

Sygn. akt VI P 849/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 stycznia 2017 r.

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

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Beata Young

Ławnicy Alicja Furtak Marian Bednarczyk

Protokolant Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 21 grudnia 2016 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa J. G.

przeciwko M. G. (1)

o odszkodowanie

I. Zasądza od pozwanego M. G. (1) na rzecz powoda J. G. kwotę 7 200 zł / siedem tysięcy dwieście złotych / netto tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa pracy wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 13 01 2016r. do dnia zapłaty .

II. W pozostałym zakresie powództwo oddala.

III. Koszty procesu pomiędzy stronami znosi.

IV. Wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7 200 zł / siedem tysięcy dwieście złotych/.

V. Nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 360 zł / trzysta sześćdziesiąt złotych / tytułem części opłaty od pozwu od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

**Sygn. akt VI P 849/15**

## UZASADNIENIE

Powód J. G. pozwem z dnia 16 grudnia 2015r. wniósł o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz, na podstawie art. 45 § 1 k.p., odszkodowania w kwocie 21 600,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty.

Nadto powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz od M. G. (1) kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że od dnia 23 kwietnia 2015r., był zatrudniony , początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 27 kwietnia 2015r. do dnia 31 lipca 2015r., a obecnie (wobec treści aneksu z dnia 31 lipca 2015r.) na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony. Pismem z dnia 9 grudnia 2015r., wręczonym powodowi tego samego dnia, pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem

okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał utratę zaufania do powoda poprzez brak wymaganych kompetencji i nienależyte wykonywanie obowiązków. Pozwany w złożonym powodowi oświadczeniu o rozwiązaniu umowy poprzestał na wskazaniu, jako przyczyny wypowiedzenia m.in. utraty zaufania do powoda, nienależytego wykonywania obowiązków, które miało być, rzekomo, potwierdzone w ocenie pracy powoda za rok 2015 oraz braku wymaganych kompetencji.

Powód nie zgodził się całkowicie z oceną pozwanego, iż nie posiadał wymaganych, na zajmowanym stanowisku kompetencji oraz, że wykonywał swoje obowiązki w sposób nienależyty (domyślając się, iż pozwanemu chodzi o niewłaściwe, niepoprawne ich wykonywanie). Powód wskazał, iż w toku wykonywania pracy pozwany nie kwestionował sposobu wykonywania pracy przez powoda. Powód nigdy nie został ukarany przez pozwanego żadną karą porządkową bądź upomniany w sposób słowny. Powód zwrócił uwagę, iż przyczyny podane przez pozwanego w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę są wysoce nieprecyzyjne i niekonkretne. Powodowi nie jest wiadome, co pozwany miał na myśli formułując stwierdzenie, iż wykonywał on obowiązki nienależycie, zwłaszcza wobec braku wcześniejszych uwag pozwanego, co do sposobu wykonywania obowiązków. Zdaniem powoda, pozwany nie wskazał konkretnie o jakie obowiązki chodzi, na czym miało polegać ich nienależyte wykonywanie, w jakim okresie powód miał dopuścić się nienależytego wywiązywania się ze swoich obowiązków. Ponadto, pozwany wskazał, iż rzekome nienależyte wykonywanie obowiązków zostało potwierdzone w ocenie pracy powoda za rok 2015. Powód poinformował, że nie była mu znana treść tej oceny. W związku z tym, powód nie wie czy w ogóle i przez kogo taka ocena faktycznie została sporządzona, na podstawie jakich kryteriów została dokonana ocena, jaki okres pracy był dokładnie brany pod uwagę, wreszcie, które z obowiązków powód miał wykonywać w sposób nienależyty.

Pozew k. 2-5

W odpowiedzi na pozew pozwany M. G. (1) wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany wskazał, że powództwo było nieuzasadnione co do zasady, ponieważ rozwiązał z powodem stosunek pracy w sposób zgodny z przepisami prawa pracy. Powództwo było również nieuzasadnione co do wysokości, ponieważ z uwagi na okres zatrudnienia powoda u pozwanego ewentualne odszkodowanie przysługiwałoby w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, a nie trzymiesięcznego. Dalej wskazał, że zgodnie z treścią oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, przyczyną wypowiedzenia była utrata zaufania do pracownika poprzez brak wymaganych kompetencji i nienależyte wykonywanie obowiązków, co zostało potwierdzone w ocenie pracy powoda za rok 2015. Wbrew twierdzeniu pozwu była to przyczyna konkretna, prawdziwa i uzasadniająca dokonanie wypowiedzenia. Powód był zatrudniony przez pozwanego na podstawie umowy o pracę z dnia 23 kwietnia 2015r. na stanowisku specjalisty ds. spedycji i handlu. Praca powoda podlegała ocenie opartej na racjonalnych i czytelnych kryteriach generowanego przez niego zysku. Takiej ocenie podlegali również inni pracownicy zatrudnieni przez pozwanego na równorzędnych stanowiskach. Powód co prawda zapewniał ciągle pozwanego o swoich umiejętnościach mających mu pozwalać na prawidłowe wykonywanie obowiązków, jednak nie osiągał wyników porównywalnych z innymi pracownikami. Wyniki osiągnięte przez wszystkich pracowników były przez pracodawcę wysyłane za pośrednictwem poczty elektronicznej w okresach miesięcznych oraz omawiane. Powód był informowany, iż osiągnięte przez niego wyniki są niewystarczające. Przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę pozwany zebrał dane dotyczące wyników powoda i innych pracowników. Wyniki pozostałych pracowników były kilkukrotnie wyższe, aniżeli u powoda. Wobec powyższego, pozwany uznał, że powód nie osiągał odpowiednich wyników pracy, oraz że wskutek nienależytego wykonywania obowiązków oraz braku pomimo zapewnień umiejętności wymaganych przy wykonywaniu pracy utracił do niego zaufanie oraz dokonał w oparciu o obiektywne i równe dla wszystkich pracowników kryteria negatywnej oceny jego pracy. Te przyczyny zostały wpisane do oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Były one prawdziwe i uzasadniały rozwiązanie umowy.

Wobec treści uzasadnienia wypowiedzenia nie sposób było zgodzić się ze stanowiskiem powoda, iż użyto jedynie ogólnych sformułowań dotyczących niewłaściwego wykonywania obowiązków pracowniczych oraz utraty zaufania do pracownika, ponieważ z uzasadnienia wynikało co było istotą zarzutu stawianego pracownikowi, a mianowicie

negatywna ocena jego pracy w roku 2015. Tej oceny pracodawca dokonał stosując obiektywne kryteria, takie same dla wszystkich pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach.

Zdaniem pozwanego, nieuzasadnionym było również żądanie przez powoda zasądzenia odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, co wynikało z okresu zatrudnienia powoda u pozwanego.

Odpowiedź na pozew k. 28-31

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód J. G. w dniu 23 kwietnia 2015r. został zatrudniony u pozwanego M. G. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą: (...)M. G. (1) początkowo na okres próbny od 27 kwietnia 2015r. do 31 lipca 2015r. , na stanowisku specjalisty ds. spedycji i handlu. Miejscem wykonywania pracy było biuro przy ul. (...) w G..

Od 1 sierpnia 2015r. aneksem nr (...) z dnia 31 lipca 2015r do umowy o pracę z dnia 23 kwietnia 2015r., na zasadzie porozumienia stron pozwany zmienił powodowi warunki umowy o pracę na czas nieokreślony i wysokość wynagrodzenia na 7200 zł brutto. Pozostałe warunki umowy pozostały bez zmian.

Przed zatrudnieniem strony podpisały list intencyjny, w którym pozwany potwierdził, że zatrudni powoda na podstawie umowy o pracę z zakresem obowiązków w postaci pozyskiwania dla pracodawcy nowych klientów oraz starannej obsługi klientów już istniejących zarówno polskich , jak i zagranicznych, organizacja transportu , kwotowań ofertowych i negocjacji stawek frachtowych dla ładunków na całym świecie oraz wypełnianie innych poleceń otrzymanych od pracodawcy.

Powód posiada wykształcenie wyższe magisterskie ukończył Uniwersytet G.na kierunku ekonomika przedsiębiorstw , przed zatrudnieniem u pozwanego pracował również jako spedytor, czy project manager.

**dowód:** poświadczona kopia listu intencyjnego k. 42, poświadczona kopia kwestionariusza osobowego k. 43-44, : poświadczona kopia umowy o pracę na okres próbny k. 7, aneks nr (...) k. 8., przesłuchanie powoda (00:02:10-00:58:00 – k. 136 CD, , k. 129-132, k. 101-109, (00:03:42-01:31:24 płyta CD k. 120)

Powód w okresie próbnym miał czas na wdrożenie się w specyfikę pracy u pozwanego. Powód przejął w części obowiązki po byłym pracowniku p. M. M., w tym również obsługę klientów przypisanych do tego pracownika , nie był jednak zwolniony z obowiązku pozyskiwania nowych klientów.

Do zakresu obowiązków powoda należało przede wszystkim pozyskanie dla pracodawcy nowych klientów oraz staranna obsługa klientów już istniejących zarówno polskich jak i zagranicznych, organizacja transportu, kwotowań ofertowych i negocjacji stawek frachtowych dla ładunków na całym świecie, wypełnianie innych poleceń otrzymanych od pracodawcy.

Praca powoda polegała na pozyskiwaniu nowych klientów , realizacji zleceń spedycyjnych i działalności operacyjnej oraz kontakcie z klientami, ich obsłudze spedycyjnej.

**dowód:** poświadczona kopia listu intencyjnego w sprawie umowy o pracę k. 42, zeznania pozwanego k. 131-135 (00:58:41-02:06:22– k. 136 CD, k. 86-87, (00:08:21-01:24:02 płyta CD k. 86 ), zeznania powoda (00:02:10-00:58:00 – k. 136 CD, , k. 129-132, k. 101-109, (00:03:42-01:31:24 płyta CD k. 120 ), zeznania świadka I. G. k. 115-119 (02:58:37-03:49:08 płyta CD k. 120)

Wszyscy pracownicy pozwanego i sam pozwany pracowali w jednym pomieszczeniu biurowym. Na początku pracy powoda pracował on z M. J. i pozwanym , do czerwca 2015 również z M. M. , po czym od października 2015 doszła I. G..

**dowód:** zeznania świadka M. J. k. 110-115 (01:53:28-02:58:20 – k. 120 CD)

Pozwany ustalał budżet dla całego biura.

Pozwany co miesiąc przysyłał pracownikom wyniki pracy – raporty do wszystkich pracowników, w tym do powoda. W raportach zawarte były informacje dotyczące ilości pozyskanych zleceń i ewentualnie osiągniętego zysku. Na tej podstawie każdy z pracowników wiedział, jakie uzyskuje wyniki i jaka była ilość pozyskanych klientów. Pracownicy również wiedzieli, jakie osiągają wyniki względem siebie nawzajem. Nie było jednak ustalonej żadnej minimalnej kwoty zysku czy dochodu do osiągnięcia na pracownika w danym okresie czasu. Pozwany udzielał wskazówek i instrukcji wszystkim pracownikom, w tym powodowi co do sposobu wykonywania pracy.

Ponadto, odbywały się na bieżąco rozmowy na forum na temat bieżących spraw związanych z wykonywaniem pracy – m.in. sposobu obsługi klientów, czy kwestii operacyjnych. Także odbywały się rozmowy indywidualne dotyczące danego klienta lub konkretnego zlecenia.

Od października 2015 pozwany wydał polecenie pracownikom, aby w ciągu każdego tygodnia kontaktowali się telefonicznie z 2 firmami w celu nawiązania współpracy. W piątki - po każdym przepracowanym tygodniu, pracownicy mieli obowiązek uzupełniać informacje w systemie na temat rozmowy z klientami, potencjalnymi klientami. Służyła do tego tabela, w której był zawarty mail z instrukcją i jednocześnie z prośbą o dzwonienie lub kontakt z potencjalnymi nowymi klientami – był czas na kontakt z klientem i uzupełnienie przedmiotowej tabeli. Dane z tabeli trafiały do pozwanego. Każdy z pracowników miał za zadanie kontakt z klientami i uzupełnianie tabeli, a sprawdzać wykonanie tego miała pracownica I. G. i pozwany. Taki system został wdrożony w październiku. Powód nie wywiązywał się z tego obowiązku regularnie.

Powód osiągał niesatysfakcjonujące pozwanego wyniki sprzedażowe, zbyt niskie w stosunku do pozostałych pracowników.

**dowód:** zeznania pozwanego k. 131-135 (00:58:41-02:06:22 – k. 136 CD, k. 86-87, (00:08:21-01:24:02 płyta CD k. 86), zeznania powoda (00:02:10-00:58:00 – k. 136 CD, k. 101-109, (00:03:42-01:31:24 płyta CD k. 120), zeznania świadka M. J. k. 110-115 (01:53:28-02:58:20 – k. 120 CD), zeznania świadka I. G. k. 115-119 (02:58:37-03:49:08 płyta CD k. 120), zestawienie wyników k. 32, raporty k. 33-39

Osobiście wręczonym oświadczeniem z dnia 9 grudnia 2015r. pozwany M. G. (1) prowadzący działalność gospodarczą pod firmą (...)M. G. (1) rozwiązał umowę o pracę zawartą z powodem w dniu 31 lipca 2015r., z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem ustania stosunku pracy na dzień 31 stycznia 2016r..

Jako przyczynę rozwiązania umowy pozwany wskazał - „utrata zaufania do pracownika poprzez brak wymaganych kompetencji i nienależyte wykonywanie obowiązków, co zostało potwierdzone w ocenie Pana pracy za 2015 rok.”

Doręczone pracownikowi wypowiedzenie zawierało również informację o prawie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Pozwany szczegółowo nie wyjaśnił przy wręczeniu wypowiedzenia wskazanej powodowi przyczyny i podstaw utraty zaufania do powoda.

**dowód:** poświadczona kopia rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem k. 9, poświadczona kopia świadectwa pracy k. 50-51, przesłuchanie powoda (00:02:10-00:58:00 – k. 136 CD, k. 129-132, k. 101-109, (00:03:42-01:31:24 płyta CD k. 120)

Wynagrodzenie powoda J. G. obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 7200 zł

**dowód:** poświadczona kopia aneksu do umowy o pracę z dnia 31 lipca 2015r. k. 8, 48

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo J. G. zasługiwało na uwzględnienie co do zasady, natomiast co do wysokości jedynie w części.

Sąd ustalił stan faktyczny w oparciu o dowody z dokumentów przedłożonych w toku postępowania przez strony postępowania, których treść ocenił na mocy art. 245 kpc , zgodnie z treścią którego dokument prywatny sporządzony w formie pisemnej albo elektronicznej stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie.

W odniesieniu do elementów treści stosunku pracy powoda, zakresu jego obowiązków Sąd opierał się na swych ustaleniach także na odpisach dokumentów złożonych w aktach sprawy z akt osobowych powoda.

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się również na zeznaniach świadków: M. J. (k. 110-115), I. G. (k. 115- 119) oraz zeznań powoda (k. 129-131 w zw. z k. 102-109) i pozwanego (k. 131-135) ( protokoły elektroniczne) .

Sąd nie oparł się na zeznaniach świadka P. P. , albowiem świadek ten nie potwierdził inicjatywy powoda przy nawiązaniu współpracy z pracodawcą świadka , brak jednocześnie podstaw do odmowy uznania zeznań tego świadka za wiarygodne , świadek zeznawał logicznie i jasno zgodnie z posiadaną wiedzą .

Za wiarygodne sąd uznał zeznania świadka M. J. w zakresie dotyczącym zakresu obowiązków powoda , współpracy ze świadkiem , innymi pracownikami i pozwanym w miejscu pracy , znaczenia raportów wysyłanych przez pracodawcę do pracowników, zeznania te w powyższym zakresie były zgodne bądź uzupełniały się z zeznaniami pozwanego i świadka M. G. (2) .

Sąd z ostrożnością potraktował zeznania świadka w zakresie oceny pracy powoda , podobnie jak świadka I. G. z uwagi na fakt pozostawania w zatrudnieniu u pozwanego w chwili składania zeznań , świadkowie nie posiadają uprawnień do oceny pracy powoda czy też posiadanych przez powoda kompetencji pracując na podobnych stanowiskach pracy .

Zeznania świadka I. G. korespondują z zeznaniami M. J. i zeznaniami pozwanego w zakresie ustalenia zakresu obowiązków powoda w całym okresie zatrudnienia , znaczenia raportów wyników pracy przesyłanych przez pozwanego , niedociągnięć powoda w zakresie obowiązku kontaktowania się z 2 klientami tygodniowo i uzupełniania tabeli w systemie informatycznym .

Zeznania wskazanych świadków i pozwanego wskazują również na przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę , jaką był brak oczekiwanych wyników pracy , brak oczekiwanej przez pozwanego inicjatywy przy wykonywaniu pracy.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania złożone przez powoda, w części korespondującej z zeznaniami świadków i pozwanego , w zakresie w jakim zeznania te tworzyły jedną logiczną całość. Ponadto sąd dał wiarę powodowi w zakresie w jakim wskazywał on na to , że pozwany przy wręczeniu mu wypowiedzenia nie wyjaśnił szczegółowo mu przyczyny wypowiedzenia umowy , zeznania powoda w tej części uznać należało za szczere i spontaniczne , zaś zeznania pozwanego za niewystarczająco jasne i konkretne. Ponadto pozwany wskazał, iż ustnie wyjaśniał powodowi , że nie spełnia oczekiwań i że nie widzi szans , aby mogło się coś zmienić , co nie koresponduje z przyczyną podaną powodowi na piśmie k. 82

Sąd nie dał natomiast wiary powodowi w zakresie w jakim powód wskazywał, iż przy wykonywaniu pracy miał się stosować do ściśle do poleceń wydawanych przez pozwanego, co w ocenie powoda miało świadczyć o tym , że w okresie do października 2015 był zwolniony z aktywnego pozyskiwania klientów dla pozwanego , takie stanowisko powoda sprzeczne jest z zeznaniami świadków i pozwanego , treścią listu intencyjnego podpisanego przez strony i jest nadto nielogiczne zważywszy na stanowisko pracy zajmowane przez powoda i innych pracowników pozwanego wiążące się ściśle z pozyskiwaniem i obsługa klientów . Twierdzenia powoda w powyższym zakresie świadczą jednak w ocenie sądu o pewnym braku samodzielności i inicjatywy na zajmowanym stanowisku specjalisty ds. spedycji i handlu , czego z pewnością od powoda oczekiwał pozwany pracodawca i co mogło się wiązać się z późniejszym niezadowolaniem pracodawcy z wykonywania przez powoda pracy i wypowiedzeniem umowy o pracę. Sąd nie dał też wiary powodowi co do tego , że w jego pracy nie było żadnych niedociągnięć , co sprzeczne jest z zeznaniami pozwanego i świadka I. G..

Pozostałe okoliczności przytaczane przez świadków i strony nie miały ostatecznie znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy i można było je pominąć .

Zdaniem sądu orzekającego zeznania świadków oraz stron nie wskazują , iż w niniejszej sprawie zaistniały okoliczności uzasadniające utratę zaufania pracodawcy do powoda , co uzasadniałoby rozwiązanie przez pozwanego umowy o pracę z tej właśnie przyczyny. Powód był stosunkowo krótko zatrudnionym pracownikiem , nie dopuścił się w trakcie wykonywania pracy czynów zabronionych , nie prowadził działalności konkurencyjnej , nie naraził na szwank dobrego imienia pracodawcy itp. , z zeznań tych wynika natomiast , iż pozwany posiadał zastrzeżenia do pracy powoda , a raczej wyników jego pracy, przy czym zastrzeżenia te nie zostały nawet powodowi w odpowiedni właściwy dla stosunków zatrudnienia zakomunikowane , ocena pracy powoda nie została przeprowadzona w formalny sposób i omówiona z powodem , powód , jak wynika z postępowania dowodowego , niewątpliwie nie spełnił w spornym okresie oczekiwań pracodawcy , nie jest również do końca jasne , czy oczekiwania te w jasny sposób zostały zakomunikowane powodowi .

Niemniej jednak, stosunek pracy, tak jak i inne stosunki prawne, jest z natury swej rozwiązywalny. Przepisy prawa pracy kreują wprawdzie wzmoczoną ochronę pracownika, nakładając na pracodawcę obowiązek uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony . Sąd zważył , iż wypowiedzenie jest normalnym i - przy spełnieniu rygorów ustawowych - w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem rozwiązania umownego stosunku pracy . Dlatego zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAP z 1997, Nr 10, poz. 163).

Przedmiotem sporu w niniejszym postępowaniu była zatem ocena złożonego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę.

W pierwszej kolejności odnosząc się do zarzutu niezasadności wskazanej przyczyny wypowiedzenia, odnieść się należy do kwestii, czy podanie, jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia „utrata zaufania”, spełnia wymogi art. 30 § 4 k.p., a także czy stanowić może uzasadnioną przyczynę rozwiązania takiego stosunku (art. 45 § 1 k.p.).

Wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. pracodawca ma obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w oświadczeniu o wypowiedzeniu.

Dopiero wówczas, gdy Sąd stwierdzi, że wypowiedzenie było poprawne od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Stylistyka cytowanego przepisu wskazuje, że ustawodawca formułuje to nawet mniej rygorystycznie - Sąd uwzględnia odwołanie pracownika jedynie wówczas, gdy wypowiedzenie „jest nieuzasadnione”.

Należy wskazać, że niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa – art. 30§ 4 k.p. i daje pracownikowi uprawnienie do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 k.p.

Podanie przyczyny wymaga wskazania konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, względnie okoliczności, które, w opinii pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. (K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, Tom I, LEX, 2009, wyd. VII).

Sąd orzekający w pełni zgadza się z poglądem wyrażonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego, iż konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania, nie wystarczy ogólnikowy zwrot lub powtórzenie wyrażen ustawowych (**np. naruszenie obowiązków pracowniczych**), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (uchwała SN z dnia 27.06.1985 r., III PZP 10/85, OSN 1985/11/164).

W szczególności wskazać należy, że podana w takim oświadczeniu przyczyna powinna być nie tylko rzeczywista, ale także musi być skonkretyzowana, by pracownik, do którego przedmiotowe oświadczenie jest kierowane łączył w sposób nie budzący wątpliwości podaną przyczyną ze swoim konkretnym zachowaniem.

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 k.p. Także jeżeli wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ono bezzasadne (art. 45 § 1 k.p.), chyba że pracodawca wskazuje ponadto jakieś inne przyczyny wypowiedzenia usprawiedliwiające odmienne twierdzenie (wyrok SN z dnia 13.10.2009 r., I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118).

Wskazać także należy, iż wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę.

Reasumując należy stwierdzić, że przyczyna wypowiedzenia powinna być podana na tyle konkretnie, aby: 1) była zrozumiała i komunikatywna dla pracownika – możliwie bez odwoływania się do innych okoliczności zaszłych w trakcie realizacji umowy o pracę, ale wyjątkowo, z uwzględnieniem tych okoliczności, o ile ich związek z przyczyną podaną w wypowiedzeniu jest czytelny dla pracownika, czego przykładem może być sytuacja, gdy przyczyna podana w zwolnieniu stanowi uogólnienie zarzutów wcześniej komunikowanych na piśmie (wyrok SN z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAP 99.3.86); 2) aby sądowa kontrola prawdziwości i zasadności wypowiedzenia mogła być dokonana w granicach zarzutów podanych w wypowiedzeniu.

W ocenie Sądu orzekającego, mając na uwadze powyższe rozważania, „skonkretyzowane przyczyny” nie oznacza wyłącznie stricte enumeratywnego wskazania takiej przyczyny w sposób zupełny i skończony w treści oświadczenia o wypowiedzeniu.

Dopuszczalna jest jej konkretyzacja w każdy inny sposób, który spełniałby powyżej wskazane warunki.

Zaznaczyć jednak należy, że taka konkretyzacja nie może następować na etapie postępowania sądowego, a powinna mieć miejsce w związku z dokonanym pracownikowi wypowiedzeniem.

Konkludując stwierdzić należy, że utrata zaufania do pracownika przez pracodawcę mająca uzasadnione podstawy, może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, jednakże rozwiązania umowy na takiej podstawie można skutecznie dokonać tylko wtedy, gdy pracownik w chwili złożenia mu takiego oświadczenia woli wiedział o tym, jakie zachowanie spowodowało tę utratę, czy to z pisma wypowiadającego umowę, czy też zostało to w odpowiedni sposób zakomunikowane pracownikowi przy wręczaniu wypowiedzenia z przyczyny utraty zaufania. Takie stanowisko pozostaje również w zgodzie z orzecznictwem Sądu Najwyższego m.i. z dnia 17 listopada 1998r. sygn. I PKN 331/98 OSNP 1999/21/690 oraz z dnia 7 września 1999 r. – I PKN 257/99 OSNP 2001/1/14. Nadto utrata zaufania do pracownika musi mieć uzasadnione podstawy w zachowaniu tegoż pracownika, który swoim postępowaniem spowodował zmianę nastawienia pracodawcy.

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, OSNP Nr 3/2003, poz. 65) W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji.

Zdaniem Sądu orzekającego powództwo w zakresie odszkodowania zasługiwało na uwzględnienie, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę powodowi J. G. było co do części przyczyn nieuzasadnione, a co do części nadto niewystarczająco skonkretyzowane.

Powód wskazał, iż nie było mu wiadome, co pozwany miał na myśli formułując stwierdzenie, iż wykonywał swoje obowiązki nienależycie. Sąd podzielił stanowisko powoda w tym względzie, albowiem nienależyte wykonywanie obowiązków jest określeniem zbyt ogólnikowym, aby spełniało wymogi jasności i zrozumiałości, jest to przyczyna sformułowana zbyt ogólnie i jako taka nie spełnia ona wymogów art. 30 § 4 kodeksu pracy. Ma to znaczenie w sprawie tym bardziej, iż owe nienależyte wykonywanie obowiązków stanowiło podstawę do utraty zaufania do powoda, której to przyczyny w takiej sytuacji nie można w żaden sposób ocenić co do tego, czy utrata zaufania miała uzasadnione podstawy. Z postępowania dowodowego nie wynika, aby owe nienależyte wykonywanie obowiązków zostało powodowi wyjaśnione ustnie przez pozwanego przy wręczeniu wypowiedzenia.

Pozwany jako przyczynę wypowiedzenia wskazał utratę zaufania do powoda. Powód nie posiadał wiedzy, na podstawie której mógłby poznać podstawy do utraty do niego zaufania. Podstawy te nie wynikają z treści uzasadnienia wypowiedzenia dokonanego na piśmie. Pozwany jedynie poprzestał na wskazaniu, iż utracił do powoda zaufanie poprzez brak wymaganych kompetencji i nienależyte wykonywanie obowiązków, nie precyzując jednak, jakich dokładnie kompetencji brakowało powodowi, a także na czym dokładnie owe uchybienia w wykonywaniu obowiązków miały polegać. Kwestii tej nie wyjaśniło również obszernie postępowanie dowodowe, które zostało w sprawie przeprowadzone. Tak sformułowana przyczyna ani nie spełnia wymogu jasności, odpowiedniej konkretności i zrozumiałości dla pracownika, co więcej postępowanie dowodowe wykazało, że przyczyna nie została też wyjaśniona powodowi ustnie przy dokonywaniu wypowiedzenia, ponadto wykazało, że sformułowana została nieprawidłowo, pozwanemu nie chodziło bowiem de facto o utratę zaufania do powoda, a raczej o brak oczekiwanych wyników pracy, wypracowania odpowiedniego dochodu, brak pozyskania odpowiedniej liczby czy portfela klientów, brak oczekiwanej od powoda inicjatywy, czy samodzielności przy wykonywaniu obowiązków, co nie świadczy o istnieniu podstaw do utraty zaufania do pracownika, wszak powód był nowym pracownikiem pozwanego i nie dopuścił się również w krótkim okresie zatrudnienia żadnych rażących przewinień w pracy czy wobec swojego pracodawcy, a o niespełnieniu oczekiwań pracodawcy, na zaufanie pracodawcy dopiero zaczął przecież dopiero pracować.

Również jeżeli chodzi o wskazaną jako podstawę do utraty zaufania ocenę pracy pracownika za rok 2015, to ocena ta być może pozostawała w sferze osobistych rozważań pracodawcy, to jednak nie została powodowi w odpowiedni sposób zakomunikowana, wyjaśniona ani ustnie ani w żadnym dokumencie i nie może być w takiej sytuacji przyczyną uzasadniającą utratę zaufania i uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. W szczególności świadkowie nie wskazali, aby przy okazji otrzymywanych raportów dotyczących pracy, pozwany dokonywał oceny ich pracy, czy oceny pracy powoda.

Utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę jest jedną z dopuszczalnych przyczyn rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, jednakże podlega ona ocenie w oparciu o ogólnie obowiązujące regulacje w zakresie prawidłowego wypowiedzenia umów o pracę. W ocenie Sądu pojęcie „zaufanie” tkwi ex definitione pierwiastek subiektywny. Jest to bowiem stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, poczuciem pewności, a więc stan z pogranicza sfer racjonalnej (intelektualnej) i psychicznej (emocjonalnej). Zaufanie jest przy tym stopniowalne – od absolutnego (bezwzględnie, bezwarunkowego itp.) do ograniczonego. Ogólnego, powszechnego wzorca „zaufania” nie ma i utworzyć się go nie da. Pełna obiektywizacja nie jest wobec tego możliwa. Nasilenie elementów obiektywnych i subiektywnych charakteryzujących indywidualny stan „zaufania” (lub braku zaufania albo utraty zaufania) może mieć znaczenie w zakresie jego oceny w kontekście skutków, jakie prawo z nim łączy. Utrata zaufania może więc, ze względu na jej silne zobiektywizowanie, uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, lub odwrotnie – nie stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia ze względu na jej nadmierną subiektywizację. (wyrok SN z dnia 25 listopada 1997r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998/18/538, wyrok SN z dnia 14 lipca 1999r. w sprawie I PKN 148/99, OSNP 2000/19/711)



Należy w tym miejscu podkreślić, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę winno być skonstruowane tak, aby pracownik mógł zidentyfikować jasno i zrozumiale wskazaną przyczynę utraty zaufania. Stwierdzenie, iż pracownik nie jest godny zaufania, bez obiektywnych podstaw takiego wniosku, nie może zostać uznane za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd orzekający podziela pogląd Sądu Najwyższego, zgodnie z którym podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny opisanej wyłącznie jako „utrata zaufania do pracownika” może być uznane za zbyt ogólne i niekonkretne. Aby argumentację taką obronić przed sądem, musi ona mieć bowiem oparcie w faktach, a więc wynikać z przesłanek natury obiektywnej i racjonalnej, a nie być tylko rezultatem arbitralnych lub subiektywnych uprzedzeń pracodawcy do pracownika.

Jako przykłady zachowań pracowniczych uznanych przez Sąd Najwyższy za prowadzące do utraty zaufania przez pracodawcę i uzasadniających wypowiedzenie stosunku pracy można wskazać np. niemożność porozumienia się i współpracy przełożonego z pracownikiem, wynikającą z ich odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy, wyrażającą się dezaprobatą pracownika dla zmian organizacyjnych i przejawiającą się w sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych (postanowienie SN z 26 marca 1998r., I PKN 565/97, OSN 1999/5/165), naruszenie przepisów finansowych przez pracownika zatrudnionego na stanowisku głównego księgowego (wyrok SN z 14 lipca 1999r., I PKN 148/99, OSN 2000/19/711).

W orzecznictwie podkreśla się nadto, że powodem utraty zaufania może być także złośliwa, bezpodstawna i wyrażana w niewłaściwej formie krytyka pracodawcy (wyrok SN z 17 grudnia 1997r. sygn. IPKN 433/97).

W sprawie niniejszej należy uznać, że powołane przez pozwanego jako pracodawcę okoliczności, stanowiły niewystarczającą podstawę do utraty zaufania do powoda. Podana przyczyna była zatem nieprawidłowa i nie uzasadniała wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Nadto na pozwanym ciążył obowiązek jej wykazania w postępowaniu przed sądem, a pozwany obowiązkowo temu nie sprostał.

Konkludując, oświadczenie pozwanego o wypowiedzeniu umowy o pracę winno było wskazywać, w sposób nie budzący wątpliwości, co było istotą zarzutu stawianego powodowi albo jakie przyczyny niezawionione leżące po stronie pracownika skłoniły pracodawcę do rozstania się z pracownikiem. Konkretyzacja przyczyny wypowiedzenia powinna była natomiast wyrażać się wskazaniem na konkretne zdarzenia. Konkretyzacja w tym znaczeniu, powinna była nastąpić przez szczegółowe słowne określenie tych zdarzeń w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących w sposób nie budzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy (wyrok SN z dnia 08.01.08r., sygn. I PK 177/07, Legalis nr 178137).

Pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu winien był wskazać, po pierwsze, jakie to konkretne okoliczności spowodowały utratę zaufania, a po drugie okoliczności te winny znajdować odzwierciedlenie w rzeczywistości. Różne czyny pracownika bądź też zaniechania określonych działań mogą w konkretnych okolicznościach doprowadzić do utraty zaufania pracodawcy.

Wymaga podkreślenia, że ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania winna być dokonana z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę. (wyrok SN z dnia 10.05.2000r. sygn. I PKN 641/99, LEX 44878).

W ocenie Sądu po pierwsze pozwany nie dopełnił warunków formalnych wypowiedzenia w zakresie właściwego wskazania przyczyny wypowiedzenia.

Biorąc powyższe pod uwagę, należało też uznać, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powodowi nie była uzasadniona, gdyż pracodawca nie wykazał w toku postępowania, jaki wpływ miałyby mieć zachowanie powoda na utratę zaufania pracodawcy do jego osoby. Z postępowania dowodowego w sprawie wynika natomiast, że przyczyna

wypowiedzenia była inna i było nią –brak oczekiwanych wyników pracy , pozyskiwania klientów , brak oczekiwanej inicjatywy pracownika ,czy jego samodzielności przy wykonywaniu obowiązków .

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres **od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47<sup>1</sup> k.p.)**.

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Żądanie powoda w zakresie wysokości należnego odszkodowania w wysokości trzykrotności swojego ostatniego wynagrodzenie brutto, tj. 21 600,00zł, powiększonego o odsetki w wysokości ustawowej, zasługiwało na uwzględnienie jedynie w części .

Wysokość odszkodowania, o zasądzenie którego wniósł powód (k. 2), reguluje art. 47<sup>1</sup> k.p., w myśl, którego 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.

Powód był zatrudniony u pozwanego dłużej niż 6 miesięcy , a zatem zgodnie z treścią art. 36 k.p. miał 1 miesięczny okres wypowiedzenia.

Zasadą jest, iż razie stwierdzenia niezgodności z prawem lub nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy zawartego na podstawie umowy na czas nieokreślony , pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Odszkodowanie w wysokości wyższej może przyznać sąd , jeśli stwierdzi istnienie szczególnych okoliczności, które to uzasadniają.

Przepis art. 47<sup>1</sup> k.p. nie określa kryteriów, od których zależy sądowe ustalenie wysokości odszkodowania (jeżeli sąd zdecyduje się przyznać odszkodowanie za czas dłuższy niż okres wypowiedzenia). W takim przypadku należy wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, w tym zwłaszcza rodzaj naruszenia przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę, staż pracownika, wysokość jego wynagrodzenia czy nawet sytuację osobistą i rodzinną pracownika.

W niniejszej sprawie stwierdzić należy, iż brak jest przesłanek uzasadniających przyznanie odszkodowania w górnej granicy odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy . Powód posiadał stosunkowo krótki staż pracy u pozwanego, niewiele przekraczający 6 miesięcy , ciężar winy pracodawcy przy dokonywaniu wypowiedzenia również nie jest wysoki, bowiem niezasadność rozwiązania stosunku pracy wynika nie ze złej woli pracodawcy, a z nieprawidłowego sformułowania przyczyny wypowiedzenia , przy czym pracodawca miał do powoda pewne zastrzeżenia, powód nie osiągał oczekiwanych wyników pracy , jego wyniki były słabsze aniżeli innych pracowników .

Sąd orzekający w pełni podziela też pogląd wyrażony w orzecznictwie Sądu Najwyższego, iż fakt ustanowienia górnej granicy odszkodowania, ograniczający funkcję kompensacyjną świadczenia i uniemożliwiający nawet pracownikom o bardzo długim zakładowym stażu pracy uzyskania pełnego naprawienia poniesionej szkody, przemawia jednak przeciwko tezie, że w każdym przypadku wadliwego rozwiązania stosunku pracy trym trybie sąd powinien zasądzić odszkodowania w jego maksymalnej ustawowej wysokości. Wysokość świadczenia powinna być wypadkową wszystkich okoliczności sprawy, rozważonych przez sąd przy uwzględnieniu wspomnianych funkcji spornego odszkodowania, a także tych kryteriów, jakie zastosował sam ustawodawca różnicując wysokość świadczenia z uwagi na długość zakładowego stażu pracy pracownika, zwłaszcza gdy dokonane zostało z poważnym naruszeniem obowiązujących przepisów, stąd przyznane odszkodowanie powinno pełnić w tym przypadku nie tylko funkcję kompensacyjną, równoważąc utracone przez pracownika zarobki, ale także represyjną, stanowiąc zadośćuczynienie za doznaną krzywdę.

W przypadku gdy okres wypowiedzenia umowy o pracę jest krótszy niż trzy miesiące, sąd powinien miarkować wysokość odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Możliwe jest kwestionowanie wysokości przyznanego odszkodowania także wówczas, gdy mieści się ono w ustawowych granicach. (wyrok SN z dnia 18 marca 2015r. I PK 190/14 Lex nr 1677164)

Wobec powyższego sąd uznał, iż powodowi należy się odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, zgodne z okresem wypowiedzenia przysługującym powodowi .

Wobec powyższego, mając na uwadze, że wynagrodzenia powoda wynosiło 7 200,00 zł (k. 8) Sąd zasądził odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres jednomiesięcznego wypowiedzenia, a zatem w wysokości 7 200,00 zł.

Wobec tego powództwo zostało w pozostałym zakresie oddalone.

W niniejszej sprawie sąd orzekł o zasadności roszczenia powoda o odszkodowanie, co do zasady zatem należą się mu odsetki ustawowe za opóźnienie.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w uchwale z dnia 06 marca 2003 roku, sygn. akt III PZP 3/03, ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego 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. Te same zasady należy odnieść do odsetek od odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy za wypowiedzeniem. Podobnie orzekł SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 15 grudnia 2004r., I PK 97/04

O odsetkach od odszkodowania sąd orzekł na mocy art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 481 § 1 k.c. jeśli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zgodnie z § 2 tegoż przepisu, jeśli stopa odsetek nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie. Pozwany w opóźnieniu pozostaje od dnia następnego po doręczeniu odpisu pozwu (k. 20) – zatem od dnia 13 stycznia 2016r. sąd zasądził odsetki ustawowe.

Na podstawie art. 100 k.p.c. z uwagi na to, iż powód wygrał co do zasady, a przegrał jedynie co do części wysokości żądania, orzeczono o zniesieniu pomiędzy stronami kosztów zastępstwa procesowego (punkt III wyroku).

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono z urzędu w punkcie IV wyroku na mocy art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. do kwoty 7 200,00 zł. Zasadzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, mając na uwadze treść aneksu do umowy o pracę. (k. 8)

O kosztach sądowych Sąd orzekł w punkcie V wyroku na podstawie 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 pozwanego obowiązek uiszczenia opłaty od pozwu, od której strona powodowa została zwolniona, w części obliczonej od wysokości zasądzonego roszczenia.