

Sygn. akt VI P 703/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 grudnia 2016 roku.

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

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Dorota Łabasiewicz, Bogusław Mardyla

Protokolant : Emilia Kułakowska

po rozpoznaniu w dniu 30 listopada 2016 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa I. Ł.

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

o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę, odprawę, premię

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powoda I. Ł. na rzecz pozwanego (...) spółki akcyjnej z siedzibą w W. kwotę 4.215 złotych (cztery tysiące dwieście piętnaście złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

III. koszty sądowe przejmuje na rachunek Skarbu Państwa- Kasę Sądu Rejonowego (...) wG..

Sygn. akt VI P 703/14

UZASADNIENIE

Powód I. Ł. pozwem z dnia 16 września 2014 roku wniósł przeciwko pozwanemu (...) spółce akcyjnej o zasądzenie na jego rzecz kwoty 23.100 złotych brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, jak również kwoty 15.400 złotych brutto tytułem odprawy ekonomicznej oraz kwoty 11.434,50 złotych brutto tytułem premii.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż w dniu 9 września 2014 roku otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę. Wskazał, iż na początku 2014 roku został zmieniony Zarząd Banku(...), skutkiem czego doszło również do wymiany Zarządu pozwanego, a co za tym idzie nastąpiła również natychmiastowa zmiana polityki kadrowej, jak również modelu funkcjonowania spółki. Praktycznie od początku 2014 roku nastąpił odpływ i zwolnienia pracowników zatrudnionych przez poprzedni Zarząd. Powód wskazał nadto, iż nie zgadza się z przyczynami podanymi przez pozwanego w wypowiedzeniu umowy o pracę, z zarzucanym przez pracodawcę brakiem skuteczności, niską efektywnością jego pracy oraz niespełnieniem oczekiwań pracodawcy, jak również brakiem realizacji planów biznesowych założonych do wykonania w pierwszym kwartale 2014 roku. Powód podał również, iż w 2013 roku pracował nad strategicznym klientem. Wówczas został również utworzony „Regulamin Premiowania”, który określał zasady uzyskiwania dodatkowej premii za określoną pracę. Umowa z klientem została zawarta w lipcu 2014 roku. Powód stwierdził, iż jako jedyny pracownik Departamentu Sprzedaży wykonał z bardzo dużą nadwyżką wszelkie współczynniki efektywności, wolumenu, dochodowości za 2014 rok. W świetle powyższego żądanie dotyczące zasądzenia na jego rzecz premii zasługuje również na uwzględnienie. (k. 2-3)

Pozwany (...) spółka akcyjna z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew z dnia 7 listopada 2014 roku wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż powód został przypisany do pracy w Oddziale O.. W pierwszym kwartale 2014 roku powód nie zawarł ani jednej umowy. Niektórzy z dyrektorów w tymże okresie zawarli sporo umów, choć istotnie nikt nie wykonał planu. Jednakże powód na tym tle (podobnie jak dyrektorzy z W. i R.) wypadł fatalnie. Pozwany wyznaczył powodowi plan naprawczy, jednakże powód nawet nie próbował go zrealizować, ponieważ- tak się złożyło, zapadł na długotrwałą chorobę, usprawiedliwiającą jego nieobecność w okresie od dnia 28 marca 2014 roku do dnia 5 września 2014 roku. Nawet przy przyjęciu, iż plan był zbyt ambitny i pojawiały się okoliczności uniemożliwiające jego realizację- nie uzasadnia to twierdzenia, że Dyrektor ds. Leasingu (powód), który nie zawarł ani jednej umowy jest skuteczny oraz że cechuje go wysoka efektywność wykonywanych obowiązków.

Skoro inni dyrektorzy w tym trudnym otoczeniu zawierali umowy o dużej łącznej wartości to znaczy, że powód nie należał do grupy skutecznych i efektywnych pracowników i że brak realizacji planu w jakiegokolwiek jego części nie jest obiektywnie uzasadniony. Oznacza to zatem, że przyczyna podana przez pracodawcę w treści wypowiedzenia umowy o pracę jest rzeczywista i konkretna- powód ją zrozumiał, skoro merytorycznie z nią polemizuje. Przedstawiona przez powoda ocena przyczyn braku realizacji planów sprzedaży za 2013 rok nie zmienia faktu, niezaprzeczonego przez powoda, że plan nie został wykonany, co oznacza że przyczyna wyrażona w wypowiedzeniu umowy o pracę jest również rzeczywista i konkretna. Powyższe czyni zatem żądanie powoda z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę niezasadnym. W zakresie kolejnego żądania powoda dotyczącego zasądzenia na jego rzecz odpłaty ekonomicznej, to powód nie wskazuje żadnych okoliczności uzasadniających powyższe roszczenie. Pozwany podkreślił, iż skoro w wypowiedzeniu umowy o pracę zostały podane prawdziwe przyczyny rozwiązania umowy o pracę, leżące po stronie pracownika, które nie zostały skutecznie podważone, to nie można twierdzić, iż umowa o pracę została rozwiązana wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, bo powyższe jest nielogiczne. W zakresie żądania powoda dotyczącego zasądzenia na jego rzecz premii, to również powyższe zdaniem pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie. Umowa z której zawarciem powód wiąże prawo do premii została zawarta w dniu 8 lipca 2014 roku. Zatem biorąc pod uwagę Regulamin Premiowania, niniejsza mogłaby dotyczyć realizacji planu sprzedaży w III kwartale 2014 roku. Tymczasem powód rozchorował się w dniu 28 marca 2014 roku, był nieprzerwanie chory do dnia 5 września 2014 roku, co uniemożliwiało wyznaczenie mu planu sprzedaży (planów premiowych) na pozostałe kwartały 2014 roku. Nadto w dniu 20 marca 2014 roku Zarząd podjął uchwałę uchylającą Regulamin Premiowania. Pozwany podkreślił, iż premia objęta sporem miała charakter kwartalny. Z punktu zaś II.5 Regulaminu wynika, iż premia zależy od stopnia wykonania planu sprzedaży w danym kwartale przez danego pracownika. Skoro zaś powód chorował się przez cały II kwartał oraz część III kwartału 2014 roku, powrócił zaś do pracy po zawarciu umowy z klientem, nie sposób twierdzić, iż wykonał plan sprzedaży w danym kwartale w jakikolwiek sposób. (k 23-24v)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód I. Ł. został zatrudniony u pozwanego począwszy od dnia 1 września 2011 roku. Strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. W oparciu o powyższą umowę powód zajmował stanowisko Dyrektora ds. Leasingu, z miejscem pracy w O.. Wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło kwotę 7.700 złotych brutto.

Do podstawowych obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku należało między innymi: wykonywanie usług doradczych związanych z dystrybucją produktów finansowych oferowanych przez pracodawcę, prezentacja oferty pracodawcy, pozyskiwanie klientów, wykonywanie czynności związanych z przygotowaniem i zawarciem nowych umów leasingu oraz umów dotyczących innych produktów znajdujących się w ofercie pozwanego, a także bieżąca obsługa zawartych umów, współpraca z przedsiębiorcami oraz pracownikami pozwanego w zakresie dotyczącym powyższych umów, poszukiwanie nowych podmiotów do współpracy z pozwanym, kontrola i kompletowanie dokumentacji umów leasingowych.

(Dowód : porozumienie z dnia 19 marca 2014 roku- k. 4-5, umowa o pracę- k. 81-1v, zakres obowiązków – k. 82-82v, aneksu – k. 83-84, zeznania powoda I. Ł. – k. 89-90 (nagranie 00:01:18-00:09:21) w zw. z k. 237 (nagranie 00:12:16-00:13:57)

W 2013 roku powód zrealizował plan na poziomie 184,3 (plan sprzedażowy 1.375,2). Na 7 dyrektorów regionalnych pozwanego powód w zakresie wykonania planu za 2013 rok zajął dopiero 6 miejsce.

W pierwszym kwartale 2014 roku powód nie zawarł żadnej umowy, a tym samym nie wykonał planu w jakimkolwiek zakresie (0). Plan nałożony za powyższy okres na powoda wynosił 24 umowy. W tymże okresie planu nie wykonali również dyrektor z W. (plan 28 umów), jak również z R. (plan 9 umów). Wykonanie planów pozostałych dyrektorów w zakresie realizacji umów kształtowało się następująco : z K. – 7 (plan 12 umów), z W.- 5 (plan 32 umowy), z L. – 4 (plan 11 umów), z K. –2 (plan 11 umów).

(Dowód: zestawienia- k. 37, 107, 109-113, zeznania świadka G. N. – k. 130-132 (nagranie 00:07:47- 00:35:36), zeznania świadka M. Ś.- k. 134-136, (nagranie 01:08:32-01:42:57), zeznania R. B.- k. 206-207 (nagranie 00:02:55-00:27:20), zeznania świadka K. K. – k. 236-237 (nagranie 00:02:22-00:11:16), zeznania za pozwanego S. S. –k. 237-239 (nagranie 00:13:57-00:30:45)

Przełożeni mieli uwagi dotyczące profesjonalizmu powoda, podejścia do klienta, jak również prowadzenia rozmów i negocjacji z klientami. Powód naruszał obowiązujące u pozwanego zasady zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa.

(Dowód : zeznania R. B.- k. 206-207 (nagranie 00:02:55-00:27:20), zeznania za pozwanego S. S. –k. 237-239 (nagranie 00:13:57-00:30:45)

W okresie od dnia 28 marca 2014 roku do dnia 5 września 2014 roku powód przebywał na nieprzerwanym zwolnieniu lekarskim.

W związku z chorobą powoda nie został nałożony na niego plan sprzedaży na II i III kwartał 2014 roku.

(Dowód : kopie zwolnień lekarskich- k. 38-49, zeznania świadka G. N. – k. 130-132 (nagranie 00:07:47- 00:35:36), zeznania świadka M. Ś.- k. 134-136 (nagranie 01:08:32-01:42:57), zeznania za pozwanego S. S. –k. 237-239 (nagranie 00:13:57-00:30:45), okoliczność bezsporna)

Zgodnie z Reguminem Premiowania obowiązującym u pozwanego premia wypłacana pracownikom miała charakter kwartalny. Powyższa stanowiła % od wynagrodzenia zasadniczego brutto, naliczana była w równej wysokości za każdy miesiąc kwartału.

Wysokość powyższej uzależniona była od stopnia wykonania planu sprzedaży przez danego pracownika za dany kwartał oraz stopnia zachowania struktury wykonania przez pracownika planu sprzedaży.

Uchwałą Zarządu z dnia 20 marca 2014 roku Regulamin Premiowania pracowników został uchylony.

(Dowód: uchwała Rady Nadzorczej z dnia 13 marca 2012 roku- k. 31, wyciąg z Regulaminu Premiowania- k. 7, 32-33, instrukcja- k. 34-35v, uchwała Zarządu pozwanego z dnia 20 marca 2014 roku- k. 36, zeznania świadka G. N. – k. 130-132 (nagranie 00:07:47- 00:35:36), zeznania powoda I. Ł. – k. 89-90 (nagranie 00:01:18-00:09:21) w zw. z k. z k. 237 (nagranie 00:12:16-00:13:57)

W dniu 8 lipca 2014 roku została zawarta przez pozwanego z Bankiem (...) S.A umowa wykupu wierzytelności (nieruchomości) dot. (...) S.A. z siedzibą w K..

W zakresie powyższej transakcji powód nie realizował czynności w procesie negocjowania, jak również zawierania samej umowy. Udział powoda ograniczył się jedynie do podjęcia wstępnych czynności dotyczących rozmów z klientem. Powyższe miało miejsce w 2013 roku. Powód nie pozyskał finansowania w zakresie tejże transakcji. Decyzją Prezesa

Zarządu pozwanego S. S. w lutym 2014 roku, z uwagi na zastrzeżenia do pracy i umiejętności powoda, został on odsunięty od dalszego prowadzenia rozmów z klientem. Czynności prowadzące do zawarcia umowy wykonali pracownicy Departamentu Klienta Korporacyjnego- S. W. oraz K. L..

W okresie prowadzenia negocjacji z w/w klientem powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

(Dowód: umowa – k. 50-51, zeznania świadka G. N. – k. 130-132 (nagranie 00:07:47- 00:35:36), zeznania świadka S. W.- k. 132-133 (nagranie 00:35:46-00:53:54), zeznania świadka K. L.- k. 133-134 (nagranie 00:54:03-01:06:50), zeznania świadka M. Ś.- k. 134-136 (nagranie 01:08:32-01:42:57), zeznania R. B.- k. 206-207 (nagranie 00:02:55-00:27:20), zeznania powoda I. Ł. – k. 89-90 (nagranie 00:01:18-00:09:21) w zw. z k. z k. 237 (nagranie 00:12:16-00:13:57), zeznania za pozwanego S. S. –k. 237-239 (nagranie 00:13:57-00:30:45)

Oświadczeniem z dnia 9 września 2014 roku pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy na dzień 31 grudnia 2014 roku.

Jako przyczynę powyższej decyzji pracodawca podał nienależyte wykonywanie obowiązków przez powoda, jak również brak oczekiwanej dbałości, staranności, jak również uwagi w zakresie wykonywanych obowiązków polegające między innymi na :

1) braku skuteczności, a także niskiej efektywności wykonywanych obowiązków oraz niespełnienia oczekiwań w zakresie wyznaczonych zadań, poprzez :

a) brak realizacji planów biznesowych założonych do wykonania w pierwszym kwartale 2014 roku,

b) brak realizacji planów biznesowych założonych do wykonania w roku 2013,

2) braku samodzielności i inicjatywy w wykonywaniu obowiązków.

Pracodawca podał, iż tym samym stwierdzić należy, iż pracownik obiektywnie nie radzi sobie z wymaganiami niezbędnymi do należytego wykonywania pracy na stanowisku Dyrektora ds. Leasingu.

W związku z czym pracodawca utracił zaufanie do pracownika i rzetelności wykonywanych przez niego obowiązków.

(Dowód: oświadczenie z dnia 9 września 2014 roku- k. 1 części C akt osobowych pracownika, notatka służbowa z dnia 9 września 2014 roku- k. 2 części C akt osobowych pracownika, zeznania powoda I. Ł. – k. 89-90 (nagranie 00:01:18-00:09:21) w zw. z k. z k. 237 (nagranie 00:12:16-00:13:57), zeznania za pozwanego S. S. –k. 237-239 (nagranie 00:13:57-00:30:45)

U pozwanego nie było zwolnień grupowych.

(Dowód : zeznania za pozwanego S. S. –k. 237-239 (nagranie 00:13:57-00:30:45)

Sąd zważył co następuje :

Powództwo I. Ł. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zeznania świadków w osobach G. N., S. W., K. L., M. Ś., R. B., K. K., jak również powoda I. Ł. oraz słuchanego za stronę pozwaną S. S..

Sąd dał wiarę powyższym dowodom, albowiem powyższe wzajemnie się uzupełniały tworząc ze sobą spójną i logiczną całość.

Niniejsze zatem Sąd uznał za wiarygodne w takim zakresie w jakim powyższe stanowiły podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również dokumenty zgromadzone w aktach sprawy, w szczególności znajdujące się w aktach osobowych pracownika. Sąd z urzędu nie znalazł podstaw do zakwestionowania ich wiarygodności.

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.

Wskazać należy, iż zeznania świadków G. N., S. W., K. L., M. Ś., R. B., K. K. potwierdziły okoliczności związane z brakiem satysfakcjonującego poziomu wykonania nałożonych na powoda planów w latach 2013-2014 roku, nadto dotyczące niewielkiego udziału powoda w prowadzeniu negocjacji z klientem (...), ostatecznie zaś od lutego 2014 roku odsunięcie powoda od powyższych czynności i przekazanie ich do procedowania innym osobom.

W przedmiotowej sprawie okolicznością bezsporną było, iż oświadczeniem z dnia 9 września 2014 roku pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy na dzień 31 grudnia 2014 roku. Jako przyczynę powyższej decyzji pracodawca podał nienależyte wykonywanie obowiązków przez powoda, jak również brak oczekiwanej dbałości, staranności, jak również uwagi w zakresie wykonywanych obowiązków polegające między innymi na : braku skuteczności, a także niskiej efektywności wykonywanych obowiązków oraz niespełnienia oczekiwań w zakresie wyznaczonych zadań, poprzez : brak realizacji planów biznesowych założonych do wykonania w pierwszym kwartale 2014 roku, brak realizacji planów biznesowych założonych do wykonania w roku 2013, nadto braku samodzielności i inicjatywy w wykonywaniu obowiązków. W treści powyższego oświadczenia pracodawca podał nadto, iż powołane okoliczności wskazują, iż pracownik obiektywnie nie radzi sobie z wymaganiami niezbędnymi do należytego wykonywania pracy na stanowisku Dyrektora ds. Leasingu. W związku z czym pracodawca utracił zaufanie do pracownika i rzetelności wykonywanych przez niego obowiązków.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do żądania powoda dotyczącego zasądzenia na jego rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, w ocenie Sądu powyższe nie zasługiwało na uwzględnienie.

Rozważania 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 w szczególności zatrudnionego na czas nieokreślony, nakładając na pracodawcę obowiązek uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Niemniej jednak wypowiedzenie jest zwykłym i - przy spełnieniu rygorów ustawowych - w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem rozwiązania umowy o pracę. 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).

Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia wymienia art. 30 § 3, 4, 5 kp Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia i zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

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 r., I PKN 434/98). Wymóg "konkretności" wypowiedzenia był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

I tak stwierdza się, iż naruszenie art. 30 § 4 k.p. 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).

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

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 k.p.) 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).

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

W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w 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. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy powinna być skonkretyzowana. Nie oznacza to jedynie obowiązku pracodawcy wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie polega na jej opisaniu w sposób szczegółowy. Chodzi o precyzyjne wskazanie co jest przyczyną rozwiązania stosunku pracy, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą dla oceny, czy rozwiązanie umowy (w okolicznościach danej sprawy) było uzasadnione. Natomiast stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów będzie już zależał od tego, jaka przyczyna została pracownikowi podana i jakie są uwarunkowania konkretnego przypadku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08).

Art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06).

W wyroku z dnia 15 lutego 2000 roku (I PKN 514/99, OSNAPiUS 2001, nr 13, poz. 440) Sąd Najwyższy ponownie stwierdził, że pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie (art. 30 § 4 k.p.), niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243).

Innymi słowy, z art. 30 § 4 kp wynika obowiązek pracodawcy wskazania pracownikowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Naruszeniem przez pracodawcę tego obowiązku jest brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2005 r., II PK 236/04).

Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Tym samym pozbawiony on jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę.

Podobnie zdaniem Sądu Najwyższego ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę - art. 30 § 4 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego

z dnia 10 października 1998 r., I PKN 434/98, oraz z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99) (Ludwik Florek, Komentarz do art. 30 Kodeksu pracy).

Zatem okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2013 r., II PK 24/13).

Tym samym 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. Niewątpliwie bowiem 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 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 roku, I PKN 304/99).

Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji - a także rzeczywistości - dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r., I PK 175/09).

Badanie rzeczywistości przyczyn wypowiedzenia powinno się odbyć w odniesieniu do okoliczności, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08).

Przyczyna wypowiedzenia bezterminowej umowy o pracę, wskazana w piśmie zawierającym oświadczenie woli pracodawcy (art. 30 § 4 k.p.) musi mieć m.in. rzeczywisty charakter, a więc nie może być nieprawdziwa (pozorna).

Wprawdzie owa "rzeczywistość" przyczyny wypowiedzenia jest doniosła przede wszystkim z punktu widzenia jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., badanej dopiero podczas rozpatrywania odwołania od wypowiedzenia wniesionego w terminie określonym w art. 264 § 1 kp, ale wspomniana prawdziwość przyczyny może też mieć i najczęściej ma - decydujące znaczenie dla subiektywnego przekonania pracownika co do celowości wniesienia takiego odwołania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2003 r., I PK 18/03)

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)

W ocenie Sądu okoliczności sprawy potwierdziły zasadność przyczyn zawartych w treści oświadczenia pracodawcy z dnia 9 września 2014 roku o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę.

Materiał dowodowy potwierdził, powód nie realizował planów sprzedażowych na satysfakcjonującym pracodawcę poziomie.

Z zestawień wyników przedłożonych przez pozwanego do akt sprawy wynika, iż w 2013 roku powód zrealizował plan na poziomie 184,3 (plan sprzedażowy 1.375,2). Na 7 dyrektorów regionalnych pozwanego powód w zakresie wykonania

planu za 2013 rok zajął dopiero 6 miejsce. Jeśli chodzi o 2014 rok, to w I kwartale 2014 roku powód nie zawarł żadnej umowy, a tym samym nie wykonał planu w jakimkolwiek zakresie (o). Plan nałożony za powyższy okres na powoda wynosił 24 umowy. W tymże okresie planu nie wykonali również dyrektor z W. (plan 28 umów), jak również z R. (plan 9 umów). Wykonanie planów pozostałych dyrektorów w zakresie realizacji umów kształtowało się następująco : z K. – 7 (plan 12 umów), z W.- 5 (plan 32 umowy), z L. – 4 (plan 11 umów), z K. –2 (plan 11 umów).

Powyższe okoliczności zostały bezsprzecznie potwierdzone zeznaniami świadków w osobach G. N., M. Ś., K. K., jak również słuchanego za pozwanego S. S.. Zeznania w/w korespondują również w pełni z dokumentacją źródłową przedłożoną przez pozwanego do akt, która obrazuje poziom wykonania planów przez wszystkich dyrektorów regionalnych pozwanego, w tym poziom wykonania powyższych przez powoda.

Materiał dowodowy potwierdził również, iż przełożeni powoda mieli zastrzeżenia co do sposobu wykonywania przez niego nałożonych obowiązków. Powyższe dotyczyły jego profesjonalizmu, podejścia do klienta, jak również prowadzenia negocjacji z klientami. W tym zakresie podstawowe zarzuty dotyczyły naruszania przez niego obowiązku zachowania w tajemnicy danych klienta. Powyższe skutkowały również odsunięciem powoda w lutym 2014 roku od procedowania transakcji z klientem (...) S.A. W tym zakresie Prezes Zarządu obawiał się, iż podejście powoda do wykonywanych przez niego obowiązków, jak również zastrzeżenia do jego pracy nie rokują nawiązania współpracy z klientem.

Powyższe okoliczności zostały bezsprzecznie potwierdzone w zeznaniach świadków oraz za słuchanego za pozwanego S. S.

Istotną okolicznością w zakresie oceny zachowania powoda był również fakt, iż zajmował on stanowisko kierownicze u pozwanego, a zatem nie tylko miał świadomość oczekiwań pracodawcy w zakresie nałożonych na niego obowiązków, ale również iż jest on oceniany w zakresie poziomu wykonania nałożonego na niego planu. Poziom zaś jego wykonania stanowi zasadniczy miernik oceny jego pracy oraz wydajności. W ocenie Sądu powołane przez pracodawcę w treści wypowiedzenia okoliczności sprawy bezsprzecznie mogły zatem uzasadniać po stronie pracodawcy utratę zaufania do pracownika koniecznego dla jego dalszego zatrudnienia na zajmowanym przez niego stanowisku.

Zgodnie z prezentowanym w orzecznictwie poglądem, pracodawca ma prawo rozwiązać stosunek pracy, jeżeli pracownik nie spełnia jego oczekiwań co do jakości wykonywania pracy (...) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 r., sygn. I PKN 370/00, OSNP 03.3.65).

W stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych w kontekście wymogu zasadności wypowiedzenia należy stosować ostrzejsze kryteria ich zachowania. Warto w tym miejscu przytoczyć wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 21 maja 2002 r. (III APa 171/01), w myśl którego pracodawca ma prawo oczekiwać i wymagać od pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym więcej niż od pracownika szeregowego, ale nie może przerzucać na niego całej odpowiedzialności za brak spodziewanych wyników pracy, jeżeli swoim zachowaniem przyczynił się w sposób istotny do złego funkcjonowania zakładu pracy. Z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r. (I PKN 355/99) znalazło się sformułowanie, że brak umiejętności organizacyjnych może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym, pomimo wysokiej oceny jego kwalifikacji zawodowych.

Podkreślić należy, iż utrata zaufania koniecznego ze względu na rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika, która powoduje niemożność jego dalszego zatrudnienia, może być uznana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. Jest tak jednak wówczas, gdy utrata zaufania nie jest wynikiem subiektywnych ocen, uprzedzeń lub obaw, ale znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz wynika z obiektywnie nagannego zachowania pracownika. 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, choćby nawet nie można było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia.

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 24 października 2013 r., II PK 24/13).

Uzasadniony brak zaufania do pracownika może istnieć także wtedy, gdy wprowadzie winy pracownikowi przypisać nie można - bądź też nie da się jej udowodnić - jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, a nawet i w takich sytuacjach, w których do naruszenia powinności pracowniczych w ogóle nie dochodzi (np. w przypadku popełnienia określonego przestępstwa poza zakładem pracy) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 października 2014 r., II PK 305/13).

W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę (wypowiedzenie zmieniające) może mieć szersze podstawy niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu, jednakże w każdym przypadku istotna jest nie tyle sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały (por. wyroki: z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005 nr 19, poz. 303 oraz z dnia 31 marca 2009 r., II PK 251/08, LEX nr 707875 i orzeczenia w nich powołane). W wypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów (zdarzeń), w pierwszej kolejności należy zatem ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadnić utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadniała dokonanie wypowiedzenia.

Jeżeli nawet w okolicznościach danej sprawy pracodawca może utracić zaufanie do pracownika, to nie oznacza to automatycznie, że zawsze i bezwzględnie będzie to uzasadniało dokonanie wypowiedzenia. Jest tak dlatego, że utrata zaufania do pracownika jako podstawa wypowiedzenia ma specyficzny, subiektywny charakter.

Jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2012 r., I PK 121/11).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należało, iż wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadnić utratę zaufania do pracownika, a w konsekwencji wypowiedzenie mu stosunku pracy.

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 angażowania 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)

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.

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)

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, iż pozwany w toku prowadzonego postępowania udowodnił zasadność i słuszność stawianych powodowi zarzutów zawartych w oświadczeniu z dnia 9 września 2014 roku.

Mając powyższe na uwadze na mocy art. 45 § 1 kp w zw. z art. 47¹kp- Sąd oddalił powództwo powoda w zakresie dotyczącym odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę.

W ocenie Sądu na uwzględnienie nie zasługiwało również żądanie powoda dotyczące zasądzenia na jego rzecz odprawy w oparciu o regulacje zawarte w treści ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. (Dz. U Nr 90, poz.844 ze zmianami).

Zgodnie art. 1 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U z 2003 roku, Nr 90, poz. 844 ze zmianami) przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1)10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2)10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3)30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

2. Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.

Komentowany artykuł określa zakres stosowania ustawy.

Czyni to za pomocą następujących kryteriów:

- a) dotyczy ona tylko pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników,

b) obejmuje ona pracowników (z wyłączeniami),

c) zwolnienie z pracy następuje z przyczyn nie dotyczących pracowników,

d) w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje liczbę pracowników określoną w ust. 1 tego artykułu (w razie zwolnienia w tym okresie mniejszej liczby pracowników ustawa ma tylko częściowe zastosowanie - art. 10 ust. 1),

e) rozwiązanie stosunku pracy następuje w drodze wypowiedzenia przez pracodawcę lub przez porozumienie stron z inicjatywy pracodawcy, przy czym do liczby zwolnionych pracowników wlicza się zwolnionych na mocy porozumienia tylko wtedy, gdy w ten sposób zwolniono co najmniej 5 pracowników, a także gdy przepisy szczególne nakazują traktować rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika tak, jak jego rozwiązanie przez pracodawcę (na przykład art. 23¹ § 4 k.p.) (Komentarz do art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U.03.90.844), [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, Grupowe zwolnienia. Komentarz, Oficyna, 2007, wyd. II)

Podstawową zatem przesłanką stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych jest konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Z argumentu a contrario wnioskować należy, że przepisy komentowanej ustawy nie mają zastosowania w sytuacji, gdy przyczyny będące podstawą wypowiedzenia występują po stronie pracownika.

Kryterium negatywne przyjęte w ustawie o zwolnieniach grupowych, jako podstawa jej stosowania sprawia, że katalog przyczyn zwolnień grupowych jest bardzo szeroki. Nie sposób go precyzyjnie zdefiniować. W uproszczeniu można jednak przyjąć, iż są to przyczyny dotyczące pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy. Mogą mieć one zróżnicowany charakter, począwszy od ekonomiczno-finansowych, poprzez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na technologiczno-ekologicznych.

Z punktu widzenia art. 1 cyt. ustawy nie jest istotne, czy zwolnienia następują z winy pracodawcy, który niewłaściwie zarządził przedsiębiorstwem, czy też są następstwem okoliczności od niego niezależnych.

W tym drugim przypadku w rachubę wchodzi cały splot zróżnicowanych czynników o charakterze obiektywnym. Z jednej strony mogą mieć one charakter losowy (np. klęska żywiołowa), z drugiej zaś charakter finansowy (np. wysokie koszty pozyskania kredytów, ryzyko kursowe), gospodarczy (np. recesja) bądź polityczny (np. sankcje ekonomiczne wobec kraju importera towarów). W tym kontekście uprawniona wydaje się konstatacja, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy w ramach komentowanej ustawy o zwolnieniach grupowych są wszelkie inne czynniki - poza statusem pracownika - rzutujące na potrzebę świadczenia pracy na rzecz konkretnego pracodawcy. W praktyce ich enumeratywne wyliczenie jest niemożliwe. (Komentarz do art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U.03.90.844), [w:] K.W. Baran, Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Oficyna, 2007)

Jak to zostało podniesione wyżej podstawową przesłanką stosowania ustawy jest zatrudnianie przez pracodawcę w zakładzie objętym zwolnieniami co najmniej 20 pracowników. Gdy jest ich mniej, to ustawy nie stosuje się, nawet gdy ich powodem są przyczyny nie dotyczące pracowników.

Po drugie także liczba pracowników zwalnianych z pracy w okresie 30 dni decyduje o zakresie stosowania ustawy. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 334/00, OSNAPiUS 2003, z. 1, poz. 13, z dnia 20 września 1994 r., I PRN 63/94, OSNAPiUS 1995, z. 3, poz. 36)

Gdy pracodawca zwalnia z zakładu pracowników w liczbie określonej w art. 1 ust. 1, to ustawa ma wówczas pełne zastosowanie (zwolnienie grupowe). Natomiast gdy liczba tych pracowników jest niższa, to ustawę stosuje się w ograniczonym zakresie, wskazanym w art. 10 ust. 1.

Zgodnie z treścią art. 10 ust. 1 możliwość przyznania pracownikowi odprawy objętej powołaną wyżej regulacją, istnieje w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Przyjmuje się, iż stosowanie ustawy o grupowych zwolnieniach nie jest wyłączone w razie zbiegu (konkurencji) przyczyn wypowiedzenia, z których część nie dotyczy pracownika, a część jest z nim związana. Chodzi tu o grupowe zwolnienie, bo w razie zwolnienia indywidualnego do zastosowania ustawy o grupowych zwolnieniach nieodzowne jest, aby przyczyny niedotyczące pracownika były wyłącznym powodem zwolnienia (art. 10 ust. 1 ustawy). Natomiast w razie grupowych zwolnień ustawy nie stosuje się tylko do pracowników, których zwolniono wyłącznie z przyczyn ich dotyczących. Ciężar dowodu w tym zakresie spoczywa na pracodawcy. (Komentarz do art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.03.90.844), [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, Grupowe zwolnienia. Komentarz, Oficyna, 2007, wyd. II)

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy stwierdzić należy, iż materiał dowodowy sprawy potwierdził, iż u pozwanego nie miały miejsca jakiegokolwiek zwolnienia grupowe. Nadto, iż na miejsce powoda został zatrudniony nowy pracownik. (M. K.)

Na gruncie przedmiotowej sprawy na uwagę zasługuje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2011 roku (I PK 185/10), iż pracownik dochodzący świadczeń przewidzianych ustawą z dnia 13 marca 2003 roku 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ma udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego niedotyczących, a nie musi wykazywać, że były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy.

Podkreślenia wymaga, że prawo do odprawy powstaje zatem w razie rozwiązania umowy o pracę z przyczyny (przyczyn) niedotyczącej pracownika, a nie z przyczyn dotyczących pracodawcy.

To rozróżnienie ma istotne znaczenie, gdy zważyć, że przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy można podzielić na dotyczące pracownika, dotyczące pracodawcy i niedotyczące żadnej ze stron stosunku pracy.

Prawo do odprawy przysługuje w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy i z przyczyn niedotyczących żadnej ze stron. Dla skutecznego dochodzenia tego prawa pracownik nie ma obowiązku udowodnienia przyczyny dotyczącej pracodawcy, ma jedynie powinność wykazania, że przyczyna nie dotyczy jego samego.

Przekładając powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy w ocenie Sądu przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę leżały wyłącznie po stronie powoda.

Zdaniem Sądu powyższa okoliczność została potwierdzona całokształtem materiału dowodowego sprawy.

Okoliczność ta została potwierdzona zarówno treścią zeznań świadków, strony pozwanej, jak również dokumentacją źródłową złożoną do akt sprawy.

Podnieść należy, iż powód w toku prowadzonego postępowania w żadnej mierze nie wykazał, iż przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę nie leżały po jego stronie.

Podstawy do takich ustaleń nie daje żaden z dowodów zgromadzonych w sprawie.

Zdaniem Sądu wyłączną przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę był brak realizowania planów nałożonych na powoda w latach 2013 -2014, jak również zarzucany pracownikowi brak profesjonalizmu, staranności, jak również dbałości w zakresie zadań powierzonych powodowi.

Żaden z dowodów zgromadzonych w sprawie nie pozwala na przyjęcie, iż istniały jakiegokolwiek okoliczności uzasadniającego uznanie, iż takowe leżały po stronie pracodawcy.

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie powołanych wyżej przepisów w zw. z art. 8 ust 1 pkt 2 cyt. ustawy powództwo w zakresie odprawy również oddalił, o czym w punkcie I wyroku.

W ocenie Sądu w żadnej mierze na uwzględnienie nie zasługiwało również żądanie powoda dotyczące zasądzenia na jego rzecz premii regulaminowej za III kwartał 2014 roku, związanej z zawarciem przez pozwanego umowy z klientem (...) S.A.

W tym zakresie materiał dowodowy potwierdził, iż od dnia 28 marca 2014 roku do dnia 5 września 2014 roku powód przebywał na nieprzerwanym zwolnieniu lekarskim. W związku z powyższym na powoda nie został nałożony jakiegokolwiek plan sprzedaży na II i III kwartał 2014 roku.

Zgodnie zaś z Regulaminem Premiowania obowiązującym u pozwanego premia wypłacana pracownikom miała charakter kwartalny. Powyższa stanowiła % od wynagrodzenia zasadniczego brutto, naliczana była w równej wysokości za każdy miesiąc kwartału. Wysokość powyższej uzależniona była od stopnia wykonania planu sprzedaży przez danego pracownika za dany kwartał oraz stopnia zachowania struktury wykonania przez pracownika planu sprzedaży. Uchwałą Zarządu z dnia 20 marca 2014 roku Regulamin Premiowania pracowników został uchylony.

Z dowodów zgromadzonych w sprawie wynika również, iż dniu 8 lipca 2014 roku została zawarta przez pozwanego z Bankiem (...) S.A umowa wykupu wierzytelności (nieruchomości) dot. (...) S.A. z siedzibą w K..

Z zeznań świadków w osobach G. N., S. W., K. L., M. Ś., R. B. oraz słuchanego za pozwanego S. S. – wynika natomiast, iż w zakresie powyższej transakcji powód nie realizował zasadniczych czynności w procesie negocjowania, jak również zawierania samej umowy. Udział powoda ograniczył się wyłącznie do podjęcia wstępnych czynności dotyczących rozmów z klientem tj. „przyrowadzenia klienta do firmy”. Powyższe miało miejsce w 2013 roku. Powód nie pozyskał natomiast jakiegokolwiek finansowania w zakresie tejże transakcji. Decyzją Prezesa Zarządu pozwanego S. S. w lutym 2014 roku, z uwagi na zastrzeżenia do pracy i umiejętności powoda został on odsunięty od dalszego prowadzenia rozmów z tymże klientem. Czynności zaś prowadzące do zawarcia umowy wykonali pracownicy Departamentu Klienta Korporacyjnego- S. W. oraz K. L.. Na uwagę w tym zakresie zasługuje również okoliczność, iż w czasie prowadzenia zasadniczych negocjacji z klientem powód przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, a zatem nie podejmował w tym okresie żadnej aktywności zawodowej.

W świetle powyższego brak zatem podstaw do przejścia zasadności twierdzeń powoda odnośnie podstaw wypłaty na jego rzecz premii za III kwartał.

W tym miejscu po raz kolejny zauważyć należy, iż na powoda począwszy od II kwartału 2014 roku (a więc również na III kwartał 2014 roku) nie był nakładany żaden plan sprzedażowy. Brak zatem podstaw do uznania, iż powodowi może przysługiwać jakakolwiek premia kwartalna. Jak to zostało wskazane wyżej wysokość powyższej premii uzależniona była od stopnia wykonania planu sprzedaży przez danego pracownika za dany kwartał.

O powyższym orzeczono w punkcie I na podstawie art. 80 kp- a contrario.

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 należnych na rzecz strony pozwanej orzeczono na w punkcie II wyroku na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 6 pkt 5 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 r. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.). W tym zakresie Sąd miał na uwadze, iż pozew w sprawie został złożony w dniu 7 listopada 2014 roku i powyższa regulacja winna mieć w tym zakresie zastosowanie.

Koszty zastępstwa procesowego z tytułu roszczeń objętych sporem stanowią kwotę 1.860 złotych (60 złotych – w zakresie odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę, 1.800 złotych- w zakresie żądań dotyczących odprawy, jak również premii)

W zakresie kosztów zastępstwa procesowego odnośnie żądania odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę podzielić tu należało 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 bowiem z tych spraw rodzaj i stopień zawłości 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).

Strona pozwana wniosła również o zasądzenie na jej rzecz kosztów dojazdu pełnomocnika procesowego na 5 rozpraw w sprawie, w tym kosztów autostrad oraz parkingu, zgodnie ze spisem kosztów tj. łącznie kwoty 3.240 złotych. (k. 234)

Rozstrzygając o powyższych Sąd miał na uwadze, iż odległość na trasie S. -G. w jedną stronę wynosi 340 km (w obie strony 680 km).

Wskazać należy, iż zgodnie z § 2 Rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 roku w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy koszty używania pojazdów do celów służbowych pokrywa pracodawca według stawek za 1 kilometr przebiegu pojazdu, które nie mogą być wyższe niż dla samochodu osobowego:

- a) o pojemności skokowej silnika do 900 cm³ - 0,5214 zł,
- b) o pojemności skokowej silnika powyżej 900 cm³ - 0,8358 zł,
- 2) dla motocykla - 0,2302 zł,
- 3) dla motoroweru - 0,1382 zł.

W zakresie złożonego przez pełnomocnika pozwanego wniosku o zwrot kosztów dojazdu Sąd w podstawie wyliczeń powyższych należności przyjął stawkę za kilometr w wysokości 0,60 złotych, uznając powyższą za uzasadnioną ekonomicznie. Podkreślić należy, iż powołana wyżej regulacja określa w tym zakresie jedynie górne granice możliwych z tego tytułu należności.

Odnośnie zatem kosztów wnioskowanych przez pełnomocnika pozwanego z tytułu kosztów dojazdów Sąd uwzględnił zatem :

- w dniu 25 marca 2015 roku- 680 km x 0,6 złotych = 408 złotych +59,80 złotych (przejazd autostradą) +16 złotych (parking) = tj. łącznie 483,80 złotych

- w dniu 9 września 2015 roku- 680 km x 0,6 złotych =408 złotych +59,80 złotych (przejazd autostradą) = 467,80 złotych,

- w dniu 1 lutego 2016 roku- 680 km x 0,6 złotych = 408 złotych +59,80 złotych (przejazd autostradą = 467,80 złotych,
- w dniu 10 marca 2016 roku-680 km x 0,6 złotych = 408 złotych +59,80 złotych (przejazd autostradą = 467,80 złotych,
- w dniu 30 listopada 2016 roku- 680 km x 0,6 złotych = 408 złotych +59,80 złotych (przejazd autostradą = 467,80 złotych.

Koszty dojazdu wskazane wyżej zostały zatem uwzględnione przez Sąd w łącznej kwocie 2.355 złotych.

Z tytułu zatem kosztów dojazdu, jak również kosztów zastępstwa procesowego zasądzono od powoda na rzecz pozwanego łącznie należność w wysokości 4.215 złotych (1.860 złotych + 2.355 złotych).

W zakresie obciążającym zaś powoda, jako stronę przegrywającą, z tytułu kosztów dojazdu przyznanych na rzecz świadków K. L., S. W., M. Ś. (k. 167-172) Sąd przejął powyższe na rachunek Skarbu Państwa- Kasę Sądu Rejonowego (...) w G., nie znajdując podstaw do zastosowania w niniejszej sprawie dyspozycji art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (Dz. U z 2005 roku, Nr 167, poz. 1398 ze zmianami)

O powyższym orzeczono w punkcie III wyroku.