

Sygn. akt XP 35/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7czerwca 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia- Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:

Przewodniczący: **SSR Agata Masłowska**

Ławnicy: **Małgorzata Arbuzińska, Jolanta Szyper**

Protokolant: **Iwona Markiewicz**

po rozpoznaniu w dniu 29 maja 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **P. M. i M. G.**

przeciwko (...) **Spółka z o.o. S.K.A. w W.**

o odszkodowanie i odprawę

I. oddala powództwo P. M.;

II. nie obciąża powoda P. M. kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną;

III. oddala powództwo M. G.;

IV. nie obciąża powódki M. G. kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną;

V. kosztami sądowymi, w postaci opłat sądowych od pozwu, od których powodowie byli z mocy ustawy zwolnieni, obciąża Skarb Państwa.

Sygn. akt **XP 35/13**

UZASADNIENIE

Powód P. M. pozwem z 6 maja 2009 r. (k.2-4) wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. S.K.A. z siedzibą w W. na swoją rzecz kwoty 14.931 zł z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu, tytułem odszkodowania za bezzasadne rozwiązanie z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. Wniósł ponadto o zasądzenie od strony pozwanej na swoją rzecz kwoty 9.954 zł tytułem odprawy pieniężnej, a także o zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu.

Uzasadniając swoje żądanie powód wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej od 1 marca 2005 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku kierownika działu anime (japońskiej animacji). W ciągu zatrudnienia pracodawca nie miał do niego żadnych uwag krytycznych. W dniu 29 kwietnia 2009 r. powód otrzymał wypowiedzenie, w którym wskazano jako przyczyny zwolnienia go: ignorowanie poleceń przełożonych, nie wywiązywanie się z poleceń stworzenia dokumentacji wykonywanej pracy, brak należytego zaangażowania w pracę zespołową, arogancki stosunek do przełożonych, który negatywnie wpływa na atmosferę. Powód zarzucił, że przyczyny te są nieprawdziwe, zaś działanie strony pozwanej zmierza do pozbawienia go odprawy. Wskazał, że żadne z poleceń nie zostało przez niego zignorowane. Dokumentacja z wykonywanej pracy była w trakcie przygotowywania, zaś strona

pozwana nie określiła terminu jej oddania. Powód zaprzeczył temu, by istniały dowody świadczące o jego braku zaangażowania w pracę zespołową, jak również temu, by okazywał lekceważący stosunek do przełożonych. Zdaniem powoda przyczyny wypowiedzenia leżały tylko po stronie pracodawcy i były nimi przyczyny ekonomiczne (znaczący spadek sprzedaży DVD związany z ogólnoswiatowym kryzysem ekonomicznym).

Sprawa została zarejestrowana pod sygn. akt IV1P 411/09.

Pozwem z tego samego dnia (k.18-20) powódka M. G. wniosła o zasądzenie od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. S.K.A. z siedzibą w W. na swoją rzecz kwoty 14.931 zł z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu, tytułem odszkodowania za bezzasadne rozwiązanie z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. Wniósł ponadto o zasądzenie od strony pozwanej na swoją rzecz kwoty 9.954 zł tytułem odprawy pieniężnej, a także o zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu.

Uzasadniając swoje żądanie powódka wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej od 1 marca 2005 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku zastępcy kierownika działu anime. W dniu 29 kwietnia 2009 r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, w którym wskazano jako przyczyny jej zwolnienia: ignorowanie poleceń przełożonych, nie wywiązywanie się z poleceń stworzenia dokumentacji wykonywanej pracy, brak należytego zaangażowania w pracę zespołową, brak kontaktu z nią w czasie pracy. Powódka zakwestionowała zasadność czynności pracodawcy powołując się na argumentację identyczną, jak w przypadku P. M., wskazując dodatkowo, że codzienne kontakty działu z firmą pozostawały w gestii kierownika działu, nie zaś jej.

Sprawa została zarejestrowana pod sygn. akt IV1P 412/09. Zarządzeniem z 18 maja 2009 r. (k.32) została połączona do wspólnego rozpoznania ze sprawą o sygn. IV1P 411/09.

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. S.K.A. z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew (k.34-40) wniosła o oddalenie obu powództw w całości, a także o zasądzenie na swoją rzecz od powodów kosztów procesu. Podniosła, że w wypowiedzeniu podała rzeczywiste i prawdziwe powody wypowiedzenia umowy o pracę. Zaprzeczyła ponadto istnieniu jakichkolwiek przyczyn ekonomicznych wpływających na zwolnienie powodów i zaznaczyła, że zatrudniła pracownika na miejsce powoda i szuka dalszych pracowników do działu anime. Wyjaśniła, że powodowie nie wykonywali pracy z należyłą starannością, np. w 2009 r. wyjechali na targi A. do T. na spotkania z firmami japońskimi bez zgody i wiedzy przełożonego, wprowadzając w tym zakresie pracodawcę w błąd i informując go o wyjeździe urlopowym do znajomych. Powodowie nie konsultowali z przełożonym zamieszczanych na stronie internetowej reklam i nie realizowali polecenia umieszczania na niej wyłącznie banerów reklamowych firm, które bezpośrednio promują produkty strony pozwanej. Powód wbrew poleceniom pracodawcy podawał klientom swój prywatny adres do przesyłania materiałów reklamowych. W 2009 r. strona pozwana postanowiła przeprowadzić kompleksową analizę pracy działu A., w związku z czym powód otrzymał polecenie udokumentowania prac związanych z prowadzeniem tego działu. Pomimo wyznaczenia mu prawie miesięcznego terminu (do 24 kwietnia 2009 r., co zostało uzgodnione telefonicznie z przełożonym powoda), powód nie przekazał dokumentacji pracy wykonanej w 2009 r., zaś odpowiedzi przesłane mailowo były lakoniczne, niekonkretne i niesatysfakcjonujące. Czas pracy powodów w żaden sposób nie został udokumentowany, zaś stwierdzenie powoda o czasochłonności administrowania stroną _ www(...).pl były zdaniem pracodawcy wątpliwe, gdyż wpisy na stronie dokonywane były jedynie raz w miesiącu.

Dodatkowo strona pozwana zarzuciła powodom brak zaangażowania w pracę, przejawiający się m.in. w braku należytej koordynacji wysyłki materiałów reklamowych, co skutkowało niezadowoleniem klientów i coraz gorszą reklamą filmów strony pozwanej. Powodowie zaniechali reprezentowania firmy na konwentach i spotkaniach fanów, będących najlepszym miejscem do reklamowania produktów strony pozwanej. Powodowie nie współpracowali z innymi pracownikami strony pozwanej, np. powód jako specjalista od japońskiej kinematografii nie wykazywał żadnej inicjatywy w celu doradzenia jakie serie lub filmy powinny zostać zakupione.

Strona pozwana zaznaczyła, że nie posiada żadnych dowodów wykonywania pracy przez powódkę M. G., poza obecnością powódki na kilku targach, gdzie występowała w roli tłumacza. Powódka nie wysyłała żadnej

korrespondencji, nie uczestniczyła w żadnych naradach, a zestawienie prac wykonane przez powoda P. M. nie zawiera informacji o wykonywaniu przez nią jakichkolwiek prac.

Przyznanie powodom w 2008 r. podwyżki strona pozwana tłumaczyła tym, że powód groził odejściem z pracy w razie niespełnienia jego żądań co do wynagrodzenia.

Pismem z 17 sierpnia 2009 r. (k.101-115) powodowie sprecyzowali żądanie pozwu, wskazując, że każde z nich domaga się odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w kwocie 15.291 zł oraz odprawy pieniężnej w kwocie 10.194 zł.

W dalszych pismach procesowych (k.225-230, k.348-362, k.493-494, k.502-503, k.660-661, k.671-674, k.681-683, k.696-699, k.703-705, k.712-715) strony podtrzymały swoje stanowiska.

Wyrokiem z 27 kwietnia 2012 r. (k.720) Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu uwzględnił w całości powództwo w stosunku do obu powodów oraz zasądził od strony pozwanej na ich rzecz kwotę 1.800 zł tytułem kosztów procesu. Sąd Rejonowy uznał, że strona pozwana nie miała możliwości kontroli pracy powodów, więc jej zarzuty wskazane w wypowiedzeniu są nierzeczywiste, jeśli zaś chodzi o odprawę, to przysługiwała ona powodom, gdyż do ich zwolnienia doszło z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy.

Wskutek apelacji wniesionej przez stronę pozwaną Sąd Okręgowy we Wrocławiu wyrokiem z 18 października 2012 r. (sygn. akt VII Pa 248/12, k.800) uchylił zaskarżony wyrok z 27 kwietnia 2012 r. i sprawę przekazał Sądowi Rejonowemu dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania odwoławczego. Wskazał, że Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sporu i nie odniósł się do przedstawionych przez stronę pozwaną zarzutów dotyczących sposobu wykonywania przez powodów obowiązków pracowniczych. Sąd Okręgowy nie zaakceptował poglądu Sądu I instancji, że godząc się na pracę powodów w innym mieście strona pozwana zgodziła się na brak kontroli nad wykonywaniem tej pracy. Wskazał, że niemożność udowodnienia listą obecności czasu pracy pracownika nie powoduje niemożności kontroli jakości i wydajności pracy.

W pismach procesowych złożonych w toku ponownego rozpoznania sprawy (k.815-816, k.855-856, k.916-919) strony podtrzymały swe poprzednie stanowiska.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

P. M. od 1 marca 2005 r. był zatrudniony u strony pozwanej (...) Sp. z o.o. S.K.A. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierownika działu anime (animacji japońskiej). Jego średnie wynagrodzenie w ostatnim okresie zatrudnienia wynosiło 5.097 zł brutto miesięcznie.

Powódka M. G. od 1 marca 2005 r. była zatrudniona u strony pozwanej (...) Sp. z o.o. S.K.A. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku zastępcy kierownika działu anime. Jej średnie wynagrodzenie w ostatnim okresie zatrudnienia wynosiło 5.097 zł brutto miesięcznie.

Dowody:

- akta osobowe powodów
- zaświadczenia o wynagrodzeniu (k.51, k.52)

Zadania powodów miały być określone aneksami do umów o pracę, ale ostatecznie nigdy ich nie sporządzono. Zakres ich obowiązków wynikał z uzgodnień prowadzonych bezpośrednio z pracodawcą i ukształtował się w toku zatrudnienia; był uzgadniany ustnie oraz w formie korespondencji elektronicznej. Obowiązki związane z prowadzeniem działu anime rozdzielone zostały pomiędzy powodów przez nich samych, pracodawca nie narzucał im,

co należeć ma do zadań kierownika działu, a co do zadań jego zastępcy. Przy realizacji większości zadań powodowie współpracowali.

Do obowiązków powodów należało: doradztwo w kwestii doboru oferty animacji japońskiej, w szczególności- wynajdowanie nowych pozycji, które mogłyby okazać się atrakcyjne dla polskich konsumentów, nawiązane oraz utrzymanie kontaktów i prowadzenie negocjacji z japońskimi wydawcami (w tym przygotowywanie materiałów do udziału w targach, a w przypadku powódki organizacja wyjazdów na targi i udział w nich jako tłumacz), podejmowanie działań promocyjnych – opracowywanie materiałów promocyjnych, pozyskiwanie patronów dla filmów, utrzymywanie stałego kontaktu z klientami m.in. przez udział w konwentach poświęconych tematyce anime, przekazywanie materiałów promocyjnych podmiotom zajmującym się tematyką japońskiej animacji, koordynowanie prac związanych z wydawaniem poszczególnych pozycji – w szczególności nadzór nad tłumaczeniami i szatą graficzną, utrzymywanie kontaktów z klientami, firmami i osobami współpracującymi z działem anime, a ponadto prowadzenie strony internetowej działu anime ([www.\(...\).pl](http://www.(...).pl)). Powódka zajmowała się głównie kontaktami telefonicznymi i mailowymi z klientami i kontrahentami, jak również opracowywała grafikę na stronę internetową i do wydawanych tytułów, przygotowywała też teksty promocyjne oraz uczestniczyła w organizowaniu wyjazdów na targi do Japonii i w samych wyjazdach.

W ramach swoich obowiązków związanych z prowadzeniem działu animacji japońskiej powodowie mieli współpracować z zespołem przygotowującym wydawane tytuły - grafikami, dźwiękowcami, lektorami, tłumaczami. Mieli również współpracować z zespołem zajmującym się promocją tych tytułów, a także aktywnie uczestniczyć w wyszukiwaniu i pozyskiwaniu nowych tytułów.

Powodowie dodatkowo poza swymi obowiązkami pracowniczymi wykonywali na rzecz strony pozwanej tłumaczenia do filmów, w oparciu o umowy o dzieło.

Dowody:

- wydruk wiadomości elektronicznej z 8.01.2005 r. (k.369-372)
- wydruki korespondencji elektronicznej (k.5-9, k.151-157, k.160-165, k.166-210, k.321-322, k.364-368, k.373-425)
- raport prac A. G. w 2009 r. (k.73-95)
- informacja o wynegocjowanych umowach (k.118-119)
- etapy prac nad pozyskaniem licencji oraz wydaniem filmu (k.120-123)
- przykładowe materiały promocyjne opracowane przez powodów (k.124-143)
- wydruki informacji związanych z udziałem w targach (k.264-280)
- wydruki ze strony internetowej (k.287-300)
- plan spotkań na targi filmowe (k.426-459)
- zeznania D. K. (k.510v-512)
- zeznania A. B. (k.512v-513)
- zeznania A. S. (k.575-576)
- przesłuchanie P. M. w charakterze powoda (k.591-592, k.927)
- przesłuchanie M. G. w charakterze powódki (k.592, k.927)

- przesłuchanie W. P. w charakterze strony pozwanej (k.636-644)

Za zgodą strony pozwanej powodowie świadczyli pracę poza siedzibą firmy, ze swojego prywatnego mieszkania we W.. W kontaktach z klientami powodowie posługiwali się wizytówkami, na których podawali jako adres kontaktowy swój adres (...), nie zaś adres biura strony pozwanej w W.. Strona pozwana miała tego świadomość i godziła się na to.

Pracodawca nie nałożył na powodów obowiązku pisemnego raportowania w wyznaczonych okresach podejmowanych oraz planowanych działań i czynności. Powodowie informowali o nich w sposób niesformalizowany swego bezpośredniego przełożonego (D. K.), stosownie do potrzeb. Przełożony powodów utrzymywał z nimi kontakt telefoniczny i mailowy i w ten sposób kontrolował wykonywanie przez nich obowiązków pracowniczych. K. powodowie spotkali się osobiście z przełożonym we W..

W początkowym okresie zatrudnienia pracodawca pozostawił powodom dużą swobodę, licząc na ich znajomość tematyki japońskiej animacji. Na początku powodowie wykazywali dużą aktywność i inicjatywę w wykonywaniu swoich obowiązków, później jednak ich zaangażowanie w wykonywanie obowiązków zmniejszyło się, rzadko aktualizowali stronę internetową, ich zaangażowanie w dobór oferty zmalało, w mniejszym stopniu dbali o właściwe działania promocyjne (udział w spotkaniach fanów, kontakt z portalami branżowymi i wydawnictwami, aktualizowanie listy wysyłkowej materiałów promocyjnych).

Dowody:

- wydruki korespondencji elektronicznej (k.5-9, k.151-157, k.160-165, k.166-210, k.315, k.321-322, k.364-368, k.373-425)
- wizytówki powodów (k.362, k.460)
- zeznania D. K. (k.510v-512)
- zeznania A. B. (k.512v-513)
- częściowo: przesłuchanie P. M. w charakterze powoda (k.591-592, k.927)
- częściowo: przesłuchanie M. G. w charakterze powódki (k.592, k.927)
- przesłuchanie W. P. w charakterze strony pozwanej (k.636-644)

W 2009 r. strona pozwana nie wyraziła zgody na wyjazd powodów na targi animacji japońskiej do T.. Powodowie nie pojechali na nie i w czasie ich trwania nie przebywali w Japonii. W 2009 r. przebywali w Japonii u swoich znajomych w celach pozasłużbowych, w terminie niepokrywającym się z czasem trwania targów, targi odbywały się bowiem w dniach od 18 do 21 marca 2009 r., natomiast powodowie przebywali w T. od 1 do 13 kwietnia 2009 r.

Dowody:

- wydruki korespondencji elektronicznej dot. wyjazdu powodów do Japonii (k.54-55, k.56, k.57)
- wydruk ze strony internetowej targów (k.144)
- wydruk biletów lotniczych (k.145-150)
- przesłuchanie P. M. w charakterze powoda (k.591-592)
- przesłuchanie M. G. w charakterze powódki (k.592)

W tłumaczeniach pozycji publikowanych przez stronę pozwaną, koordynowanych przez powodów, pojawiły się błędy, utrudniające pracę lektorowi nagrywającemu ścieżkę dźwiękową do filmów wydawanych przez stronę pozwaną

oraz wywołujące wśród klientów niezadowolenie. Zgłaszane były również zastrzeżenia co do poprawności językowej tekstów promocyjnych dołączanych do wydawanych pozycji. Po zwolnieniu powoda nowy kierownik działu A. B. zwrócił się do dwóch niezależnych tłumaczy o ocenę jakości przekładów sporządzanych pod nadzorem powodów i uzyskał od nich informację, że jakość tłumaczeń była niska.

Dowody:

- wydruk korespondencji elektronicznej (k.316-317)
- wydruk rozmowy z J. Z. (k.318)
- zeznania D. K. (k.510v-512)
- zeznania A. B. (k.512v-513)
- zeznania Z. W. (k.579-580)
- przesłuchanie W. P. w charakterze strony pozwanej (k.636-644)

Do obowiązków powodów należało koordynowanie wysyłki promocyjnych egzemplarzy płyt DVD do recenzentów, współpracowników oraz innych osób i podmiotów, a także wysyłki innych materiałów promocyjnych (np. plakatów). Pracownicy strony pozwanej zgłaszali powodowi, że lista adresów jest częściowo nieaktualna, przesyłki nie docierają do adresatów lub są zwracane nadawcy, a ponadto adresaci nie odwzajemniają się recenzjami tytułów publikowanych przez stronę pozwaną. Powodowie nie wykazywali większej aktywności w celu zaradzenia tej sytuacji.

Dowody:

- wydruki korespondencji elektronicznej (k.58-64, k.184-190, k.202-206)
- zeznania A. S. (k.575-576)
- zeznania K. I. (1) (k.577-578)
- przesłuchanie W. P. w charakterze strony pozwanej (k.636-644)

Powód miał w cyklu miesięcznym przekazywać K. I. (1) materiały promocyjne – opisy, zdjęcia, okładki i scenariusze bannerowe. Pracownik ten musiał naciskać na powoda, by je przekazywał i otrzymywał je dopiero po ponagleniach. Powód nie angażował się w pozyskiwanie nowych partnerów jeśli chodzi o wzajemny patronat i promocję, w związku z czym zajmował się tym głównie K. I. (2), który nie miał orientacji w zakresie japońskiej animacji i oczekiwał od powoda, że ten wskaże mu, do których podmiotów powinien się zwracać. Powód nie dostarczył mu listy takich kontaktów.

Dowody:

- zeznania K. I. (1) (k.577-578)
- przesłuchanie W. P. w charakterze strony pozwanej (k.636-644)

D. K. zwracał uwagę powodowi, że na stronie A.-G. powinny być umieszczane bannery reklamowe tych podmiotów, które wzajemnie promują stronę pozwaną. Powód nie przestrzegał tej zasady.

Dowody:

- zeznania D. K. (k.510v-512)
- zeznania K. I. (1) (k.577-578)

- przesłuchanie W. P. w charakterze strony pozwanej (k.636-644)

P. M. utrzymywał z D. K. kontakty o dużym stopniu nieformalności, korespondencja między nimi również miała luźny charakter i prowadzona była językiem pozbawionym oficjalności. Powód wypowiadał się wobec przełożonego swobodnie, w sposób krytyczny o kierownictwie firmy i jej polityce. Miał również krytyczny stosunek do innych pracowników strony pozwanej, którzy z kolei nie byli zadowoleni z kontaktów z nim.

Dowody:

- zeznania D. K. (k.510v-512)
- częściowo: przesłuchanie P. M. w charakterze powoda (k.591-592)
- częściowo: przesłuchanie M. G. w charakterze powódki (k.592)

Strona pozwana miała jedynie ograniczony kontakt z M. G.. Z reguły pracownicy mieli kontakt tylko z P. M.. M. G. nie kontaktowała się z pracownikami strony pozwanej również w kwestiach dotyczących obowiązków, które w uzgodnieniu z powodem przyjęła na siebie. D. K. miał z nią kontakt tylko w związku z udziałem w targach. Kiedy próbował z nią rozmawiać telefonicznie, odsyłała go do powoda.

Dowody:

- zeznania D. K. (k.510v-512)
- zeznania A. S. (k.575-576)
- zeznania K. I. (1) (k.577-578)
- zeznania Z. W. (k.579-580)
- przesłuchanie W. P. w charakterze strony pozwanej (k.636-644)

W kwietniu 2009 r. przełożony powodów, D. K., prowadził z P. M. korespondencję elektroniczną, w której domagał się od nich szczegółowej informacji o czynnościach podejmowanych przez powodów w okresie 2008-2009 r. Kontaktował się z nim w tej sprawie również telefonicznie, wyznaczając powodowi termin do 24 kwietnia na udzielenie informacji, ze wskazaniem osobno czynności powoda i powódki. W kolejnych mailach P. M. wskazał zadania powodów w sposób opisowy, bez precyzowania, który z powodów czym i kiedy się zajmował. D. K. uznał te wyjaśnienia za powierzchowne i niewystarczające. Raport co do czynności powodów w 2009 r. przekazany został przez P. M. dopiero po otrzymaniu przez powodów oświadczeń pracodawcy o rozwiązaniu umów o pracę za wypowiedzeniem.

Dowody:

- wydruki korespondencji elektronicznej (k.5-9, k.65-66)
- raport prac A. G. w 2009 r. (k.73-95)
- zeznania D. K. (k.510v-512)
- przesłuchanie W. P. w charakterze strony pozwanej (k.636-644)

Pismem z 27 kwietnia 2009 r., doręczonym P. M. 29 kwietnia 2009 r., strona pozwana złożyła mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającego 31 lipca 2009 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazała niezadowolające wywiązywanie się z obowiązków służbowych polegające przede wszystkim na: ignorowaniu poleceń przełożonych, niewywiązaniu się z polecenia stworzenia dokumentacji wykonywanej pracy, braku należytego zaangażowania w pracę zespołową. Wskazała ponadto, że powód

przejawia arogancki stosunek do przełożonych, co negatywnie wpływa na atmosferę w miejscu pracy i uniemożliwia kształtowanie prawidłowych stosunków międzyludzkich przekładających się na realizację celów stawianych przed zespołem pracowniczym. Działania te przynosiły, zdaniem pracodawcy, negatywne skutki, co w konsekwencji spowodowało utratę zaufania pracodawcy.

Dowody:

- pismo z 27.04.2009 r. (w aktach osobowych, kopia k.14)

Pismem z 27 kwietnia 2009 r., doręczonym M. G. 29 kwietnia 2009 r., strona pozwana złożyła jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającego 31 lipca 2009 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazała niezadowolające wywiązywanie się z obowiązków służbowych polegające przede wszystkim na: ignorowaniu poleceń przełożonych, niewywiązaniu się z polecenia stworzenia dokumentacji wykonywanej pracy, braku należytego zaangażowania w pracę zespołową, braku kontaktu z powódką w czasie pracy. Działania te przynosiły, zdaniem pracodawcy, negatywne skutki, co w konsekwencji spowodowało utratę zaufania pracodawcy.

Dowody:

- pismo z 27.04.2009 r. (w aktach osobowych, kopia k.14)

Po zwolnieniu powodów strona pozwana zatrudniła w dniu 4 maja 2009 r. na stanowisku kierownika działu anime A. B.. Poszukiwała także osoby do zatrudnienia na stanowisku jego asystentki. Od października 2009 r. do stycznia 2010 r. zatrudniana była asystentka, która pełniła obowiązki zastępcy kierownika działu anime, później na jej miejsce zatrudniono 2 tłumaczy.

U strony pozwanej wystąpił w 2009 r. spadek zatrudnienia z przeciętnego poziomu 97,64 etatu w 2008 r. do 89,18 etatu w 2009 r. Wystąpił w tym okresie również wyraźny spadek przychodów ze sprzedaży kaset video i DVD (z 18.397.139,17 zł w 2008 r. do 8.404.600,67 zł w 2009 r.).

Dział animacji japońskiej u strony pozwanej został zlikwidowany dopiero w 2011 r. Strona pozwana nie zamierzała wycofać się z tego rynku, planowała natomiast zmienić kanał dystrybucji na tzw. Video-on-D. (...) za pośrednictwem platformy internetowej.

Dowody:

- kopia umowy o pracę z 4.05.2009 r. (k.53)
- kopia umowy o pracę z 4.08.2009 r. (k.240)
- wydruk korespondencji elektronicznej (k.241-242)
- kopie formularzy zgłoszeniowych (k.243-252)
- informacja o danych kadrowych (k.328-335)
- wydruk wiadomości elektronicznej z 4.02.2011 r. (k.664)
- kopia umowy o pracę z 1.10.2009 r. (k.677)
- dokumentacja dot. bilansu, rachunku zysków i strat oraz sprawozdań zarządu z działalności (k.857-898)
- sprawozdania ZUS-06 (k.899-912)
- zeznania D. K. (k.510v-512)

- zeznania A. B. (k.512v-513)

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Oba powództwa podlegały oddaleniu.

Stan faktyczny sprawy Sąd ustalił w oparciu o zeznania świadków i przedstawiciela strony pozwanej oraz w oparciu o złożoną przez strony dokumentację dotyczącą przebiegu zatrudnienia powodów i ich współpracy z przełożonym oraz innymi pracownikami strony pozwanej, a ponadto częściowo również w oparciu o przesłuchanie powodów. Dowód z przesłuchania powodów Sąd uznał za przydatny jedynie w ograniczonym zakresie, z uwagi na to, że część twierdzeń powoda P. M. (potwierdzonych przez powódkę M. G.) nie znalazła żadnego potwierdzenia w materiale dowodowym, w szczególności w zeznaniach pozostałych przesłuchiowanych osób.

Z uwagi na to, że Sąd II instancji, uchylając zaskarżony wyrok, nie przedstawił szczegółowych wytycznych co do ewentualnego uzupełnienia materiału dowodowego, Sąd pozostawił w tym zakresie inicjatywę stronom. Z uwagi na to, że strona pozwana nie wniosła o uzupełniające przesłuchanie jej przedstawiciela lub innych osób, zaś powodowie cofnęli wniosek o uzupełniające przesłuchanie A. B. (k.842) Sąd ograniczył postępowanie dowodowe na tym etapie postępowania do dowodu z uzupełniającego przesłuchania powodów oraz do dowodów z dokumentów, dotyczących sytuacji ekonomicznej strony pozwanej.

Przed przystąpieniem do analizy żądań obu powodów wskazać należy, że z uwagi na brak szczegółowego zakresu obowiązków oraz brak okresowych ocen pracy, dokonywanych przez D. K. lub powoda P. M., utrudnione było ustalenie czym konkretnie zajmowała się powódka, jaki był zakres jej zadań oraz czy sposób ich wykonywania był w jakiś sposób uzależniony od poleceń drugiego z powodów. Biorąc pod uwagę charakter zatrudnienia powódki (pełniła funkcję zastępcy powoda), to że zakres obowiązków powodowie pomiędzy siebie podzielili w zasadzie samodzielnie i bez żadnej ingerencji pracodawcy, jak również bliską współpracę powodów wynikającą m.in. z ich związków pozazawodowych, Sąd uznał, że nie jest w praktyce możliwe rozgraniczenie odpowiedzialności za ewentualne uchybienia pomiędzy powodami, gdyż oboje odpowiadali wobec pracodawcy za jakość pracy działu animacji japońskiej. Nie można zatem traktować sytuacji powódki jak typowej sytuacji podwładnego, a tym samym nie można przyjąć, że za ewentualną błędną organizację działu odpowiada wyłącznie jego kierownik (powód P. M.), zaś rola powódki ograniczała się wyłącznie do wykonywania jego poleceń.

(1) odszkodowanie za wypowiedzenie umów o pracę

Pierwsze z żądań powodów oparte było na art. 45 § 1 kodeksu pracy [dalej: k.p.], stanowiącym iż „w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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 pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.” Zgodnie z obowiązującymi przepisami wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę, jeśli dotyczy umowy zawartej na czas nieokreślony, powinno być zatem z jednej strony poprawne formalnie, zaś z drugiej – uzasadnione merytorycznie. Z regulacją art. 45 § 1 k.p. koresponduje art. 30 § 4 k.p., w myśl którego „w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony (...) powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.” Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem przyczyna wypowiedzenia wskazana w jego treści powinna być konkretna i jasno oznaczona, a przy tym rzeczywista, obiektywnie istniejąca. Musi przy tym mieć taki charakter, że przy obiektywnej, racjonalnej ocenie usprawiedliwiałaby zwolnienie pracownika. Jakkolwiek przyjmuje się, że przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (gdyż co do zasady wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, por. wyrok Sądu Najwyższego z 4.12.1997 r., I PKN 419/97, OSN 1998/20/598), nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (tak: Sąd Najwyższy w wielu wyrokach, np. z 26.12.2001 r., I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34). Wypowiedzenie będzie

zasadne w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna obiektywnie istnieje, a ponadto w okolicznościach sprawy może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy.

Jeśli chodzi o ocenę zasadności wypowiedzenia, dokonywana jest ona przez Sąd jedynie w granicach podanych pracownikowi przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10.11.1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999/21/688, albo z 21.10.1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2011/5/152). Pracodawca pozbawiony jest więc możliwości powoływania się przed sądem pracy na inne, niż wskazane w wypowiedzeniu, przyczyny przemawiające za słusnością wypowiedzenia umowy o pracę (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z 1.10.1998 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998/14/427). W zupełności wystarczające jest przy tym, aby przynajmniej jedna z przyczyn powołanych przez pracodawcę zachodziła i była uzasadniona; jeśli więc pracodawca powołuje się na kilka różnych powodów wypowiedzenia stosunku pracy, rolą pracownika jest wykazanie, że wszystkie te powody są fikcyjne lub że nie mogą uzasadniać rozwiązania umowy o pracę.

Strona pozwana w stosunku do obojga powodów wskazała tożsamą przyczynę wypowiedzenia im stosunku pracy. Było to niezadowolające wywiązywanie się z obowiązków służbowych, polegające zdaniem pracodawcy przede wszystkim na: ignorowaniu poleceń przełożonych, niewywiązaniu się z polecenia stworzenia dokumentacji wykonywanej pracy oraz braku należytego zaangażowania w pracę zespołową. Zarzuciła, że sposób wykonywania pracy przez powodów przynosił negatywne skutki dla pracodawcy, co w konsekwencji spowodowało utratę jego zaufania. Strona pozwana wskazała ponadto, że powód P. M. przejawiał arogancki stosunek do przełożonych, co negatywnie wpływało na atmosferę w miejscu pracy i uniemożliwiało kształtowanie prawidłowych stosunków międzyludzkich przekładających się na realizację celów stawianych przed zespołem pracowniczym. W odniesieniu do powódki M. G. strona pozwana zarzuciła natomiast, że nie miała z nią żadnego kontaktu.

Powodowie zatrudnieni byli na stanowiskach, które w założeniu miały mieć charakter kierowniczy – było to stanowisko kierownika działu anime oraz jego zastępcy. W sprawie poza sporem pozostawało, że mimo zamieszczenia stosownego zapisu w umowie, nigdy nie sporządzono w formie pisemnej zakresu obowiązków powodów. Strona pozwana przyznała, że zakres tych obowiązków kształtowany był w toku zatrudnienia w oparciu o ustne ustalenia z powodami, potwierdzone następnie w formie wiadomości elektronicznych. Jak wynika z przesłuchania powodów, mieli oni świadomość tego, co należy do ich obowiązków. Obowiązki te samodzielnie rozdzielili między siebie. Strona pozwana przyznała ponadto, że przynajmniej w początkowym okresie zatrudnienia powodom pozostawiono znaczną swobodę, jeśli chodzi o sposób prowadzenia działu animacji japońskiej; strona pozwana zezwoliła powodom na pracę z miejsca zamieszkania powodów (z prywatnego mieszkania we W.), nie wymagając od nich obecności w siedzibie pracodawcy, mieszczącej się w W.. Nie sprawowała nadzoru nad tym, czy powodowie są w pracy – nie musieli podpisywać list obecności ani zgłaszać w inny sposób stawienia się do pracy. Także kontrola nad wykonywaniem przez powodów pracy miała charakter doraźny i niesformalizowany; powodowie nie mieli obowiązku systematycznego raportowania w formie pisemnej postępów prac, nie mieli też obowiązku przedstawiania okresowo informacji o planowanych i dokonanych czynnościach. Nie oznacza to wszakże, że strona pozwana zrezygnowała z uprawnienia do oceny pracy powodów bądź też, że taka ocena była niemożliwa. Ani brak szczegółowo opisanego zakresu obowiązków, ani też brak bieżących, szczegółowych poleceń i obowiązku raportowania ich wykonania, ani wreszcie brak systematycznego, ciągłego nadzoru nad pracą powodów nie zwalniał ich z obowiązku sumiennego, rzetelnego i prawidłowego wykonywania pracy.

Przypomnieć trzeba, że powodowie byli zatrudnieni na stanowiskach – formalnie rzecz biorąc – kierowniczych, w rzeczywistości zaś mających charakter samodzielnych stanowisk o funkcji koordynująco-kierowniczej. Powodowie mieli świadomość tego, że pracodawca ma zaufanie do ich wiedzy z dziedziny japońskiej animacji oraz kultury japońskiej i że właśnie z tego powodu pozostawił im znaczną swobodę w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Mieli również świadomość, że pracodawca oczekuje od nich stworzenia i rozwinięcia działu anime, nie tylko od strony czysto organizacyjnej (tłumaczenia, warstwa edytorska publikacji), ale przede wszystkim od strony promocyjnej, z uwagi na to, że rynek animacji japońskiej miał niszowy charakter i konieczne było takie dobranie oferty oraz jej wypromowanie, aby rynek ten poszerzyć i stworzyć dla strony pozwanej możliwość uzyskania na nim silnej, dochodowej pozycji. Zdaniem Sądu powierzenie pracownikowi samodzielnego stanowiska związanego z dużą swobodą

pracownika i znacznym zaufaniem pracodawcy, zwłaszcza gdy stanowisko to ma cechy stanowiska kierowniczego (a w przypadku powodów tak po części było, o czym świadczy ich rola w koordynowaniu procesu pozyskania i wydawania pozycji z ich działu), oznacza, że można wobec takiego pracownika stosować podwyższone kryteria oceny, gdyż pracodawca oczekuje od niego znacznej staranności i dbałości o jego interes, jak również większej samodzielności i elastyczności przy wykonywaniu obowiązków. Stanowiska tego typu z jednej strony wiążą się z wyższym zaufaniem pracodawcy, znaczną samodzielnością, zwykle również z większymi gratyfikacjami finansowymi i przywilejami pracowniczymi, z drugiej jednak strony pracodawca powierzając pracownikowi równie odpowiedzialną funkcję może stosować wobec niego ostrzejsze kryteria oceny i wyższe wymagania, zaś zakres obowiązków pracownika jest szerszy i bardziej elastycznie ukształtowany. Na dopuszczalność stosowania surowszych zasad oceny pracowników na stanowiskach kierowniczych wielokrotnie wskazywał Sąd Najwyższy (tak np.: wyrok Sądu Najwyższego z 19.04.2010 r., II PK 306/09, Lex nr 602696, albo uchwała Sądu Najwyższego z 27.06.1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164); podobne zasady dotyczą stanowisk samodzielnych.

Dla niniejszej sprawy ma to doniosłe znaczenie, gdyż w ocenie Sądu oznacza, że strona pozwana miała prawo oczekiwać od powodów – jako koordynujących pracę zespołu wydającego animację japońską – inicjatywy i kreatywności w realizowaniu obowiązków. W szczególności miała prawo oczekiwać od nich pełnej współpracy z tymi działami, które były kluczowe dla produkcji i promocji tytułów wydawanych w ramach działu anime. Podkreślenia wymaga, że brak bieżącego nadzoru i obowiązku raportowania przełożonemu nie pozbawił pracodawcy możliwości zweryfikowania jakości pracy powodów – ocena ta mogła być wszak dokonana również poprzez zbadanie tego, jakie efekty przynosiła praca powodów i jaka była jakość ich współpracy z pozostałymi pracownikami oraz z przełożonymi. Jak wynika z relacji świadka D. K. oraz przedstawiciela strony pozwanej, pracodawca taką weryfikację przeprowadził, gdy zorientował się, że dział animacji japońskiej nie rozwija się w sposób, jakiego oczekiwała strona pozwana, a sprzedaż wydawanych w ramach tego działu pozycji jest niesatysfakcjonująca.

Wbrew temu, co zdają się wywodzić powodowie (zwłaszcza zaś powód P. M. w swych ostatnich zeznaniach), dział anime nie był samoistną, odrębną, niepowiązaną funkcjonalnie i organizacyjnie z innymi działami komórką organizacyjną. Nie można zatem podzielić poglądu powoda, że mógł on funkcjonować bez bieżącego koordynowania jego działań z innymi działami. Mylny jest też pogląd powoda, że to właśnie pracownicy innych działów powinni przejmować inicjatywę w kontaktach z działem anime, i że to nie powód, ale właśnie pracownicy innych działów powinni zabiegać o to, aby powód udzielał im koniecznych informacji, materiałów itp. Rolą powoda na stanowisku kierownika działu (i powódki jako jego zastępcy) było zadbanie, aby ich dział w pełni efektywnie współpracował – w interesie pracodawcy – przy realizowaniu swych zadań z innymi działami.

Strona pozwana przekonująco wykazała, że takiej współpracy w przypadku powodów brakowało. Dotyczyło to przede wszystkim działalności powodów związanej z zadaniami promocyjnymi. Świadczenie A. S. oraz K. I. (1) potwierdzili, że powodowie (a raczej powód P. M., gdyż z powódką nie mieli żadnego kontaktu) nie współdziałali z nimi w takim zakresie, w jakim było to niezbędne. Powód mimo wielokrotnego sygnalizowania mu, że lista wysyłkowa jest nieaktualna, nie weryfikował prawidłowości znajdujących się na niej adresów – co więcej, jak okazało się po jego zwolnieniu, gdy A. B. sprawdził przydatność listy, wysyłka promocyjnych egzemplarzy do adresatów wskazanych na liście opracowanej przez powoda nie przynosiła większych korzyści stronie pozwanej, gdyż nie wiązała się z recenzjami ze strony odbiorców ani promowaniem jej tytułów w inny sposób. Wbrew temu, co twierdził powód w czasie przesłuchania, problem z aktualnością niektórych adresów nie był sytuacją incydentalną. Powód starał się bagatelizować znaczenie tego zarzutu, wskazując, że od razu po tym, jak dowiedział się o niedoręczonych przesyłkach, wyjaśnił sytuację i zaktualizował listę, a w późniejszym okresie takie problemy się nie powtarzały. Przeczą temu jednak zeznania świadków – wynika z nich bowiem, że opisana sytuacja miała charakter stały, powód uporczywie nie reagował na ich prośby o sprawdzenie listy wysyłkowej, zaś w chwili jego zwolnienia lista była w znacznej mierze nieprzydatna i A. B. po sprawdzeniu celowości dalszego wysyłania egzemplarzy promocyjnych usunął z niej większość adresatów.

Świadek D. K. wskazał również na to, że do obowiązków powodów należało utrzymywanie kontaktu z sympatykami japońskiej animacji, m.in. poprzez stronę internetową A.-G. oraz udział w konwentach (spotkaniach) fanów tego gatunku. Z relacji świadka wynika, że w końcowym okresie zatrudnienia powodowie zaniedbywali te

obowiązki – strona internetowa była rzadko i pobieżnie aktualizowana, zaś udział w spotkaniach fanowskich powodowie ograniczali do przesyłania organizatorom egzemplarzy promocyjnych filmów oraz ewentualnych gadżetów reklamowych, które mogły być rozdane uczestnikom spotkań. Taki brak bezpośredniego kontaktu z odbiorcami produkcji strony pozwanej negatywnie odbijał się na możliwości ocenienia, jak przyjmowane są jej plany wydawnicze i jakich pozycji klienci oczekują. Ograniczał też możliwość zapoznania klientów z pozycjami, jakie strona pozwana planowała zakupić oraz uzyskania od nich informacji, jak oceniają dotychczasowe wydania.

Świadek K. I. (1) zeznał ponadto, że miał od powodów w cyklu miesięcznym otrzymywać materiały promocyjne, takie jak opisy poszczególnych pozycji, zdjęcia promocyjne, projekty okładek. Świadek zeznał, że za każdym razem musiał naciskać na powoda i go ponaglać, aby te materiały otrzymać – sytuacja taka w przypadku innych działów nie występowała. Świadek wskazał również, że zaangażowanie powodów w pozyskiwanie nowych partnerów w zakresie wzajemnego patronatu i promocji było znikome, w związku z czym świadek musiał się tym sam zajmować, mimo że nie miał orientacji w dziedzinie japońskiej animacji, w związku z czym jego starania miały ograniczoną skuteczność. Świadek zeznał, że oczekiwał od powoda, że dostarczy mu listę kontaktów, które mógłby wykorzystać przy promocji tytułów, ale jej nie otrzymał.

Świadkowie potwierdzili również, że powód nie stosował się do wytycznych pracodawcy odnośnie wzajemności w zakresie reklam umieszczanych na stronie A.-G.. Jak wynika z przesłuchania powoda, miał on świadomość, że pracodawca oczekuje, że na stronie tej znajdą się tylko reklamy podmiotów, które wzajemnie promują produkcję strony pozwanej. Świadkowie zeznali, że powód nie czuwał nad tym, aby wymogi te zostały spełnione. Wbrew temu, co podał powód, sytuacja braku wzajemności bannerów reklamowych nie miała jednostkowego charakteru i nie została od razu przez powodów skorygowana. Potwierdzają to zeznania świadków D. K. i K. I. (2).

Powód zarzucał, że sfera promocyjno-marketingowa działalności strony pozwanej nie mieściła się w zakresie jego obowiązków, gdyż powinien się nią zajmować dział marketingu, nie zaś dział anime. Zeznania jego stoją w sprzeczności nie tylko z tym, na co wskazywali świadkowie, lecz również z jego własnym opisem wykonywanych przez powodów zadań. Do powodów należały bezsprzecznie liczne działania promocyjne, które sami wskazywali jako należące do ich zakresu obowiązków i przyznawali, że były one przez nich wykonywane – takie jak kontakty z organizatorami spotkań fanów, wysyłka egzemplarzy promocyjnych, przygotowywanie materiałów promocyjnych, redagowanie strony internetowej działu anime. Powodowie nie kwestionowali tego, że czynności takie wykonywali i że wchodziły one w zakres ich obowiązków pracowniczych.

Nie zasługują na wiarę twierdzenia powoda P. M., jakoby świadkowie zeznawali niekorzystnie dla powodów, przedstawiając w negatywnym świetle ich zaangażowanie w tę sferę obowiązków, tylko z tego względu, że próbowali zrzucić na powodów odpowiedzialność za niepowodzenia rynkowe strony pozwanej. Bezsprzecznie to powód i jego partnerka, a nie świadkowie, mieli być dla strony pozwanej źródłem wiedzy fachowej z zakresu animacji japońskiej, jak również wiedzy odnośnie polskiego środowiska sympatyków tego gatunku (a więc głównych odbiorców wydawanych przez stronę pozwaną pozycji anime). Oczywiście jest zatem, że to powód miał obowiązek czuwać nad tym, aby pracownicy zajmujący się promocją mieli dostęp do aktualnych, rzetelnych informacji o tym, do kogo i jakiego rodzaju materiały promocyjne kierować. Twierdzenia powoda, jakoby to dział marketingu powinien do niego zwracać się z pytaniami i wykazywać aktywność w pozyskiwaniu od niego wiedzy, świadczą o niezrozumieniu roli, jaką miał pełnić jako kierownik działu animacji japońskiej. To nie zespół wykonujący określone zadania ma zwracać się do osoby kierującej (koordynującej) te zadania o udzielanie informacji koniecznych do ich wykonania – funkcją osoby na stanowisku kierowniczym (koordynującym) jest samodzielne wyznaczanie zadań zespołowi i kierowanie oraz nadzorowanie ich wykonania. Powodowie jako osoby kierujące działem animacji japońskiej powinni wykazywać inicjatywę i sami przekazywać działowi marketingu wszelkie przydatne ich zdaniem informacje. Jak wynika z zeznań świadków nie tylko po stronie powodów takiej aktywności nie było, lecz ponadto powodowie nie reagowali na sygnały, że powinni przekazać jakieś informacje czy też materiały do działu zajmującego się promocją. O braku zaangażowania powodów w tę sferę działalności strony pozwanej świadczy chociażby fakt, że nie mieli świadomości, czy w dziale tym był wyznaczony pracownik, dedykowany do promocji anime, czy też takiej osoby nie było.

Również współpraca powodów z zespołem zajmującym się produkcją budziła zastrzeżenia. Jakkolwiek jakość tłumaczeń dokonywanych w ramach umów cywilnoprawnych zawieranych z powodem nie mogła przemawiać za rozwiązaniem z nim stosunku pracy (gdyż nie były to jego obowiązki pracownicze), nie zmienia to faktu, że to powodowie – w ramach swych obowiązków związanych z kierowaniem działem animacji – nadzorowali proces przekładu i kontrolowali jakość tłumaczeń przekazywanych zespołowi zajmującemu się przygotowaniem ścieżki dźwiękowej (lektorskiej) oraz napisów do filmów. Powód przyznał to zresztą sam w toku ostatniego przesłuchania. Jak wynika z zeznań Z. W., jakość materiałów przekazywanych przez powodów była zła, były w nich liczne błędy, zaś sposób przygotowania tekstu sprawiał, że nie było możliwe prawidłowe przeczytanie go przez lektora. Świadek zeznał, że przygotowane materiały były nieprzydatne i wymagały poprawek, gdyż nie uwzględniały specyfiki pracy lektora, ani też ograniczeń związanych z napisami do filmu – były zbyt długie, przeładowane tekstem i nieczytelne. Jak wskazała strona pozwana, jakość nadzorowanych przez powodów tłumaczeń oraz poprawność językowa materiałów przygotowywanych przez powodów wywoływała także negatywne reakcje klientów, którzy pisali do strony pozwanej o dostrzeżonych przez siebie błędach. Potwierdzają to zeznania A. B., który wskazał, że zwrócił się do niezależnych tłumaczy o dokonanie oceny przekładów przekazanych przez powodów i uzyskał od nich potwierdzenie, że jakość tych materiałów była niska. Podkreślić w tym miejscu należy, że powodowie zostali zatrudnieni między innymi z uwagi na swoją znajomość języka i kultury japońskiej oraz z uwagi na to, że mieli orientację w oczekiwaniach odbiorców animacji japońskiej nie tylko co do konkretnych pozycji, ale również co do jakości wydań.

Wobec powyższego zdaniem Sądu nie budzi wątpliwości, że współpraca powodów z resztą zespołu strony pozwanej, w szczególności z pracownikami wykonującymi zadania promocyjne oraz z pracownikami zajmującymi się spolszczeniem filmów, nie była prawidłowa i mimo zgłaszanych przez te osoby zastrzeżeń nie uległa poprawie. W tym zakresie przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista – a biorąc pod uwagę rolę, jaką pełnili powodowie jako osoby kierujące działem anime, bezsprzecznie była to przyczyna zasadna, skoro w odniesieniu do omawianych zadań powodowie przyznali pośrednio, że wykonywanie ich należało do ich obowiązków pracowniczych. W tej sytuacji prawidłowość wypowiedzenia została w ocenie Sądu dostatecznie wykazana i zbędne było badanie rzeczywistości i zasadności pozostałych przyczyn wypowiedzenia.

Na marginesie tylko można dodać, że pozostałe przyczyny były tylko częściowo zasadne. Jeśli chodzi o niektóre z zarzutów, Sąd podzielił pogląd powodów, że są one chybione. W szczególności chybiona była argumentacja strony pozwanej odnosząca się do wyjechania przez powodów bez zgody pracodawcy na targi do T. – gdyż w toku postępowania w sposób niebudzący wątpliwości wykazano, że powodowie przebywali w Japonii w zupełnie innym okresie, w celach prywatnych, w ramach urlopu wypoczynkowego. Ponadto zarzut tego rodzaju w ogóle nie pojawił się w wypowiedzeniu, podobnie jak zarzut dotyczący posługiwania się adresem (...) zamiast adresu siedziby strony pozwanej (co zresztą działo się za wiedzą i zgodą pracodawcy). Nie przedstawiono również przekonujących dowodów potwierdzających arogancki stosunek P. M. do przełożonych – owszem, złożona do akt korespondencja mailowa potwierdza, że powód zwracał się do D. K. w sposób poufaly i nieformalny, posługując się zwrotami i tonem nieprzyjętymi w oficjalnych stosunkach pracownik-przełożony. Sąd dał jednak wiarę powodom, że taki ton kontaktów narzucił sam D. K., który nigdy też nie sprzeciwiał się temu, że stosunki między nim a powodami mają nieformalny, bezpośredni i niejako „koleżeński” charakter. Potwierdza to wcześniejsza korespondencja mailowa, która utrzymana jest w równie swobodnym tonie. W tej sytuacji istotnie mogło w kontaktach powoda z przełożonym dojść do przekroczenia pewnych zwyczajowo przyjętych granic w swobodzie wypowiedzi, zwłaszcza zaś w wyrażaniu przez powoda krytyki polityki firmy, działań jej władz, czy też fachowości innych pracowników. Ewentualna nadmierna swoboda i bezpośredniość powoda w tych kwestiach nie była jednak skutkiem jego „arogancji”, a jedynie nieświadomego przekroczenia granic wypowiedzi, które być może nie dość czytelnie zostały wyznaczone przez jego przełożonego. Na zachowanie powoda mogło się zresztą składać również i to, że powód pozostawał w przekonaniu, że skoro pozostali pracownicy nie mieli orientacji w zagadnieniach japońskiej animacji, to nie powinni „wtrącać się” do działalności działu anime – istnienie u powoda takiej postawy potwierdzili świadkowie, którzy mieli z nim kontakt.

Zasadne są natomiast zarzuty strony pozwanej dotyczące niewykonania – mimo polecenia – dokumentacji dotyczącej wykonywanych przez powodów czynności. To, że powodowie wcześniej nie mieli obowiązku raportowania swych

czynności w sposób sformalizowany, nie zwalniało ich z obowiązku wykonania polecenia pracodawcy sporządzenia takiego raportu w późniejszym terminie. Pracodawca ma prawo zmieniać zasady kontrolowania pracy podwładnych, jeśli uzna, że pozostawiana im wcześniej swoboda została nadużyta i doprowadziła do niewłaściwego wykonywania pracy. Sąd miał na względzie to, że korespondencja mailowa z D. K. nie wskazuje wprost, w sposób kategoriyczny i precyzyjny, jakiego dokładnie rodzaju raportu oczekiwał pracodawca – niemniej jednak odpowiedź powoda, który wskazał na to, że sporządzenie żądanej informacji wymagałoby dużo pracy i przejrzenia korespondencji mailowej za długi okres, świadczy o tym, że miał on pełną orientację w tym, czego przełożony się spodziewał (co zresztą koresponduje z twierdzeniami strony pozwanej, że w rozmowie telefonicznej wyjaśniono powodowi szczegółowo treść polecenia pracodawcy).

Trafny był również zarzut odnoszący się do braku kontaktu z powódką. Powódka, jak wynika z relacji powodów, miała wyznaczone obowiązki (związane m.in. z korespondencją, z organizowaniem wyjazdów na targi), a zatem przynajmniej w odniesieniu do nich powinna utrzymywać jakikolwiek kontakt z innymi pracownikami strony pozwanej. Ponadto skoro powodowie w praktyce swe zadania wykonywali wspólnie, dziwić musi, dlaczego żaden z pracowników nie miał wiedzy o tym co robi powódka (część pracowników w ogóle nie wiedziała o niej – poza D. K. wszyscy świadkowie zeznali, że nie znali powódki i nie mieli z nią żadnego kontaktu). Jedyna osoba, która potwierdziła, że miała jakąkolwiek styczność z powódką, to świadek D. K. – który z kolei zeznał, że powódka unikała rozmawiania z nim na tematy służbowe i we wszystkich sprawach odsyłała go do powoda. Takie zachowanie w przypadku podwładnego – zwłaszcza zaś osoby, która miała powoda zastępować – jest nieprawidłowe i sprzeczne z obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy.

Mając na uwadze powyższe ustalenia, Sąd oddalił powództwo o zapłatę odszkodowania, uznając, że wypowiedzenie w odniesieniu do obu powodów nastąpiło z przyczyn rzeczywistych i zasadnych.

(2) **odprawa**

Podstawę prawną żądania powodów zawierały przepisy ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r., nr 90, poz. 844 ze zm., dalej: „ustawa”). Reguluje ona m.in. kwestię odpraw należnych pracownikom w razie tzw. zwolnień grupowych. W myśl art. 8 ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości: 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata; 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat; 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Jak przy tym wynika z art. 10 ust. 1 tej ustawy, jej art. 8 „stosuje się odpowiednio 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” – a zatem, stosuje się go odpowiednio w sytuacji, gdy zwolnienie pracownika nie nastąpiło w ramach zwolnień grupowych, tylko w wyniku tzw. zwolnień indywidualnych. W sprawie poza sporem pozostawało, że strona pozwana w chwili wypowiedzenia stosunku pracy powodom zatrudniała ok. 100 osób, w związku z czym bezsprzecznie powyższe reguły znajdowały do niej zastosowanie.

Zgodnie z przytoczonym art. 10 ust. 1 ustawy, podstawową przesłanką przyznania odprawy pieniężnej jest konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Sytuacja pracownika w przypadku tzw. zwolnień indywidualnych jest odmienna, niż w przypadku zwolnień grupowych – gdyż odprawa należna jest jedynie wówczas, gdy przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Odprawa nie przysługuje zatem, gdy po stronie pracownika wystąpią jakiegokolwiek przyczyny będące podstawą wypowiedzenia, i to nawet wówczas, gdy jednocześnie zachodziły w tym czasie przyczyny po stronie pracodawcy, które uzasadniały zwolnienie konkretnych pracowników. Wobec tego w przypadku zwolnień indywidualnych pracodawca może bronić się zarzutem, że pracownik przyczynił się do rozwiązania stosunku pracy lub wręcz zwolnienie go nastąpiło wyłącznie z przyczyn zawinionych przez pracownika, niezależnie od istnienia potencjalnych przyczyn

zwolnienia po stronie pracodawcy. Jeśli chodzi o przyczyny dotyczące pracodawcy, to mogą one mieć różnorodny charakter – mogą wynikać z przyczyn ekonomicznych (takich jak trudna sytuacja finansowa), organizacyjnych (przeniesienie produkcji w inne miejsce, zmiana organizacji pracy), technologicznych (wprowadzenie nowych metod produkcyjnych, nowych urządzeń), skutkujących potrzebą bądź to redukcji zatrudnienia, bądź to zmiany jego struktury.

Jak wynika z powyższych uwag, przy badaniu uprawnień do odprawy pieniężnej kluczowe znaczenie ma ustalenie przyczyn rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę. Powód winien na zasadach ogólnych (art. 6 k.c., art. 232 k.p.c.) przy pomocy dostępnych mu środków dowodowych wykazać istnienie podstaw odpowiedzialności pracodawcy. Przede wszystkim oznacza to, że powinien wykazać, że istniały przyczyny leżące po stronie pracodawcy, które spowodowały zwolnienie. Podkreślić jednak trzeba, że w przypadku wypowiedzania umów zawieranych na czas nieokreślony pracodawca ma ustawowy obowiązek wskazać, z jakich przyczyn doszło do rozwiązania stosunku pracy (por. art. 30 § 4 k.p.). Obowiązkiem pracodawcy jest wskazać rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia. W tej sytuacji jeśli w wypowiedzeniu wskazano przyczynę dotyczącą pracownika, to na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania jej prawdziwości.

Z uwagi na to, że w niniejszej sprawie Sąd uznał za wykazane, że po stronie powodów istniały przyczyny uzasadniające rozwiązanie z nimi umów o pracę za wypowiedzeniem i że przynajmniej część przyczyn powołanych przez pracodawcę w jego oświadczeniach rozwiązujących stosunek pracy była rzeczywista, w ocenie Sądu nie było podstaw do uwzględnienia powództw o zapłatę odprawy. Owszem, w spornym okresie strona pozwana miała trudności ekonomiczne (podobnie zresztą jak i wielu innych przedsiębiorców w okresie kryzysu gospodarczego, który w tym czasie wystąpił), w szczególności wystąpił u niej spadek przychodów ze sprzedaży kaset wideo i płyt DVD oraz spadek zatrudnienia. Okoliczności te potwierdziły m.in. złożone sprawozdania z działalności za lata 2008 i 2009, opracowane przez zarząd strony pozwanej, jak również sprawozdania statystyczne Z-06, dotyczące stanu zatrudnienia. Nie daje to jednak podstaw do przyjęcia przez Sąd, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących wyłącznie pracodawcy. Jak już wskazano wcześniej, na gruncie art. 10 w/w ustawy to, że po stronie pracodawcy wystąpiły okoliczności, które uzasadniałyby redukcję zatrudnienia, nie jest okolicznością przesądzającą o istnieniu roszczenia o zapłatę odprawy – konieczne jest bowiem, by poza tymi okolicznościami nie było żadnych innych przyczyn, dotyczących pracownika, uzasadniających zakończenie współpracy z nim.

Na marginesie tylko zauważyć wypada, że nie doszło do likwidacji stanowiska powoda i powódki – na ich miejsce zatrudniono A. B., a ponadto przez pewien czas zatrudniona była również jego asystentka (pełniąca w praktyce funkcję jego zastępcy), na której miejsce z kolei zatrudniono później dwóch tłumaczy. Do zwolnienia A. B. i likwidacji działu anime w dotychczasowym kształcie doszło dopiero w 2011 r., a więc prawie dwa lata po zwolnieniu powodów. Zdarzenia te nie mogą więc świadczyć o tym, że wypowiedzając powodom stosunek pracy strona pozwana miała zamiar zlikwidować ich stanowiska, jak również zlikwidować kierowany przez nich dział.

Z tych przyczyn Sąd oddalił również powództwa w części dotyczącej zapłaty odprawy.

O kosztach postępowania Sąd orzekł w odniesieniu do obu powodów w oparciu o art. 102 k.p.c., odstępując od ogólnej zasady wynikającej z art. 98 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zgodnie z art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca nie precyzuje, co rozumieć należy przez „szczególnie uzasadniony” wypadek, pozostawiając to ocenie Sądu, który winien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, tak związane z jej przebiegiem, jak i treścią i charakterem żądania oraz sytuacją osobistą i majątkową stron.

W orzecznictwie przyjmuje się, że „szczególnie uzasadniony wypadek” w rozumieniu art. 102 k.p.c. może zająć w szczególności, gdy z uzasadnionych względów powód mógł być subiektywnie przekonany o zasadności swego roszczenia (por. np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 20.12.1979 r., III PR 78/79, OSP 1980/11/196, wyroku z 25.02.1975 r., II PR 302/74, Lex nr 7664 lub postanowienia z 7.01.1982 r., II CZ 191/81, Lex nr 8389). W niniejszej

sprawie powodowie pozostawali w uzasadnionym subiektywnym przekonaniu, że jedyną przyczyną zwolnienia ich była redukcja zatrudnienia, mieli bowiem wiedzę o pogorszeniu sytuacji ekonomicznej strony pozwanej i spadku sprzedaży tytułów wydawanych w ramach działu anime. Ponadto z uwagi na to, że nie angażowali się w pracę innych działów i nie interesowali się napotykanymi przez nie problemami, mogli nie mieć wiedzy o tym, jak znaczne utrudnienia dla pracodawcy powoduje ich bierność we współdziałaniu z resztą zespołu. Dodatkowo wskazać należy, że znaczna swoboda pozostawiona powodom i brak spisanego zakresu zadań mogła u nich wywołać pewne wątpliwości co do zakresu ich obowiązków i odpowiedzialności. Nadto niewątpliwie bezzasadność roszczeń powodów nie miała charakteru oczywistego, o czym świadczy pierwszy wyrok wydany w niniejszej sprawie.

O niepokrytych kosztach sądowych (a zatem o opłacie sądowej od pozwu, od uiszczenia której powodowie byli z mocy ustawy zwolnieni) Sąd orzekł w oparciu o art. 113 u.k.s.c. Nie było podstaw, by obciążać nimi ani powodów, ani też stronę pozwaną, w związku z czym ostatecznie kosztami tymi obciążony został Skarb Państwa.