

Sygn. akt VI P 640/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 marca 2017r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Hanna Gozdek, Tomasz Fekieta

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Mirosława Marszałek

po rozpoznaniu w dniu 27 marca 2017r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa A. R.

przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o przywrócenie do pracy

I. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz powoda A. R. kwotę 18.900 zł (osiemnaście tysięcy dziewięćset złotych) brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, odpowiadające wynagrodzeniu powoda za trzy miesiące;

II. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.300 zł (sześć tysięcy trzysta złotych);

III. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz powoda A. R. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz kwotę 3.780 (trzy tysiące siedemset osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu opłaty sądowej;

Sygn. akt VI P 640/15

UZASADNIENIE

Powód A. R. pozwem z dnia 7 września 2015r. skierowanym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G., wniósł odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 31 sierpnia 2016r. żądając przywrócenia go do pracy.

W uzasadnieniu wskazał, iż wypowiedzenie nie było uzasadnione.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. R. został zatrudniony na stanowisku specjalisty IT na czas nieokreślony od 4 grudnia 2007r., za wynagrodzeniem początkowo 5.000 zł brutto, od dnia 1 stycznia 2018r. – 6.000 zł brutto.

Jako miejsce wykonywania pracy wskazano G..

Z dniem 1 września 2008r. powód otrzymał stanowisko inżyniera systemów. Do zakresu jego obowiązków należało: zapewnienie ciągłości pracy systemów/aplikacji IT, za które pracownik jest bezpośrednio odpowiedzialny,

optymalizacja systemów, instalacja i administracja systemów, wprowadzanie zmian na systemach/aplikacjach i zarządzanie tymi zmianami; obsługa incydentów związanych z obsługiwanyimi systemami / aplikacjami, komunikacja z ośrodkami wsparcia dostawców oprogramowania / sprzętu, z którymi firma lub klienci mają podpisane umowy, realizacja projektów oraz udział w projektach i inne.

Od dnia 1 października 2014r. powód otrzymywał wynagrodzenie 6300 zł brutto miesięcznie.

dowód: umowa o pracę k. 12 B akt osobowych powoda, aneks k. 15 cz. B akt osobowych powoda, zakresy obowiązków k. 17 B akt osobowych powoda, powierzenie stanowiska k. 18 cz. B akt osobowych powoda , aneks k. 47 cz. B akt osobowych powoda

Na początku pracy na stanowisku inżyniera systemów powód zajmował się administracją infrastruktura wewnętrzną w firmie, serwerem obsługi wewnętrznej, w tym systemem L., systemem poczty wewnętrznej. Od kilku lat jednak system ten nie był wykorzystywany do obsługi poczty wewnętrznej, firma przeszła na O., L. został tylko dlatego iż zakresie (...) kilka skryptów zawierało L., i nie można było tego przenieść z L. do O.. W dziale O. (...)były zespoły: (...) data maintenance zajmujący się bazami danych, zespół (...) (...) czyli dyspozytorzy lotów, (...) – zespół ds. administracji systemów, infrastruktury, w którym powód pracował, oraz (...)zajmujący się oprogramowaniem warstwy pośredniej zespół deweloperski

Powód otrzymywał zadania dotyczące kilku projektów, czasami na raz, czasami jeden po drugim, dotyczyło to administracji systemów lokalnych.

Były jednak zastrzeżenia do pracy powoda, do jego współpracy z innymi członkami zespołu. Praca w tym charakterze to nie samotna praca z komputerem, ale kontakt z klientem uzgadnianie z nim licznych kwestii, rozmowy wypracowywanie stanowisk, poszukiwanie rozwiązań, ustalenie potrzeb i możliwości ich realizacji. Były zastrzeżenia co do umiejętności powoda do pracy w zespole, nie oddawania pracy w terminie lub oddawania niekompletnej

W czteropunktowej skali ocen powód miał oceny najczęściej 2, czasami 3.

Uznano więc, iż może powód sprawdzi się, gdy będzie sam odpowiedzialny za jeden projekt, który będzie prowadził od początku sam.

Wtedy, w 2012r. zaplanowano stworzenie systemu operacji lotniczych, służącego do przetwarzania różnego rodzaju danych, pozwalających na usprawnienie wyszukiwania najefektywniejszych i najtańszych połączeń. Miał to być system przygotowany dla spółki matki (...), w oparciu o łączącą pozwaną i spółkę matkę umowę ramową na wykonywanie usług zleconych na rzecz spółki niemieckiej.

W początkowej fazie projektu powód miał udać się najpierw na pół roku do N., do F., gdzie w siedzibie spółki matki miał pracować bezpośrednio z dwoma innymi pracownikami spółki matki, którzy mieli reprezentować odbiorcę systemu – spółkę matkę w zakresie koordynowania bieżących zleceń. Po tym czasie dalsza współpraca miała już być zdalna z G., a tylko okazjonalnie, w razie potrzeby na miejscu we F...

Umowa obejmowała okres od 1 grudnia 2012r. do końca 2013r. z możliwością przedłużenia jej na czas nieokreślony.

Docelowy zakres umowy obejmował monitorowanie aplikacji L., obsługę zdarzeń dla środowisk w fazie projektowania, prowadzenie dokumentacji wdrożeniowej, obsługę etapu przechodzenia z fazy wdrażania do fazy eksploatacyjnej (biuro obsługi – helpdesk), rozpatrywanie wniosków o pomoc dla zespołu, zarządzanie zmianą i konfigurację w Systemie S. (...), rozmieszczanie i instalację aplikacji.

Powód miał obsługiwać ów projekt jednoosobowo, w wymiarze 8 godzin dziennie. Powód miał zainstalować system obliczający efektywność lotu (czasy zużycie paliwa itp.) bezpośrednio u klienta. Obejmowało do załączanie równych modułów obliczeniowych, podłączanie systemów, podłączanie baz danych itp.

Przekazanie powodowi zadań z tego projektu nastąpiło na zasadzie polecenia służbowego, nie wiązało się ze zmianą warunków pracy w zakresie sprecyzowania stanowiska czy miejsca pracy.

Dowód: częściowo zeznania powoda k. 74-77 i odpowiednie fragmenty nagrania rozprawy z 23 maja 2016r. – płyta k. 78, k. 167-168, i odpowiednie fragmenty nagrania rozprawy z 6 marca 2017r. – płyta k. 169, umowa ramowa k. 104-105 korespondencja mailowa k. 114-116; oferta k. 117-118 zeznania świadka P. A. k. 135-137 i odpowiednie fragmenty nagrania rozprawy z 19 października 2016r. – płyta k. 147, zeznania świadka P. C. k. 141-143, i odpowiednie fragmenty nagrania rozprawy z 19 października 2016r. – płyta k. 147, zeznania świadka K. G. k. 137-9, i odpowiednie fragmenty nagrania rozprawy z 19 października 2016r. – płyta k. 147, zeznania świadka A. S. k. 139-141, i odpowiednie fragmenty nagrania rozprawy z 19 października 2016r. – płyta k. 147, zeznanie świadka O. J. k. 162-166, i odpowiednie fragmenty nagrania rozprawy z 6 marca 2017r. – płyta k. 169

Stanowiska młodszego inżyniera systemów, starszego inżyniera systemów i inżyniera systemów nie różniły się zasadniczo, na każdym z nich obsługiwało się projekty, niekiedy pojedyncze, niekiedy po kilka na raz. Stanowiska te stanowiły raczej wyraz struktury, pewną hierarchie awansową (w kierunku od młodszego, przez inżyniera, do starszego inżyniera) w zależności od stażu i doświadczenia.

Gdy pracownikowi kończyły się projekty – czy to z uwagi na ich wykonanie w pełni (stworzenie produktu finalnego) czy też rezygnację klienta ze współpracy, pracownik otrzymywał kolejny projekt. Następowало to poleceniem służbowym. Zmiana umowy następowała tylko jak się zmieniał dział lub godziny pracy.

W pozwanej spółce zakończenie projektu nie powodowało rozwiązania stosunku pracy z inżynierem.

dowód: zeznania świadka P. A. k. 135-137 i odpowiednie fragmenty nagrania rozprawy z 19 października 2016r. – płyta k. 147, zeznania świadka A. S. k. 139-141, i odpowiednie fragmenty nagrania rozprawy z 19 października 2016r. – płyta k. 147, zeznania świadka K. G. k. 137-9, i odpowiednie fragmenty nagrania rozprawy z 19 października 2016r. – płyta k. 147, zeznania świadka P. C. k. 141-143, i odpowiednie fragmenty nagrania rozprawy z 19 października 2016r. – płyta k. 147, zeznanie świadka O. J. k. 162-166, i odpowiednie fragmenty nagrania rozprawy z 6 marca 2017r. – płyta k. 169

W czerwcu 2015r. powód otrzymał karę upomnienia za to, iż będąc w podróży służbowej nie zastosował się do obowiązujących zasad i zmienił trasę lotu bez poinformowania o tym uprzednio przełożonego. Mimo sprzeciwu powoda kara została utrzymana – powód powoływał się na to, iż zmiana trasy była konieczna i inni pracownicy też trasę zmienili, a konsekwencji nie ponieśli – karę utrzymano, wskazując, iż inni pracownicy uzyskali uprzednią zgodę swojego przełożonego. Powód nie odwołał się do sądu pracy od decyzji w sprawie kary.

dowód: upomnienie k. 49 cz. B akt osobowych powoda, sprzeciw k. 50 cz. B akt osobowych powoda decyzja k. 51 cz. B akt osobowych powoda, częściowo zeznania powoda k. 74-77 i odpowiednie fragmenty nagrania rozprawy z 23 maja 2016r. – płyta k. 78, k. 167-168, i odpowiednie fragmenty nagrania rozprawy z 6 marca 2017r. – płyta k. 169, zeznania świadka P. A. k. 135-137 i odpowiednie fragmenty nagrania rozprawy z 19 października 2016r. – płyta k. 147, zeznania świadka A. S. k. 139-141, i odpowiednie fragmenty nagrania rozprawy z 19 października 2016r. – płyta k. 147,

W toku wykonywania przez powoda pracy z systemem (...), zdarzały się spięcia powoda z przełożonym P. B., wynikające np. z odmowy powoda wykonania polecenia służbowego przełożonego. Powód miał też nietypowe żądania – domagał się udzielenia mu konkretnego biurka, konkretnego miejsca na sali. Były też zastrzeżenia ze strony klienta na pracę powoda. Podnoszono, iż powód nie słucha uwag, nie robi notatek, nie uczy się systemu tak szybko jak oczekiwano. Z pod wpływem tych uwag wprowadzano ściślejszą kontrolę powoda – cotygodniowe odprawy z przełożonym. Dało to efekt, ale nie mogło być kontynuowane stale, bowiem założeniem była samodzielna praca powoda. Po zaprzestaniu tych systematycznych odpraw, jakość pracy powoda znów się pogorszyła, instalacje nie były wprowadzane do końca, albo były z błędami.

dowód: zeznania świadka P. A. k. 135-137 i odpowiednie fragmenty nagrania rozprawy z 19 października 2016r. – płyta k. 147, zeznania świadka K. G. k. 137-9, i odpowiednie fragmenty nagrania rozprawy z 19 października 2016r. – płyta k. 147, zeznanie świadka O. J. k. 162-166, i odpowiednie fragmenty nagrania rozprawy z 6 marca 2017r. – płyta k. 169

Mailem z dnia 3 sierpnia 2015r. przedstawiciel spółki matki (...) oświadczył, iż w związku z wdrożeniem już konkretnych elementów instalacji (...), oraz po ponownym przeanalizowaniu wydajności i wymagań w odniesieniu do Kontroli Wdrażania, chce przerwać obsługę kontroli wdrażania przez powoda. W dalszej części maila powołał się na wyniki i postawę powoda, wskazując na fakt, iż o tym z przedstawicielami pozwanej już wcześniej rozmawiał. Wniósł o zakończenie współpracy z końcem sierpnia.

Przedstawiając ocenę jakościową realizacji projektu wsparcia dla kontroli wdrożenia (...) z 17 sierpnia 2015r. (...) wskazał, iż jakość dostarczonego produktu jest zła, jakość współpracy jest zła, wsparcie w działaniach nagłych, nieplanowanych – tak samo złe, podobnie jak terminowość usług oraz komunikacja w zakresie usług. W uwagach wskazał, iż mimo zainwestowanego czasu i wysiłku nie osiągnięto rezultatu w postaci wydajnego i dobrego wsparcia.

dowód: mail k. 40, ocena k. 43-44, zeznania świadka P. A. k. 135-137 i odpowiednie fragmenty nagrania rozprawy z 19 października 2016r. – płyta k. 147, zeznania świadka K. G. k. 137-9, i odpowiednie fragmenty nagrania rozprawy z 19 października 2016r. – płyta k. 147, zeznanie świadka O. J. k. 162-166, i odpowiednie fragmenty nagrania rozprawy z 6 marca 2017r. – płyta k. 169

W dniu 31 sierpnia 2015r. r. pozwana złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem trzymiesięcznym, ze skutkiem na dzień 30 listopada 2015r..

Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwana wskazała likwidację stanowiska pracy z powodu zakończenia świadczenia przez pozwaną serwisu (...) (...).

dowód: rozwiązanie umowy o pracę – k. 1 cz. C akt osobowych powoda, świadectwo pracy k.3 acz. C akt osobowych powoda

W drugiej połowie roku 2015r. pozwana spółka poszukiwała pracownika do zarządzania narzędziami (...). Dział ten zajmował się również wsparciem klientów, ale innym, niż wykonywał powód. Praca ta wymagała wiedzy specjalistycznej, wielu szkoleń, wykorzystuje specyficzne aplikacje. Praca w tym dziale była traktowana jako awansowanie w strukturze, nawet jak stanowisko było takie same.

Poszukujący do pracy w swoim dziale pracownika do zarządzania narzędziami (...) P. C. uznał na podstawie swojej wiedzy o zadaniach oraz kompetencjach pracowników, iż w ramach rekrutacji wewnętrznej nie znajdzie żadnego kandydata spełniającego jego oczekiwania. Dlatego zdecydował się tylko na rekrutację zewnętrzną, licząc na pozyskanie specjalistów z innych firm w tym zakresie.

Szef działu (...) O. J. zastanawiał się nad tym, gdzie umieścić powoda po zakończeniu kontraktu, rozpytywał kierowników działów, i szefów teamów, lecz odmówili zatrudnienia powoda, obawiając się iż nie będzie wykonywał pracy w należyty sposób, powstaną w zespołach konflikty itp.

System (...) nie jest już obsługiwany przez pozwaną. Obsługuje go spółka matka własnymi siłami – tj. w oparciu o tych pracowników, którzy współpracowali z powodem przy koordynacji wdrożenia systemu.

Dowód: zeznania świadka K. G. k. 137-9, i odpowiednie fragmenty nagrania rozprawy z 19 października 2016r. – płyta k. 147, ogłoszenie k. 53, zeznania świadka P. C. k. 141-143, i odpowiednie fragmenty nagrania rozprawy z 19 października 2016r. – płyta k. 147, zeznania świadka K. B. k. 143-144, zeznania świadka A. T. k. 144-145, i odpowiednie fragmenty nagrania rozprawy z 19 października 2016r. – płyta k. 147, zeznanie świadka O. J. k. 162-166, i odpowiednie fragmenty nagrania rozprawy z 6 marca 2017r. – płyta k. 169

W pozwanej spółce na skutek wypowiedzenia powoda doszło do redukcji zatrudnienia na stanowisku inżyniera systemów – w sierpniu, przed wypowiedzeniem powodowi umowy, było ich zatrudnionych, razem z powodem 10 osób, po rozwiązaniu z powodem umowy – 9. Stan osób na stanowisku młodszy inżynier systemów lub starszy inżynier systemów pozostała bez zmian. Zmieniła się tylko ilość pracowników na innych stanowiskach, w innych działach, np. związanych z programowaniem, analizą danych itp.. Tu zwiększono ilość zatrudnionych o 8 osób.

Jeśli chodzi zaś o inżynierów systemów, to nikogo nie zatrudniono na stanowisko powoda, w zakresie inżynierów systemów nie było żadnych zmian osobowych, żadnych przesunięć (ten sam skład osobowy) poza odejściem z pracy powoda.

Dowód: zestawienia k. 95-97

Wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 6.300 zł.

dowód: zaświadczenie – k. 46

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, w szczególności zgromadzone w aktach osobowych na okoliczność przebiegu zatrudnienia powoda, jak również w oparciu o.

Sąd dokonując ustaleń faktycznych w sprawie oparł się na zeznaniach świadka P. A., uznając je za wiarygodne, albowiem są logiczne, spójne i konsekwentne, nadto w pełni korelują ze zgromadzoną dokumentacją, tj. korespondencją mailową i umowami w zakresie projektu (...). Zeznania te znajdują potwierdzenie w zeznaniach innych świadków, np. O. J., K. G. i innych.

Warto zwrócić uwagę, iż z zeznań świadka wynika, iż stanowisko inżyniera systemów było jednym z wielu, porównywalnych stanowisk, oraz że na tych stanowiskach obsługiwało się różne projekty. Podkreślenia wymaga, iż świadek zeznał, że po zakończonych projektach otrzymywało się inne projekty – (...) zakończenie projektu nie oznaczało końca pracy, tj. stanowisko nie było ściśle powiązane z wykonywanym projektem. Świadek podał swój przykład, gdzie klient dla którego pracował przy danym projekcie, został wykupiony przez inną firmę, która projekt skasowała, i świadek nie otrzymał wypowiedzenia, a inny projekt do wykonania. Świadek wskazał, iż następowało to poleceniem służbowym.

Zeznania tego świadka potwierdzają zeznania O. J., iż były skargi na powoda, na jego umiejętności pracy w zespole, a w zakresie ostatniego projektu powoda świadek wskazał nawet, iż pracownicy spółki matki, z którymi miał ściśle współpracować przy swoim projekcie powód, określili dwa lata pracy z nim jako wręcz zmarnowane.

Świadek potwierdził też, iż projekt nad którym pracował powód nie jest już obsługiwany przez pozwaną spółkę.

Świadek opisał także okoliczności zmiany trasy podróży służbowej – wbrew twierdzeniom powoda przyznał, iż była potrzebna uprzednia zgoda przełożonego na to.

Podobnie sąd dał wiarę zeznaniom świadka K. G., które są spójne, logiczne i szczegółowe. Potwierdzają one w zasadniczej części zeznania świadka A.. Także i świadek G. wskazał, iż gdy się inżynierom kończyły projekty, otrzymywało się nowe.

Wiadomo mu też było o tym, że klient był niezadowolony z jakości pracy powoda, oraz że to przez to pozwana spółka straciła kontrakt.

Jego zeznania też przyczyniły się do ustaleń na temat rekrutacji na nowe stanowiska w okresie wypowiedzenia powodowi umowy. Zeznania te są zbieżne z zeznaniami P. C.. Wynika z nich, iż te zadania, do których poszukiwano pracowników były specyficzne i inne od tych, które wykonywał powód.

Zeznania świadka A. S. potwierdziły zeznania świadka A. i G. odnośnie tego, iż zakończenie projektu nie wiązało się rozwiązaniem stosunku pracy, tylko inżynier otrzymywał inne zadania. Zeznania też potwierdziły zeznania świadka A., w zakresie okoliczności zmiany trasy podróży służbowej – wbrew twierdzeniom powoda przyznał, iż była potrzebna uprzednia zgoda przełożonego na to.

Zeznania świadka C. w pełni pokrywają się z zeznaniami świadków A., S., G., tworząc z nimi spójną i koherentną całość, w zakresie realizacji projektów, struktury działu itp., jak również w zakresie oceny pracy powoda. Podkreślić należy, iż świadek zeznał, że jego zdaniem przełożony powoda P. B. i tak wykazywał się dużą cierpliwością w stosunku do powoda, nie można więc mówić, jak chce powód, iż wypowiedzenie było motywowane osobistą niechęcią przełożonego do powoda.

Zeznania świadków B. i P. T. istotne były tylko w niewielkim zakresie dotyczącym rekrutacji oraz spraw kadrowych. Warto zauważyć, iż świadek B. zeznała, iż powód zajmował jedno z wielu stanowisk (a nie jednostkowe) – co ma znaczenie dla kwestii, czy w wypowiedzeniu pracodawca powinien zastosować i wskazać kryteria doboru.

Zeznania A. M. istotne były tylko i wyłącznie w kwestii przyczyn upomnienia powoda – jak świadkowie omówieni powyżej, także i ona wskazała, iż konieczne było uzyskanie zgody uprzedniej przełożonego na zmianę trasy.

Sąd oparł się w szerokiej mierze na zeznaniach świadka O. J., które uznał za spójne, logiczne, przekonujące. Świadek wskazał, iż powód po tym, jak ponownie został zatrudniony w firmie, i jak skończył mu się zakres zadań związany z L., otrzymał inne zadania. Świadek też wskazał, iż gdy klient chciał zakończyć współpracę z powodem, to świadek zastanawiał się nad tym, czy zatrudnić go w innym miejscu, ale wszyscy kierownicy działów i szefowie teamów odmówili przyjęcia powoda do zespołu, obawiając się o jakość współpracy i możliwość powstawania konfliktów. Szeroko świadek też opisał zastrzeżenia kontrahenta projektu powoda.

Zeznania te są też o tyle istotne, iż rzucają światło na odmienną ocenę jakości swojej pracy dokonaną przez powoda – gdy świadek przekazywał powodowi krytyczne uwagi od klienta, np. o błędach w instalacji, powód nie przyjmował tego do wiadomości, a tylko powoływał się na korzystne maile od klienta, który go za jakąś inną instalację chwalił i nie potrafił zrozumieć, iż to, że jakąś instalację czy jej część zrobił dobrze, nie oznacza, że klient nie ma prawa narzekać, iż w kolejnych etapach dalsze rzeczy powód już robi źle albo nie w terminie. Wyjaśnienie to wskazuje na subiektywną ocenę powoda co do własnej pracy, brak krytycznego wglądu w swoją sytuację (choć już to, iż dostawał oceny 2 na 4 co sam przyznał, dobitnie potwierdza, iż ocena jego pracy nie była najlepsza).

Powód też twierdził, iż jego problemy z pracą wynikały z tego, iż musiał pracować zdalnie, a nie na miejscu (po pół roku pracy we F.) jednakże świadek wyjaśnił, iż powrót powoda do G. nie był z powodów podatkowych, oszczędnościowych a od początku tak miało być, iż powód miał po okresie wdrożenia się, pracować w G., taka jest strategia biznesowa spółki, a tylko na początek pojechał się przyzuczać do F..

Warto podkreślić, iż świadek zeznał obiektywnie i szczerze, przyznał, iż po stronie spółki matki i pracowników przez nią wyznaczonych do koordynacji zadań z powodem był chaos i utrudnienia, ale podkreślał też błędy i niedociągnięcia po stronie powoda. Stwierdzić należy, iż nawet ewentualne problemy we współpracy z koordynatorami z F. nie zmieniają faktu, że do powoda też były zastrzeżenia, które ostatecznie doprowadziły do utraty kontraktu – w końcu spółka matka zdecydowała się projekt prowadzić dalej własnymi siłami, co uznała mimo wszystko za lepsze niż dalsza współpraca z powodem.

Sąd uznał zeznania powoda za wiarygodne w tej części, w jakiej znajdowały potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym, albo były z nim niesprzeczne, w szczególności w zakresie wykonywanych obowiązków, jak również tego, że zgłaszano mu zastrzeżenia ze strony kontrahenta odnośnie jego pracy. Sąd nie dał wiary powodowi na temat tego, jakoby – w kwestii powodów kary upomnienia – nie trzeba było mieć uprzedniej zgody przełożonego na zmianę trasy, bo przeczą temu zeznania wyżej wskazanych świadków.

Wprawdzie kwestia powodów kary upomnienia nie była przedmiotem wypowiedzenia, ale sprawa ta miała znaczenie dla ustalenia stanu faktycznego, bowiem powód podnosił, iż wypowiedzenie jemu umowy o pracę to wyraz osobistej niechęci jego przełożonego P. B., a jako inny przejaw niechęci wskazał ową kwestię kary. Nie można się tu zgodzić z powodem, bowiem, jak wynika z opisu zdarzenia dokonanego przez powoda, o zamianie trasy i przewoźnika nie uprzedzał przełożonego, nie uzyskał zgody (a wiązało się to ze zmianą kosztów podróży, inaczej bowiem rozliczano podróże L.), podczas gdy inni pracownicy pouzgadniali te zmiany ze swoimi przełożonymi. Kara zatem była jak najbardziej zasadna, nie można jej więc traktować jako nękania powoda. Powyższa okoliczność wskazuje na wysoce subiektywną i nie do końca znajdującą oparcie w rzeczywistości wię powoda odnośnie oceny zdarzeń. Mimo wyjaśnień udzielonych mu na piśmie (k. 51 cz. B akt osobowych powoda) i zeznań świadków powód nadal nie widzi. Iż kara mogła na niego być nałożona i dopatruje się tu zadania mu przykrości ze strony przełożonego. W ocenie sądu, podobnie nieobiektywnie oceniał powód jakość swojej pracy w ramach systemu (...) oraz kwestie problemów we współpracy z innymi pracownikami. Wskazani wyżej świadkowie zeznali, iż dotarły do nich skargi na prace powoda, co koresponduje z korespondencją mailowa od V. L.. Świadek A. wskazywał na dziwne, nietypowe żądania powoda i odmawianie przez niego wykonywania poleceń służbowych, zaś świadek C. stwierdził, iż P. B. wykazywała się wręcz dużą cierpliwością w stosunku do powoda, co zadaje kłam twierdzeniom powoda, jakoby to przez niechęć P. B. stracił pracę, a świadek A. przytoczył wypowiedzi pracowników spółki matki, którzy współpracę z powodem określili więc jako czas zmarnowany.

Dowód z opinii o powodzie w nowym miejscu pracy jest bez znaczenia, bowiem oczekiwania nowego pracodawcy, jak również przydzielone mu zadania mogą być całkiem inne, zatem i ocena ich wykonywania będzie niekompatybilna z oceną u pozwanego.

Przechodząc do materialnoprawnej oceny roszczenia, w pierwszej kolejności wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Wskazać należy za L. Florkiem (w: Celeda Ryszard, Florek Ludwik, Gonera Katarzyna, Goździewicz Grzegorz, Hintz Anna, Kijowski Andrzej, Pisarczyk Łukasz, Skoczyński Jacek, Wagner Barbara, Zieliński Tadeusz Komentarz do kodeksu pracy, art. 30, Lex 2011), że prawidłowe wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony wymaga zarówno istnienia przyczyny wypowiedzenia, jak i wskazania jej w piśmie pracodawcy o wypowiedzeniu (i ewentualnie związkowej konsultacji zamiaru wypowiedzenia). Obydwa te warunki są z reguły nierozdzielne. W wyroku z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152, SN podtrzymał pogląd, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę - art. 30 § 4 k.p. (por. wyrok SN z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688).

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 SN z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS 2001, nr 20, poz. 618).

Nie ulega wątpliwości, iż do likwidacji stanowiska powoda doszło, wskazują na to zestawienia załączone do sprawy 97 i nn. i ich analiza). Jak wskazują zeznania świadków, zadania, które wykonywał powód w ogóle wyszły poza spółkę, nie są w niej wykonywane, przejął je kontrahent do obsługi w ramach własnej kadry. Ewidentnie stanowi to o likwidacji stanowiska pracy. Inżynierów systemów jest o jednego mniej (z 10 na 9).

Nie jest to jednak przyczyna wskazana w sposób pełny i wyczerpujący.

„Nie ma przesłanek do stwierdzenia, że pracownik zwalniany z przyczyn go nie dotyczących w trybie indywidualnym miałby być pozbawiony możliwości dokonania oceny co do dokonanego mu wypowiedzenia, zwłaszcza w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby

pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi” (tak wyrok SN z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, LEX nr 1427709). Podobnie w wyroku SN z 25 stycznia 2013r. I PK 172/12, LEX nr 1312564, sąd ten stwierdził, że „w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. 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 zasadnością wypowiedzenia umowy. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy. Tak też stwierdził SN w wyroku z 16 grudnia 2008r, (I PK 86/o8, LEX nr 497682).

Linia ta jest w orzecznictwie konsekwentnie podtrzymywana (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2013 r. II PK 140/13, LEX nr 1618629, w wyroku SN z dnia 26 sierpnia 2015 r. I PK 93/15, Legalis, wyrok SN z dnia 22 marca 2016 r. I PK 100/15).

W myśl także wyroku SN z z dnia 4 marca 2015 r., I PK 183/14, pracodawca, który przeprowadzając redukcje zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 KP), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika.

SN w wyroku z dnia 2 marca 2016 r., III PK 76/15 wskazał iż w przypadku braku kryteriów doboru wskazana w taki sposób przyczyna wypowiedzenia jest niepełna, niedostatecznie skonkretyzowana, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna.

Sn w wyroku z dnia 6 kwietnia 2016 r., II PK 174/15 wskazał, iż potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje jednak wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy. Relacja z dokonania tego rodzaju porównania oraz podanie kryteriów doboru do zwolnienia powinna się znaleźć w piśmie zawierającym oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu.

W niniejszej sprawie pozwana dokonywała redukcji jednego z wielu stanowisk. Wynika to bezspornie z zeznań świadków, oraz załączonego do akt sprawy zestawienia.

Istotne jest też to, iż stanowiska nie determinował wykonywany projekt czy obsługiwany system. Przesłuchani w sprawie świadkowie A., G., S., C. zgodnie wskazali, iż zdarzał się pracownik mia jeden projekt czy jeden system do obsługi i jakon się kończył, nie oznaczało to rozwiązania stosunku pracy, a jedynie przydzielenie innego zadania poleceniem służbowym. Tak też było poprzednio u powoda – wcześniej zajmował się systemami lokalnymi – zmieniono mu zadania na obsługę ststemu(...) po prostu poleceniem służbowym, bez zmiany umowy, i to mimo, że na

pół roku powód wyjeżdżał w celu wykonania zadania za granicę. Inni świadkowie też zeznawali, iż nawet jak kończył im się projekt z powodu rezygnacji klienta z produktu, to otrzymywali inne zadania w zespole.

Powyższe świadczy, iż stanowiska nie były determinowane wykonywanym zadaniem, innymi słowy nie można mówić, że powód miał stanowisko jednostkowe, bo sam wykonywał to konkretne zadanie. Stanowisko opisane w umowie powoda było bowiem powtarzalne (łącznie było ich 10 w pozwanej spółce) zaś zadania opisane w zakresie obowiązków były możliwe do wykonania w różnych projektach. Pośrednio wynika to też z zeznań O. J., który przyznaje, iż po zakończeniu kontraktu z kontrahentem zastanawiał się gdzie powoda umieścić, ale żaden z kierowników działów czy szefów teamów nie chciał mieć powoda w swoim zespole.

I to jest prawdziwe dopełnienie przyczyny, jaka legła u podstaw wypowiedzenia powodowi umowy. Wyjaśnienia tego zabrakło w wyjaśnieniu motywów decyzji pracodawcy. To nie sama utrata kontraktu była przyczyną rozwiązania umowy z powodem, bowiem jak zeznali świadkowie, w przeszłości i w innych przypadkach jak się kończył projekt, inżynier dostawał od przełożonego kolejne zadanie i je wykonywał dalej.

W przypadku powoda to nastąpiło, bo z uwagi na zastrzeżenia do jakości pracy powoda oraz do jego umiejętności pracy w zespole, nikt nie wyrażał chęci, by widzieć go w swoim zespole. Podkreślenia wymaga, iż z zeznań świadków nie wynika, z ci inni szefowie odmówili przyjęcia powoda mówiąc, iż nie ma dla niego zadań – przeciwnie, nawet O. J. się na to nie powołuje tylko wskazuje iż: „niestety wszyscy kierownicy działów, szefowie teamów odmówili współpracy z powodem, twierdząc, że nie chcą z nim pracować. Nikt nie chciał z nim pracować, bo nie doprowadzał projektów do końca, nie można było na nim polegać. (...) nie chciałem przymusowo wprowadzać go do jakiegoś działu, by powstawały tam konflikty”.

Podkreślenia wymaga, iż ta przyczyna nie była znana powodowi, bowiem mówiono mu tylko o tym, że kontrahent ma skargi na jakość wykonywanej pracy, tymczasem kryterium doboru powoda do zwolnienia w istocie sprowadzało się do tego, iż z uwagi na jego brak umiejętności pracy w zespole i tego, iż inni obawiali się że nie można na nim polegać, natomiast z zeznań świadków nie wynika, by to wyjaśnienie przekazano powodowi.

Z drugiej strony to kryterium i ta przyczyna jest w ocenie sądu uzasadniona, prawdziwa i dopuszczalna. W tego typu pracy, przy tak skomplikowanych, wielowątkowych zagadnieniach, jakie należy rozwiązać w danym projekcie, oczywistym jest, iż wiele zależy od współpracy, od terminowości, od jakości pracy. odpowiedni zespół to w tego rodzaju pracy absolutna podstawa. Nieporozumienia, wzajemne pretensje i żale w zespole są niepożądane, ewidentnie szkodzące wynikowi. Zrozumiałe, iż szefowie teamów dbają o to, by w zespole relacje były dobre i by nic ich nie pogorszyło.

Z zeznań przesłuchanych świadków wynikało, iż były skargi na powoda, na nieterminowość, niekompletność prac, jego zachowanie przez niektórych świadków określane jako dziwaczne, w sensie niezrozumiałych żądań do pracodawcy. Sam powód przyznał, iż oceny miał słabe oraz że dawano mu czas na poprawę (nagranie z 6 marca 2017 ok. 01:32). Jak wyżej przy omówieniu dowodów wskazano, powód nie miał krytycznego wglądu w swoje umiejętności i kompetencje miękkie, negował zasadność zarzutów względem niego, choć nie było do tego podstaw (zarzuty były zasadne – vide choćby sprawa upomnienia, gdzie powód uparcie nie widzi swojej winy).

W takiej sytuacji, zgodnie z ostatnią zaprezentowaną linią orzecznictwa SN, wyżej cytowaną, pracodawca winien powodowi wskazać, dlaczego wytypował do zwolnienia jego spośród innych pracowników. Wybór pracownika do zwolnienia spośród innych znajdujących się w tej samej sytuacji, a raczej przesłanki dla których tenże pracownik został wybrany, wchodzi w skład przyczyny wypowiedzenia, bowiem informują pracownika, dlaczego to on traci pracę. Same przyczyny ekonomiczne nie są tu wystarczające, bowiem dotyczą wszystkich pracowników (całej struktury spółdzielni, albo pracowników na wszystkich stanowiskach uznanych za powielające się), a nie wszyscy jednak otrzymują wypowiedzenia, elementem przyczyny wypowiedzenia jest więc to, co powoduje iż z grona pracowników dana osoba otrzymuje wypowiedzenie. Dlatego w pełni należy podzielić poglądy SN wyrażone w cytowanych wyżej orzeczeniach.

Tymczasem pozwany tego wymogu nie spełnił. Powód też podniósł, iż nie został powiadomiony o kryteriach doboru – co należy uznać za wiarygodne, bowiem pracodawca nie przedstawił dowodu przeciwnego na tę okoliczność.

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).

W ocenie Sądu dowody zgromadzone w sprawie wskazały zatem, iż pozwany nie dopełnił warunków formalnych wypowiedzenia w zakresie właściwego wskazania przyczyny wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p., 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 niniejszej sprawie wypowiedzenie było uzasadnione, ale jednocześnie niezgodne z przepisami prawa w szczególności art. 30 § 4 k.p. stanowiącym o właściwym sposobie uzasadniania wypowiedzenia.

Powód domagał się przywrócenia do pracy, jednakże w ocenie sądu okoliczności tej sprawy, ujawnione przed sądem wskazywały, iż przywrócenie do pracy powoda byłoby niecelowe i w to miejsce zasadnym było zasądzenie odszkodowania.

W niniejszej sprawie zastosowanie znajdzie art. 45 § 2 k.p., zgodnie z którym Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Przywrócenie jest niecelowe, bowiem jedynie przyczyna formalna – brak umieszczenia jednej, choć istotnej okoliczności, w treści pisemnego wypowiedzenia. Okoliczność ta jednak rzeczywiście zaistniała i została wykazana przed sądem. Przywracanie powoda do pracy w takiej sytuacji, gry naruszenie przepisów nastąpiło tylko w zakresie wymogów formalnych wypowiedzenia, byłoby nieuzasadnione. Te przyczyny, które były powodem decyzji pracodawcy nadal istnieją, przywrócenie spowodowałoby tylko to, iż pracodawca przyjmując powoda do pracy, mógłby ponownie rozwiązać stosunek pracy powoda w oparciu o te przyczyny, które przecież nie ustąpiły, istnieją nadal. Jest to zbędne, nieekonomiczne, niecelowe, a także niewychowawcze i demotywuujące dla pozostałych pracowników. W

Do tego nie można zapomnieć, iż w rzeczywistości do likwidacji stanowiska powoda doszło i tego stanowiska już w strukturze nie ma. Jest to istotna okoliczność, szczególnie w połączeniu z tym, iż uchybienie pracodawcy było jedynie formalne, uzasadniająca skorzystanie przez sąd z uprawnienia z art. 45 § 2 k.p.

Zgodnie z art. 47¹ k.p., odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 18900 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, tj w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia odpowiadającego okresowi wypowiedzenia.

(punkt pierwszy wyroku).

W punkcie II wyroku sąd orzekł o kosztach procesu na zasadzie art. 98 k.p.c.

Uznać należało powoda – mim skorzystania z prerogatywy sądu z art. 45 § 2 k.p., za wygrywającego sprawę. Na zasadzie (art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę ma obowiązek zwrócenia wygrywającemu przeciwnikowi

poniesionych przez niego kosztów niezbędnych do celowego dochodzenia praw lub celowej obrony (por. uzasadnienie postanowienia SN z 11.03.2011r., II CZ 104/10, LEX nr 784918).

Powód poniósł koszt opłaty sądowej - (k. 15) w kwocie 3780 zł. Taką kwotę zatem pozwany jest obowiązany zwrócić powodowi.

Jak wskazał Sąd Okręgowy w postanowieniu z dnia 9 września 2015r., VII Pz 70/15, gdy sąd w miejsce przywrócenia do pracy zasądza odszkodowanie korzystając z art. 45 § 2 k.p., pozwany pracodawca postępowanie przegrywa w całości, co powoduje po jego stronie obowiązek zwrotu pełnych kosztów niezbędnych do celowego dochodzenia praw i celowej obrony strony powodowej.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. 2013 poz. 490), w brzmieniu obowiązującym po 1 sierpnia 2015r., (zgodnie z orzecznictwem SN – postanowieniem z 9 czerwca 2010r., II PZ 20/10, LEX nr 621336, oraz uchwałą 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011r., I PZP 6/10, Biul.SN 2011/2/18)..

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono z urzędu w punkcie III wyroku na mocy art. 477² § 1 k.p.c. Zasadzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.