaniem powoda było przygotowywanie takich gazetek, tj. w pierwszej kolejności uzyskanie od dostawców, których towary będą prezentowane w gazetkach, najlepszych z dostępnych na rynku warunków zakupów, po to by zaoferować klientom dobre ceny i jednocześnie uzyskać satysfakcjonujące marże na sprzedaży. Decydując o umieszczeniu jakiegoś asortymentu towaru w gazetce, powód zobowiązany był skontaktować się z podmiotami dystrybuującymi towar na terenie i wybrać dostawcę gwarantującą najlepszą cenę.

Tymczasem powód wybrał dostawcę nie gwarantującego najlepszej ceny. Jako dostawcę sera żółtego powód wybrał firmę (...) Spółka z o.o. i zdecydowało zakupie 350 kg sera w cenie 17,89 zł. Tymczasem oferta dystrybutora PPHU (...) Sp. z o.o. należącego do grupy kapitałowej dostawcy była na poziomie 17,79 zł za kilogram. Działania takie, zdaniem pozwanego, świadczą o nienależyтым wykonywaniu obowiązków, który wykonując pracę winien kierować się interesem pracodawcy,

a także całej grupy kapitałowej. Nielojalne działania powoda skutkowały nieuzasadnioną utratą przychodów zarówno w (...) jak i PPHU (...). W czasie zatrudnienia powoda podobnego rodzaju sytuacje zdarzały się wielokrotnie, o czym sygnalizowała W. C. – przedstawiciel handlowy PPHU (...). Kierownicy sklepów nie otrzymywali należytego wsparcia od powoda. Nienależyta była komunikacja powoda ze współpracownikami przedstawicielami centrum dystrybucyjnego (...)w G. w zakresie maksymalizowania zakupów w ramach grupy kapitałowej. Pozwany zaprzeczył również, by powód nie miał dostępu do asortymentu (...), czy też S. M. nie odpowiadała na jego maile. Nadto z dniem przejścia na pozwanego części poprzedniego pracodawcy, powód nie był uprawniony do świadczenia jakichkolwiek usług czy wykonywania poleceń na rzecz poprzedniego pracodawcy. Nie obowiązywała umowa, ani pisemna ani ustna, która upoważniałaby przyjętych pracowników do wykonywania jakichkolwiek świadczeń na rzecz poprzedniego pracodawcy, poza związanymi ze sprzedażą napojów alkoholowych w dwóch sklepach w G.. Czynności prowadzone były w interesie pozwanej spółki do czasu uzyskania stosownych zezwoleń na sprzedaż alkoholu. Pozwany wskazał, iż powód pomimo zmiany pracodawcy i przekazaniu powodowi przez nowego pracodawcę zakresu obowiązków, bez uzgodnienia z pracodawcą wykonywał polecenia syndyka masy upadłości (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej, pozostające bez związku z powierzonymi powodowi zadaniami oraz nabytą przez (...) S.A. zorganizowaną częścią przedsiębiorstwa. (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej posiada prawa do lokali użytkowych położonych na obszarze województwa (...), które wynajmuje podmiotom trzecim prowadzącym, spożywcze sklepy detaliczne. Prawa do tych lokali nie były przedmiotem umowy sprzedaży zorganizowanej części przedsiębiorstwa. (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej wypowiedział klientom umowy najmu. Powód w okresie, gdy był pracownikiem pozwanej spółki, w imieniu syndyka masy upadłości (...) odbywał wiele spotkań z najemcami. Przedmiotem tych spotkań były negocjacje związane z podwyżką czynszu, czy też zakończeniem umowy. Działania powoda polegające na świadczeniu w czasie pracy bez zgody pracodawcy, usług na rzecz podmiotów trzecich świadczą o naruszeniu podstawowych obowiązków pracownika i godzą w interesy pracodawcy. Charakter czynności, które powód wykonywał na rzecz syndyka masy upadłości (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej godziły w interesy całej grupy kapitałowej pracodawcy, bowiem powód prowadził rozmowy w imieniu podmiotu, który pogarszał klientom warunki najmu lub wprost zmierzał do zakończenia najmu, gdzie klient prowadzi sklep, godzi wprost w interesy spółek z grupy kapitałowej. Działania takie w oczywisty sposób stwarzają zagrożenie utraty klientów. Działania te nie były w żaden sposób związane z procesem sprzedaży zorganizowanej części przedsiębiorstwa. Pozwana spółka nie uczestniczyła bowiem w żadnych czynnościach związanych z zarządzaniem masą upadłości. Żaden z przyjętych przez pozwaną spółkę pracowników nie miał obowiązku świadczenia pracy na rzecz (...) przeciwnie wykonywanie takich usług bez wiedzy i zgody pracodawcy jest działaniem na jego szkodę. Od powoda jako pracownika zajmującego samodzielne, kierownicze stanowisko wymagało się szczególnej staranności i rzetelności w wykonywaniu obowiązków.

Powód akceptując dokonaną zmianę pracodawcy zobowiązał się do pracy na rzecz pozwanej spółki. Powód przyznał w pozwie, że realizował zadania na rzecz poprzedniego pracodawcy, ale uważa zarzuty stawiane mu w tym zakresie za „absurdalne”. Okoliczność, że powód nie dostrzega, że wykonywanie zleceń na rzecz poprzedniego pracodawcy świadczy o nielojalności wobec obecnego pracodawcy i godzą w jego interesy, dyskwalifikując powoda do zajmowania powierzonego mu stanowiska. Pozwany podkreślił, że z uwagi na opisane okoliczności utracił zaufanie do powoda, niezbędne do świadczenia pracy na zajmowanym stanowisku. Jednocześnie pozwany wraz z decyzją o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę podjął działania zmierzające do pozyskania nowej osoby wykonującej obowiązki powoda, która w wyższym stopniu spełniałaby oczekiwania pracodawcy. Pozwany zakwestionował także wysokość żądanego odszkodowania, wskazując, że miesięczne wynagrodzenie wynosiło kwotę 7 901,92 zł, a tym samym kwota żądana przez powoda przekracza równowartość jego trzymiesięcznego wynagrodzenia. (odpowiedź na pozew – k. 96-106)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny w sprawie:

Powód J. D. został zatrudniony w (...) spółce akcyjnej z siedzibą w G. na podstawie umowy o pracę z dnia 2 lipca 2001 roku na stanowisku Kierownika Sprzedaży w Centrum (...) w G. w pełnym wymiarze czasu pracy, na okres próbny trzech miesięcy, a następnie na czas określony do dnia 31 grudnia 2001 roku i kolejno do dnia 30 czerwca 2002 roku, do dnia 30 września 2002 roku, a następnie do 31 grudnia 2002 roku.

Z dniem 1 stycznia 2003 roku strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2003 roku na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Od dnia 1 stycznia 2004 roku powód został zatrudniony na czas określony do dnia 31 grudnia 2013 roku. Z dniem 1 lipca 2005 roku powód J. D. został zatrudniony na stanowisku Kierownika Działu (...).

Na mocy zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę z dniem 1 października 2009 roku powód J. D. został zatrudniony na czas nieokreślony na stanowisku Kierownika Działu (...) w pełnym wymiarze czasu pracy.

(**Dowód** : umowa o pracę – k.3,5,6,9-11, 13,33 aneks do umowy o pracę - k.18 część B akt osobowych powoda)

Z dniem 1 czerwca 2012 roku w związku z przejściem części zakładu pracy nowym pracodawcą powoda został (...) S.A. w P..

W związku z przejściem części zakładu pracy (...) S.A. w P. w likwidacji z dniem 16 grudnia 2013 roku pracodawcą powoda stała się (...) S.A. z siedzibą w W..

(**Dowód:** informacja – 59, 65 część B akt osobowych powoda, kserokopia aktu notarialnego – k. 115-120, wykaz przejętych pracowników- k. 121-122, zeznania świadka J. R. – k. 293-293v, zeznania powoda J. D. – k. 181-181v w zw. z k. 487-488 (00:37:43- 00:58:20)- k. 490 CD)

W dniu 18 grudnia 2013 roku została zawarta umowa agencyjna pomiędzy (...) S.A. z siedzibą w W. (agentem) a (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w P. (zlecającym) na prowadzenie sprzedaży detalicznej w sklepach położonych w G. przy ul. (...).

W ramach powyższej umowy pozwany zobowiązał się w zakresie działalności przedsiębiorstwa, do stałego pośredniczenia za wynagrodzeniem w zawieraniu z klientami umów sprzedaży wyrobów alkoholowych z oferty handlowej(...) na jego rzecz. Pozwany zobowiązał się także do prowadzenia sprzedaży detalicznej w G. przy ul. (...), w których R. (...) posiada stoiska sprzedaży wyrobów alkoholowych. Na podstawie niniejszej umowy R. (...) powierzył pozwanemu zarządzanie stoiskami sprzedaży wyrobów alkoholowych, decyzyjność w ustaleniu oferty handlowej uwzględniającej oczekiwania obsługiwanych klientów, zaś pozwany przyjął związane z zarządaniem obowiązkami.

(**Dowód** : umowa agencyjna – k. 71-75, zeznania świadka M. K. – k. 292v-293, zeznania świadka J. R.- k. 293-293v, zeznania świadka A. B.- k. 293v-294, zeznania świadka K. K. – k. 296)

W dniu 19 grudnia 2013 roku pozwana spółka złożyła wypowiedzenia umów o pracę trzem pracownikom, a następnie kolejnym dwóm, gdzie wskazano jako przyczynę wypowiedzenia zmiany organizacyjne i likwidację stanowiska pracy. Do wypowiedzeń zastosowanie miały przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

(Dowód : wykaz pracowników – k. 121-122, wypowiedzenia umów o pracę – k. 123-127)

Do zakresu obowiązków powoda na stanowiska Kierownika Działu (...) począwszy od dnia 19 grudnia 2013 roku należało:

1. negocjowanie warunków handlowych z dostawcami i producentami regionalnymi,
2. przygotowywanie umów handlowych w porozumieniu z DZ,
3. współpraca z DZ w negocjacjach i wdrożeniach warunków handlowych z dostawcami i producentami ogólnopolskimi,
4. comiesięczne rozliczenia sklepów przy współpracy z DZ – warunki wynikające z umów LD, franszyzy (...) i umów sklepów własnych poza rozliczanymi centralnie,
5. ustalanie produktów do gazetek promocyjnych w porozumieniu z DZ,
6. ustalanie mechanizmów promocyjnych pozagazetkowych,
7. wprowadzenie nowego asortymentu,
8. wdrażanie list asortymentowych obowiązkowych dla sklepów w porozumieniu z DZ,
9. zarządzanie florplanami sklepu – przypisywanie miejsca poszczególnym kategoriom, ustalanie wykorzystania dodatkowych miejsc ekspozycyjnych typu palety, stojaki i lodówki,
10. określanie dostawców dla sklepów i weryfikacja prawidłowości wdrożeń ustaleń,
11. pomoc w ustalaniu z producentami wyrównywania strat z tytułu produktów przeterminowanych lub zniszczonych,
12. dokonywanie racjonalnych zamówień centralnych w sytuacjach uzasadnionych ekonomicznie.

(Dowód : zakres obowiązków – k. 68 część B akt osobowych powoda)

Powód miał zajmować się negocjowaniem z kontrahentami w zakresie trzech sklepów zlokalizowanych na terenie G. (ul. (...)) oraz w Ż.. Chodziło o negocjowanie i akcje promocyjne. Zadania te były tożsame jak u poprzedniego pracodawcy powoda - przejętego przez stronę pozwaną.

Bezpośrednim przełożonym powoda była S. M.

Wraz z powodem do pozwanej spółki przeszła także A. B. zatrudniona na stanowisku kierownika działu personalnego tak w (...) S.A. jak i (...) S.A.

(Dowód: zeznania świadka M. K. – k. 292v-293, zeznania świadka A. B. - k. 293v -294, zeznania powoda J. D. – k. 181-181v w zw. z k. 487-488 (00:37:43- 00:58:20)- k. 490 CD)

W ramach współpracy z firmą (...) będąca w grupie kapitałowej powód współpracował z przedstawicielem handlowym W. C., jak i Z. O. – Dyrektorem Oddziału.

(Dowód: zeznania świadka W. C.- k. 294-294v., zeznania świadka Z. O. – k. 295-295v, k.437-438 (00:08:19-00:22:08 – k.440 CD)

W dniu 9 stycznia 2014 roku powód J. D. zakupił od (...) Sp. z o.o. w G. sery, w tym ser (...)za cenę 17,89 zł za kilogram. Działająca w grupie kapitałowej spółka (...) nie przedstawiła w dacie dokonywania przez powoda wyboru oferty zadowalającej propozycji cenowej, stąd też wybór powoda dotyczył firmy (...).

(Dowód : faktury – k. 128-130, zeznania świadka W. C.- k. 294-294v, zeznania świadka I. R. k. 294v-295, zeznania świadka Z. O.- k. 295-295v, zeznania świadka S. M. k. 378-383, 423-423v (00:01:06- 00:25:49) – k. 424 CD, zeznania powoda J. D. – k. 181-181v w zw. z k. 487-488 (00:37:43- 00:58:20)- k. 490 CD)

Pracodawca nie zgłaszał nigdy zastrzeżeń co do jakości świadczonej przez powoda pracy, czy też jej organizacji. Współpraca powoda z innymi pracownikami i osobami z którymi powód z racji powierzonych obowiązków współdziałał nie wskazywała na żadne zastrzeżenia co do relacji służbowych, czy też interpersonalnych, poza jedyną sytuacją związaną z zakupem sera od firmy (...), gdzie przedstawiciel handlowy firmy (...)W. C. poczuła się zdenerwowana wynikłą sytuacją.

(Dowód : zeznania świadka M. K. – k. 292v-293, zeznania świadka J. R. – k. 293-293v, zeznania świadka A. B. –k. 293v-294, zeznania świadka W. C. – k. 294-294v, zeznania powoda J. D. – k. 181-181v w zw. z k. 487-488 (00:37:43-00:58:20)- k. 490 CD)

W trakcie zatrudnienia powoda w pozwanej spółce poza prowadzeniem stoisk handlowych w trzech sklepach powód uczestniczył również wraz z syndykiem w spotkaniach obejmujących kwestie związane z wysokością czynszu, czy też rozwiązaniem umów najmu nieruchomości należących do (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej. Celem postępowania upadłościowego (...) S.A. było bowiem spieniężenie należących do niej składników majątkowych, w tym także lokali, w których były prowadzone sklepy franczyzowe.

D. M. prowadził sklep w R. w ramach współpracy z firmą (...) S.A. Odbył się kilka spotkań, w których uczestniczył w/ w oraz syndyk, a także powód J. D.. Miało miejsce także spotkanie, w którym uczestniczyła również J. R., a dotyczyło ono obniżenia stawek czynszu.D. M. z uwagi na zaległości czynszowe nie uzyskał zgody na obniżenie czynszu, po czym rozwiązano z nim umowę najmu.

Powód mimo obecności na powyższych spotkaniach nie uczestniczył w nich aktywnie, nie zabierał głosu, jak również nie reprezentował w żaden sposób syndyka firmy (...) S.A.

W związku z przejęciem (...) spółki akcyjnej w (...) przez pozwanego przejęci pracownicy wykonywali również niezbędne zadania związane z przekazaniem majątku, czy dokumentacji na rzecz pozwanego.

Pozwany miał świadomość w tym przedmiocie, albowiem syndyk poinformował go o powyższym.

(Dowód : zeznania M. K. - k. 292v -293, zeznania świadka J. R. – k. 293-293v, zeznania świadka A. B. – k. 293v,-294, zeznania świadka D. M.– k. 296-296v, k. 485(00:04:47-00:15:09) – k. 490 CD, zeznania świadka S. M. k. 378-383, zeznania świadka Z. O. – k. 437-438 (00:08:19- 00:22:08- k. 440 CD, zeznania świadka M. M.– k.438-438v (00:22:30-00:40:25)- k. 440 CD, zeznania świadka J. Ł. – k. 485-487 (00:15:25-00:36:30)– k. 490 CD, zeznania powoda J. D. – k. 181-181v w zw. z k. 487-488 (00:37:43- 00:58:20)- k. 490 CD)

W dniu 24 stycznia 2014 roku pozwany (...) S.A.” z siedzibą w W. rozwiązał z powodem J. D. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy o pracę na dzień 30 kwietnia 2014 roku.

Jako przyczynę powyższego pracodawca wskazał brak oczekiwanych efektów pracy związanych ze współpracą z kontrahentami, brak inicjatywy w zakresie poprawy warunków zakupowych, brak należytej komunikacji we współpracy z Kierownikami Sklepów oraz Oddziałem w G., zła organizację pracy własnej oraz świadczenie przez

pracownika, bez zgody pracodawcy, pracy lub usług na rzecz (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej, która pozostaje w sprzeczności z interesami pracodawcy.

Jednocześnie pracodawca wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane zostało w ramach uprawnienia pracodawcy do doboru pracowników w sposób adekwatny do własnych potrzeb. Wobec tego, że powód nie spełniał oczekiwań pracodawcy, podjęta została decyzja o złożeniu niniejszego wypowiedzenia umowy o pracę.

(Dowód : rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – k. 6, k. 2 część C akt osobowych powoda, zeznania powoda J. D. – k. 181-181v w zw. z k. 487-488 (00:37:43- 00:58:20)- k. 490 CD)

W tym samym dniu powód J. D. w piśmie do H. P. – Dyrektor (...) pozwanego wskazał na bezpodstawność zarzutów objętych wypowiedzeniem oraz wezwał pozwanego do zweryfikowania podanych podstaw, mając na uwadze pełen zakres przysługujących długoletniemu pracownikowi świadczeń.

(Dowód: pismo – k. 7)

Wynagrodzenie miesięczne powoda J. D. obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 7.901,92 zł brutto.

Powód w okresie zatrudnienia otrzymywał premie uznaniowe.

(Dowód : zaświadczenie o dochodach – k. 114, zestawienie – k. 153-154, zeznania powoda J. D. – k. 181-181v w zw. z k. 487-488 (00:37:43- 00:58:20)- k. 490 CD)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo J. D. co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd ustalił stan faktyczny w sprawie w oparciu o zeznania powoda J. D. jak również świadków w osobach M. K., J. R., A. B., W. C. I. R., Z. O., K. K., D. M., M. M., J. Ł. oraz S. M., które uznał za wiarygodne, w takim zakresie w jakim powyższe stanowiły podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również dokumenty znajdujące się w aktach sprawy, jak również w aktach osobowych pracownika, których prawdziwości ani autentyczności żadna ze stron nie kwestionowała.

Postanowieniem z dnia 21 października 2015 roku (k.487) Sąd na podstawie art. 217§2 k.p.c. w zw. z art.227 kpc Sąd oddalił wniosek dowodowy strony powodowej dotyczący przedstawienia przez pozwanego wyników finansowych i raportów z działalności operacyjnej w trzech placówkach handlowych w G. i Ż., albowiem w ocenie Sądu powyższy zmierzał do ustalenia okoliczności całkowicie nieistotnych z punktu widzenia przedmiotu prowadzonego postępowania.

Nadto postanowieniem z dnia 17 grudnia 2014 roku (k. 292) Sąd oddalił wniosek o odroczenie rozprawy z tejże daty, uznając iż w sprawie nie zachodziły ważne przyczyny objęte dyspozycją art. 156 kpc. W tym bowiem zakresie strona pozwana uzasadniała wniosek o odroczenie rozprawy faktem odwołania z przyczyn technicznych w dniu 17 grudnia 2014 roku samolotu na trasie R. – W., którego odlot miał nastąpić o godzinie 5.25. W tym zakresie Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia powyższego wniosku, albowiem trudno uznać, iż powyższe miało charakter zdarzenia losowego, nieprzewidzianego. Na uwagę zasługuje bowiem okoliczność, iż posiedzenie w sprawie zostało wyznaczone na godz. 8.30. Strona zaś pozwana planowała dotrzeć na posiedzenie korzystając z samolotu z R. do W. o godz. 5.25, który przylatywał do W. planowo o godzinie 6.45, zaś następnie pełnomocnik zamierzał kontynuować podróż z W. do G. o godzinie 7.00 (po 15 minutach), przewidywany zaś czas przylotu samolotu do G. był wyznaczony na godz. 8.25. W ocenie Sądu strona pozwana mając powyższe na uwadze, jak również fakt pory roku, winna była inaczej zaplanować podróż i przewidzieć ewentualne niegodności, zwłaszcza iż na termin rozprawy wyznaczony na dzień 17 grudnia 2014 roku wezwanych zostało 10 świadków, rozprawa zaś na powyższy termin została zaplanowana już w dniu 30 czerwca

2014 roku. Trudno zatem uznać, iż zgodnie z twierdzeniami strony pozwanej miały miejsce okoliczności uzasadniające odroczenie rozprawy. W tym zakresie na uwagę zasługuje również okoliczność, iż protokół z tejże rozprawy został następnie doręczony stronie pozwanej, skutkiem czego zawnioskowała ona o uzupełniające przesłuchanie dwóch świadków, co też nastąpiło w dalszym toku prowadzonego postępowania. (k. 305-306, 312, 328-329)

Zdaniem Sądu zeznania świadków w osobach M. K., J. R., A. B., W. C., I. R., Z. O., K. K., D. M., M. M. uznać należało za wiarygodne, wzajemnie się uzupełniające i tworzące logiczną całość z pozostałym materiałem dowodowym sprawy.

Wskazać należy, iż świadek M. K. nigdy nie była pracownikiem pozwanej spółki, współpracowała z firmą (...). Świadek zgodnie z posiadaną wiedzą wskazała na okoliczności współpracy powoda w zakresie prowadzonych przez (...) stoisk monopolowych w trzech sklepach – dwa w G. i jeden w Ż., nadto dotyczących obowiązków powoda w tym zakresie związanych z koordynacją zakupu towarów, spraw organizacyjnych, jak również współpracy byłych współpracowników z syndykiem masy upadłościowej (...). Zdaniem Sądu zeznania świadka były wiarygodne, zgodne z rzeczywistym stanem, a tym samym stanowić mogły podstawę ustaleń faktycznych we wskazanym zakresie.

W ocenie Sądu zeznania świadka J. R. uznać należało za wiarygodne, albowiem były spójne, logiczne i koherentne. Świadek nie jest związana obecnie z żadną ze stron postępowania, była pracownikiem spółki (...) na stanowisku głównej księgowej. Świadek w sposób konkretny i rzeczowy wskazała na okoliczności związane z przejściem przez pozwanego pracowników oraz zorganizowanej części przedsiębiorstwa (...) S.A. Nadto wskazała na obowiązki powoda, jak również okoliczności związane z kontynuacją współpracy przez byłych pracowników (...) z syndykiem.

Zeznania świadka A. B. zasługiwały również na uwzględnienie, albowiem były spójne, logiczne i konsekwentne. Świadek w sposób rzeczowy i konkretny przedstawiła okoliczności związane z jej pracą na rzecz (...) S.A., a następnie na rzecz pozwanego. W zakresie oceny zeznań tegoż świadka Sąd miał na uwadze, iż pozwany rozwiązał ze świadkiem umowę o pracę, co mogłoby rzutować na treść jej zeznań, jednakże nie znalazł jakiegokolwiek uzasadnienia do podważenia ich wiarygodności.

Zdaniem Sądu zeznania świadka W. C. uznać należało za wiarygodne i mogące stanowić podstawę ustaleń faktycznych w sprawie. Świadek opisała współpracę z powodem, w szczególności związaną z relacją handlową pozwanej spółki z firmą (...), nadto wskazała na okoliczności dotyczące zamówienia sera opisanego w gazetce promocyjnej i jej własne odczucia związane z tą sytuacją. Świadek nadal pozostaje zatrudniona w spółce (...), jednakże brak było podstaw by zakwestionować wiarygodność jej zeznań.

Również zeznania świadka I. R. zostały uznane przez Sąd za wiarygodne. Zeznania te były bowiem spójne, konsekwentne, rzeczowe. Ponadto kwestie związane z zakupem sera, jak wskazała świadek, czerpała z informacji od W. C., a zeznania w tym zakresie korespondowały ze sobą.

Zeznania świadka Z. O. Sąd zasadniczo uznał za wiarygodne. Świadek był dyrektorem firmy (...), a poprzednio w (...) i (...). Znał mu były również okoliczności związane z gazetką promocyjną i zakupem sera także z relacji świadka W. C.. Świadek w swych zeznaniach wskazał również na okoliczności związane z udziałem powoda oraz syndyka R. (...) w spotkaniach z D. M.. W tym zakresie świadek wskazał, iż od D. M. dowiedział się, że powód miał się w trakcie powyższych przedstawiać jako reprezentant syndyka- pełnomocnik. Okoliczność ta nie znalazła jednak potwierdzenia w zeznaniach świadka D. M., jak również J. Ł., a zatem powyższe zeznania w tym zakresie nie zasługiwały na uwzględnienie.

W ocenie Sądu zeznania świadka K. K. uznać należało za wiarygodne, aczkolwiek świadek posiadała niewielką wiedzę na temat zatrudnienia powoda i wykonywania przez niego obowiązków służbowych. Nieznane jej były w ogóle okoliczności związane z rozwiązaniem z powodem stosunku pracy.

Sąd dał również wiarę zeznaniom świadka D. M., albowiem świadek w sposób logiczny, konsekwentny i spójny przedstawił znane mu okoliczności związane z prowadzonym przez niego sklepem w R., negocjacjami prowadzonymi z syndykiem (...), które dotyczyły obniżenia stawek czynszu i wreszcie wypowiedzeniem umowy najmu lokalu.

W/w świadek wskazał również na udział powoda w kilku takich spotkaniach. Z zeznań tegoż świadka jednoznacznie wynika, iż powód nie brał aktywnego w nich udziału, jak również w negocjacjach dotyczących stawek czynszu.

W ocenie Sądu zeznania te korespondowały również z zeznaniami świadka J. Ł.. Świadek będący syndykiem firmy (...) w sposób szczegółowy przedstawił zakres współpracy byłych pracowników, w tym powoda związany z przekazywaniem majątku oraz prowadzonym postępowaniem upadłościowym. Świadek wskazał na okoliczności związane z wiedzą pozwanego w tym przedmiocie. Świadek potwierdził również udział powoda w spotkaniach z D. M., jakkolwiek z treści powyższych wynika brak umocowania powoda do działania w imieniu syndyka.

W ocenie Sądu mając na uwadze jednoznaczną treść zeznań świadka D. M. oraz J. Ł. w zakresie roli powoda w spotkaniach z syndykiem na uwzględnienie nie zasługiwały zeznania świadka M. M. dotyczące występowania powoda w charakterze reprezentanta syndyka. Świadek bowiem wskazał w tym zakresie, iż wiedzę w tym przedmiocie czerpał od świadka D. M., okoliczności tej jednak w toku zeznań w/w świadek nie potwierdził.

Zdaniem Sądu zeznania świadka S. M. zasługiwały na uwzględnienie jedynie w zakresie w jakim niniejsze znalazły oparcie w pozostałym materiale dowodowym sprawy. Wskazać należy, iż oceniając zeznania S. M. uznać należało powyższe w większości za niekonkretne, nie odnoszące się precyzyjnie do wypowiedzenia umowy o pracę powodowi. Świadek jedynie ogólnikowo wskazała na zakres zastrzeżeń do pracy powoda, nie odnosząc się w tym zakresie do żadnych konkretów. Przy ocenie zeznań tegoż świadka nie sposób również pominąć fakt, iż czasookres współpracy świadka z powodem był na tyle krótki, iż nie pozwalał na rzeczową i wiarygodną ocenę pracy powoda. Nadto w zakresie współpracy powoda z syndykiem świadek czerpała wiedzę od świadka Z. O.. Zeznania jednak tegoż świadka nie znalazły w tym zakresie potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym sprawy, albowiem również on wiedzę w tym przedmiocie czerpał od świadka D. M..

Zdaniem Sądu zeznania powoda J. D. uznać należało za wiarygodne. Powód w sposób rzeczowy, konsekwentny i spójny wskazał na przebieg swojego zatrudnienia, zakres powierzonych mu obowiązków po przejęciu (...) przez pozwanego, czy też współpracy z syndykiem. Zeznania te znajdowały potwierdzenie w dowodach z zeznań świadków uznanych za wiarygodne, jak również w dowodach z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy.

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 powodowi 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 formuluje 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 umożliwiałoby 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 ma 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 współzycia 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 zwinionego 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 orzecznictwem 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 orzecznictwem 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)

Zdaniem Sądu meriti wskazane przez stronę pozwaną w treści wypowiedzenia umowy o pracę powodowi J. D. przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie spełniają wymogu zarówno konkretności jak i prawdziwości.

W ocenie Sądu orzekającego pracodawca w sposób rażący naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, albowiem w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę nie sprecyzował tychże przyczyn w sposób konkretny oraz dostatecznie zrozumiały dla pracownika. Nie można bowiem uznać za przyczynę konkretną i precyzyjną zarzutów związanych z brakiem oczekiwanych efektów pracy związanych ze współpracą z kontrahentami. Sąd mając na uwadze tak sprecyzowaną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę nie mógł w żaden sposób ustalić, co pracodawca w istocie zarzucił powodowi, tzn. czego powód nie robił, a powinien, aby można było zarzucić niewłaściwe wykonywanie przez powoda obowiązków.

Również podobnie ocenić należało kolejną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę związaną z brakiem inicjatywy powoda w zakresie poprawy warunków zakupowych.

W ocenie Sądu również powyższy zarzut jest niezrozumiały. Również w tym zakresie pracodawca nie nawiązał do żadnych konkretnych sytuacji, tak aby można było w toku postępowania sądowego ustalić, czy pracownik rzeczywiście te wymagania, czy też określone zadania w sposób należyty realizował.

Kolejna ze wskazanych przyczyn wypowiedzenia to jest brak należytej komunikacji we współpracy z Kierownikami Sklepów oraz Oddziałem w G. czy też zła organizacja pracy własnej, zdaniem Sądu meriti, stanowiły również przyczynę niekonkretną i nie pozwalającą na odniesienie jej do konkretnych sytuacji, czy też osób.

W ocenie Sądu pracodawca w toku prowadzonego postępowania jurysdykcyjnego starał się rozszerzyć zakres tejże przyczyny, wskazując tutaj na niewłaściwe zamawianie przez powoda J. D. sera w firmie (...) zamiast w firmie (...) powiązanej handlowo z pozwanym. Zdaniem jednak Sądu orzekającego w niniejszej sprawie było to działanie całkowicie nieuprawnione, albowiem pracodawca winien te zarzuty zawrzeć w treści wypowiedzenia umowy o pracę powodowi. Natomiast powoływanie tych zarzutów dopiero na etapie prowadzonego postępowania sądowego było działaniem całkowicie nieuprawnionym, nieprawidłowym i spóźnionym. Co istotne również w zakresie zakupu sera Sąd nie znalazł tutaj możliwości jednoznacznego ustalenia, czy powód dopuścił się jakichkolwiek naruszeń, albowiem w tym zakresie brak było możliwości jednoznacznego ustalenia kiedy tenże ser został zakupiony, czy była możliwość zamówienia go w niższej cenie, niż ta, która została przez powoda ustalona z kontrahentem i ewentualnie kiedy powyższe było możliwe tj. po wyborze oferty, czy też później.

W tym zakresie ponownie podkreślić należy, iż postępowanie sądowe dotyczące przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę toczy się w ich granicach, przytaczanie zatem okoliczności nie objętych oświadczeniem pracodawcy uznać należy zatem za niedopuszczalne, a co za tym idzie wykraczające poza zakres złożonego pracownikowi oświadczenia.

Odnosząc się do kolejnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę dotyczącej świadczenia przez powoda bez zgody pracodawcy, pracy lub usług na rzecz (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej, która pozostawała w sprzeczności z interesami pracodawcy to zdaniem Sądu powyższy zarzut uznać należało za całkowicie niezasadny. W tym bowiem zakresie materiał dowodowy nie potwierdził, iż powód świadczył jakąkolwiek pracę, czy też usługi na rzecz (...), które pozostawałyby w sprzeczności z interesami pozwanego.

W tym zakresie materiał dowodowy potwierdził, iż w istocie rola powoda w tym zakresie ograniczyła się do nieaktywnego udziału w spotkaniach z syndykiem oraz świadkiem D. M..

W tym zakresie materiał w żadnej mierze nie dawał podstaw do przyjęcia, iż powód działał w tym zakresie, jako reprezentant syndyka. W tym miejscu na uwagę zasługuje okoliczność, iż świadkowie wskazywali w tym przedmiocie na informacje pozyskane od innych świadków. I tak świadek S. M. w toku postępowania sądowego wskazywała, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę z powodem była praca na rzecz syndyka (...) S.A. i tą informację uzyskała od świadka Z. O.. Z kolei świadek Z. O. wskazał, że tą informację uzyskał od świadka D. M. Podobną wiedzę dysponował świadek M. M.. Co istotne wszyscy wskazani wyżej świadkowie, jako źródło informacji wskazywali na świadka D. M..

W/w świadek nie potwierdził jednak okoliczności związanych z aktywną rolą powoda w zakresie rozmów z syndykiem. Nadto okoliczność ta nie została potwierdzona przez świadka J. Ł., który nie wskazał na jakiegokolwiek umocowanie powoda do działania w jego imieniu,. Co istotne w/w wskazał również w tym zakresie na wiedzę pracodawcy odnośnie udziału byłych pracowników (...) w czynnościach związanych z przekazywaniem mienia, czy też dokumentów tejże firmy. W związku z powyższym trudno uznać, działania podejmowane przez powoda w tym zakresie stanowiły działanie na szkodę na rzecz pracodawcy.

Strona pozwana wskazywała na pewne powiązania biznesowe pomiędzy firmami i inną firmą znajdującą się w holdingu. Natomiast powód jako szeregowy pracownik nie musiał mieć wiedzy w zakresie powyższych relacji biznesowych. Czynienie zatem zarzutu w tym przedmiocie w stosunku do powoda jest niezrozumiałe.

Zdaniem Sądu brak jest możliwości jednoznacznego ustalenia na czym te działania na szkodę pracodawcy miały polegać. W ocenie Sądu udział powoda w kilku spotkaniach bez przyznania mu aktywnej roli, czy też umocowania do działania w imieniu syndyka czyni tenże zarzut całkowicie niezasadnym.

Mając powyższe na uwadze uznać należało, iż żądanie powoda dotyczące zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

W związku z powyższym Sąd na mocy art. 45 § 1 kp w zw z art. 47¹ kp zasądził od pozwanego (...) spółki akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz powoda J. D. kwotę 23.705,76 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 14 marca 2014 roku do dnia zapłaty.

W tym zakresie Sąd miał na uwadze zaświadczenie o zarobkach powoda złożone do akt sprawy przez stronę pozwaną. (k.114)

O odsetkach ustawowych orzeczono zgodnie z treścią art. 300 kp w zw. z art. 481 § 1 kc, który stanowi, iż jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za opóźnienie, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

W tym zakresie Sąd uznał, iż odsetki ustawowe od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty odszkodowania. (podobnie uchwała Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 roku, III PZP 3/03, OSNP z 2004 roku, z.5, poz. 74)

W niniejszej sprawie strona pozwana odpis pozwu powódki otrzymała w dniu 14 marca 2014 roku. (k. 90)

Sąd nie mógł jednak uwzględnić żądania powoda w pełnej wysokości, albowiem premia uznaniowa otrzymywana przez powoda w okresie poprzedzającym wypowiedzenie umowy o pracę nie podlega wliczeniu do ustalania wysokości odszkodowań należnych z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę.

Zgodnie z treścią § 2 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z dnia 1 czerwca 1996 r.) - zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop stosuje się także w celu obliczenia odszkodowania przysługującego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy (art. 47¹, 50 § 1 i 4 oraz art. 58 i 60 Kodeksu pracy).

Zgodnie zaś z §14 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop z dnia 8 stycznia 1997 roku ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zwany dalej "ekwiwalentem", ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19. W myśl zaś § 6 cyt. Rozporządzenia do wyliczenia powyższego nie uwzględnia się jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie.

Na taki zaś charakter premii (uznaniowej) powód w toku prowadzonego postępowania wskazywał.

Ponad zatem kwotę zasądzoną na rzecz powoda w punkcie I wyroku Sąd powództwo oddalił, o czym orzekł w punkcie II wyroku.

Na podstawie art. 477² § 1 kpc, sąd z urzędu nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności w części dotyczącej jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda. O powyższym orzeczono w punkcie V wyroku.

Odnosnie kosztów procesu:

Zgodnie z treścią art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U Nr 167, poz. 1398 z zm.) opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych.

Natomiast zgodnie z art. 35 ust 1 zdanie drugie cytowanej ustawy w sprawach z zakresu prawa pracy w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

W myśl art. 113 ust. 1 kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W zakresie określenia wpisu sądowego w sprawie Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50.000 złotych obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze zmianami) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, w wyłączeniu opłat od pism wymienionych w art. 35 ust.1 zd.1 powołanej ustawy. A zatem mając powyższe na uwadze pozwanego obciąża obowiązek uregulowania należności tytułem wpisu sądowego w zakresie uwzględnionego przez Sąd powództwa.

Mając na uwadze, fakt iż strona pozwana przegrała proces w zakresie roszczeń objętych punktem I wyroku, Sąd na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc oraz art. 13 cyt. ustawy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego (...)w G. kwotę 1.186 złotych (5% z kwoty 23.705,76 złotych= po zaokrągleniu kwota 1.186 złotych)

O powyższym orzeczono w punkcie IV wyroku.

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) w zw. z art. 98 § 1 kpc w zw. 108 § 1 kpc.

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

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

O powyższym orzeczono w punkcie III wyroku.