

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 maja 2017 r.

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

Przewodniczący: SSR Martyna Daniłowicz

Ławnicy: W. A., K. K. (1)

Protokolant: Małgorzata Weres

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 maja 2017 r. we W.

sprawy z powództwa M. J.

przeciwko (...) Sp. z o.o. we W.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. na rzecz powoda M. J. kwotę 16 500 zł (szesnaście tysięcy pięćset złotych) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę wraz z odsetkami od dnia 7 października 2014r. do dnia zapłaty;

II. nakazuje pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) kwotę 1278 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy oraz wydatków poniesionych w sprawie;

III. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty

5 500 zł

UZASADNIENIE

(...)(data stempla pocztowego) powód, Marcin Jasiński, wniósł odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, dokonanego przez pozwanego pracodawcę, (...) Sp. z o.o. we W., domagając się zasądzenia od pozwanego pracodawcy odszkodowania w wysokości 11.681,42 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia „zwłoki do dnia zapłaty”.

W uzasadnieniu powód wskazał, że kwestionuje wypowiedzenie i wnosi o zasądzenie odszkodowania w wysokości trzech miesięcznych pensji. Powód zaprzeczył jakoby przyczyny wskazane w wypowiedzeniu były zgodne z prawdą. W wypowiedzeniu umowy –jak podał M. J. – podano utratę zaufania na skutek nieprawidłowości przy akceptacji faktur za stoisko firmowe. Powód podał, że nigdy nie posiadał upoważnienia do akceptacji faktur. Każdą kwotę wysyłał do akceptacji swojego bezpośredniego przełożonego. Powód wskazał, że nieprawdziwa jest również kolejna przyczyna podana w wypowiedzeniu, mianowicie okoliczność, że namawiał pracodawcę do niepotrzebnych wydatków (w tym wypadku do dodatkowego oświetlenia). M. J. wskazał, że wymogi dotyczące oświetlenia wprowadził poprzedni prezes i były one obowiązujące. Dalej powód odniósł się do kolejnej przyczyny wskazanej w pozwie, a mianowicie zarzutu „dopuszczenia do wystawienia faktury przez firmę (...)”. M. J. wskazał, że firma (...) była uprawniona do wystawienia faktury, skoro prace przez nią zostały wykonane zgodnie z zamówieniem. Powód podniósł, że również kłopoty ze skompletowaniem dokumentacji nie były spowodowane przez jego zaniedbania, lecz wynikały z terminów, do jakich zobowiązał się w umowie najmu punktu (...) nowy prezes F., D. J.. Powód podał, że alternatywne

wyceny zgodnie z poleceniem zostały wykonane, jednakże ze względu na krótki czas na realizację inwestycji zleczone zostało jej wykonanie firmie (...), ponieważ dla innych firm byłaby to pierwsza realizacja i nie byłyby w stanie wywiązać się z zobowiązań. Powód wskazał, że o powyższym informował na bieżąco współpracowników i przełożonych, nadto wszystkie polecenia realizował terminowo. Nie zgodził się także z zarzutem jakoby na skutek jego działań spadła dyscyplina pracy w całej spółce, jak również z zarzutem o podważaniu autorytetu pracodawcy i niewłaściwej komunikacji z innymi komórkami firmy oraz poszczególnymi osobami. Powód wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę jest fikcyjne i rozwiązanie umowy powinno nastąpić z winy pracodawcy likwidującego stanowisko pracy.

W., (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą we W., wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Uzasadniając zajęte stanowisko strona pozwana podała, że prowadzi działalność gospodarczą polegającą na prowadzeniu minipiekarni oraz placówek franczyzowych pod uznaną marką (...). Pozwany pracodawca przyznał, że powód w okresie od 1 lipca 2010 r. do 30 września 2014 r. był zatrudniony na stanowisku (...) w spółce (...) Sp. z o.o. we W.. Podano, że do podstawowych obowiązków powoda należało szeroko rozumiane prowadzenie projektów związanych z otwarciem i przebudowami punktów sprzedaży (stoisk) własnych i franczyzowych. Umowa o pracę z powodem była zawarta na czas nieokreślony i została rozwiązana przez stronę pozwaną za wypowiedzeniem. Pozwana spółka wskazała, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem była utrata zaufania do powoda spowodowana nienależytym wykonywaniem przez powoda obowiązków pracowniczych w szczególności:

- narażenia pracodawcy na poniesienie szkody finansowej na skutek działań pracownika związanych z postępowaniem zakupowym i zamówieniem stoiska firmowego F. uruchamianego punktu (...) w firmie (...) w szczególności poprzez: (I) próby nakłonięcia pracodawcy do poniesienia dodatkowych kosztów związanych z ujętą w ofercie zapłatą za oświetlenie stoiska, (II) dopuszczenie do wystawienia i zaakceptowania faktury przez firmę (...) przed odebraniem stoiska, na co powód jako pracownik otrzymał odrębne pełnomocnictwo Pracodawcy oraz instrukcje, których zakres umocowania naruszył; (III) brak realizowania otrzymanych instrukcji związanych z terminowym skompletowaniem dokumentacji formalnej stoiska firmowego F. (...); (IV) brak troski o dobro pracodawcy wynikające z niedopełnienia należytej staranności przy zamawianiu stoiska firmowego w D., poprzez niepodjęcie działań zapewniających otrzymanie alternatywnych ofert wyceny w odpowiednim czasie umożliwiających pracodawcy podjęcie optymalnych decyzji dotyczących ponoszonych kosztów; (V) brak współpracy oraz utrudnianie działania odpowiedzialnemu na mocy zarządzenia pracodawcy reprezentantowi Spółki przy ujawnianiu informacji oraz przekazywaniu tematów związanych z prowadzonym procesem zakupowym, przez co pracodawca został narażony na szkodę finansową.

Strona pozwana zarzuciła również powodowi: brak terminowego i zgodnego z dyscypliną służbową realizowania przez powoda poleceń przełożonego oraz Zarządu Spółki, co spowodowało spadek dyscypliny pracy u pracodawcy, podjęcie działań powodujących podrywanie autorytetu pracodawcy i przełożonych wobec innych pracowników spółki, niewłaściwe i niezgodne z przyjętymi u Pracodawcy zasadami postępowanie dotyczące współpracy, współdziałania oraz komunikacji pomiędzy przełożonym a podwładnymi oraz pomiędzy różnymi komórkami oraz stanowiskami pracy.

Dalej strona pozwana wskazała, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy zawartego na czas nieokreślony. Powołując orzecznictwo SN pozwany pracodawca podał również, że przyczyna wypowiedzenia w zasadzie nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, nie jest też wymagane udowodnienie zawinionego działania pracownika. Tym odróżnia się – jak podał pracodawca – zasadność wypowiedzenia od wymagań stawianych w tym zakresie rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków. Następnie pozwany odwołał się do poglądu, również wyrażonego w orzecznictwie, iż utrata zaufania uzasadnia wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę.

Wskazane przez pozwanego okoliczności uzasadniają w jego ocenie oddalenie powództwa i uznanie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę (k. 25-28 a.s.)

W toku postępowania stanowiska stron nie uległy dalszej zmianie, przy czym na rozprawie w dniu 10 maja 2017 r. powód sprecyzował żądanie pozwu i wskazał, że domaga się odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę, zgodnie z zaświadczeniem o zarobkach przedstawionym przez stronę pozwaną, tj. w kwocie brutto tj., kwoty 16.500,00 zł.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana (...) Sp. z o.o., na podstawie wpisu do KRS prowadzi działalność gospodarczą polegającą na prowadzeniu sieci minipiekarni oraz placówek franczyzowych pod marką F..

(Dowód: odpis KRS strony pozwanej k. 29 - 33)

Powód M. J. był pracownikiem strony pozwanej zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 30 września 2010 r. do dnia 30 września 2014 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku (...) Menagera. Miejsce wykonywania pracy powoda określono w umowie jako południowo – wschodnia Polska.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.500,00 zł brutto.

(Dowód: umowa o pracę z dnia 30 września 2010 r. k. 4,

zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 34)

W początkowym okresie zatrudnienia u strony pozwanej na równorzędnym stanowisku (...) Manager strona pozwana zatrudniała jeszcze 2 innych pracowników.

Bezpośrednim przełożonym powoda do października 2013r. był M. K. a następnie M. M. (Wiceprezes Zarządu ds. sprzedaży, marketingu i rozwoju).

(Dowód: zeznania świadka M. K. k. 237 ,

przesłuchanie powoda k. 402 ,

przesłuchanie w charakterze strony pozwanej D. J. a k. 277)

Do zakresu obowiązków powoda, należało m.in. prowadzenie projektów związanych z otwarciem i przebudowami punktów własnych i franczyzowych – stoisk minipiekarni F., uzgadnianie kwestii technicznych w istniejących i nowych lokalizacjach a także przygotowanie projektów i wizualizacji stoisk zgodnie ze standardami firmy.

Na początku 2014 r. pozwana spółka planowała rozszerzyć działalność i otworzyć stoisko w W., w Centrum Handlowym (...).

P. zwrócił się o wycenę przygotowania takiego stoiska do firmy (...), z która to firmą pozwana spółka współpracowała od przeszło 4 lat. Na etapie przygotowywania przedmiotowej wyceny (...) Sp. z o.o. nie korzystała z usług innych firm.

O powyższym powód informował prezesa zarządu, D. J.. Prezes zarządu zwrócił się do powoda o przygotowanie alternatywnej oferty. Powód poinformował, że zwrócił się o taką ofertę do firmy (...).

(Dowód: korespondencja mailowa między powodem a Prezesem zarządu k. 64-65, korespondencja mailowa między powodem a pracownikiem firmy (...) k. 66-73 , struktura organizacyjna k. 89 – 95

zeznania świadka P. P. (1) k. 202-204

zeznania świadka T. C. k. 188)

Ostatecznie realizacją zamówienia zajął się Z. (...) T. S.. Firma ta została wybrana z uwagi na to, że już wcześniej pozwana spółka z nią współpracowała.

W dniu 10 lutego 2014 r. za pośrednictwem wiadomości e-mail powód przesłał B. G. wizualizację stanowiska F. w placówce K. K. (2) – z prośbą o akceptację.

Prezes firmy (...) był na bieżąco informowany o postępach prac związanych z uruchomieniem stoiska.

(Dowód: harmonogram k. 131 – 132,

wiadomość e-mail k. 137 – 138,

zeznania świadka T. C. k. 188,

przesłuchanie powoda k. 402)

W dniu 10 kwietnia 2014 r. Prezes Zarządu (...) Sp. z o.o. upoważnił powoda do odbioru zamówionego stoiska.

(Dowód: upoważnienie z dnia 10 kwietnia 2014 r. k. 133)

Oferta na zabudowę i wyposażenie w meble punktu F. w (...) w W. przygotowana w dniu 31 marca 2014 r. przez Zakład Usługowo – Produkcyjny (...) T. S. opiewała na kwotę 40.775 zł brutto.

W dniu 17 kwietnia 2014 r. powód M. J. dokonał odbioru zamówienia zleconego D. – zgodnie z upoważnieniem z dnia 10 kwietnia 2014 r.

(Dowód: protokół zdawczo – odbiorczy k. 38-39,

oferta na zabudowę k. 40,

przesłuchanie powoda k. 402)

W dniu 18 kwietnia 2014 r. w pozwanej Spółce zostało wydane zarządzenie Prezesa Zarządu w sprawie określenia zasad dokonywania zakupów lub zamawiania dostaw dóbr oraz usług przez pracowników Spółki. Zarządzeniem nałożono na każdego Pracownika Spółki planującego zakup lub zamówienie dostawy dóbr oraz usług obowiązek zgłoszenia takiego zamiaru do D. (...) i Logistyki (§ 1 zarządzenia). Do informacji takiej miały być załączane pisemne oferty handlowe dotyczącego przedmiotowego zakupu lub zamówienia dostawy dóbr oraz usług. Każdorazowo należało przedstawić oferty od co najmniej trzech dostawców (§2). Zgoda na zakup lub zamówienie dostawy miała zostać wydana po zaopiniowaniu oferty przez D. (...) i Logistyki oraz akceptacji Zarządu Spółki (3). Zarządzenie to zostało podane do wiadomości pracowników w dniu 22 kwietnia 2014 r.

Ww. zarządzenie zostało wydane po powstaniu stanowiska, za otwarcie którego odpowiedzialny był powód.

(Dowód: zarządzenie Prezesa Zarządu (...) Sp. z o.o. z dnia 18 kwietnia

2014 r. k. 35,

korrespondencja e-mailowa k. 51 – 53 ,

zeznania świadka T. C. k. 188)

Do czasu wprowadzenia powyższego zarządzenia pracownicy spółki nie mieli obowiązku przedstawiania co najmniej trzech alternatywnych ofert na zakup dóbr lub usług. Nie było także wymogu przedstawienia trzech alternatywnych wycen dotyczących realizacji stoisk.

(Dowód: zeznania świadka B. G. k. 187 verte,

zeznania świadka K. S. k. 189,

zeznania świadka M. K. k. 237)

Poprzedni prezes zarządu firmy (...), P. P. (2), stworzył we współpracy z ówczesnymi pracownikami, między innymi powodem, dokument standardu zamówienia. Jednym z jego elementów było wprowadzenie na stoiska intensywnego oświetlenia.

(Dowód: korespondencja mailowa wraz z załącznikiem k. 139-141,

zeznania świadka P. P. (1) k. 202-204 ,

zeznania świadka M. K. k. 237)

Zakład Usługowo – Produkcyjny (...) T. S. w wyniku realizacji zamówienia wystawił fakturę VAT FS (...) w dniu 22 kwietnia 2014 r. na kwotę 40.774,50 zł. Spółka (...) powyższą fakturę otrzymała w dniu 24 kwietnia 2014 r.

(Dowód: faktura VAT z dnia 22 kwietnia 2014 r. k. 36-37)

W dniu 25 kwietnia 2014 r. pracownik Spółki (...) w formie e-mailowej zwróciła się o akceptację faktury od D.. Powód potwierdził, że wystawiona faktura jest zgodna z ofertą i dotyczy punktu w W., Centrum handlowego (...).

(Dowód: korespondencja e-mailowa k. 54)

(...) menager nie mógł sam zdecydować o zamówieniu wykonania stanowisku bez zgody zarządu, a dział księgowości nie mógł bez uzyskania aprobaty zarządu uiścić płatności za fakturę. Zgodę na akceptację faktury VAT wyrażał najpierw dyrektor handlowy, natomiast jego zgodę zatwierdzał prezes.

Akceptacja projektu oznaczała akceptację związanych z nim kosztów.

(Dowód: zeznania świadka M. K. k. 237-238,

przesłuchanie powoda k. 402)

Współpraca innych pracowników z powodem układała się dobrze. Współpracownicy nie zaobserwowali, aby przełożeni mieli zastrzeżenia do pracy powoda. Żaden z pracowników nie potwierdził również, aby powód podważał autorytet prezesa zarządu pozwanej spółki.

Nałożone zadania powód wykonywał terminowo i z należytą starannością. Jeśli pojawiały się jakieś opóźnienia to były one uzgadniane przez powoda z dyrektorem handlowym M. K.. Opóźnienia, jeśli występowały, to wynikały z ustaleń z zarządcami galerii handlowych bądź z natłoku obowiązków, które wystąpiły w ostatnim okresie zatrudnienia powoda, z powodu zwolnienia pozostałych dwóch project managerów. (Początkowo powód miał określone terytorialnie miejsce wykonywania pracy ograniczone do południowo – wschodniej Polski. Pod koniec swojego zatrudnienia zakres obowiązków powoda obejmował już całą Polskę.)

(Dowód: zeznania świadka B. G. k. 188,

zeznania świadka K. S. k. 189,

zeznania świadka M. K. k. 237,

przesłuchanie powoda . 402)

Pismem z dnia 06 czerwca 2014 r. strona pozwana, (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. rozwiązała z powodem umowę o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. Jako powód wypowiedzenia umowy o pracę wskazano utratę zaufania Pracodawcy spowodowaną nienależytym wykonywaniem przez powoda obowiązków pracowniczych, w tym w szczególności:

A. narażenia pracodawcy na poniesienie szkody finansowej na skutek działań pracownika związanych z postępowaniem zakupowym i zamówieniem stoiska firmowego F. uruchamianego punktu (...) w firmie (...) w szczególności poprzez próby nakłonienia pracodawcy do poniesienia dodatkowych kosztów związanych z ujętą w ofercie zapłatą za oświetlenie stoiska, dopuszczenie do wystawienia i zaakceptowania faktury przez firmę (...) przed odebraniem stoiska, na co powód jako pracownik otrzymał odrębne pełnomocnictwo Pracodawcy oraz instrukcje, których zakres umocowania naruszył; braku realizacji otrzymanych instrukcji związanych z terminowym skompletowaniem dokumentacji formalnej stoiska firmowego F. (...); braku troski o dobro pracodawcy wynikające z niedopełnienia należytej staranności przy zamawianiu stoiska firmowego w D., poprzez niepodjęcie działań zapewniających otrzymanie alternatywnych ofert wyceny w odpowiednim czasie umożliwiających pracodawcy podjęcie optymalnych decyzji dotyczących ponoszonych kosztów; braku współpracy oraz utrudnianiu działania odpowiedzialnemu na mocy zarządzenia pracodawcy reprezentantowi Spółki przy ujawnianiu informacji oraz przekazywaniu tematów związanych z prowadzonym procesem zakupowym.

B. brak terminowego i zgodnego z dyscypliną służbową realizowania przez powoda poleceń przełożonego oraz Zarządu Spółki, co spowodowało spadek dyscypliny pracy u pracodawcy,

C. podjęcia przez powoda działań powodujących podrywanie autorytetu pracodawcy i przełożonych wobec innych pracowników spółki,

D. niewłaściwej i niezgodnej z przyjętymi u Pracodawcy zasadami postępowania dotyczącymi współpracy, współdziałania oraz komunikacji pomiędzy przełożonym a podwładnymi oraz pomiędzy różnymi komórkami oraz stanowiskami pracy w organizacji, jego współpraca z przełożonymi i z innymi komórkami organizacyjnymi Spółki.

Jednocześnie powód został zobowiązany do wykorzystania w całości w okresie wypowiedzenia urlopu wypoczynkowego zaległego i aktualnego w wymiarze 65 dni, natomiast w pozostałym zakresie został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy.

(Dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem k. 5-6, przesłuchanie powoda, przesłuchanie w charakterze strony pozwanej D. J. k. 277)

T. C. już po odebraniu przez powoda stoiska przygotowanego przez D. T. S. otrzymał polecenie znalezienia ofert na takie samo stoisko celem porównania poziomu cenowego. Ustalono, że poziom cen za wykonanie stoiska był porównywalny.

(Dowód: zeznania świadka T. C. k. 188)

T. C. został zwolniony z pracy z powodu likwidacji stanowiska, które zajmował. Po zwolnieniu powoda stan zatrudnienia w pozwanej spółce się zmniejszył. Zarząd spółki zmierzał do zredukowania zatrudnienia.

(Dowód: zeznania świadka T. C. k. 188)

Stanowisko F. w K. K. (2) obecnie nie istnieje. Na stanowisko powoda nikt nie został zatrudniony.

(Dowód: przesłuchanie powoda k. 402)

W okresie od grudnia 2014 r. do stycznia 2016 r. funkcję Prezesa Zarządu pełnił M. M..

(Dowód: zeznania świadka M. M. k. 382)

Mając na względzie powyższe ustalenia stanu faktycznego Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd ustalił w oparciu o dokumenty znajdujące się w aktach sprawy: w szczególności umowę o pracę powoda, zaświadczenie o wynagrodzeniu powoda, pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem, zarządzenie prezesa zarządu spółki F. w sprawie określenia zasad dokonywania zakupów lub zamawiania dostaw dóbr oraz usług przez pracowników spółki, korespondencję mailową związaną z dokonywaniem zamówienia na stoisko F. w CH (...) w W., harmonogram, faktury VAT wystawionej przez Z. (...) T. S.. Powyższe dokumenty nie były przez żadną ze stron kwestionowane, również Sąd nie znalazł podstaw do odmówienia im autentyczności i prawdziwości. Rekonstruując stan faktyczny Sąd oparł się również na dowodach osobowych: zeznaniach świadków K. S., B. G., T. C., M. K., P. P. (1), M. M., jak również na dowodzie z przesłuchania stron.

Sąd dał wiarę w całości zeznaniom świadków: M. K., P. P. (2) i Tomasza C.. Obdarzył również walorem wiarygodności zeznania świadków K. S. i B. G.. W tym miejscu wskazać jednak trzeba, iż wprawdzie z zeznań świadków K. S., B. G., czy T. C. wynika, że powodowi zdarzały się opóźnienia w realizacji projektu, co pozostaje w sprzeczności z zeznaniami świadka M. K., to jednak wskazać należy, że to M. K. był bezpośrednim przełożonym powoda, zatem był o wszystkich problemach z realizacją zamówień na bieżąco informowany. Nadto, jak zeznał świadek M. K., świadkowie K. S., B. G. byli jego podwładnymi, zatem mogli nie wiedzieć o uzgodnieniach związanych z przesunięciami terminu wykonania projektu. Nie bez znaczenia jest również to, iż świadkowie nie upatrywali w tychże opóźnieniach winy powoda, wskazywali natomiast, że z uwagi na to, że powód był project menagerem, to on odpowiadał za wszelkie uchybienia terminowi, nawet gdy miały one źródło w obiektywnej przyczynie. Zeznania wskazanych wyżej świadków były również zgodne co do istnienia dobrej współpracy z powodem, brakiem zaobserwowania zastrzeżeń przełożonych co do jego pracy. Świadkowie również zgodnie zeznawali, iż poprzedni prezes spółki P. P. (2) nie wymagał od nich przedstawiania trzech ofert na realizację danego zamówienia. Podnosili, iż wprowadzenie tego wymogu było uciążliwe. Nie bez znaczenia dla oceny przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były relacje nowego prezesa D. J. z pozostałymi pracownikami. Mianowicie świadek B. G. zeznała wprost, że „nowy prezes miał pretensje do wszystkich i nie było to związane z konkretnym stoiskiem” (vide: zeznania świadka B. G. e-protokół z rozprawy z dnia 28 maja 2015 r.). Odmiennie Sąd potraktował zeznania świadka M. M., albowiem uznał, że niewiele wniosły do rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Przede wszystkim świadek utrzymywał, że nie ma wiedzy dotyczącej okoliczności spornych, natomiast przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem nie dotyczą okresu współpracy pomiędzy stronami. Powyższe pozostaje w oczywistej sprzeczności z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, w szczególności z treścią oświadczenia strony pozwanej z dnia 6 czerwca 2014 r. a będącego podstawą niniejszego powództwa, na którym widnieje podpis M. M. jako Wiceprezesa Zarządu. Ponieważ świadek nie był w stanie udzielić odpowiedzi na większość zadawanych jemu pytań, Sąd doszedł do przekonania, że zeznania te okazały się ostatecznie nieprzydatne dla rozstrzygnięcia sprawy.

Zeznania złożone przez przesłuchiwanego w charakterze strony pozwanej D. J. Sąd potraktował jako niespójne, nielogiczne a przede wszystkim w całości sprzeczne z zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Zeznania samego powoda były zgodne ze stanem faktycznym sprawy, dlatego Sąd obdarzył je w całości walorem wiarygodności.

W niniejszym postępowaniu M. J., po ostatecznym sprecyzowaniu roszczenia, domagał się zasądzenia na jego rzecz odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę.

Podstawy prawnej roszczenia powoda należy poszukiwać w treści art. 45 KP. Zgodnie z art. 45 § 1 KP w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o

odszkodowaniu. Z kolei w myśl art. 47¹ KP odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Rozważając prawidłowość rozwiązania umowy z powodem przez stronę pozwaną należy na wstępie podkreślić, że rozwiązanie umowy pracą za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązaniem umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę. Zgodnie bowiem z przepisem art. 32 KP każda ze stron stosunku pracy może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na okres próbny bądź na czas nieokreślony. Uprawnienie to jednak po stronie pracodawcy obarczone jest obowiązkiem wskazania na piśmie przyczyn, dla których pracodawca decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Zgodnie bowiem z art. 30 § 4 KP, oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej.

Zgodzić się należy ze stroną pozwaną, która cytując orzecznictwo SN wskazuje, iż przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 04.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 2001.12.06, I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34).

Pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, z. 7, poz. 266). Tak wskazana przyczyna podlega kontroli Sądu z punktu widzenia jej konkretności i rzeczywistości. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 KP.

W ocenie Sądu przyczyny wypowiedzenia wskazane przez stronę pozwaną w oświadczeniu z dnia 6 czerwca 2014 r. są nierzeczywiste i nieprawdziwe. Pozwany pracodawca nie wykazał zasadności wypowiedzenia umowy powodowi.

Odnosząc się do pierwszej ze wskazanych w ww. oświadczeniu przyczyn, a mianowicie narażenia pracodawcy na poniesienie szkody finansowej na skutek działań powoda związanych z procedurą zakupową i zamówieniem stoiska firmowego F. uruchomionego punktu (...) w firmie (...), należy wskazać, iż materiał dowodowy zebrany w sprawie nie pozwala na postawienie takiego zarzutu. Wskazać należy, że strona pozwana w żaden sposób nie wykazała poniesionej szkody na skutek realizacji tego konkretnego zamówienia w firmie (...). Świadek T. C. wskazał, że firma nie poniosła żadnej szkody finansowej. Nadto, co istotne świadek ten zeznał, że jego zdaniem ówczesny prezes zarządu chciał zwolnić powoda i szukał pretekstu. Sam T. C. przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powodowi uznał za nieokreślone. Nie bez znaczenia dla oceny przesłanki wypowiedzenia wskazanej w punkcie A. pisma z dnia 06 czerwca 2014 r. jest okoliczność, że T. C., który po odebraniu stoiska przez powoda w (...) otrzymał polecenie porównania ofert różnych dostawców na wykonanie tego stoiska ustalił, że ceny te były na porównywalnym poziomie. Pracodawca w wypowiedzeniu umowy wskazał, iż rzekome narażenie pracodawcy na szkodę miało polegać na nakłanianiu przez powoda prezesa zarządu na poniesienie dodatkowych kosztów związanych z ujętą w ofercie zapłatą za oświetlenie stoiska. W ocenie Sądu wskazana przyczyna jest zupełnie niezrozumiała. Jak wykazało postępowanie powód nie miał możliwości samodzielnego decydowania o wyposażeniu stoiska. Zakup elementów stoiska był uzależniony od akceptacji jego przełożonych. Jak wynika ze zgodnych zeznań świadków, powód akceptował fakturę jedynie w zakresie jej zgodności z zamówieniem, natomiast akceptacja faktury do płatności wymagała najpierw zgody dyrektora handlowego, następnie zaś prezesa zarządu. Brak jest zatem podstaw – zdaniem Sądu – aby temu działaniu tj. proponowaniu przez powoda zakupu dodatkowego oświetlenia, które nota bene stanowiło standard wyposażenie piekarni wypracowany jeszcze „za czasów” poprzedniego prezesa zarządu – przypisać działania na szkodę pracodawcy, która skutkuje utratą zaufania. W ocenie Sądu przyczyna ta jest nieprawdziwa. Nieprawdziwa w związku z powyższym jest również kolejna przyczyna polegająca na dopuszczeniu przez powoda do wystawienia i zaakceptowania faktury wystawionej przez D. przed odebraniem stoiska. Wskazać należy, iż wskazana przez pracodawcę przyczyna pozostaje w ewidentnej sprzeczności zarówno z wiadomościami email wysłanymi przez prezesa zarządu D. J., w których prosił

o wystawienie faktury pro forma (a zatem jeszcze przed odebraniem stoiska)- vide: k. 135, jak również z okolicznością procedury zatwierdzania i akceptacji faktury. Zgodnie z chronologią wydarzeń powód odebrał stanowisko w dniu 17 kwietnia 2014 r. po uzyskaniu uprzednio upoważnienia D. J. do odbioru stoiska, natomiast faktura VAT wystawiona przez D. jakkolwiek nosi datę sprzedaży 11.04.2014 r., to jednak jako datę wystawienia wskazano dzień 22 kwietnia 2014 r., zatem już po odebraniu stoiska. Faktura do akceptacji została przesłana powodowi, a następnie prezesowi zarządu.

Strona pozwana nie wykazała również w żaden sposób jakie instrukcje naruszył powód dokonując odbioru stoiska w W.. W pierwszej kolejności należy podać, iż jak wynika z bezsprzecznych zeznań świadków, w firmie nie istniała żadna procedura przetargowa, co więcej do czasu objęcia stanowiska prezesa zarządu przez D. J. nie było również wymogu przedstawiania ofert alternatywnych. Z zeznań świadków, jak również dokumentacji zebranej w sprawie wynika, że wybór firmy (...), jako wykonawcy stoiska, wynikał z wieloletniej już współpracy z tym podmiotem. Nie bez znaczenia w ocenie Sądu jest także okoliczność, że porównanie ofert wykonania przedmiotowego stoiska dokonane przez T. C. wskazywało w sposób niebudzący wątpliwości, że poziom cen wykonania tego stoiska był porównywalny w innych firmach. Nadto, należy również podkreślić, że rzekome instrukcje, do których powód się nie zastosował w procesie zakupowym związanym z przygotowaniem stoiska w CH (...), zostały wprowadzone w firmie dopiero po odebraniu tego stoiska, tj. w dniu 22 kwietnia 2014 r. (vide: k. 52). Trudno zatem – zdaniem Sądu – zarzucać powodowi, że nie zastosował się do instrukcji w procesie zakupowym przeprowadzonym jeszcze przed obowiązywaniem i podaniem do wiadomości pracowników tejże instrukcji. Powyższe argumenty przemawiają zdaniem Sądu za uznaniem, że podana przez pracodawcę przyczyna nie tylko jest nieprawdziwa, ale zrekonstruowana została bez żadnych podstaw faktycznych dla celów poszukiwania powodów zwolnienia M. J..

Przechodząc do kolejnej przyczyny podanej przez pozwaną spółkę, a odnoszącej się do braku współpracy oraz utrudnianiu działania odpowiedzialnemu na mocy zarządzenia pracodawcy reprezentantowi Spółki ujawnieniu informacji oraz przekazywaniu tematów związanych z prowadzonym procesem zakupowym, należało również uznać ją za nieprawdziwą. Pomijając okoliczność niedostosowywania się do zarządzenia, które jak już wskazano wówczas jeszcze nie obowiązywało, to uznać należy, że pracodawca w żaden sposób nie udowodnił braku współpracy powoda z pracodawcą. Zebrany w sprawie materiał dowodowy wykazuje wręcz okoliczności przeciwne, mianowicie zeznający w sprawie świadkowie wskazywali zgodnie, że współpraca innych pracowników z powodem układała się dobrze, nadto, że pracodawca nie wyrażał żadnych pretensji czy niezadowolonych z powoda na forum publicznym. Świadczenie zaprzeczyli również jakoby powód podważał autorytet prezesa zarządu. W ocenie Sądu zatem żadna z tych okoliczności wskazanych przez stronę pozwaną nie miała miejsca.

Z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika wręcz, iż powód bardzo dobrze wywiązywał się ze swoich obowiązków, których zakres znacznie się powiększył od początku obowiązywania umowy o pracę (rozszerzano zakres terytorialny miejsca pracy powoda).

Kolejna przyczyna rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem wskazana pod punktem B. dotyczyły zarzucanego powodowi braku terminowego i zgodnego z dyscypliną służbową realizowania przez powoda poleceń przełożonego oraz Zarządu Spółki, co spowodowało spadek dyscypliny pracy u pracodawcy. Przyczyna ta w ocenie Sądu jest nieo określona, niekonkretna i pracodawca w żaden sposób jej nie wykazał. Wprawdzie świadkowie B. G. i K. S. wskazywali na opóźnienie w terminowości oddawania stoiska przez powoda, to jednak z zeznań świadka M. K., który był bezpośrednim przełożonym powoda wynikało, że wszelkie opóźnienia - o ile były, ponieważ świadek im zaprzeczał - wynikały ze specyfiki współpracy z galeriami handlowymi na wykonywanie samodzielnych stoisk minipiekarni F.. Nadto, zdaniem Sądu, pracodawca w żaden sposób nie wskazał, jakich poleceń rzekomo powód nie wykonał, co miało jednocześnie przełożyć się na spadek dyscypliny w spółce. Świadczenie zeznający w sprawie w żaden sposób nie potwierdzili powyższego zarzutu.

O zarzucie jakoby powód podejmował działania powodujące podrywanie autorytetu pracodawcy i przełożonych wobec innych pracowników spółki Sąd wyżej się wypowiedział uznając zarzut ten za nieprawdziwy. Sąd jednak w tym miejscu odnosząc się do cytatu z wiadomości email z dnia 22.04.2014 r., na który pozwany pracodawca się powołał

a dotyczący procesu zakupowego podaje, że trudno zarzucić powodowi cynizm w jego zapytaniu. Wskazać należy, iż kwestie związane z myciem samochodu - zwłaszcza dotyczy to pracowników, którzy z uwagi na charakter pracy korzystają z samochodu służbowego czy zakupem tuszu do drukarki, co należy uznać za zakup rzeczy niezbędnych koniecznych do pracy i nie wymagających zbyt wysokiego nakładu finansowego ze strony pracodawcy – pozostają na porządku dziennym w takiej firmie. Objęcie zatem akceptacją prezesa zarządu finansowania takich bieżących potrzeb, których konieczności kwestionować nie sposób, mogłoby negatywnie wpłynąć na sprawność prowadzonego procesu zakupowego. Zwłaszcza, że zarządzenie to nie wyłączało konkretnych produktów spod tej procedury. Dlatego też zdaniem Sądu trudno w tym upatrywać podważania autorytetu pracodawcy.

Odnosząc się do ostatniej przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi, a dotyczącej niewłaściwej i niezgodnej z przyjętymi u pracodawcy zasadami postępowania dotyczącymi współpracy, współdziałania oraz komunikacji pomiędzy przełożonym a podwładnymi oraz pomiędzy różnymi komórkami oraz stanowiskami pracy w organizacji, jego współpraca z przełożonymi i z innymi komórkami organizacyjnymi Spółki, Sąd wskazuje, iż nie została ona wykazana. Już pomijając jej niekonkretność, należy wskazać, że pozwany pracodawca w żaden sposób nie wykazał jakoby powód wykonywał swoje obowiązki w sposób niewłaściwy czy niezgodny z przyjętymi u pracodawcy zasadami postępowania.

Reasumując powyższe rozważania należało uznać, że przyczyny wypowiedzenia wskazane przez pracodawcę są nieprawdziwe i nierzeczywiste. Wobec takiej konkluzji Sąd stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem było nieuzasadnione. W związku z dokonaniem przez powoda wyboru roszczenia polegającego na żądaniu odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia Sąd zasądził żadaną kwotę.

Wyrokowi w punkcie I. Sąd nadał klauzulę natychmiastowej wykonalności do wysokości 5500 zł. Zgodnie z art. 477² § 1 KPC zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

O kosztach sądowych Sąd orzekł w punkcie III. wyroku na podstawie art. 97 i 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2005r. Nr 167, poz. 1398 ze zm.), nakładając na pozwaną obowiązek uiszczenia opłaty od pozwu, od której strona powodowa została zwolniona, w części obliczonej od wysokości zasądzonych roszczenia w kwocie 585 zł oraz obowiązek uiszczenia kosztów sądowych poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa z tytułu wydatków związanych ze stawiennictwem świadków w łącznej kwocie 693 zł.