

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 listopada 2018 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.)
Sędziowie:	SSO Grażyna Łazowska SSR (del.) Anna Capik-Pater
Protokolant:	Dominika Smyrak

po rozpoznaniu w dniu 25 października 2018r. w Gliwicach

sprawy z powództwa A. L.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 19 grudnia 2017 r. **sygn. akt** VI P 520/15

I. zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że:

- zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 22.500 zł (dwadzieścia dwa tysiące pięćset złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;
- zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.938 zł (dwa tysiące dziewięćset trzydzieści osiem złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;
- nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.125zł (jeden tysiąc sto dwadzieścia pięć złotych);

II. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 494 zł (czteryście dziewięćdziesiąt cztery złote) tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR (del.) Anna Capik-Pater (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

UZASADNIENIE

Powódka A. L. wniosła o zasądzenie od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. kwoty 22.500zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z zachowaniem okresu wypowiedzenia, w sposób nieuzasadniony oraz z naruszeniem przepisów prawa oraz zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego według przedłożonego spisu kosztów.

Wskazała, że w oświadczeniu pozwana podała szereg przyczyn mających uzasadnić wypowiedzenie umowy o pracę, jednak ich stopień ogólności i niedookreśloność nie pozwalają na realną identyfikację, a w konsekwencji merytoryczne ustosunkowanie się do nich jest utrudnione lub wręcz niemożliwe. Wskazano, że do jej zadań nie należało poszukiwanie nowych klientów, a nadzorowanie dwóch prowadzonych już projektów. Wskazano, że w pisemnym wypowiedzeniu nie doprecyzowano, jakich działań nie podjęła odnośnie włamania do kontenera oraz jakich przygotowań operacyjnych nie dopilnowała co do nowego i niedookreślonego z nazwy podwykonawcy i kluczowego projektu. W zakresie punktu 3 wypowiedzenia pozwana nie doprecyzowała, jakich działań ze strony powódki oczekiwał pracodawca, które jego zdaniem byłyby wskazane i pożądane, a których podjęcia powódka zaniechała, przy wykazaniu, że z zastosowaniem obiektywnych kryteriów do takich działań byłaby zobligowana. Odnośnie negatywnego nastawienia powódki do stawianych jej celów i zadań podniesiono, że zarzut ten jest nieprecyzyjny, a przez to nieidentyfikowalny. Za przyczyny fikcyjne i nieoparte jakkolwiek argumentacją uznano także zarzut nieradzenia sobie przez powódkę w sytuacjach stresowych i unikanie odpowiedzialności. Podniesiono, że doręczone powódce wypowiedzenie umowy o pracę zawiera niedookreślone i lakoniczne podstawy faktyczne, a przyczyny są ogólne i nieprecyzyjne, jak również nieprawdziwe i niezgodne ze stanem faktycznym.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania według spisu kosztów podnosząc, że w przedsiębiorstwie pozwanej stosowany jest nowoczesny system zarządzania efektywnością tzw. Zarządzenie Przez Cele (ZPC). Wszystkie nadawane pracownikom cele (kwartalne i roczne) są z nimi uzgadniane i omawiane, a po formalnym przekazaniu monitorowane, a następnie oceniane. Podniesiono, że powódka pomimo znajomości zasad funkcjonowania systemu ZPC oraz wiedzy na temat postawionych przed nią celów nie podjęła się ich realizacji. Także wbrew uzgodnieniom i poleceniom pracodawcy kwestionowała zasadność podjęcia przez nią działań promocyjnych nakierowanych na rozwój sprzedaży produktu transportu intermodalnego. Przełożona powódki parokrotnie informowała powódkę, iż ma świadomość trudności związanych z działaniami sprzedażowymi, ale oczekuje od powódki rozwoju tych umiejętności. Podniesiono, że powódka nie była zobowiązana do doprowadzenia do uzyskania określonych kwotowo wyników sprzedaży, miała podjąć jakiegokolwiek działania promocyjne produktu T. (...). Tymczasem powódka nie przygotowała żadnej inicjatyw, jak również nie umiała wykazać faktu podjęcia jakiegokolwiek aktywnych działań mających na celu poszukiwanie nowych klientów. Wskazano także, że po włamaniu do kontenera w dniu 31 stycznia 2014r. powódka nie zdołała odpowiedzieć na pytania zadane przez klienta w dniu 2 lutego 2015r., co w jego oczach oznaczało, że nie ustaliła pełnego przebiegu zdarzenia. Także w następnych dniach nie kontynuowała działań zmierzających do wyjaśnienia sprawy, a dalsze czynności były podejmowane przez M. W. i A. K.. Podniesiono też, że powódka pomimo ustnego polecenia zorganizowania spotkania z przedstawicielem Urzędu Celnego w G. celem omówienia kwestii dotyczących konwencji kontenerów pool była w tym zakresie bierna. Powódka od września 2014 roku zgłaszała problemy komunikacyjne jakie powstały na linii z członkiem jej zespołu to jest M. W.. Pomimo ustalenia strategii działania problem pogłębiał się. Powódka nie działała zgodnie z poczynionymi ustaleniami, okazując lekceważenie wobec formułowanych względem niej poleceń. Wobec powyższego pozwana utraciła zaufanie do powódki. Podkreślono, że powódka była zatrudniona na stanowisku kierowniczym, a w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie.

Wyrokiem z dnia 19 grudnia 2017r. Sąd Rejonowy w Gliwicach oddalił powództwo.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanej (...) Spółka z o. o. w G. od dnia 1 lipca 2013r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powódka pracowała na stanowisku Kierownika Projektu w dziale (...) Intermodalnego. Wcześniej do dnia 1 lipca 2013r. powódka była zatrudniona w (...) Spółka z o.o. w R.,

tj. spółce wchodzącej wraz z pozwaną spółką do wspólnej grupy kapitałowej zajmującej się usługami transportowymi (np. transportem lotniczym, morskim, intermodalnym itd.) na rynku krajowym i międzynarodowym. Powódka wraz z całym działem zajmującym się w (...) Spółka z o.o. transportem intermodalnym została przejęta przez pozwaną spółkę bez żadnych zmian organizacyjnych, miejsce pracy działu w G. pozostało bez zmiany.

Ustalono, że w okresie zatrudnienia powódki u pozwanej jej bezpośrednim przełożonym była A. K. zajmująca stanowisko kierownika transportu intermodalnego. Powódka przede wszystkim była odpowiedzialna za koordynację dwóch projektów transportowych dotyczących wysyłki samochodów do dwóch miast w Rosji, tj. K. i S. P.. Kierowała osobiście pracami 3-osobowego zespołu pracowników, do którego należał m.in. M. W..

Z dalszych ustaleń wynika, że pozwana wystosowała pismo do Urzędu Celnego w G., w którym wносиła o traktowanie kontenerów powracających na teren kraju z Rosji w ramach konwencji kontenerów pool. Z uwagi na brak odpowiedzi na to pismo A. K. w styczniu 2015r. poleciła powódce zorganizowanie i przeprowadzenie w G. spotkania ze Służbą Celną w celu pozyskania informacji w jaki sposób należy załatwić formalności w ramach konwencji kontenerów pool, tak żeby kontenery te nie były zatrzymywane po powrocie z Rosji. W związku z tym powódka skontaktowała się z kierownikiem Oddziału Celnego Terminalu Kontenerowego Urzędu Celnego w G., który poinformował ją, że nie ma konieczności organizacji takiego spotkania. Wskazał on także, że Urząd Celny nie ma w zwyczaju odpowiadać na takie pisma czy wydawać w tym zakresie odpowiednich decyzji. Kierownik Oddziału Celnego Terminalu Kontenerowego jedynie wskazał powódce, że armator winien przy wysyłce kontenerów prawidłowo je oznaczać w celu szybkiej ich identyfikacji i zwolnienia z kontroli celnej. Oprócz tego uzgodniono sposób przesyłania drogą elektroniczną dokumentów do zwalniania kontenerów w porcie celem ich dalszego transportu.

W nocy z dnia 30 stycznia 2015r. (piątek) na 31 stycznia 2015r. (sobota) na terenie Rosji doszło do włamania do kontenera na pociągu z G.. Do włamania doszło pomimo tego, że zgodnie z żądaniem klienta pociąg miał być chroniony dodatkowymi zabezpieczeniami (obok kłódek i klamr miały być zainstalowane czujniki elektroniczne). Żądanie to było spowodowane tym, że w 2014r. 3-krotnie dokonano włamań na kontenery tego klienta. Powódka e-mailem z dnia 2 lutego 2015r. (z godziny 6.33) poinformowała o włamaniu dyrektora generalnego pozwanej P. T. i A. K.. O włamaniu został też poinformowany klient pozwanej. Klient w zwrotnym e-mailu z godziny 9.17 prosił o udzielenie odpowiedzi na wskazane pytania do godziny 10.00. Klient ponawiał prośby o podanie szczegółów zdarzenia w kolejnych e-mailach do powódki z godziny 12.42 i 15.19. Powódka odpisała o godzinie 15.37, udzielając informacji jakie posiadała. O godzinie 15.56 klient wysłał do powódki kolejne zapytania. Powódka odpisała o godzinie 16.02. Powódka oczekiwała na wiadomość zwrotną od firmy (...). Powódka wystosowała do kierownika tej firmy prośbę o podanie informacji na jakim odcinku miało miejsce zdarzenie, czy wagony posiadały wszystkie zabezpieczenia i gdzie aktualnie znajdują się wagony. Nadto zażądała wysłania dokumentacji zdjęciowej zdarzenia, raportu ochrony, raportu policji. W dniu 2 lutego 2015r. (poniedziałek) powódka przez cały dzień próbowała wyjaśnić przebieg zdarzenia z dnia 30 stycznia 2015r. Między innymi skontaktowała się telefonicznie z menadżerem do spraw jakości J. R.. Powódka nie dysponowała wówczas najistotniejszą dla klienta informacją, tj. czy na kontenerach zainstalowane były dodatkowe zabezpieczenia. W dniu 3 lutego 2015r. (wtorek) powódka przebywała na obowiązkowym dla niej szkoleniu w G.. W trakcie szkolenia wysyłała dużą ilość wiadomości e-mail. Następnego dnia powódka otrzymała dzień wolny w pracy. Od dnia 5 lutego 2015r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, które trwało do połowy kwietnia 2015r. Kiedy powódka była na zwolnieniu lekarskim to jej obowiązki przejęła A. K. oraz M. W. i D. B.. W trakcie nieobecności powódki w pracy czynności związane z wyjaśnianiem okoliczności włamania do kontenera były prowadzone przez inne osoby, w tym A. K. i M. W.. Ostatecznie sprawa kradzieży została wyjaśniona i A. K. poinformowała klienta o przyczynie kradzieży. Jak ustalono, w wyniku decyzji podwykonawcy pozwanej firmy (...), dodatkowe zabezpieczenia z niewiadomych przyczyn zostały zdjęte w trakcie podróży transportu kolejowego. W konsekwencji wadliwego zabezpieczenia kontenerów pozwana spółka musiała wypłacić klientowi około 120 000 euro.

Sąd Rejonowy ustalił, że u pozwanej stosowany jest system zarządzania efektywnością tzw. Zarządzenie Przez Cele (ZPC), który polega na określaniu celów ilościowych, jakościowych oraz rozwojowych wynikających ze strategii i celów

pozwaniej. (...) ten po pierwsze wykorzystuje metodologię S., zgodnie z którą cele mają być co do zasady sprecyzowane, mierzalne, ambitne, realne i określone w czasie, a po drugie: opiera się na kaskadowaniu celów.

Powódka miała świadomość, że u pozwaniej stosowany jest system ZPC. W dniu 30 stycznia 2014r. powódka napisała wiadomość e-mail do przełożonej A. K. wskazując, że czeka na swoje cele. Cele A. K., powódki i jej zespołu były ze sobą powiązane. W dniu 13 marca 2015r. A. K. zwróciła się do powódki za pomocą wiadomości e-mail o opisanie konkretnych działań podjętych w kierunku realizacji poszczególnych celów, tj.:

- optymalizacji procesu G. (optymalizacja procesu G., w szczególności projektu S. P. generującego średnie oszczędności miesięczne min. 10 000 zł),
- optymalizacja procesu G. (uregulowanie przez klienta na dzień 31 grudnia 2014r. wszystkich wymagalnych należności, wynikających z niestandardowych usług),
- nowa sprzedaż (aktywny udział w poszukiwaniu klientów, w szczególności na terenie (...) i (...) skutkujących stałą współpracą z 3 nowymi klientami),
- promocja intermodal (przygotowanie jednej inicjatywy własnej oraz aktywny udział we wdrażaniu innych inicjatyw promujących połączenie intermodalne R. Transport relacji G. – G.),
- zaangażowanie/satysfakcja (skuteczna realizacja zaakceptowanego planu działań, mających na celu podniesienie poziomu zaangażowania i satysfakcji w podległym obszarze tj. I.; poprawa parametru o 5% w stosunku do wewnętrznego badania zaangażowania z lutego 2014r.).

Poszukiwanie nowych klientów związane było z tym, że projekty prowadzone przez powódkę kończyły się. Powódka nie zrealizowała postawionego jej celu dotyczącego aktywnego udziału w poszukiwaniu nowych klientów. Powódka nie pozyskała ani jednego nowego klienta dla pozwaniej, nie prowadziła żadnych akcji czy prób nawiązania współpracy z nowymi klientami. Podobnie sytuacja wyglądała w zakresie wdrożenia inicjatyw promujących połączenie relacji G. – G.. Brak było realizacji powyższych celów przez powódkę pomimo tego, że miała ona możliwość kaskadowego przekazania do realizacji tych celów podwładnym sobie pracownikom. W konsekwencji powódka nie otrzymała nagrody za 2014r.

Ustalono również, że na początku marca 2015r. doszło do postoju kontenerów pozwaniej w porcie wskutek zatrzymania ich przez Urząd Celny w G.. Po interwencji A. K. kontenery ostatecznie zostały zwolnione.

Powódka w okresie kierowania powierzonym sobie zespołem nie miała żadnych poważniejszych konfliktów z podległymi jej pracownikami. Jednakże z powodu zwracania uwagi M. W. w kwestiach związanych z wykonywaniem obowiązków pracowniczych pracownik ten zgłaszał A. K. swoje zastrzeżenia wobec powódki. W jego ocenie powódka jedynie wobec niego zgłaszała uwagi, podczas gdy w ogóle nie zwracała uwagi pozostałej dwójce pracowników. Sytuacja ta z biegiem czasu spowodowała, że pod koniec 2014r. powódka otrzymała od menadżera ds. personalnych M. R. polecenie załagodzenia swych relacji z M. W.. Pomimo tej sytuacji M. W. utrzymywał z powódką relacje pozasłużbowe. W relację powódki i M. W. zostały też zaangażowane A. K. i M. R.. Wskazano powódce jak ma postąpić.

W trakcie jednego ze spotkań powódki z jej przełożonymi dotyczącymi zmiany podwykonawcy powódka przestrzegала przed zmianą na tego podwykonawcę. Przełożeni powódki odebrali to jako negocjowanie ich decyzji przez powódkę.

Pisemnym oświadczeniem z dnia 20 kwietnia 2015r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazano:

1. niewypracowanie przez powódkę celów postawionych jej na rok 2014 oraz brak podjęcia działań zmierzających do ich realizacji; cele postawione do realizacji dotyczyły w szczególności uruchomienia nowej sprzedaży oraz podjęcia działań promocyjnych poprzez:

- aktywny udział w poszukiwaniu klientów m.in. na terenie (...) i (...) mający skutkować stałą współpracą z 3 nowymi klientami;

- przygotowanie jednej inicjatywy własnej oraz aktywny udział we wdrażaniu innych inicjatyw promujących połączenie intermodalne (...) Spółki z o.o. relacji G.-G..

Wskazano, że żadne z w/w celów nie zostały przez powódkę zrealizowane. Nadto jako dalsze przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powódce podano:

2. niedoprowadzanie swoich zadań do końca, co skutkowało koniecznością angażowania w nie innych pracowników D.; w szczególności w sytuacji:

- włamania do kontenera dnia 31 stycznia 2014r. – niedostateczne działania podjęte przez powódkę w kwestii wyjaśnienia z podwykonawcą okoliczności zdarzenia,

- zignorowania polecenia wydanego ustnie o konieczności dopilnowania przygotowań operacyjnych nowego podwykonawcy do przejęcia jednego z kluczowych projektów w D.;

3. niewykazywanie umiejętności zarządzania zespołem w sytuacjach trudnych, w szczególności zaniechanie działań dotyczących naprawy stosunków z jednym z podległych powódce pracowników;

4. negatywne nastawienie do stawianych celów i zadań, w szczególności wyrażające się w prezentowaniu postawy negującej wobec reorganizacji pracy D. ze względów operacyjnych i finansowych (otwarte zanegowanie decyzji bezpośredniego przełożonego oraz Dyrektora Generalnego Spółki o zmianie jednego z podwykonawców, reorganizacji pracy nad przetargami, reorganizacji pracy D.);

5. nieradzenie sobie przez powódkę w sytuacjach stresowych i unikanie odpowiedzialności;

Podano, że wskazane przyczyny spowodowały utratę zaufania do powódki, co uniemożliwia dalszą współpracę.

W oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe Sąd doszedł do przekonania, że roszczenie powódki o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem nie zasługuje na uwzględnienie.

Wskazano, że Sąd bada sprawę jedynie w zakresie wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, inne okoliczności nieobjęte tą przyczyną, nie podlegają ocenie w tym zakresie.

W rozważaniach prawnych powołano art. 45 § 1 k.p. i art. 30 § 4 k.p.

Wskazano, że skuteczność wypowiedzenia umowy o pracę zależy nie tylko od spełnienia wymogów formalnych (na przykład złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu na piśmie, wskazania przyczyny wypowiedzenia, konsultacji zamiaru wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową), które stanowią o zgodności wypowiedzenia z przepisami o wypowiedzaniu umów, ale również od tego, czy wskazana przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2007r., II PK 265/06, LEX nr 737264). Nadto przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna. Co istotne, pracodawca nie może doprecyzować uzasadnienia w późniejszym piśmie, nie może też zmieniać podanej przyczyny wypowiedzenia w razie ewentualnego pomniejszego sporu przed sądem pracy.

W orzecznictwie podnosi się przy tym, że przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę powinna być sformułowana z uwzględnieniem stopnia konkretności adekwatnej do rodzaju wykonywanej przez pracownika pracy i stanowiska zajmowanego w hierarchii zakładu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004r., I PK 445/03, LEX nr 646329). Kwestia konkretyzacji zarzutów stawianych pracownikowi wzrasta wobec pracowników zajmujących kierownicze stanowiska, bowiem ich rola w zakładzie pracy i zakres obowiązków jest zdecydowanie poważniejsza niż zwykłego pracownika. Rzeczą sądu rozpoznającego odwołanie od wypowiedzenia jest ustalenie (w razie sporu), czy

sformułowanie zawarte w oświadczeniu pracodawcy było dla pracownika dostatecznie zrozumiałe (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2000r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 373).

Z oświadczenia pracodawcy musi zatem wynikać bez żadnych wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia zdaniem pracodawcy rozwiązanie umowy. Innymi słowy to pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę (por. Zbigniew Góral, komentarz do art. 30 Kodeksu pracy, System Informacji Prawnej Lex Omega). Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyny wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu.

Sąd uznał, że na gruncie niniejszej sprawy można wyodrębnić kilka niezależnych od siebie przyczyn, które wszystkie razem spowodowały, że pozwana utraciła zaufanie do powódki i skutkiem czego wypowiedziała jej umowę o pracę.

Odnosząc się do zarzutu niewypracowania celów postawionych na rok 2014r. oraz braku podjęcia działań zmierzających do ich realizacji w zakresie aktywnego udziału w poszukiwaniu klientów m.in. na terenie (...) i (...) mającym skutkować stałą współpracą z 3 nowymi klientami oraz przygotowaniem jednej inicjatywy własnej oraz aktywny udział we wdrażaniu innych inicjatyw promujących połączenie intermodalne relacji G.-G. Sąd uznał tę przyczynę za prawdziwą, konkretną i uzasadnioną. Na 2014r. bezpośrednio przełożona powódki A. K. nałożyła na powódkę skonkretyzowane w/w cele, których powódka nie wykonała. Brak też jakichkolwiek dowodów (czy to notatek, czy zapisków powódki), że faktycznie aktywnie poszukiwała nowych klientów. Wprawdzie powódka przyznała, że kontaktowała się z przedstawicielami spółek wchodzących w skład grupy R., to jednak trudno uznać te spółki za potencjalnych nowych klientów pozwanej, skoro spółki realizowały te same cele i znajdowały się w jednej grupie kapitałowej. Przy wykonaniu omawianego celu powódka miała pełną dowolność w sposobie jego realizacji. Jeśli – jak twierdzi powódka – nie miała czasu na poszukiwanie nowych klientów z uwagi na nadmiar obowiązków, to powinna to była zgłosić to przełożonej. W materiale dowodowym brak jest wiadomości e-mail, w których powódka informowałaby swoją przełożoną, że nie wyrabia się lub że potrzebuje wsparcia w pracy. Skoro, jak wskazywała powódka, projekty nadzorowane przez nią kończyły się, to logicznym było, że dla utrzymania działu koniecznym było poszukiwanie i znalezienie nowych klientów. Powódka miała świadomość, że u pozwanej funkcjonował system stawiania celów i że cele te trzeba wykonać, bądź chociaż dążyć do ich wykonania, bowiem powódka sama domagała się od przełożonej wyznaczenia dla niej nowych celów.

Wskazano, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwyczajnym sposobem zwalniania pracowników, a pracodawca jest uprawniony do swobodnego kształtowania zatrudnienia w swoim zakładzie pracy sąd, przeprowadzając kontrolę prawidłowości i zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinien mieć na uwadze wszystkie okoliczności faktyczne danej sprawy oraz brać pod uwagę słuszny interes tak pracodawcy, jak i pracownika, w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, a w szczególności z określonymi w kodeksie pracy obowiązkami stron stosunku pracy. Nadto Sąd winien także mieć na uwadze rodzaj pracy, zajmowane przez pracownika stanowisko, przyczyny, dla których zachował się on w określony sposób (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009r., II PK 156/08, LEX nr 736723). Z powyższego wynika, że pracodawca podejmując decyzję o zwolnieniu pracownika ma prawo kierować się swoimi słusznymi interesami, natomiast Sąd ma obowiązek jedynie weryfikacji tego, czy w danych okolicznościach faktycznych przyjęte przesłanki zwolnienia rzeczywiście wynikają ze słusznych przyczyn, dotyczących obu stron rozwiązanego stosunku prawnego. Wśród okoliczności, które Sąd powinien mieć na uwadze są te, które dotyczą pracownika, wśród których wymienia się jego sytuację osobistą, zwłaszcza socjalną w tym stan rodzinny oraz te, które dotyczą interesów pracodawcy, jak rodzaj wykonywanej przez niego pracy. Przy tym kryterium należy brać pod uwagę wynikającą z zajmowanego stanowiska odpowiedzialność za funkcjonowanie pracodawcy i realny wpływ na jego interesy prawne lub ekonomiczne. Z tym niewątpliwie wiąże się miejsce, jakie zajmowane przez pracownika stanowisko zajmuje w hierarchii pracodawcy tzn. czy jest to stanowisko szeregowe czy też kierownicze lub samodzielne. Na podobnym stanowisku stanął Sąd Najwyższy w uchwale dnia 27 czerwca 1985r. (III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164). W punkcie V przytoczonej uchwały podniesiono, że w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie. Z powyższego wynika, że w przypadku pracownika, który zajmuje stanowisko kierownicze, a zatem

odpowiedzialnego za sposób funkcjonowania pracodawcy na rynku, mającego wpływ na jakość świadczonych przez pracodawcę usług, prestiż wśród klientów i dostawców, pracodawca ma prawo kierować się w pierwszym rzędzie własnymi interesami, a ewentualne interesy pracownika muszą spaść na dalszy plan. Jest to zrozumiałe, gdyż od miejsca pracownika w hierarchii pracodawcy zależy zarówno jego wpływ na pozycję i funkcjonowanie pracodawcy, w tym jego bezpieczeństwo finansowe i prawne, a także pracownik taki kształtuje zwyczaje związane z pracą u danego pracodawcy. Nadto z zajmowanym stanowiskiem i wynikającymi z tego konsekwencjami wiąże się również wynagrodzenie pracownika, a z drugiej strony pracodawca awansując pracownika kieruje się jego dotychczasową pracą i doświadczeniem.

W ocenie Sądu od powódki jako osoby zatrudnionej na stanowisku kierowniczym można było wymagać więcej niż od zwykłego pracownika, spoczywała zatem na niej też większa odpowiedzialność.

Analizując kolejne przyczyny wypowiedzenia Sąd doszedł do przekonania, że są one albo nieuzasadnione, albo sformułowane w sposób zbyt ogólny. Za nieuzasadniony Sąd przyjął zarzut niedoprowadzenia zadań powódki do końca, co miało skutkować koniecznością angażowania w nie innych pracowników D.. W tym przypadku pozwana podała jedno konkretne zachowanie powódki mające świadczyć o zasadności postawionego zarzutu, a mianowicie zachowanie powódki podczas wyjaśniania zdarzenia związanego z włamaniem do kontenera dnia 31 stycznia 2015r. Sąd w tym zakresie nie doszukał się w zachowaniu powódki nieprawidłowości. Jak ustalono bowiem, powódka podjęła czynności, które mogła w danym momencie podjąć. W szczególności powódka prowadziła korespondencję e-mailową z klientem i zażądała od podwykonawcy przekazania wszystkich niezbędnych informacji dotyczących tego zdarzenia. Z powodu oczekiwania na wiadomość zwrotną nie mogła przekazać klientowi satysfakcjonującej go wiadomości. W pierwszym zaś dniu pracy powódka także prowadziła czynności mające na celu wyjaśnienie informacji. Natomiast w dniu 3 lutego 2015r. powódka przebywała na obowiązkowym szkoleniu. Podobnie nie można wymagać tego od pracownika, gdy przebywa na zwolnieniu lekarskim z powodu niezdolności do pracy. Oczywiście wydaje się więc, że w razie usprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy obowiązek wyjaśnienia okoliczności zdarzenia włamania do wagonów został przekazany innymi osobom.

Sąd uznał też, że powódka nie może ponosić odpowiedzialności za zatrzymanie w marcu 2015r. przez Urząd Celny w G. transportu. Powódka wykazała bowiem, że dokonała stosownych ustaleń z kierownikiem oddziału Urzędu Celnego w G. dokonującego kontroli celnej realizowanego przez pozwaną transportu, przedkładając do akt sprawy wydruk korespondencji. W świetle tych zapewnień kontenery miały ulegać szybkiej identyfikacji i zwolnieniu z kontroli celnej.

Zdaniem Sądu zarzuty niewykazywania umiejętności zarządzania zespołem w sytuacjach trudnych, w szczególności zaniechania działań dotyczących naprawy stosunków z jednym z podległych powódce pracowników oraz nieradzenia sobie w sytuacjach stresowych i unikania odpowiedzialności, sformułowane zostały zbyt ogólnie, przez co przyczyny te nie spełniają przesłanki konkretności. Podobnie w ocenie Sądu zbyt ogólnikowy był zarzut negatywnego nastawienia powódki do stawianych jej celów i zadań. W treści pisemnego wypowiedzenia umowy o pracę doręczonego powódce nie wskazano bowiem żadnego konkretnego przypadku. Tymczasem formalne naruszenie art. 30 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy bądź, gdy wskazana przez niego przyczyna jest niezrozumiała, niejasna, niedostatecznie konkretna lub nierzeczywista. Rozróżnia się zasadność wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę – tzw. kausalność materialną – i obowiązek wskazania przyczyny rozwiązania zatrudnienia – kausalność formalną (zob. postanowienie z dnia 5 kwietnia 2016r., I PO 1/15, LEX nr 2026389). W związku z powyższym w/w przyczyny nie spełniają obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd uznał, że pozwana miała podstawy do wypowiedzenia powódce umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Wprawdzie przeprowadzone postępowanie wykazało, że tylko jedna przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była zasadna, to jednak pozostaje to bez znaczenia dla skuteczności dokonanego wypowiedzenia. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartym w pkt 1 wyroku z dnia 5 października 2005r. (I PK 65/05, LEX nr 375675) nie narusza przepisów o wypowiedaniu umów o pracę (art.

30 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.) uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę, w którym wskazano dwie przyczyny wypowiedzenia, gdy jedna z nich okaże się nieuzasadniona (nie uzasadnia wypowiedzenia).

Wobec powyższego powództwo oddalono.

O kosztach postępowania orzeczono na mocy art. 98 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona powodowa zarzucając:

1) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. w związku z oceną dowodów dokonaną:

a) w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego i logiki poprzez przyjęcie, że mimo iż cały D. (...) Intermodalnego pozwanej nie wypracował celów na 2014r. zasadnym było rozwiązanie umowy o pracę jedynie z powódką przy jednoczesnym przyznaniu nagrody kierownikowi działu A. K.,

b) w sposób nieustraszyony, gdyż pominięto, że powódka w umowie o pracę miała ustalony rodzaj wykonywanej pracy jako kierownik projektu, co w żadnym stopniu nie mogło wiązać się z akwizycją usług transportowych;

2) naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez:

a) brak zastosowania art. 29 § 1 pkt 1 k.p. i w konsekwencji pominięcie, iż przedmiotowo istotnym elementem umowy o pracę jest jej rodzaj, który w niej ustalony musi być dla stron wiążący;

b) błędną wykładnię art. 30 § 4 k.p. i przyjęcie, że uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę, w którym wskazano 7 przyczyn wypowiedzenia, gdy jedna z nich okaże się uzasadniona pozwala przyjąć, iż oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę było prawidłowe;

c) błędną wykładnię art. 22 § 1 k.p. i przyjęcie, że pracownik może ponosić odpowiedzialności za nieziszczenie się rezultatu oczekiwanego przez pracodawcę w sytuacji, gdy rezultat ten uzależniony jest od woli i decyzji innych osób.

Stawiając powyższe zarzuty apelująca wniosła o:

1) zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości,

ewentualnie:

2) uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Gliwicach.

3) zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych z uwzględnieniem postępowania pierwszoinstancyjnego, w tym również kosztów dojazdu na rozprawę, zgodnie z przedłożony w dniu 5 grudnia 2017r. spisem kosztów.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja wniesiona przez powódkę zasługuje na uwzględnienie.

Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny w rozpoznawanej sprawie i przeprowadził niezbędne postępowanie dowodowe, nieprawidłowo jednak uznał, że wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia (nr 1): niewypracowanie przez powódkę celów postawionych jej na rok 2014 oraz brak podjęcia działań zmierzających do

ich realizacji; cele postawione do realizacji dotyczyły w szczególności uruchomienia nowej sprzedaży oraz podjęcia działań promocyjnych poprzez:

- aktywny udział w poszukiwaniu klientów m.in. na terenie (...) i (...) mający skutkować stałą współpracą z 3 nowymi klientami;

- przygotowanie jednej inicjatywy własnej oraz aktywny udział we wdrażaniu innych inicjatyw promujących połączenie intermodalne (...) Spółki z o.o. relacji G.-G..

Odnosząc się do tak wskazanej przyczyny podkreślenia wymaga, że powódka została zatrudniona na stanowisku kierownika projektu w D. (...). Wraz z podjęciem pracy powódka nie otrzymała pisemnego zakresu obowiązków. Do jej obowiązków, w ramach zawartej umowy o pracę i powierzonego stanowiska, należały czynności wykonawcze i organizacyjne polegające na nadzorze i koordynacji a dotyczące m.in. projektów transportowych prowadzonych aktualnie i oczywiście wszystkich ewentualnych przyszłych projektów transportowych prowadzonych przez D., w którym była zatrudniona, odwozów kontenerów, optymalizacji obłożenia pociągów, optymalizacji kosztów, optymalizacji łańcucha dostaw, obsługi systemów spedycyjnych, obsługi I.. Ponadto zarządzała zespołem. Na tym polegał rodzaj powierzonej powódce pracy. Dział powódki był generalnie działem obsługi klienta.

W związku z obowiązującym u strony pozwanej system zarządzania efektywnością tzw. (...) Przez Cele ZPC pracodawca określił cele dla powódki na 2014 rok m.in. dotyczące aktywnego udziału w poszukiwaniu nowych klientów skutkującego stałą współpracą z 3 nowymi klientami oraz w zakresie przygotowania jednej inicjatywy własnej i aktywnego udziału we wdrożeniu inicjatyw promujących połączenie relacji G. - G.. Pracodawca twierdził tutaj, że był to pisemny zakres obowiązków.

W ocenie Sądu drugiej instancji wymienione powyżej i nałożone na powódkę cele stanowiły sprzeczną z prawem modyfikację łączącej strony umowy o pracę. Zadania postawione przed powódką miały bowiem charakter zadań akwizycyjnych, promujących czy marketingowych. Nie stanowiły te zadania dozwolonej konkretyzacji rodzaju umówionej pracy. Takiego rodzaju pracy nie obejmowała bowiem łącząca strony umowa o pracę. Wykonywanie pracy na stanowisku kierownika projektu w D. (...) a polegające na czynnościach wykonawczych i organizacyjnych związanych z transportem oraz czynnościach związanych z zarządzaniem zespołem jest innym rodzajem pracy niż praca polegająca na akwizycji, promocji czy marketingu, a do tego sprowadzały się cele określone jako aktywny udział w poszukiwaniu nowych klientów skutkujący stałą współpracą z nowymi klientami, przygotowanie jednej inicjatywy własnej oraz aktywny udział we wdrożeniu inicjatyw promujących. Dodać też należy, że do rodzaju pracy obejmującej akwizycję, promocję czy marketing pracownik powinien posiadać odpowiednie umiejętności i przede wszystkim predyspozycje, a zatem pracodawca i pracownik zawierając umowę o pracę przy określaniu rodzaju pracy wyraźnie powinni umówić się, że obejmuje on też akwizycję, promocję czy marketing.

W tym miejscu Sąd odwołuje się do treści odpowiedzi na pozew, gdzie sama strona pozwana wskazała, że przełożona powódki oczekiwała od niej rozwoju umiejętności w zakresie działań sprzedażowych i chciano jej umożliwić rozwój w zakresie nowych kompetencji. Dodać tutaj można, że z reguły pracownika zatrudnia się w ramach posiadanych przez niego kompetencji. I to pracodawcę obciąża ryzyko zatrudnienia pracownika na stanowisku pracy, do zajmowania którego nie miał on wymaganych kompetencji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2005r. II PK 360/04, LEX nr 176886).

Do umówionych warunków pracy i to warunków istotnych o podstawowym znaczeniu dla pracownika należy rodzaj pracy (art. 29 § 1 pkt 1 k.p.). Zmiana istotnych warunków umowy o pracę wymaga, wypowiedzenia zmieniającego w sytuacji gdy pracownik nie wyraża zgody na przedstawioną zmianę warunków umowy – zmianę rodzaju pracy poprzez tak jak w przypadku powódki powierzenie dodatkowo pracy innego rodzaju. Materiał dowodowy zebrany w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji wskazuje że powódka nie wyrażała zgody na zmianę warunków umowy o pracę poprzez powierzanie (dodatkowo) rodzajowo innej pracy. Powódka cały czas wskazywała pracodawcy, że nie jest w stanie wypracować nałożonych celów i nie zgadzała się z tymi celami. Z przesłuchania przełożonej powódki wynika, że A. L. cały czas podkreślała, iż nie należy to do jej obowiązków. Pracodawca winien zatem

dokonać wypowiedzenia zmieniającego poprzez zmianę w zakresie rodzaju powierzonej powódce pracy. W sytuacji więc gdy strona pozwana nie dokonała wypowiedzenia zmieniającego, w oparciu o przepis art. 42 k.p., to następnie powołanie przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny związanej z niewykonaniem przez powódkę postawionych przed nią zadań a dotyczących innego rodzaju niż umówiona praca - nie może zostać uznane za wskazanie uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia. Wypowiedzenie z tej przyczyny jest po prostu nieuzasadnione.

Pracodawca jest zobowiązany zatrudniać pracownika zgodnie z ustalonym rodzajem pracy. W ramach umówionego rodzaju pracy pracodawca określa zakres obowiązków pracownika. W trakcie zatrudnienia pracodawca oczywiście ma uprawnienie do dokonania nieistotnej zmiany warunków pracy poprzez zmianę zakresu obowiązków pracownika i mieści się to w zakresie uprawnień kierowniczych pracodawcy. Zmiana zakresu obowiązków musi mieścić się jednak w rodzaju powierzonej pracownikowi pracy. Zmiana zakresu obowiązków poprzez nałożenie na pracownika obowiązku wykonania innych czynności mieszczących się w ramach rodzaju umówionej pracy nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego. Natomiast istotna zmiana warunków pracy wykraczająca poza rodzaj powierzonej dotychczas pracownikowi pracy, pracy na którą strony umowy się zawierając umowę o pracę wymaga - w razie braku zgody pracownika - dokonania wypowiedzenia zmieniającego.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że nieistotna zmiana warunków pracy lub płacy mieści się w zakresie uprawnień kierowniczych pracodawcy i jest dokonywana w drodze polecenia (służbowego), które wiąże pracownika. Istotna zmiana tych warunków natomiast - w razie braku zgody pracownika - wymaga wypowiedzenia zmieniającego – wyrok z dnia 2 października 2008r., I PK 73/08, LEX nr 509025. Zakres czynności pracownika jest zbiorczym poleceniem pracodawcy jedynie wówczas, gdy stanowi dozwoloną konkretyzację umówionego rodzaju pracy. Zatem, gdy modyfikacji ulegać mają istotne ustalenia w zakresie rodzaju umówionej pracy, to taka zmiana wymaga zgody pracownika, a w razie jej braku wypowiedzenia zmieniającego – wyrok z dnia 12 lutego 2010r., II PK 215/09, LEX nr 584742. Powierzenie pracownikowi dodatkowego rodzaju pracy wymaga albo podwyższenia wynagrodzenia stosownie do rozmiaru dodatkowych obowiązków wykraczających poza te przewidziane w umowie (art. 13 k.p., art. 78 § 1 k.p., art. 80 zd. pierwsze k.p.), albo wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia, w przypadku powierzenia dodatkowych obowiązków bez odpowiedniego podwyższenia wynagrodzenia – wyrok z dnia 19 czerwca 2012r., II UK 282/11, LEX nr 1229811. Zmiana przez zakład pracy zakresu czynności pracownika nie stanowi istotnej zmiany warunków pracy, wymagającej wypowiedzenia, jeżeli czynności, które ma wykonywać pracownik, nie wykraczają poza obowiązki związane z pełnioną przez niego funkcją – wyrok z dnia 7 listopada 1974r., I PR 332/74, LEX nr 12315.

Dla porządku zaznaczyć trzeba, iż pozwana nie przyznała powódce wyższego wynagrodzenia miesięcznego za powierzenie jej dodatkowych obowiązków związanych z poszukiwaniem nowych klientów i promocją.

Na zakończenie tej części rozważań wskazać jeszcze wypada, że oczywiście pozwana jak najbardziej może stosować system zarządzania efektywnością tzw. (...) przez Cele ZPC. Nie można jednak tą drogą dokonywać zmiany istotnych warunków umowy o pracę (w zakresie rodzaju umówionej pracy) z pominięciem reguł przewidzianych w Kodeksie Pracy.

W zakresie pozostałych wskazanych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę (nr (...)) Sąd pierwszej instancji poczynił nie tylko prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego i przeprowadził niezbędne postępowanie dowodowe, ale również następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw uznania, że przyczyny te nie mogły stanowić podstawy wypowiedzenia umowy o pracę jako bądź nieuzasadnione, bądź niekonkretne. W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd pierwszej instancji swobodna ocena dowodów nie narusza reguł zawartych w art. 233 § 1 k.p.c. Pisemne uzasadnienie wyroku odpowiada tutaj wymaganiom określonym w art. 328 § 2 k.p.c. Sąd Rejonowy szczegółowo wyjaśnił na jakich dowodach się oprął ustalając stan faktyczny w rozpoznawanej sprawie.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy przyjął ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy za własne co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998r., I PKN 339/98, LEX nr 38486).

Pracodawca wskazał, jako przyczynę wypowiedzenia nr 2: niedoprowadzanie swoich zadań do końca, co skutkowało koniecznością angażowania w nie innych pracowników D.; w szczególności w sytuacji:

- włamania do kontenera dnia 31 stycznia 2015r. – niedostateczne działania podjęte przez powódkę w kwestii wyjaśnienia z podwykonawcą okoliczności zdarzenia,
- zignorowania polecenia wydanego ustnie o konieczności dopilnowania przygotować operacyjnych nowego podwykonawcy do przejścia jednego z kluczowych projektów w D..

Sąd pierwszej instancji słusznie uznał, że przyczyna nr 2 (część 1) jest nieuzasadniona. Prawidłowe jest stanowisko Sądu Rejonowego, że nie można doszukać się w zachowaniu powódki nieprawidłowości, czy też podjęcia niedostatecznych działań podczas wyjaśniania zdarzenia związanego z włamaniem do kontenera w dniu 31 stycznia 2014r. Powódka po otrzymaniu informacji o zdarzeniu podjęła czynności jakie w danej chwili mogła podjąć – skontaktowała się od razu z kierownikiem C. wskazując co należy sprawdzić. Następnie oczekiwała na informację zwrotną m.in. na jakim odcinku miało miejsce zdarzenie, czy na wagonach były umieszczone wszystkie wymagane zabezpieczenia, dokumentację zdjęciową, raport ochrony, raport Policji, gdzie znajduje się kontener. Niestety nie otrzymała ona szybko wskazanych informacji i w związku z tym wysłała ponaglenie. Powódka dzwoniła też do kierowników podwykonawcy i dowiedziała się, że nie mają jeszcze kompletu wymaganych informacji. W trakcie postępowania przed Sądem pierwszej instancji zarzucano powódce, że zajmowała się bardziej szukaniem winnych zaistniałej sytuacji a nie wyjaśnianiem zdarzenia. Z przesłuchania powódki wynika jednak, że po uzyskaniu informacji o zdjęciu zabezpieczeń na jednym z odcinków co mogło ułatwić złodziejom wejście do kontenera próbowała ona to wyjaśnić albowiem nie wiedziała, iż jej przełożona A. K. uzyskała nową stawkę ale na pewnym odcinku w północnej części Polski pociąg był dzielony i na części kontenerów były ściągane zabezpieczenia. Powódka próbowała skontaktować się w tej sprawie aby ustalić, czy przełożona została o tym fakcie poinformowana podczas trwania negocjacji cenowych. Wyjaśnienie tej okoliczności było ważne w kontekście wymogu postawionego przez klienta, aby na wagonach znajdowały się zabezpieczenia. Czynności podjęte przez powódkę zmierzały zatem do wyjaśnienia okoliczności zdarzenia.

Dodatkowo Sąd tutaj podkreśla, że informacje o włamaniu do kontenera powódka otrzymała w dniu 31 stycznia 2015r. (sobota), który był dniem wolnym od pracy i w tym dniu wolnym od pracy podjęła działania. Następnie była niedziela, a zatem co zrozumiałe mogły istnieć trudności w uzyskaniu wszystkich informacji w dni wolne od pracy. W dniu 2 lutego 2015r. powódka próbowała cały czas wyjaśnić zdarzenie, w szczególności ustalić, czy na kontenerach były zainstalowane wymagane przez klienta zabezpieczenia. W wiadomości mailowej z dnia 2 lutego 2015r. godz. 8:26 AM skierowanej do C. powódka ponagliła o raport ochrony pisząc przy tym, że nie rozumie tak długiego oczekiwania tym bardziej, że zawsze raporty otrzymywali bez ponaglenia. Dnia 3 lutego 2014r. powódka została przez przełożoną skierowana na szkolenie. Przekazała wówczas M. W. wszystkie rzeczy, którymi miał się zająć min. to jakie dokumenty ma otrzymać od C.. Dnia 3 lutego 2015r. to właśnie M. W. przełożona A. K. przynagliła o wysłanie informacji dla G. w sprawie włamania do kontenera wskazując, że nie będzie dobrze gdy każą czekać klientowi. Następnie 4 lutego 2015r. powódka otrzymała od pracodawcy dzień wolny. Od 5 lutego 2015r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, przy czym zwolnienie lekarskie uzyskała już w dniu 4 lutego 2015r. z powodu zapalenia płuc o czym poinformowała przełożoną w wiadomości mailowej w dniu 4 lutego 2015r. godz. 12.57 PM.

Strona pozwana zarzucała powódce, że w sposób niedostateczny informowała klienta o wynikach czynionych ustaleń w sprawie włamania. Tymczasem w wiadomości mailowej z dnia 2 lutego 2015r. godz. 10:44 AM przełożona powódki wyraźnie wskazała, że bez oficjalnych raportów od C. przesyłanie nieoficjalnych informacji do klienta będzie spekulacją. Tak więc przełożona jednoznacznie polecała przekazywanie klientowi wyłącznie oficjalnych i sprawdzonych informacji. Wiadomość tej treści przełożona A. K. wysłała do powódki w odpowiedzi na wiadomość powódki o następującej treści „Czy informować klienta zgodnie z prawdą, że zostały zdjęte zabezpieczenia przy przepinaniu wagonów?”

Ostatecznie sprawę włamania wyjaśniono dopiero na przełomie lutego i marca 2015r.

Odnosnie wskazanego zignorowania polecenia wydanego ustnie o konieczności dopilnowania przygotowań operacyjnych nowego podwykonawcy do przejęcia jednego z kluczowych projektów w D., co miało świadczyć o niedoprowadzaniu swoich zadań do końca i skutkowało koniecznością angażowania w nie innych pracowników D. – stwierdzić należy, że tak sformułowana przyczyna (nr 2 druga część) jest niekonkretna. Strona powodowa podkreślała to zresztą w pozwie. Dopiero w odpowiedzi na pozew strona pozwana wskazała na polecenie dotyczące podjęcia działań niezbędnych do skutecznego wprowadzenia z oddziałem Urzędu Celnego w G. konwencji pool kontenerów. Było to jednak spóźnione wskazanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Ponadto Sąd zauważa, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż powódka podjęła właściwe działania w zakresie otrzymanego polecenia – skontaktowała się z przedstawicielem Urzędu Celnego i poczyniła odpowiednie ustalenia. Ustalenia te poczyniła powódka m.in. w poprzez wymianę korespondencji mailowej – co przyznała jej przełożona podczas przesłuchania. A. K. zarzuciła tutaj co prawda, że miała miejsce tylko wymiana korespondencji mailowej a nie doszło do spotkania. Trudno jednak uznać, że przedstawiciel uczestnika postępowania przed Urzędem Celnym (powódka) miałby szkolić urzędników w zakresie stosowania przepisów – bo do tego w istocie sprowadzało się polecenie pozwanej. Słusznie uznał tutaj też Sąd Rejonowy, że powódka nie może ponosić odpowiedzialności za zatrzymanie w marcu 2015r. transportu przez Urząd Celny w G..

W ocenie Sądu Okręgowego wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę (nr (...)) nie spełnia wymagań określonych w art. 30 § 4 k.p.

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania a zatem przyczyna wskazana w wypowiedzeniu nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001r., I PKN 715/00, LEX nr 55358; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997r., I PKN 419/97, LEX nr 33895). Musi być natomiast prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy posłużenie się ogólnikowym zwrotem lub powtórzenie wyrażen ustawowych (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985r., III PZP 10/85, LEX nr 12880).

W Kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.), a jej zasadnością (art. 45 § 1 k.p.) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001r., I PKN 370/00, LEX 55703. Przepis art. 30 § 4 k.p. dotyczy formalnego wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, a nie jej rzeczywistego występowania i oceny, czy jest przyczyną uzasadniająca wypowiedzenie (art. 45 § 1 k.p.) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 1999r., I PKN 673/98, LEX nr 37709. Kodeks pracy nie przewiduje katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę. Przyjmuje się, że przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i na tyle ważna, aby uzasadniała dokonanie wypowiedzenia. Powinna to być zatem przyczyna rzeczywista, konkretna i uzasadniona. Przypomnieć tutaj też należy, że podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń względnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę z danym pracownikiem.

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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 200r., I PKN 641/99, LEX nr 44878). Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest ujęcie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w sposób zbyt ogólnikowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999r., I PKN 645/98, LEX nr 37745). Naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2000r., I PKN 481/99, LEX nr 47058). Pracodawca jest obowiązany podać przyczynę wypowiedzenia także wtedy, gdy uważa, iż jest ona znana pracownikowi. Warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyny nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta – mimo że nie została wskazana – była znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999r., I PKN 670/99, LEX nr 49310).

Pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po wniesieniu powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (wyrok Sądu Najwyższego z

dnia 10 listopada 1998r., I PKN 423/98, LEX nr 38493). Podobnie w wyroku z dnia 19 lutego 1999r., I PKN 571/98, LEX nr 39556 Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca nie może wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w wypowiedzeniu (art. 30 § 4 k.p.).

Należy zgodzić się z Sądem Rejonowym, że wskazana w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyna rozwiązania umowy o pracę: niewykazywanie umiejętności zarządzania zespołem w sytuacjach trudnych, w szczególności zaniechanie działań dotyczących naprawy stosunków z jednym z podległych powódce pracowników (nr 3) jako całość sformułowania jest niekonkretna, a tym samym nie spełnia wymogów formalnych przewidzianych Kodeksem pracy. Argumentację podaną przez Sąd Rejonowy należy jednak wzmocnić poprzez bardziej szczegółowe odwołanie się do niespójności w treści oświadczenia pracodawcy. Pracodawca powołał „niewykazywanie umiejętności zarządzania zespołem w sytuacjach trudnych”. (...) są to działania obejmujące planowanie, podejmowanie decyzji, organizowanie, kierowanie ludźmi i kontrolowanie. Poprawa stosunków z jednym z podległych pracowników nie mieści się w obszarze pojęcia zarządzanie. Niewskazanie natomiast innych sytuacji, w których miało dojść do niewykazywania umiejętności zarządzania zespołem w sytuacjach trudnych czyni podaną przyczynę niekonkretną. Sąd drugiej instancji zauważył także, że zarzucono powódce niewykazywanie umiejętności zarządzania zespołem, a tym czasem z przesłuchania jej przełożonej wynika, iż zespół powódki funkcjonował bez zarzutów.

Sąd drugiej instancji odnosząc się też do drugiej części tej przyczyny (nr 3) „zaniechanie działań dotyczących naprawy stosunków z jednym z podległych powódce pracowników” wskazuje również na całkowity brak zasadności tego zarzutu. Przyjmując tutaj, że chodzi o stosunek powódki do pracownika M. W. to z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika jednoznacznie, iż zarówno ten pracownik jak i powódka zaprzeczyli istnieniu otwartego konfliktu. Były natomiast zwracane przez powódkę uwagi temu pracownikowi a dotyczące – co istotne – popełnianych przez M. W. błędów w pracy. Do błędów tych, jako przyczyny zwracania uwagi przez powódkę przyznał się zresztą sam M. W. podczas swojego przesłuchania. M. W. miał do powódki pretensje o te uwagi, co zgłaszał przełożonym. M. W. źle znosił fakt, że jest mu zwracana uwaga. Znamienne przy tym jest to, że M. W. nie twierdził aby uwagi powódki były nieuzasadnione. Z pozostałego materiału dowodowego też nie wynika aby powódka kierowała do tego pracownika jakiegokolwiek niezasadne uwagi, bądź uwagi były kierowane w jakiś obraźliwy sposób. Pracownik nie zgadzał się po prostu z samym faktem kierowania do niego uwag. Z pewnością sytuacja/relacja na linii powódka – M. W. stałaby się wzorowa po poprawie przez M. W. jakości świadczonej przez niego pracy, czyli inaczej rzecz ujmując, gdyby przestał popełniać błędy w pracy, na które powódka jako przełożona powinna przecież zwracać mu uwagę. W innym obszarze wzajemnych relacji powódki z M. W. (tzn. poza sytuacjami zwracania uwag przez powódkę) panowała wzajemna zgoda i utrzymywali oni również relacje poza służbowe.

Trudno wymagać od powódki, aby jako kierownik projektu akceptowała sytuacje, w których podległy pracownik popełnia błędy. Podsumowując sytuacje, które miały miejsce na linii powódka - M. W., a dotyczące zwracania temu pracownikowi uwag były spowodowane niewłaściwym wykonywaniem przez podległego pracownika obowiązków i poprawa w tym zakresie byłaby możliwa przy należyтым wykonywaniu obowiązków przez M. W..

Przyczyna (nr 4): negatywne nastawienie do stawianych celów i zadań, w szczególności wyrażające się w prezentowaniu postawy negującej wobec reorganizacji pracy D. ze względów operacyjnych i finansowych (otwarte zaniegowanie decyzji bezpośredniego przełożonego oraz Dyrektora Generalnego Spółki o zmianie jednego z podwykonawców, reorganizacji pracy nad przetargami, reorganizacji pracy D.) musi, jako całość, zostać uznana za zbyt ogólną. Pracodawca wskazał na postawę negującą wobec reorganizacji pracy D. – reorganizacja pracy działu jest to bardzo szerokie pojęcie i może dotyczyć praktycznie wszystkiego. Można przy tym przyjąć, że powódka zrozumiała część przyczyny w zakresie zarzutu „otwarte zaniegowanie decyzji bezpośredniego przełożonego oraz Dyrektora Generalnego Spółki o zmianie jednego z podwykonawców”. Trudno jednak zarzucić powódce „otwarte negocjowanie” albowiem z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż powódka, bazując na swoim doświadczeniu, po prostu przestrzegła pracodawcę przed zmianą podwykonawcy, który w przyszłości może stanowić dla Spółki konkurencję, gdyż takie sytuacje miały już miejsce.

Przyczyna (nr 5): nieradzenie sobie przez powódkę w sytuacjach stresowych i unikanie odpowiedzialności, jak prawidłowo uznał Sąd Rejonowy jest niekonkretna. Zresztą sama strona pozwana w odpowiedzi na apelację wskazała, że w zasadzie można uznać ten zarzut za najmniej precyzyjny.

Stosownie do powyższego, powołanie się przez pracodawcę w niniejszej sprawie na utratę zaufania, przy wskazaniu okoliczności, które nie mogą stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia gdyż albo nie obciążają powódki i są nieuzasadnione albo są niekonkretne - nie spełnia wymagań w zakresie prawidłowego wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę jest zatem nieuzasadnione i narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę – art. 45 § 1 k.p. i art. 30 § 4 k.p.

Na zakończenie rozważań Sąd wskazuje, że w świetle wiadomości mailowej wysłanej do powódki przez jej przełożoną A. K. w dniu 20 lutego 2015r. godz. 4:50 PM (w trakcie przebywania przez powódkę na zwolnieniu lekarskim) o treści „Czy Ty jesteś zupełnie wyłączona z pracy, czy możesz nas wspierać z domu” – po prostu dziwi wskazywanie na utratę zaufania do pracownika jako przyczyny wypowiedzenia. Powódka na tą wiadomość odpisała, że w miarę możliwości będzie pod telefonem i tak jak to było w poprzednich tygodniach służy radą M. (W.).

Na zakończenie rozważań Sąd drugiej instancji wskazuje również, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę zostało dokonane w czasie, gdy zbliżał się koniec realizacji dwóch projektów transportowych dotyczących wysyłki samochodów do K. i S. P. – projektów, które obsługiwała powódka.

Mając powyższe na uwadze Sąd drugiej instancji uznał za zasadne roszczenie powódki o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (art. 47¹ k.p.) w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Odszkodowanie zostało ustalone w kwocie 22.500zł.

Na mocy art. 386 § 1 k.p.c. Sąd drugiej instancji zmienił zaskarżony wyrok i (punkt I.1.) zasądził na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

O kosztach zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądem pierwszej instancji orzeczono (punkt I.2.) na podstawie art. 98 k.p.c. i 99 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j: Dz.U. z 2013r., poz. 490 ze zm.). Przyznano koszty zastępstwa procesowego w wysokości 360zł (60zł x 6) – Sąd bowiem uznał, że stosownie do treści § 2 ust. 1 i 2 zasadne jest przyznanie sześciokrotnej stawki z uwagi na nakład pracy pełnomocnika. Przyznano też zwrot kosztów dojazdu na rozprawę zgodnie z przedłożonym spisem kosztów – 2.578zł.

Na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j.: Dz.U. z 2018r., poz. 300) Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.125zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona (punkt I.3.).

O kosztach procesu przed Sądem drugiej instancji orzeczono (punkt II.) zgodnie z art. 98 k.p.c. i 99 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r., poz. 1800 ze.zm.). Do kosztów zastępstwa procesowego doliczono koszt opłaty od apelacji (30zł) oraz zwrot wydatku na dojazd pełnomocnika na rozprawę – zgodnie z przedłożonym spisem kosztów (344zł).

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR(del.)Anna Capik-Pater

Sędzia Przewodniczący Sędzia