

Sygn. akt X P 329/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lutego 2014r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Ławnicy Katarzyna Orzechowska , Maria Kuś

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 26 lutego 2014r. we Wrocławiu

przy udziale -

sprawy z powództwa: K. W.

przeciwko: (...) Spółka Akcyjna z siedzibą we W.

o odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę

I. zasądza od strony pozwanej (...) Spółka Akcyjna z siedzibą we W. na rzecz powoda K. W. kwotę 18.666,36 zł brutto (osiemnaście tysięcy sześćset sześćdziesiąt sześć złotych trzydzieści sześć groszy) z ustawowymi odsetkami od dnia 10 maja 2013r do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem;

II. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia) kwotę 934 zł tytułem zwrotu opłaty od pozwu od uiszczenia, której powód był zwolniony z mocy ustawy;

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości kwoty 6.222,12 zł brutto.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 28 marca 2013 r. (data prezentaty), skierowanym przeciwko stronie pozwanej, (...) S.A. z siedzibą we W. powód K. W. wniósł odwołanie od rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem i domagał się zasądzenia kwoty 16.500,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

W uzasadnieniu odwołania, powód podniósł, iż strona pozwana w sposób nieprecyzyjny i niekonkretny wskazała przyczyny wypowiedzenia, które są nieprawdziwe i pozorne.

Powód wskazał, iż wykonywał swoją pracę na stanowisku specjalista ds. wdrożeń - informatyk w D. Wdrożeń. Praca świadczona przez niego na rzecz strony pozwanej przebiegała wzorowo. Pomimo dużego skomplikowania oprogramowania (...), a także braku aktualnej i wyczerpującej dokumentacji technicznej, szybko przyswoił sobie zasady jego wdrażania i diagnozowania związanych z nim problemów. Dowodzi tego regularne powierzanie mu odpowiedzialnych zadań, pomimo krótkiego stażu pracy (np. obsługa wymiany routerów - (...) Medyczny w P., rozwiązanie problemu współpracy oprogramowania z mechanizmem replikacji bazy danych - Politechnika (...),

rozwiązywanie problemu „o stron - (...), wdrożenie D. Campus – SP 11 W., wdrożenie (...) W., wdrożenie (...) Ł., nadzór nad zadaniami innych pracowników działu). Skoro zlecane miał najważniejsze prace w dziale oraz wspieranie innych pracowników zarzut słabej rozpoznawalności problemów jest chybiony.

Powód podniósł, iż nierzadko z własnej inicjatywy - opracował lub uaktualnił liczne rozwiązania istotnie usprawniające pracę pozwaną. Jego kreatywność i zaangażowanie były zatem znacznie powyżej stawianych wymagań. Nie odmawiał wykonywania „sugerowanych” mu zadań nawet na urlopie chorobowym.

W swojej pracy musiał dodatkowo zmagać się z fatalną atmosferą i mobbingiem ze strony głównego programisty. Pomimo tego, że problem dotyczył całego działu (również byłych pracowników, w okresie ich pracy) oraz kilkakrotnego zgłaszania tej kwestii, brak było ze strony przełożonych wystarczającej reakcji. Niemal wszystkie problemy, którymi się zajmował oraz D. Wdrożeń wymagały wprowadzenia poprawek programistycznych w oprogramowaniu (...). Dowodzi to jednoznacznie, że problem nie leżał w niewłaściwym zainstalowaniu, skonfigurowaniu czy użyciu oprogramowania, ale w błędach systemowych wewnątrz programu. Strona pozwana nie może mieć zatem pretensji o nieprawidłowe działanie oprogramowania (...).

Opóźnienia w procesie rozwiązywania problemów wynikały głównie z braku decyzji przełożonych.

Powód w uznaniu za swoją pracę otrzymał podwyżkę, wielokrotnie otrzymywał premie uznaniowe; nigdy natomiast nie był karany żadnymi karami porządkowymi, nie zgłaszano również zastrzeżeń dotyczących jego pracy.

W tej sytuacji nie można mówić o braku staranności i uwagi w wykonywaniu powierzonych obowiązków.

Swoją pracę wykonywał zgodnie ze swoją wiedzą i umiejętnościami, a także wkładał w nią wiele serca, ponieważ czuł się z firmą i jej pracownikami bardzo związany. Otrzymane wypowiedzenie jest tym bardziej nieuzasadnione i krzywdzące, że strona pozwana nie przeprowadziła z nim żadnej rozmowy, w której przedstawiłaby jakiegokolwiek uwagi, czy zastrzeżenia do wykonywanej przez niego pracy, a wręcz odwrotnie - powód miał prawo sądzić, że jego praca oceniana jest bardzo dobrze, a nawet wzorowo (k. 2-4).

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana (...) S.A. z siedzibą we W., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana zarzuciła, iż w początkowym okresie zatrudnienia, powód zapoznawał się ze specyfiką systemów informatycznych jakie sprzedaje i wdraża pracodawca. Z kwestionariusza osobowego powoda wynika, iż powód legitymuje się doświadczeniem zawodowym i umiejętnościami pozwalającymi na prawidłowe wykonanie powierzonych mu obowiązków w ramach umowy o pracę.

Mając na względzie specyfikę i zindywidualizowanie oferowanych przez stronę pozwaną systemów informatycznych, pracodawca wykazywał cierpliwość przy ocenie wykonywania przez powoda powierzonych mu obowiązków. W celu zmotywowania powoda do lepszej pracy, podniesiono mu wynagrodzenie zasadnicze.

W ramach obowiązków służbowych powodowi przekazano zadania związane z wdrożeniem systemu D. M. i (...) oraz parametryzacji systemu w danym środowisku informatycznym kontrahentów pozwanej: (...) z/s w Ł., (...), Politechnika (...).

W związku z informacjami przekazywanymi przez kontrahentów pozwanej, o braku efektów przy wykonywaniu obowiązków służbowych przez powoda, szczególnie przy wdrażaniu systemu informatycznego, braku umiejętności nawiązywania relacji z klientami, pozwany ze względu na konieczność wywiązania się ze zobowiązań do kontrahentów oraz utrzymanie poprawnych relacji, musiał scedować część obowiązków powoda na innych pracowników, co dezorganizowało pracę w Spółce i tak do (...) z/s w Ł. skierowany został Pan Ł. W., do (...).

Pracownicy zastępujący powoda, radzili sobie z wdrożeniami w sposób satysfakcjonujący kontrahentów i nie opóźniali pracy. Z korespondencji e-mali załączonej do odpowiedzi na pozew, wynika iż kontrahenci będący pod opieką powoda, wskazywali na innego pracownika niż powód, z jakim chcieli współpracować przy wdrożeniach.

Z informacji napływających do strony pozwanej od kontrahentów wynikało, że powód nie radzi sobie z wdrożeniem systemu pomimo, iż pracodawca przeprowadził kilkakrotnie rozmowy motywacyjne z powodem. Rozmowy te nie odniosły zamierzonego skutku. Powód nadal nie przykładał należytej starannością do powierzonych mu obowiązków. Odmówił obsługi klienta, który zgłosił pracownikowi Spółki (...), zamiar zakupu systemu D. (firma (...) z/s w W.). W efekcie zaniechania działania przez powoda, nie udało się nawiązać kontaktu z w/w firmą i zaoferować sprzedaży a następnie wdrożenia systemu.

Uwagi i reklamacje klientów co do pracy powoda nasilały się. Nadto w okresie wypowiedzenia, powód nie wykonał polecenia służbowego dotyczącego testów zakolorowania stron na potrzeby poprawienia funkcjonalności oprogramowania (...) dla Politechniki (...) co również uzasadnia stanowisko pozwanej zakresie przyczyn rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem. Fakty te zaistniały już po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę i z tego względu nie zostały podane jako przyczyna wypowiedzenia umowy.

Wbrew twierdzeniom powoda o braku aktualnej i wyczerpującej dokumentacji oprogramowania (...), strona pozwana wyjaśnia, iż ze względu na indywidualne potrzeby kontrahentów, posiadanie przez kontrahentów urządzeń o różnej charakterystyce technicznej pracujących w różnych środowiskach informatycznych, stworzenie dokumentacji na wszystkie techniczne rozwiązania dla oprogramowania (...) jest niemożliwe. Oprogramowanie (...), produkowane i oferowane przez pozwaną, sprzedawane jest i wdrażane z dobrym skutkiem od kilku lat. Pracownicy zatrudniani na stanowiskach wdrożeniowców nie mają nie mieli problemów z wdrażaniem oprogramowania, nie mieli również problemów z nawiązywaniem poprawnych relacji z kontrahentami pozwanego. Istotne problemy pojawiły się w związku ze słabą rozpoznawalnością przez powoda jego obowiązków i niestarannością w jego działaniu, nieumiejętnością nawiązywania relacji z klientami strony pozwanej.

Wobec zaistniałej sytuacji, nie zastosowania się przez powoda do wskazówek i uwag pracodawcy, nie realizowania celów wynikających z zakresu obowiązków, pozwany podjął decyzję o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia z powodem (k. 10-13).

Na rozprawie w dniu 18 września 2013 r. powód doprecyzował roszczenie pozwu w ten sposób, iż oświadczył, że domaga się zasądzenia odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 18.666,36 zł brutto (k. 189 płyta CD).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. W. został zatrudniony przez stronę pozwaną (...) S.A. z siedzibą we W. z dniem 11 maja 2012 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalisty ds. wdrożeń – informatyk.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z trzech ostatnich miesięcy wynosiło 6.222,12 zł brutto.

Dowody: umowa o pracę na czas nieokreślony (akta osobowe powoda),

zaświadczenie o zatrudnieniu k. 14.

Do zakresu obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku należało:

- zapewnienie funkcjonowania lokalnemu środowisku informatycznemu,
- zapewnienie wsparcia partnerom handlowym w zakresie instalacji i konfiguracji systemu documaster,

- wdrażanie systemu documaster i prowadzenie dokumentacji powdrożeniowej,
- budowanie bazy wiedzy dotyczącej systemu documaster,
- prowadzenie dokumentacji powdrożeniowej,
- zapewnienie wsparcia dostawcom zewnętrznym przy wdrażaniu systemów informatycznych u strony pozwanej.

Dowód: karta opisu stanowiska pracy k. 15.

Strona pozwana zajmuje się dystrybucją i sprzedażą urządzeń wielofunkcyjnych (drukująco – kopiująco - skanujących) oraz oprogramowania, którego jest producentem. Bezpośrednim przełożonym powoda była dyrektor biura zarządu (...). Powód był zatrudniony na stanowisku informatyka wdrożeniowca i w okresie jego zatrudnienia strona pozwana zatrudniała łącznie dwie osoby na takim stanowisku, tj. D. R. oraz powoda.

Do głównych zadań powoda należały prace związane z wdrożeniem w sieciach informatycznych samodzielnie jak również w połączeniu z urządzeniami drukującymi wielofunkcyjnymi, aplikacji strony pozwanej (...). Aplikacja ta składała się z kilku produktów: documaster multiaudyt, który monitoruje użytkowników; documaster serwis, który monitoruje urządzenia; documaster campus, który jest dedykowany dla uczelni; documaster ewrywel, który jest dedykowany dla jednostek samorządowych; documaster easyoffis, który jest dedykowany dla urządzeń w celu usprawnienia pracy tych urządzeń.

W okresie zatrudnienia współpraca powoda z pozostałymi pracownikami, poza R. T., układała się poprawnie. Powód wspomagał swoją wiedzą pozostałych pracowników i w tym czasie około grudnia 2012 r. między innymi stworzył skrypt do automatycznego testowania drukarek, dzięki któremu nie trzeba było ręcznie wybierać parametrów druku.

Powód otrzymywał premie uznaniowe, które miały za zadanie zmotywować go do wydajniejszej pracy.

Powód wykonywał swoje obowiązki w siedzibie strony pozwanej, jak również u klientów. Powodowi zostali powierzeni do bezpośredniego prowadzenia między innymi tacy klienti jak: (...), Bankowy (...) z Ł., Biblioteka (...) we W..

W przypadku (...) strona pozwana w 2010/2011 r. wdrożyła system informatyczny polegający na zliczaniu wydruków wykonywanych przez użytkowników oraz w ramach tego zadania na bieżąco miała serwisować ten system. Wdrożenia systemu dokonał M. K. (1). Realizacja tego projektu od samego początku stwarzała wiele problemów, które przeciągały się w czasie. W okresie zatrudnienia powód był osobą dedykowaną do obsługi (...); w trakcie realizacji kontraktu strona pozwana do obsługi tego klienta skierowała inną osobę – M. K. (1).

W Bankowym Systemie Leasingowym w Ł. z ramienia strony pozwanej, powód dokonywał wdrożenia systemu informatycznego. Wdrażanie systemu zajęło powodowi cały dzień i wieczorem po ukończeniu pracy zapewnił klienta, iż wszystko jest prawidłowo skonfigurowane i system będzie działał.. Jednak na drugi dzień po wdrożeniu systemu klient zgłosił stronie pozwanej niewłaściwe działanie systemu, z czego był bardzo niezadowolony. (...) nie działał z powodu błędów w konfiguracji systemu w środowisku, które zostały usunięte przez innego pracownika strony pozwanej – Ł. W., co zajęło mu dwa dni.

Na przełomie 2012/2013 r. handlowiec strony pozwanej B. B. prowadziła rozmowy z nowym klientem – firmą (...), zainteresowaną nabyciem i wdrożeniem produktów strony pozwanej. B. B. przekazała klientowi ogólne, marketingowe informacje na temat produktu documaster multiaudyt. Jednakże w trakcie dalszych rozmów, w marcu 2013 r., klient chciał się dowiedzieć, czy istniałaby możliwość wdrożenia produktu przez informatyków w Hiszpanii. Z uwagi jednak, iż B. B. nie potrafiła odpowiedzieć na te pytania, zwróciła się o pomoc do powoda, który jednak odmówił udzielenia informacji, mówiąc ażeby zwróciła się z tym do niego następnego dnia, gdyż za chwilę kończy prace i wychodzi. Z powodu zachowania powoda na długi czas został utracony kontakt z klientem i dopiero po dłuższym czasie na skutek dalszych starań B. B. doszło do ponownego nawiązania rozmów z klientem.

Dowody: zeznania świadka D. K. k. 189 (płyta CD),

zeznania świadka M. K. (1) k. 189 (płyta CD),

zeznania świadka Ł. W. k. 189 (płyta CD),

zeznania świadka B. P. k. 189 (płyta CD),

zeznania świadka B. B. k. 189 (płyta CD),

zeznania świadka M. K. (2) k. 211 (płyta CD),

zeznania świadka G. S. k. 211 (płyta CD),

zeznania świadka P. W. k. 224 (płyta CD),

zeznania świadka D. R. k.234 (płyta CD)

przesłuchanie powoda w charakterze strony k.234 (płyta CD)

wydruki z korespondencji mailowej k. 16-32, 52-92, 98-105, 110-123, 164 (koperta), 194-196.

Pismem wręczonym powodowi w dniu 22 marca 2013 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 kwietnia 2013 r.

Przyczynami wypowiedzenia umowy o pracę była słaba rozpoznawalność problemów związanych z wykonywaniem obowiązków służbowych na zajmowanym stanowisku, brak efektów przy wykonywaniu powierzonych zadań w ramach stosunku pracy, brak kreatywności oczekiwanej przy wykonywaniu powierzonych obowiązków; brak oczekiwanej przez pracodawcę staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków służbowych.

Dowód: pismo o rozwiązaniu umowy o pracę (akta osobowe powoda).

U strony pozwanej pracownikom merytorycznym (programistom i wdrożeniowcom) nie układała się współpraca z głównym programistą T.. Trudny charakter głównego programisty i specyficzny sposób postępowania w relacjach pracowniczych często znacznie utrudniał realizację wdrożeń i obsługę zleceń dla danego klienta

Dowody: zeznania świadka D. K. k. 189 (płyta CD),

zeznania świadka M. K. (1) k. 189 (płyta CD),

zeznania świadka Ł. W. k. 189 (płyta CD),

zeznania świadka M. K. (2) k. 211 (płyta CD),

zeznania świadka G. S. k. 211 (płyta CD),

zeznania świadka P. W. k. 224 (płyta CD),

zeznania świadka D. R. k.234 (płyta CD)

przesłuchanie powoda w charakterze strony k.234 (płyta CD)

Wobec powoda w okresie zatrudnienia strona pozwana nie stosowała nigdy kar porządkowych, nagany czy upomnienia oraz kar pieniężnych. Strona pozwana nie przeprowadzała z powodem żadnych rozmów dyscyplinujących i nie komunikowała mu żadnych konkretnych zastrzeżeń co do jakości wykonywania obowiązków pracowniczych.

Dowód: Częściowo zeznania świadka B. P. k. 189 (płyta CD),

przesłuchanie powoda w charakterze strony k.234 (płyta CD).

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne, Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo jako uzasadnione zasługiwało na uwzględnienie zarówno co do zasady jak i co do wysokości.

Podstawy prawnej żądania, upatrywać należy w art. 45 § 1 k.p., który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało 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.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie, zmierzać więc miało, do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę za jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Na wstępie rozważań należy zaznaczyć, iż 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 wypowiedzenia 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).

Powyższe nie oznacza jednak pełnej dowolności postępowania pracodawcy w zakresie składania oświadczeń woli o rozwiązaniu bezterminowych stosunków pracy.

Zgodnie z wykładnią Sądu Najwyższego, zawartą między innymi w wyroku z dnia 10 maja 2000r. (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”. Nie dopuszczalne są, więc przyczyny enigmatyczne, bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy ogólnikowy zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażeń ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają.

Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę.

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)”.

To co, w subiektywnej ocenie pracodawcy dawało podstawę do rozwiązania umowy o pracę, w obiektywnej ocenie Sądu, może okazać się niewystarczające do uznania, iż było ono uzasadnione. Do Sądu należy ocena, czy sporne oświadczenie woli w związku ze wskazaną przez stronę pozwaną przyczyną było zasadne, a przyczyna ta była rzeczywista i konkretna.

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, zakreślają granice jego sądowej kontroli. Z tego też względu, Sąd nie odnosił się do innych dodatkowych zarzutów podnoszonych przez stronę pozwaną w toku postępowania, albowiem nie były one sformułowane w treści pisma wypowiedzającego powodowi warunki umowy o pracę.

Jak wynika z treści oświadczenia woli pracodawcy, przyczynami wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, była słaba rozpoznawalność problemów związanych z wykonywaniem obowiązków służbowych na zajmowanym stanowisku, brak efektów przy wykonywaniu powierzonych zadań w ramach stosunku pracy, brak kreatywności oczekiwanej przy wykonywaniu powierzonych obowiązków; brak oczekiwanej przez pracodawcę staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków służbowych.

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

Wskazanie enigmatycznie „słabej rozpoznawalności problemów związanych z wykonywaniem obowiązków służbowych na zajmowanym stanowisku, braku efektów przy wykonywaniu powierzonych zadań w ramach stosunku pracy, braku kreatywności oczekiwanej przy wykonywaniu powierzonych obowiązków; braku oczekiwanej przez pracodawcę staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków służbowych” bez konkretnego wskazania co kryje się za tymi określeniami nie może się ostać, tym bardziej, iż pozwala to w toku postępowania sądowego na dowolną interpretację i dopasowywanie rozmaitych zdarzeń z udziałem powoda do tak ogólnie sformułowanych przyczyn. Sąd dokonuje oceny zasadności rozwiązania umowy o pracę jedynie w zakresie katalogu przyczyn wskazanych w treści pisma wypowiedzającego umowę o pracę.

W zakresie słabej rozpoznawalności problemów związanych z wykonywaniem obowiązków służbowych na zajmowanym stanowisku, w ocenie Sądu, strona pozwana nie wykazała zasadności wskazanej przyczyny i na tą okoliczność nie przedstawiła żadnych dowodów, co wynika chociażby z treści odpowiedzi na pozew jak również dalszych wniosków dowodowych.

Odnosnie powoływanych przez stronę pozwaną sytuacji z udziałem powoda a dotyczących klientów (...), Biblioteka Pedagogiczna we W., czy Bankowy Funduszu Leasingowym w Ł.- powód wykazał w toku postępowania iż w szeregu przypadku czynności wdrożeniowe jakie wykonywał u klientów, ich zakres i skuteczność były niezależne od jakości jego pracy a przeciwnie ściśle powiązane były z niedoskonałościami systemu i oprogramowania (...). Powyższe potwierdza treść przedstawionej przez powoda korespondencji elektronicznej oraz w pełni korespondujące z nią zeznania świadków K., W., S., W. czy R.. Z dużą ostrożnością podchodzić należy do wyjaśnień przełożonej powoda świadek P., która nie posiada dostatecznej wiedzy informatycznej, a zarówno ona jak i cały zarząd w zakresie wiedzy merytorycznej polegać muszą na opinii głównego programisty T., co do którego obiektywność wobec powoda można mieć znaczne wątpliwości.

Strona pozwana nie wykazała także w żaden sposób aby komunikowała powodowi sukcesywnie swoje zastrzeżenia co do jakości wykonywanych przez niego obowiązków pracowniczych w szczególności czynności wdrożeń oprogramowania i obsługi klienta. W zebranych materiale dowodowym brak jakichkolwiek dokumentów potwierdzających powyższe- notatek służbowych, protokołów spotkań, korespondencji z klientami, obrazującej

ich konkretną sygnalizację uchybień powoda, ich rodzaju i stopnia intensyfikacji. Odsobnione i nie znajdujące potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym są zeznania świadka P. jakoby rozmowy dyscyplinujące z powodem były prowadzone.

Strona pozwana nigdy także nie korzystała wobec powoda z instrumentów kar porządkowych i pieniężnych, które winny mieć zastosowanie wobec pracownika co do którego pracy obiekcje zgłaszać by mieli klienci czy współpracownicy.

Podkreślić także należy, co akcentowała większość świadków obu stron słuchanych w tym postępowaniu (także pozostających wciąż w zatrudnieniu) iż nie układała się współpraca z głównym programistą T.. Trudny charakter głównego programisty i specyficzny sposób postępowania w relacjach pracowniczych często znacznie utrudniał realizację wdrożeń i obsługę zleceń dla danego klienta. Materiał dowodowy nie pozwala tym utrudnionym relacjom (także powoda) przypisać znamion praktyk mobbingowych, ale nie może uciec uwadze Sądu, iż niewątpliwie utrudniony kontakt z osobą na tak strategicznym stanowisku w spółce jak główny programista może stwarzać znaczne problemy w codziennej pracy każdego programisty czy wdrożeniowca – nie pomijając w tym zakresie także powoda.

Jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego, powód zajmował stanowisko wdrożeniowca i w okresie zatrudnienia, strona pozwana powierzyła mu wdrażanie oraz utrzymywanie systemu documaster między innymi u kilku kluczowych klientów, takich jak: (...), Biblioteka Pedagogiczna we W., czy Bankowy Funduszu Leasingowym w Ł..

W (...), strona pozwana, jeszcze przed zatrudnieniem powoda, wdrożyła system informatyczny polegający na zliczaniu wydruków wykonywanych przez użytkowników oraz w ramach tego zadania na bieżąco miała serwisować system. Realizacja tego projektu od samego początku stwarzała wiele problemów. Przejmując obsługę (...), powód zastał sytuację nieunormowaną z istniejącymi na tej płaszczyźnie problemami, i mimo podejmowanych starań nie odwrócił tej sytuacji, koncentrując na sobie mimowolnie niezadowolenie klienta. Ostatecznie obsługa klienta została przekazana innej osobie.

Sąd dokonując ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie, odwołał się przede wszystkim do dowodów nie kwestionowanych przez strony i nie budzących żadnych wątpliwości a mianowicie do dowodów z dokumentów, jako że ich autentyczność, nie była kwestionowana przez strony w toku postępowania.

Jednocześnie, przy ustalaniu stanu faktycznego, Sąd pominął dowody nie odnoszące się do okresu zatrudnienia powoda jak również nie związane bezpośrednio z przyczynami wypowiedzenia umowy o pracę (k. 93-97, 106-109, 124-136), gdyż przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie, które odnoszą się do wskazanych przyczyn rozwiązania stosunku pracy.

Oceny zeznań świadków oraz powoda K. W., Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. W ocenie Sądu, zeznania świadków należało uznać za wiarygodne. Zeznania świadków nie potwierdziły większości stawianych powodowi zarzutów, natomiast ocena „fachowości” powoda, nie mogła mieć większego wpływu na rozstrzygnięcie sprawy.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, iż złożone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów, w związku z czym uwzględnił roszczenie powoda i na podstawie art. 45 i 47¹ k.p. zasądził na jego rzecz żądane odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia brutto zgodnie z zaświadczeniem pracodawcy z dnia 24 kwietnia 2013 r. (vide k. 14), mając przy tym na uwadze stopień naruszenia przepisów prawa pracy oraz pokrzywdzenia osoby powoda. **O powyższym Sąd orzekł jak w pkt. I sentencji wyroku.**

Zgodnie z treścią art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd Pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przepis art. 47¹ k.p. stanowi zaś, iż odszkodowanie, o którym

mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Powyższą należność Sąd zasądził z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 10 maja 2013 do dnia zapłaty.

Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r. (sygn. akt III PZP 3/03; OSNP 2004/5/74) ustawowe odsetki od odszkodowania przysługujące pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania. Powyższe orzeczenie ma także zastosowanie do oceny wymagalności ustawowych odsetek od odszkodowania w związku z nieuzasadnionym ustawowym wypowiedzeniem umowy o pracę.

Niemniej powód domagał się zasądzenia ustawowych odsetek od dnia 10.05.2013 r. to jest daty pierwszej rozprawy (vide oświadczenie powoda – protokół rozprawy z dnia 18.09.2013 r. k.185), a więc nie orzekając ponad żądanie Sąd orzekł zgodnie z żądaniem pozwu.

O obowiązku zapłaty przez pozwanego na rzecz Skarbu Państwa, nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu, od wniesienia której powód był zwolniony z mocy ustawy, orzeczono **w punkcie II sentencji wyroku** na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 113 ust. 1 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.). Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Uchwałą z dnia 5 marca 2007r. (I PZP 1/07, OSNP 2007/19-20/269, Biul.SN 2007/3/23, M.P.Pr. (...)) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy. Wobec czego, pozwany obowiązany jest uiścić na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 934 zł tytułem kosztów sądowych.

Zgodnie z brzmieniem art. 477² § 1 k.p.c., 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 – co Sąd uczynił, orzekając **w pkt III sentencji wyroku** i nadając wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości kwoty 6.222,12 zł brutto.