

Sygn. akt X P 46/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 grudnia 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Ławnicy: L. Z., M. Z.

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 24 listopada 2017 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: B. O.

przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą

we W.

o odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie oraz kwotę 3.334,69 zł tytułem zwrotu dalszych kosztów postępowania poniesionych przez stronę pozwaną;

III. pozostałe koszty postępowania zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z 23 stycznia 2017 r. (data prezentaty) skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. powód B. O. wniósł odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę i domagał się zasądzenia kwoty 45.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz zasądzenia od strony pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądania, powód podniósł, że 3 stycznia 2017 r. otrzymał od pracodawcy dokument rozwiązujący umowę o pracę. Jednocześnie otrzymał wersję alternatywną zakończenia współpracy poprzez porozumienie stron. W ocenie powoda, wskazane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny nie uzasadniały zastosowania trybu wypowiedzenia umowy o pracę. Są one arbitralne, dowolne i nieuzasadnione, a nadto sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

W ramach projektu M2C przygotował ponad sto różnego rodzaju dokumentów obejmujących Architekturę IT rozwiązania, jak również szczegółowe instrukcje wdrożeniowe dla członków zespołu (...) oraz zespołów wspierających. W ocenie powoda, project manager S. K. (1) nie miał żadnego doświadczenia w kierowaniu projektem, gdyż był to jego pierwszy projekt. Pomimo zgłaszanych uwag strona nadzorcza projektu ignorowała jego sugestie, a po uruchomieniu produkcyjnym zmigrowanego systemu (...) rozpoczęło działania w kierunku usunięcia go z projektu uzasadniając

to skargami członków zespołu. W trakcie projektu do zespołu dołączyło wiele osób. Powód nie był informowany o planach i sposobie rekrutacji nowych członków oraz sposobie weryfikacji ich umiejętności. Dochodziło do sytuacji, że pomimo faktu przydzielenia znacznej części osób do projektu, nie było osób, które efektywnie mogłyby wykonać nawet najprostsze zadania.

Powód wskazał, że w trakcie wykonywania projektu nie otrzymał dokumentów niezbędnych do przygotowania dokumentacji Architektury IT. Natomiast w trakcie rozmów z menadżerami miał wykonać dokumentację pomimo braków dokumentacji projektowej (...).

Powód podniósł również, że wielokrotnie był mu zabierany dostęp do środowiska deweloperskiego na poziomie użytkownika root-a, który pozwalał na odtworzenie ustawień konfiguracyjnych poszczególnych składowych rozwiązań (...), jak również ich weryfikację. W trakcie odbierania uprawnień usunięte zostało mu również personalne konto na tym środowisku co spowodowało, że praktycznie nie mógł kontynuować pracy nad Architekturą korzystając z tego środowiska.

Odnosząc się do kolejnej przyczyny powód wskazał, że proces oceny pracowniczej wprowadzony na początku 2016 r. był dla niego niejasny i niezrozumiały i prosił swojego przełożonego o wyłuszczenie mu tych zasad.

W zakresie pozostałych zarzutów powód podniósł, że wszystkie podnoszone problemy dotyczące kwartalnej samooceny, planów urlopowych, szkoleń, rejestracji godzin pracy były na bieżąco wyjaśniane z jego bezpośrednim przełożonym. Często zdarzało się również, że systemy do realizacji tych zadań nie działały (k. 3-v. 7).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według złożonego na ostatniej rozprawie spisu kosztów lub norm przepisanych w braku złożenia takiego spisu.

Uzasadniając swoje stanowisko, strona pozwana zarzuciła, że w umowie o pracę zostało wskazane konkretne stanowisko powoda (główny specjalista ds. informatyki) a nie konkretny projekt, w którym miał uczestniczyć. W ramach zajmowanego stanowiska został przydzielony do pracy nad projektem M2C – M. to cloud. Jego rola została oznaczona jako (...) Architekt. Zakres jego obowiązków został mu szczegółowo opisany i przedstawiony po przydzieleniu go do roli (...). Sporne zadanie wraz z planem jego dostarczenia zostało zlecone powodowi 27 czerwca 2016 r. z terminem na całkowite wykonanie 2 września 2016 r. Powód jednak nie wykonał zadania w wyznaczony terminie pomimo licznych przypomnień i prośb ze strony innych osób zaangażowanych w prace nad projektem.

W 2016 r. powód prezentował negatywne podejście do swojej pracy. Nie chciał współpracować z innymi osobami ani dzielić się wiedzą ze swoimi współpracownikami. Wielokrotnie podważał kompetencje kierownika projektu oraz innych osób z zespołu. Ignorował powierzone mu obowiązki i polecenia swoich przełożonych oraz równocześnie wielokrotnie rozpoczynał niekończące się bezproduktywne dyskusje, które nie prowadziły do żadnych konkretnych wniosków. Nie przyjmował i nie akceptował informacji zwrotnych na temat swojego postępowania.

Jednym z istotnych obowiązków pracowników jest przedstawienie celów, jakie chcą osiągnąć w danym roku kalendarzowym. Powód miał dwukrotnie przedłużany termin jednak do dnia wypowiedzenia nie wykonał tego polecenia.

Powód nie wykonał również innych obowiązków nałożonych na niego przez bezpośredniego przełożonego.

Ponadto, strona pozwana wskazała, że wysokość ewentualnego odszkodowania powinna wynosić 44.388,00 zł (k. 28-47).

Na rozprawie 24 marca 2017 r. powód sprecyzował wysokość dochodzonego odszkodowania na kwotę 44.388,00 zł brutto.

Na rozprawie 24 listopada 2017 r. strona pozwana wniosła o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu według spisu kosztów w łącznej kwocie 7.822,52 zł, na którą składały się następujące kwoty:

- 360,00 zł tytułem dwukrotności kwoty wynagrodzenia radcy prawnego,
- 20,00 zł tytułem opłaty kancelaryjnej za wydanie kopii dokumentów znajdujących się w aktach sprawy,
- 6.649,38 zł tytułem kosztów tłumaczeń przysięgłych dokumentów załączonych do odpowiedzi na pozew,
- 528,00 zł tytułem kosztów transportu pełnomocnika pomiędzy W. i W. w celu wzięcia udziału w czterech posiedzeniach sądu,
- 265,14 zł tytułem kosztów noclegu pełnomocnika w celu wzięcia udziału w posiedzeniu sądu (k. 333-342).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Powód, B. O., był zatrudniony u strony pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. od 1 czerwca 2012 r. początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku głównego specjalisty ds. informatyki.

Średnie wynagrodzenie za ostatnie trzy miesiące pracy powoda liczone jak za urlop wypoczynkowy wynosiło 14.796,00 zł brutto.

Pismem z 3 stycznia 2017 r. wręczonym powodowi tego samego dnia, strona pozwana rozwiązała łączącą strony umowę o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 30 kwietnia 2017 r.

Jako przyczynę wskazano:

1. Niewykonywanie zleconych zadań oraz poleceń służbowych, a także nieefektywne oraz nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych, co przejawiało się między innymi w:

a) W dniu 27.06.2016 r. powód otrzymał zadanie udokumentowania rozwiązania informatycznego z zakresu architektury (...) M. w ramach prac projektowych „M2C - M. to cloud”. Zadanie składało się z 10 elementów. Termin na całkowite wykonanie zadania został ustalony na 02.09.2016 r. Do dnia dzisiejszego powód zadania nie wykonał. W trakcie pracy nad zadaniem był wielokrotnie proszony o przesłanie statusu wykonywanego zadania:

- W dniu 12.08.2016 r. został poproszony o przesłanie statusu przygotowania dokumentacji przez współpracującego z nim w projekcie program managera (kierownika programu) L. B.. Ze względu na brak współpracy ze strony powoda do dnia 14.08.2016 r. i brak informacji na temat statusu zleconego zadania kierownik projektu S. K. (1) poprosił jego bezpośredniego przełożonego M. B. (1) o wsparcie. W odpowiedzi powód dostarczył informację procentową na temat ukończonych etapów zadania, jednak bez konkretnych informacji na temat tego, co zostało zrealizowane i jakie są przewidywane terminy ukończenia;

- W dniu 17.08.2016 r. application delivery manager (osoba personalnie zarządzająca członkami projektu) K. J. po raz kolejny poprosiła powoda o wykonanie przydzielonego zadania i przesłanie statusów poszczególnych etapów, jednak do dnia 02.09.2016 r. zadanie nie zostało przez niego wykonane;

- W dniu 12.10.2016 r. bezpośredni przełożony M. B. (1) skierował do powoda prośbę dotyczącą przekazania informacji o statusie realizowanych prac (przedstawienie procentowej estymacji zakończenia prac nad dokumentami, podanie aktywności, które muszą być przedsięwzięte w celu zakończenia pracy nad dokumentacją oraz estymację wysiłku potrzebnego do zakończenia dokumentacji). Termin został przez przełożonego ustalony na 17.10.2016 r. Kolejne terminy zostały ustalone na 19.10.2016 r. oraz 21.10.2016 r. Żadnego z terminów na wykonanie polecenia służbowego

swojego przełożonego powód nie wykonał. W dniu 24.10.2016 r. przesłał częściowo wykonane zadania, w związku z powyższym jego przełożony wyznaczył mu kolejny termin na wykonanie zadania na dzień 27.10.2016 r., ze względu na brak dotrzymanego terminu został on przesunięty na dzień 07.11.2016 r. Mimo to zadanie do dnia dzisiejszego nie zostało w pełni zrealizowane.

- W trakcie realizacji zadania bezpośredni przełożony powoda wielokrotnie był informowany o braku współpracy ze strony powoda, niemożności uzyskania odpowiedzi na zadawane pytania oraz braku informacji z o statusie wykonywanego zadania.

W konsekwencji nie wykonania zadania na chwilę obecną nie są przyznawane powodowi żadne zlecenia, a jego rola została wygaszona. Wszystkie zlecenia związane z projektem są kierowane do centrum I. na W.. Rezultatem powyższej sytuacji jest niepłacenie dla firmy za etat związany z rolą powoda.

b) Powód nie uzupełnił i nie przedstawił swoich celów na rok 2016 w narzędziu służącym do oceny pracownika oraz oceny zrealizowanych celów i zadań o nazwie C.. Przełożony ustalił termin do dnia 25.11.2016 r., Wobec braku realizacji, przełożony określił nowy termin na dzień 29.11.2016 r. Jednak do dnia dzisiejszego narzędzie nie zostało przez powoda uzupełnione.

2. Nieprzestrzeganie zasad organizacji pracy oraz wewnętrznych procedur, co przejawiało się między innymi w następujących sytuacjach:

a) Nie wykonanie przez powoda w terminie obowiązkowej kwartalnej samooceny w C. D. (C. and C.), która ma na celu przypomnienie pracownikom zasad kontroli i zgodności działań w celach ochrony informacji I.. Termin wykonania samooceny za drugi kwartał 2016 r. został ustalony na 21.06.2016 r. jednak nie zostało to przez powoda wykonane. Termin wykonania samooceny za trzeci kwartał 2016 r. został ustalony na 04.10.2016 r. nie zostało to przez powoda wykonane.;

b) Powód nie uzupełnił planu urlopów na rok 2016 do czego był zobowiązany zgodnie z regulacjami wewnętrznymi oraz poleceniem przełożonego. Termin uzupełnienia planu urlopowego został ustalony na 02.02.2016 r. Powód nie wykonał polecenia w terminie. Plan urlopowy nie został przez powoda uzupełniony.;

c) Powód nie uzupełnił planu urlopów na rok 2017 do czego był zobowiązany zgodnie z regulacjami wewnętrznymi oraz poleceniem przełożonego. Termin uzupełnienia planu urlopowego został ustalony na 21.12.2016 r. Powód nie wykonał polecenia w terminie. Plan urlopowy został uzupełniony przez powoda z opóźnieniem.;

d) Powód nie wykonał w terminie obowiązkowego szkolenia Business (...) (Wytyczne Dotyczące Postępowania Pracowników I.) na platformie internetowej, o którym informacje otrzymał w dniu 19.01.2016 r., a termin na jego wykonanie został wyznaczony na dzień 10.02.2016 r. Po przypomnieniu e-mailowym ze strony przełożonego w dniach: 10.02.2016 r. szkolenie zostało przez powoda ukończone w dniu 11.02.2016 r.;

e) W terminach: 05.08.2016 r., 26.08.2016 r., 30.09.2016 r., 10.11.2016 r. nie zarejestrował godzin pracy w (...)/ (...) czyli wewnętrznym systemie do rejestracji czasu pracy do celów finansowych do czego był zobowiązany w odpowiednich terminach ustalonych w całym centrum tj., w każdy piątek tygodnia do godziny 12.

Dowody:

- Okoliczności bezsporne.

Bezpośrednim przełożonym powoda był kierownik działu development M. B. (1). Dział zajmuje się między innymi programowaniem w technologii webowej aplikacji (...), wytwarzaniem raportów na bazie wymogów klienta, tworzeniem nakładek na aplikacje I. – Q. start. Zespół składa się z około 30 osób. Powód pracował jako architekt G. i mógł być przydzielony do wszystkich zadań związanych z G.. Na początku przydziału projektu określa się zarys prac, które dany pracownik ma wykonywać, a później z biegiem czasu jest on doprecyzowany.

U strony pozwanej istnieje uszeregowanie stanowisk. Powód był zaszeregowany na poziomie 8. Jest to wysoka pozycja. Aspiracją powoda było osiągnięcie poziomu 9. Poziom ten wymaga bardzo dużej wiedzy eksperckiej, solidnego udokumentowania swoich sukcesów w pracy, jak też dużych umiejętności komunikacyjnych, rozwiązywania problemów, porozumiewania się z ludźmi i rozumienia struktury i wartości spółki.

Od lipca 2014 r. powód pracował jako architekt technologii informacyjnej i został zaangażowany w projekt (...) M.. Był to system informatyczny raportujący dane do klientów strony pozwanej na całym świecie. Był to główny projekt, w którym uczestniczył powód od połowy 2014 r. Jako architekt, był zaangażowany w zadania związane z architekturą systemu. Z czasem projekt zaczął się rozszerzać między innymi ze względu na rozwój systemu. Bezpośrednim przełożonym powoda w zakresie tego projektu była E. S.. W 2015 r. podjęto decyzję o przeniesieniu projektu z dotychczasowej serwerowni do systemu M2C – M. to could, czyli do serwerowni wykupionej przez stronę pozwaną spółki (...). Stronie pozwanej bardzo zależało na ukończeniu tego projektu, ponieważ był to pierwszy produkt, który miał wykorzystywać zaawansowane narzędzia informatyczne w nowej spółce.

W czerwcu 2016 r. powód otrzymał zadanie udokumentowania rozwiązania informatycznego z zakresu architektury (...) M. w ramach prac projektowych M2C – M. to could. Zarys dokumentów został uzgodniony z kierownikiem projektu S. K. (2) - osobą bezpośrednio odpowiedzialną za zarządzanie tym projektem. Wstępny termin na jego realizację został ustalony na początek września 2016 r.

12 sierpnia 2016 r. powód został poproszony przez kierownika programu L. B., który zarządzał jednocześnie kilkoma innymi projektami, o przesłanie statusu dokumentów architektury, pojedynczo z datą kiedy będą gotowe do przeglądu. W informacji zwrotnej powód przekazał, że robi pewne inne rzeczy, musi zrobić aktualizacje i poda to za parę dni. Z uwagi na brak odpowiedzi ze strony powoda o interwencję został poproszony jego bezpośredni przełożony M. B. (1). Wówczas 16 sierpnia 2016 r. powód podał informację procentową odnośnie ukończonych etapów zadania. Nie przedstawił jednak informacji co dokładnie zostało zrealizowane.

17 sierpnia 2016 r. powód po raz kolejny został poproszony o przedstawienie harmonogramu zakończenia poszczególnych prac, gdyż procentowe szacunki ich ukończenia nie mówią nic na temat ich zakończenia.

W kolejnych miesiącach powód był wielokrotnie proszony o przedstawienie stanu wykonania dokumentacji i terminu zakończenia zadania. Jednak do momentu wypowiedzenia umowy o pracę nie zrealizował w pełni powierzonych mu zadań w ramach prac projektowych M2C – M. to could.

W trakcie wykonywania zadania wystąpiło kilka problemów z jego realizacją. Środowisko zmieniło swój status, a powód utracił pewną część dostępu. Częściowo uniemożliwiło mu to kontynuowanie pracy. Miał jednak pełne zaplecze i mógł poprosić inne osoby z odpowiednim dostępem, żeby sprawdziły mu potrzebne rzeczy. Kierownik projektu starał się zorganizować wsparcie dla powoda.

Zadanie w zakresie M. to could było głównym obowiązkiem powoda. W między czasie został również poproszony o wsparcie przy przenoszeniu innego projektu. Poza tym jak każdy inny pracownik musiał wykonywać czynności administracyjne.

W trakcie realizacji projektu powód poprosił M. B. (1) o doprecyzowanie obowiązków, twierdząc, że to o co jest proszony nie leży w jego zakresie obowiązków, lecz do zakresu obowiązków kierownika projektu. M. B. (1) poinformował go, że praca nad dokumentami architektonicznymi leży w zakresie obowiązków architekta.

Dowody:

- Zeznania świadka M. B. (1) złożone na rozprawie 30.06.2017 r.,
- Zeznania świadka T. M. złożone na rozprawie 30.06.2017 r.,

- Zeznania świadka K. K. złożone na rozprawie 30.06.2017 r.,
- częściowo wyjaśnienia powoda B. O. złożone na rozprawie 24.11.2017 r.,
- Poświadczone tłumaczenie z języka angielskiego korespondencji e-mail – karta 157-171, 178-182, 184-191, 193-197, 199-219, 221-223, 225,
- Korespondencja e-mail – karta 107-110, 112-114, 116-117, 227-228, 230-233,`
- Poświadczone tłumaczenie z języka angielskiego opisu umiejętności do wykonywania zadań na stanowisku A.I.I. – karta 173-176.

C. jest narzędziem służącym do oceny pracy pracownika, które zostało wprowadzone globalnie około 2015 r. W zakresie korzystania z tego narzędzia, są prowadzone dla menagerów szkolenia „online”. W czasie pierwszego szkolenia powód przebywał akurat na zwolnieniu lekarskim i nie został przeszkolony. (...) na ten temat są jednak ogólnodostępne dla pracowników w systemie strony pozwanej. Obowiązkowa ocena pracownika jest oceną roczną. Wraz z wdrożeniem checkpointa sugerowane jest kwartalne spotkanie menagera z pracownikiem w celu oceny pracownika i rozmowie o jego wynikach. Notatka taka może zostać odnotowana w checkpoint. Powód nie przedstawił w narzędziu C. celów na 2016 r. pomimo, że było to jego obowiązkiem, a M. B. (2) wyznaczył mu konkretny termin na ich przedstawienie.

Zdarzało się, że powód spóźniał się z ewidencją swojego czasu pracy rejestrowaną poprzez specjalną aplikację. Pracownicy są zobligowani do jej wypełniania co piątek do godz. 12:00. Jej brak powoduje opóźnienia w wystawieniu faktur i rozliczeniami w ramach firmy.

Na koniec roku pracownicy są proszeni o przygotowanie planów urlopowych. Polega to na tym, że w systemie wypełniało się odpowiedni formularz, gdzie wskazywało się planowane dni urlopu. W 2016 r. początkowe plan miał zostać sporządzony do końca lutego, ale później skorygowano to aby sporządzić go do 9 lutego. Powód nie sporządził w terminie planów urlopowych na rok 2016, na co zwracał mu uwagę M. B. (1). Powód nie sporządził planu na 2016 r., gdyż był mocno zaangażowany w przełączenie systemu (...), które miało miejsce w połowie lutego 2016 r. i prace administracyjne zeszły na dalszy plan. Natomiast plan urlopu na 2017 r. został przedstawiony z opóźnieniem.

Pracownicy strony pozwanej mają obowiązkowe szkolenia Business (...) dotyczące zasad etyki i zachowania się. Są to szkolenia online przeprowadzane poprzez specjalną aplikację. Jedno z tych szkoleń powód miał wykonać do 10 lutego 2016 r. o czym został poinformowany 19 stycznia 2016 r. Szkolenie nie zostało przez niego odbyte w wyznaczonym terminie i dopiero po przypomnieniu mu o konieczności jego wykonania, zostało ono wykonane przez powoda 11 lutego 2016 r. nie wykonał szkolenia. Wypełnienie aplikacji zajmuje kilka minut. M. B. (1) przypominał powodowi o obowiązku jego przeprowadzenia. Natomiast powód tłumaczył się, że miał za dużo pracy.

Czas pracy pracowników strony pozwanej był rejestrowany w specjalnej wewnętrznej aplikacji ILC/ (...). W każdy piątek tygodnia, do godziny 12:00 należało podać godziny pracy w poszczególnych dniach tygodnia. W dniach 5, 26 sierpnia 2016 r., 30 września 2016 r. oraz 10 listopada 2016r. powód nie zarejestrował w systemie godzin pracy. Po urlopie w lipcu 2016 r. przez około 4 tygodnie powód nie miał jednak dostępu do systemu.

Zdarzało się, że powód pracował w nadgodzinnych, ale wynikało to zazwyczaj z tego, że musiał współpracować z zespołami amerykańskimi, ze względu na różnice czasową pracują w innych godzinach.

Dowody:

- Zeznania świadka M. B. (1) złożone na rozprawie 30.06.2017 r.,
- Wyjaśnienia powoda B. O. złożone na rozprawie 24.11.2017 r.,

- Wyjaśnienia przesłuchanej w char. Strony pozwanej I. O. złożone na rozprawie 24.11.2017 r.,
- Tłumaczenie korespondencji e-mail – karta 235-257.

W styczniu 2017 r. po wręczeniu wypowiedzenia umowy o pracę, powód zainicjował procedurę (...) wskazując, że nie zgadza się ze stawianymi mu zarzutami. W trakcie spotkania powoda z I. O. oraz K. K., powód oświadczył, że chce tylko porozmawiać z I. O.. W trakcie rozmowy powód poruszył kwestię zakresu obowiązków, który według niego był niezgodny z jego stanowiskiem, braku wsparcia przy rozwiązywaniu różnych spraw.

Po rozmowie z powodem I. O. spotkała się z bezpośrednim oraz pośrednim przełożonym powoda i poinformowała ich o zarzutach powoda i poprosiła ich aby taka sytuacja nie miała miejsce o ile w ogóle miała miejsce. Nie podejmowała natomiast żadnych czynności by zweryfikować, czy powód mówi prawdę, czy też nie.

Dowody:

- Wyjaśnienia powoda B. O. złożone na rozprawie 24.11.2017 r.,
- Wyjaśnienia przesłuchanej w char. Strony pozwanej I. O. złożone na rozprawie 24.11.2017 r.,
- Uwierzytelniona kserokopia pism powoda z 5 oraz 11.01.2017 r. – karta 15-16.

W dniu 3 stycznia 2017 r. doszło do spotkania powoda z T. M., w trakcie którego zostało zaproponowane powodowi rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron lub wypowiedzenie umowy o pracę.

Dowody:

- Wyjaśnienia powoda B. O. złożone na rozprawie 24.11.2017 r.,

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył co następuje.

Powództwo jako bezzasadne nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę prawną roszczenia powoda stanowi art. 45 § 1 k.p. Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie, zmierzać więc miało, do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenie tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zatem zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Zgodnie z wykładnią Sądu Najwyższego, zawartą między innymi w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99 OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) „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”. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi

przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997r. (I PKN 315/97 OSNP 1998/17/501), „ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym, zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy)”.

Sąd dokonując zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (zob. wyrok SN z 1 lutego 2000r., I PKN 496/98; wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 434/98). Pracodawca nie może zatem je uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli (zob. wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 423/98). Oznacza to, że przyczyny podane w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę, określają granice jego sądowej kontroli.

Jak wynika z treści oświadczenia woli pracodawcy z 3 stycznia 2017 r. przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę było niewykonanie przez powoda zleconych zadań oraz poleceń służbowych, a także nieefektywne oraz nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych, jak również nieprzestrzeganie zasad organizacji pracy oraz wewnętrznych procedur.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanych przyczyn spoczywał na stronie pozwanej.

W ocenie Sądu, uzasadniona okazała się pierwsza ze wskazanych przyczyn. Z ustaleń faktycznych wynika, że pod koniec czerwca 2016 r. powodowi zostało zlecone udokumentowanie rozwiązania informatycznego z zakresu architektury w ramach prac projektowych „M2C – M. to cloud”. Termin realizacji zadania został wyznaczony na początek września 2016 r. Powód nie zrealizował jednak zadania do tego czasu. Mało tego postępowanie dowodowe wykazało, że pomimo kilkukrotnego przekładania terminu do jego zakończenia, nie zostało ono wykonane przez niego przez kolejnych kilka miesięcy. Do momentu wypowiedzenia stosunku pracy, tj. do 3 stycznia 2017 r. nie dostarczył wymaganej dokumentacji.

W ocenie Sądu, nie potwierdzony został natomiast zarzut powoda, że leżało to poza zakresem jego obowiązków, czy też, że doznał przeszkód, które uniemożliwiły mu wykonanie zadania. Powód był zatrudniony na stanowisku głównego specjalisty ds. informatyki. W ramach realizacji obowiązków pracowniczych był przypisywany do wykonania konkretnych projektów. Natomiast zakres jego zadań w ramach projektu był definiowany przez dany projekt. Na początku przydziału projektu określało się zarys prac, które pracownik ma wykonywać, a później z biegiem czasu był on doprecyzowany.

Przede wszystkim należy wskazać, że zakres obowiązków wynikających z umowy o pracę nie musi być wcale przekazany pracownikowi w formie pisemnej. Z treści art. 94 pkt 1 k.p., wynika tylko, że pracodawca jest zobowiązany zaznajamiać pracowników podejmujących pracę m.in. z zakresem jego obowiązków oraz sposobem świadczenia pracy. Czynność ta może więc zostać dokonana przez pracodawcę w różnoraki sposób, w tym również w drodze poleceń służbowych. Zgodnie bowiem z art. 100 § 1 k.p. pracownik jest zobowiązany między innymi stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umowy o pracę.

Nie potwierdzony został również zarzut dotyczący przeszkód uniemożliwiających powodowi realizację zadania w wyznaczonym terminie. W toku postępowania zostało potwierdzone wprawdzie, że w trakcie wykonywania zadania występowały różnego rodzaju problemy z jego realizacją. Przede wszystkim środowisko zmieniło swój status, a powód utracił pewną część dostępu, co częściowo uniemożliwiałoby mu kontynuowanie pracy w pełnym zakresie. Miał jednak odpowiednie zaplecze i mógł poprosić inne osoby z odpowiednim dostępem, żeby wsparły go przy realizacji projektu. Z zeznań świadków wynika, że problem ten był znany przełożonym powoda i kierownik projektu starał się zorganizować wsparcie dla powoda. Pomoc ta została jednak przez niego odrzucona. Trudno więc przyjąć, że niemożliwość zrealizowania projektu w terminie zostało spowodowane z wyłącznej winy pracodawcy. Powód swoim działaniem sam przyczynił się bowiem do takiego stanu rzeczy.

Potwierdzony został również fakt, nie wykonania polecenia służbowego w zakresie przedstawienia celów na 2016 r. Pomimo takiego wymogu powód nie sporządził w narzędziu C. celów na 2016 r. O obowiązku tym przypomniał mu jego przełożony M. B. (1) w e-mailu z 22 listopada 2016 r. i jednocześnie wyznaczył mu termin do jego realizacji do 25 listopada 2016 r. W związku z brakiem realizacji polecenia M. B. (1) e-mailem z 28 listopada 2016 r. przypomniał powodowi o obowiązku zamieszczenia celów w C. w terminie do końca 29 listopada 2016 r.

Wprawdzie powód nie uczestniczył w szkoleniach w zakresie obsługi narzędzia C., jednak materiały na ten temat były ogólnodostępne dla pracowników w systemie strony pozwanej. Powód mógł więc zapoznać się z tym narzędziem.

W toku postępowania została potwierdzona również druga ze wskazanych przyczyn odnosząca się do nieprzestrzegania zasad organizacji pracy oraz wewnętrznych procedur.

Z ustaleń faktycznych wynika, że w 2016 r. powód nie dokonał dwukrotnie obowiązkowej, kwartalnej samooceny w C. D., nie uzupełnił planów urlopowych za 2016 i 2017 r., nie wykonał obowiązkowego szkolenia Business (...) na platformie internetowej, parokrotnie nie zarejestrował godzin pracy w wewnętrznym systemie do rejestracji czasu pracy, do czego był zobligowany w terminie co tygodniowym w każdy piątek do godz. 12:00. Potwierdzają to zarówno zgromadzone w sprawie dowody z dokumentów jak również wszyscy świadkowie przesłuchani na te okoliczności, a co istotniejsze w gruncie rzeczy nawet sam powód nie kwestionuje większości tych okoliczności, lub stwierdza, że ich po prostu nie pamięta.

Niezasadny jest natomiast, zarzut powoda odnoszący się do nadużycia przez stronę pozwaną zasad współżycia społecznego.

Zarówno społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa, jak i zasady współżycia społecznego określone w art. 8 k.p., określające nadużycie prawa podmiotowego w stosunkach pracy, są tzw. klauzulami generalnymi. Klauzule te wyróżniają się z pośród zwrotów niedookreślonych tym, że odsyłają do systemu ocen czy norm o charakterze pozaprawnym. Zasady te są pojęciami nieostrymi, nie sposób ich skatalogować i skodyfikować. Nie ma ich konkretnego katalogu, a w miarę rozwoju społeczeństw tworzą się coraz to nowe. Nadużycie prawa podmiotowego polega na przekroczeniu przez osobę uprawnioną pewnych granic, które należą do kategorii etycznej lub społeczno-ekonomicznej, przy równoczesnym założeniu, że działa ona w zgodzie z przysługującym jej prawem. Użytek, jaki czyni osoba uprawniona ze swego prawa, może stać w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. To, czy określone zachowanie jest zgodne z powyższymi klauzulami ocenia się w odniesieniu do konkretnego przypadku i całości towarzyszących mu okoliczności, a ich weryfikacja jest zadaniem sądu.

Samo skorzystanie przez stronę z przysługującego jej prawa do wypowiedzenia umowy o pracę nie może być postrzegane jako nadużycie prawa podmiotowego. Co prawda strona pozwana potwierdza, że we wcześniejszym okresie zatrudnienia powód wykonywał swoje obowiązki w sposób należyty i nie było do niego zastrzeżeń. Jednak okoliczności te uległy zmianie w 2016 r. co potwierdza zgromadzony materiał dowodowy. W tym czasie wystąpiło bowiem szereg licznych uchybień w wykonywaniu przez powoda swoich obowiązków pracowniczych, które w konsekwencji skutkowały rozwiązaniem stosunku pracy. Trudno bowiem oczekiwać od pracodawcy, aby w takich okolicznościach pozostawał bierny. Należy podkreślić, że zastrzeżenia co do wykonywanych obowiązków nie miały jednostkowego, czy incydentalnego charakteru. Trudno więc wywodzić z tych okoliczności, że złożone powodowi wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i stanowi nadużycie prawa.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie, Sąd ustalił zarówno w oparciu o osobowe źródła dowodowe, jak i dowody z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, w szczególności akt osobowych powoda, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Sąd nie uwzględnił jednak wniosków dowodowych powoda zgłoszonych w piśmie procesowym z 12 kwietnia 2017 r. Stan faktyczny w sprawie został w sposób wyczerpujący wyjaśniony przede wszystkim na podstawie zeznań świadków potwierdzonych dodatkowo zgromadzonymi już w sprawie dowodami z dokumentów, a sam powód podczas swojego przesłuchania potwierdził pośrednio część zarzutów wypowiedzenia umowy o pracę.

Oceny zeznań świadków oraz powoda, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, które korespondowały ze zgromadzonym materiałem dowodowym w sprawie. Zeznania świadków są spójne, logicznie powiązane ze sobą oraz z wiarygodnymi dowodami z dokumentów zaoferowanych przez strony.

Przy ocenie zeznań świadków, Sąd wziął oczywiście pod uwagę fakt, że są oni pracownikami strony pozwanej. Jest to jednak typowa sytuacja w sprawach pracowniczych, gdzie świadkami są obecni, bądź byli pracownicy, jednej ze stron, co samo w sobie nie może jeszcze automatycznie podważać ich prawdomówności.

Natomiast zeznania powoda Sąd uznał za wiarygodne w zakresie w jakim korespondowały one z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. W dużej mierze wynikały one z subiektywnych spostrzeżeń powoda w kontekście zaistnienia określonych zdarzeń.

Za wiarygodne zostały uznane wyjaśnienia I. O., aczkolwiek wniosły one niewiele istotnych okoliczności dla sprawy. Nie posiadała ona bowiem wiedzy na temat pracy powoda, nie decydowała i nie uczestniczyła w procesie wypowiedzenia umowy o pracę.

Mając na uwadze przeprowadzone powyżej rozważania należało uznać, że powództwo było bezzasadne, o czym orzeczono **w punkcie I sentencji wyroku**.

Należy wskazać, że brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków, jak również zawinione uchybienia obowiązkom pracowniczym, zarówno wtedy, gdy wina pracownika jest umyślna, jak i wtedy, gdy uchybienie jest następstwem niedbalstwa lub lekkomyślności, stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę (por. uchwała SN z dnia 27 czerwca 1985 r., II PZP 10/85, OSNC 1985/11/164; wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998/20/598).

Natomiast same przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane, udowodnienie zawinionego działania pracownika (por. wyrok SN z 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07, MPPr. 2007/12/651).

Orzeczenie o kosztach **w punkcie II sentencji wyroku**, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z którym, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu).

Natomiast w myśl art. 98 § 3 w zw. z art. 99 k.p.c., do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednakże nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego, koszty sądowe.

W niniejszej sprawie minimalne wynagrodzenie należne pełnomocnikowi strony pozwanej zgodnie z § 9 ust 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.) wynosiło 180,00 zł. Biorąc jednak pod uwagę charakter sprawy, jej złożoność i skomplikowanie oraz zwiększony nakład pracy, Sąd w oparciu o art. 15 ust. 3 rozporządzenia, przychylił się do wniosku pełnomocnika o zasądzenie dwukrotności stawki minimalnej, tj. 360,00 zł.

Odnośnie pozostałych kosztów z przedłożonego przez pełnomocnika strony pozwanej spisu, Sąd uwzględnił jedynie koszty tłumaczeń dokumentów i to nie w całej wysokości lecz w połowie. Rozstrzygając w tej kwestii, Sąd miał na uwadze przede wszystkim, że koszty te nie wynikały z zobowiązania Sądu. Zrozumiałe jest, że broniąc się przed

roszczeniem powoda, strona pozwana przedłożyła dokumenty na poparcie swoich twierdzeń. Natomiast z uwagi na to, że językiem korporacyjnym spółki jest język angielski dokonała ich tłumaczeń. Jednak zakres i potrzeba tych tłumaczeń znajdował się poza wpływem Sądu, a tym bardziej powoda i teoretycznie ich ilość i koszt mógłby być znacznie wyższy. Powód nie może jednak ponosić odpowiedzialności w pełnym zakresie poniesione przez stronę pozwana koszty tłumaczeń. Poza tym z przedstawionego przez stronę pozwaną rachunku wynika, że koszty dokonanych tłumaczeń były znacznie wyższe od tych, które zaistniałyby, w przypadku zlecenia przez Sąd dokonania tłumaczeń tychże dokumentów przez biegłego tłumacza sądowego, co dodatkowo przemawia za niecelowością tak znacznych kosztów poniesionych przez stronę pozwaną na tłumaczenia załączonych do pozwu dokumentów. Niemniej mając na uwadze odpowiedzialność strony przegrywającej za wynik procesu- Sąd obciążył powoda obowiązkiem pokrycia połowy wykazanych kosztów z tego tytułu.

Sąd nie uwzględnił również pozostałych kosztów. Należy wskazać, że siedziba strony pozwanej znajduje się we W. i w ocenie Sądu, nie było żadnych przeszkód, aby np. udzielić pełnomocnictwa procesowego radcy prawnemu, bądź adwokatowi z W., na co mogłyby wskazywać zasady racjonalnej ekonomiki procesowej stron. Skoro więc wolą strony pozwanej było ustanowienie pełnomocnika z W., to ewentualne dodatkowe koszty z tym związane, takie jak np. dojazd pełnomocnika na rozprawy, czy nocleg w hotelu nie mogą stanowić o celowości ich poniesienia w celu dochodzenia swoich praw. W sprawach z zakresu prawa pracy, które jest specyficznych rodzajem postępowania, byłoby to niezgodne z zasadami współżycia społecznego.

Obciążanie powoda w tej sytuacji znacznymi kosztami kilkukrotnej podróży i noclegu pełnomocnika profesjonalnego na trasie W. - W.- w standardowej procesowo sytuacji reprezentowania osoby prawnej przez Kancelarię spoza siedziby sądu orzekającego- wydaje się być stanowczo niecelowe i nieuzasadnione w realiach ostrożności przy orzekaniu kosztach obciążających pracownika w sprawie ze stosunku pracy. Przy częściowym obciążeniu powoda kosztami procesu Sąd zastosował więc dobrodziejstwo art.102 kpc.

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt 4, art. 35 pkt 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej – natomiast powód, który proces przegrał, był zwolniony od kosztów sądowych z mocy ustawy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.