

Sygn. akt VII Pa 26/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lipca 2016 r.

Sąd Okręgowy w Krakowie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSO Izabela Gruszkowska

Sędziowie: SSO Jarosław Łukasik (spr.)

SSO Katarzyna Gajewska

Protokolant sekr. sądowy Wioletta Bugajska

po rozpoznaniu w dniu 7 lipca 2016r. w Krakowie na rozprawie

sprawy z powództwa J. O.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością
w likwidacji z siedzibą w W.

o zapłatę

na skutek apelacji strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego dla Krakowa- Nowej Huty w Krakowie Wydziału IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 16 września 2015 r. sygn. akt IV P 1745/13/N

I. Zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że w pkt I oddala powództwo o odprawę, w pkt III znosi między stronami koszty procesu oraz w pkt IV obniża kwotę 3678 zł do kwoty 2678 (dwa tysiące sześćset siedemdziesiąt osiem) zł.

II. Oddala apelację w pozostałym zakresie.

III. Zasądza od J. O. na rzecz (...) Spółki

z ograniczoną odpowiedzialnością w likwidacji z siedzibą w W. 1000 (tysiąc) zł tytułem zwrotu części opłaty od apelacji i znosi między stronami koszty postępowania apelacyjnego.

Sygn. akt VII Pa 26/16

UZASADNIENIE

Powód J. O. domagał się zasądzenia od (...)spółki

z ograniczoną odpowiedzialnością w likwidacji w W. odszkodowania

w wysokości 30000 zł z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, odprawy w wysokości 20000 zł z tytułu rozwiązania stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego oraz odszkodowania w kwocie 30000 zł za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Według powoda wskazane w oświadczeniach pracodawcy przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie są rzeczywiste, a rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem jest likwidacja stanowiska pracy powoda związanego z procesem likwidacji spółki.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu.

Wyrokiem ogłoszonym 16 września 2015 r. Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda 30000 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z przepisami wypowiedzenie umowy o pracę, 20000 zł odprawy z tytułu rozwiązania umowy z przyczyn nie dotyczących pracownika, 23548 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie (pkt I) oraz 2700 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt III), a w pozostałej części powództwo oddalił (pkt II). Sąd nakazał również w wyroku pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie 3678 zł tytułem opłaty sądowej (pkt IV) i nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 10.000 zł.

Podstawę wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne:

J. O. był zatrudniony przez pozwaną spółkę od 2 marca 2009 r. Od 31 marca 2011 r. był zatrudniony na stanowisku regionalny konsultant medyczny w dziale ortopedii, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Stałe wynagrodzenie miesięczne powoda wynosiło 5.800 zł brutto. Poza tym wynagrodzeniem powodowi przysługiwała premia, której przyznanie i wysokość zależała od osiągnięcia określonego poziomu sprzedaży. Jeżeli wartość sprzedaży przekroczyła w miesiącu 60000 zł premia wynosiła 2% wartości sprzedaży za taki miesiąc, a jeżeli wartość sprzedaży przekroczyła 80.000 zł premia przysługiwała w wysokości 4% sprzedaży w miesiącu. Powód otrzymał tytułem wynagrodzenia przelewy: za luty, maj, czerwiec 2013 r. 9.798,79 zł netto, za marzec 2013 r. 3.992,40 zł netto, za kwiecień 2013 r 15.605,19 zł netto., za lipiec 2013 r. 3.992,40 zł netto, za sierpień 2013 r. 5.806,39 zł netto i 10.204,56 zł netto. Średnia miesięczna wysokość wynagrodzenia powoda wynosiła, co najmniej 10.000 zł brutto.

Do obowiązków pracowniczych powoda należało m.in. pozyskiwanie nowych partnerów handlowych, utrzymywanie kontaktów handlowych z obecnymi klientami, przygotowywanie planów sprzedaży i planów działań dla siebie, zgodnie z zaleceniami przełożonych i w określonych przez nich terminach, budowanie bazy informacji o klientach pracodawcy i nadzór nad bazami danych dotyczących zarządzanego terenu, przygotowywanie i prowadzenie akcji handlowych i innych działań wspomagających sprzedaż.

Powód zajmował się sprzedażą kwasu hialuronowego pod nazwą S. Ceny sprzedaży były uzależnione do rodzaju klienta; inny cennik obowiązywał dla gabinetów lekarskich, inny dla aptek i dla hurtowni, a inny dla klientów indywidualnych. Regionalni przedstawiciele medyczni, byli upoważnieni przez pracodawcę do uzgadniania z klientami (lekarzami) prowadzenia badań z preparatem S. i nie potrzebowali do tego odrębnych pełnomocnictw ani akceptacji pracodawcy. Pracodawca zachęcał pracowników do namawiania klientów do udziału w badaniach, ponieważ firmie zależało na wynikach badań. W ramach takich badań klienci wypełniali ankiety dostarczane przez przedstawicieli. Przystąpienie do programu badań było indywidualną decyzją klienta. Zadeklarowanie udziału w badaniach i przyjęcie druków ankiety nie oznaczało zobowiązania klienta do prowadzenia badań, przeprowadzenia badań w określonej ilości lub jakimkolwiek terminem ich wykonania. Pomiędzy klientem a spółką nie dochodziło do zawarcia zobowiązania na z góry określoną kwotę. Klient mógł przystąpić do badań i w każdym czasie mógł zrezygnować z udziału w badaniu. Czas prowadzenia badań wynosił od kilku do kilkunastu miesięcy. Klienci wystawiali faktury i rachunki za przeprowadzone badania zwracając ankiety. Pracownik odbierał ankiety po zakończeniu badań wraz z wystawioną przez klienta fakturą za cały okres badania. Ceny badań były ustalone przez firmę, liczone od pacjenta. Przeprowadzenie badań przez klienta wiązało się dla pozwanej firmy z wydatkami, a ich wysokość była znana dopiero po zakończeniu badań przez klienta.

Pracodawca powoda nie traktował sytuacji, w których pracownik namówił klienta na udział w badaniach, jako zaciągnięcia przez pracownika zobowiązań w imieniu firmy. Przedstawiciele regionalni informowali księgowość i kierownika sprzedaży Z. D. o spływie ankiet z fakturami w ramach comiesięcznego sprawozdania. Przedstawiciel

otrzymywał od pracodawcy zaliczki na poczet wydatków, z których rozliczał się co miesiąc, łącznie z zapłatą faktur za ankiety.

Pozwana spółka kierowała swoją ofertę również do klientów indywidualnych. Sprzedaż produktu klientom indywidualnym była jednak mało opłacalna dla firmy, ze względu na koszty zamówień i transportu. Dlatego Prezes pozwanej spółki wprowadził opłatę logistyczną w wysokości 70 zł dla zamówień poniżej 1.000 zł, a to podnosiło cenę końcową dla tego rodzaju klientów.

Kierownik sprzedaży Z. D. był pomysłodawcą, aby obsługa klientów indywidualnych, polegająca na sprzedaży detalicznej produktu firmy dla klientów zamawiających na kwoty poniżej 1.000 zł netto była realizowana przez pracowników (...), ale w ramach prowadzonej przez tych pracowników indywidualnej działalności gospodarczej. Ustalił z pracodawcą, że będzie kupował od pozwanej spółki produkt w ilości i po cenie przeznaczonej dla gabinetu lekarskiego; czyli taniej niż mógłby kupić mały odbiorca; i że będzie zakupiony towar sprzedawał małym klientom, sam również na tym zarabiając. Taką działalność gospodarczą prowadzić mógłby każdy pracownik. Prezes zarządu Spółki M. G. zaakceptował pomysł prowadzenia działalności gospodarczej przez pracowników w formie zaproponowanej przez Z. D.. Przejście przez pracowników sprzedaży produktów małym klientom i oferowanie im tańszego produktu zakupionego w firmie (...) było zgodne z interesem i wolą firmy. W ten sposób klienci w dalszym ciągu pozostawali klientami spółki, spółka zarabiała na sprzedaży produktów, ale klient indywidualny otrzymywał tańszy produkt, będąc obsługiwany indywidualnie przez pracownika, z którym mógł się umawiać na dogodnie dla siebie terminy wizyt i dostaw produktu. Pracownicy mieli równocześnie przygotowanie do właściwego transportu preparatu, który musiał mieć zapewnioną odpowiednią temperaturę. Z punktu widzenia pracodawcy pracownik bardziej identyfikował się z firmą, a firma unikała kosztów ewentualnych windykacji bezpośrednio od klientów. Powód również podjął działalność w formie wyżej wskazanej, o czym poinformował przełożonych prezesa M. G. oraz kierownika sprzedaży Z. D., zatrudnionego przez stronę pozwaną do dnia 4 września 2013 roku.

M. G. złożył rezygnację z funkcji prezesa Zarządu strony pozwanej w czerwcu 2013 r., po przejęciu (...) przez spółkę (...)

Po przejęciu udziałów pozwanej spółki przez nowego właściciela świadek K. S. pytał Z. D. podczas pierwszego spotkania czy przedstawiciele handlowi (...)sprzedają S. „z bagażnika” i dowiedział się, że tak, ponieważ mogą prowadzić działalność gospodarczą.

Spółka (...) zatrudniała 38 pracowników, w tym po 8-9 przedstawicieli medycznych w każdym z trzech działów: ortopedii, okulistyki i medycyny estetycznej. Po przejęciu spółki przez (...) pracownicy zostali zwolnieni w różny sposób. Zadania przedstawicieli medycznych przejęli pracownicy zatrudnieni w spółce (...). Na dzień 30 października 2014 r. pozwana zatrudniała już tylko ok. 3 pracowników, w tym żadnego handlowca.

W czerwcu 2013 r. pozwany pracodawca zobowiązał pracowników do sporządzenia zestawienia „zobowiązań (...)” z wskazaniem: okresu, spodziewanych kwot do i po 19 czerwca, nazwisk klientów. Miało to być zestawienie hipotetyczne, dokonane według własnej oceny pracownika, czy, kiedy i ile badań, na jaką kwotę, może wykonać dany lekarz. Część pracowników, w tym powód, nie sporządziła zestawienia tłumacząc przełożonym, że nie są w stanie przewidzieć czy lekarze w ogóle przystąpią do badań, czy je skończą i ile ich prowadzą. Wskazanie przez nich kwot nie mogło być wiążące, bo dany lekarz mógł oddać nie znaną pracownikowi ilość ankiet z badań, albo nie zrobić żadnych. Powód nie sporządził zestawienia zobowiązań w miesiącu czerwcu, natomiast przesłał do rozliczenia wszystkie dokumenty, które posiadał za miesiąc czerwiec.

8 sierpnia 2013 r. J. K. poinformował pracowników, że wszelkie dokumenty, które dotyczą miesiąca czerwca powinny być zostać przekazane do księgowości w pierwszych 2 tygodniach lipca i że ostatnio dowiedział się o dostarczonych w sierpniu kilku dokumentach z czerwca, a nawet kwietnia i maja. Stwierdził, że jest to niedopuszczalne i nie ma żadnego uzasadnienia, ma to poważne konsekwencje finansowe oraz podatkowe, m.in. powoduje konieczność dokonywania korekt deklaracji VAT, niemożność odzyskania VAT. Wezwał pracowników, aby wszystkie dokumenty, które dotyczą

czerwca zostały wysłane do księgowości pocztą priorytetową do piątku 8 sierpnia 2013 r. wraz z rozliczeniem lipca. Wskazał, że po tym terminie żaden dokument z czerwca nie będzie akceptowany, nie będzie zapłacony, czy wydatek rozliczony. Każda osoba będzie indywidualnie odpowiadać za dany koszt i ponosić konsekwencje finansowe swoich decyzji lub ich zaniechania. 19 września 2013 r. powód przesłał zestawienie przewidywanych kosztów faktur za badania za okresy do września 2013 r.

2 września 2013 r. powód zarejestrował działalność gospodarczą, w której ramach zajmował się sprzedażą detaliczną produktu S. Zajmował się sprzedażą produktu klientom indywidualnym, kupując produkt u pozwanego po cenach przeznaczonych dla gabinetów lekarskich i odsprzedając go klientom zgodnie z wypracowanymi dotychczas u pracodawcy w tym zakresie zasadami. Powód nie zgłosił faktu zarejestrowania działalności gospodarczej nowym przełożonym.

27 września 2013 r. pozwany wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem umowy, wskazując, jako przyczynę rozwiązania umowy zaciąganie zobowiązań w imieniu spółki bez należytych pełnomocnictw i akceptacji oraz nie poinformowanie o nich w wyznaczonym terminie osób odpowiedzialnych. W oświadczeniu wskazane zostało, że zgodnie z decyzją członka zarządu informację o wszelkich zobowiązaniach finansowych powinny zostać przekazane do dnia 8.08.2013 r. do służb finansowych i że powód tego polecenia nie wykonał, co spowodowało, że pracodawca we wrześniu został poinformowany o konieczności zapłaty kwoty 51.000 zł. Według oświadczenia, pracodawca nie widzi dalszej możliwości zatrudnienia powoda na stanowisku regionalnego konsultanta medycznego, które jest związane z odpowiedzialnością za wydatkowanie funduszy spółki, a ponadto zachowanie powoda nie pozostaje bez wpływu na planowanie wydatków finansowych firmy.

Pismem z dnia 17 października 2013 r., doręczonym powodowi w dniu 21 października 2013 r., pracodawca rozwiązał z powodem umowę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na działaniu na szkodę pracodawcy, które skutkuje powstaniem szkody majątkowej w mieniu pracodawcy. W treści oświadczenia pozwany pracodawca wymienił obowiązki powoda oraz obowiązek informowania pracodawcy

o podejmowaniu dodatkowego zatrudnienia. Pracodawca wskazał, że powód naruszył obowiązujące go regulacje prawne i zobowiązania wynikające z zawartej umowy o pracę w sposób świadomy i celowy poprzez otwarcie i prowadzenie

w okresie zatrudnienia własnej działalności gospodarczej, która w zakresie działalności operacyjnej skierowana była do partnerów handlowych pracodawcy zarówno pod względem produktowym jak i terytorialnym, oraz oferowanie i promocje własnych usług i towaru nabytego od pracodawcy na warunkach nieuprawnionych (po zaniżonych cenach) partnerom handlowym pracodawcy, wprowadzanie w błąd działu sprzedaży poprzez zakup na rzecz własnej działalności gospodarczej produktów pracodawcy po cenach najniższych dedykowanych jedynie dla gabinetów lekarskich, wprowadzanie w błąd partnerów handlowych pracodawcy poprzez oferowanie do odsprzedaży produktów nabytych na rzecz własnej działalności gospodarczej, jako produktów dystrybuowanych przez pracodawcę, przejmowanie partnerów handlowych pracodawcy na rzecz i korzyść własnej działalności gospodarczej, przekazywanie partnerom handlowym pracodawcy negatywnej opinii o pracodawcy.

Sąd Rejonowy wyjaśnił w uzasadnieniu wyroku, że ustalił stan faktyczny na podstawie zeznań świadków K. S., A. W., M. G., Z. D. oraz przesłuchania stron – powoda i J. K., a ponadto z akt osobowych powoda i dokumentów załączonych do pism procesowych, których prawdziwość nie została zaprzeczona.

Sąd nie dał wiary zeznaniom J. K. (członka zarządu pozwanej spółki przesłuchanego w sprawie w charakterze strony pozwanej) w zakresie twierdzeń, że powód zaciągnął zobowiązania finansowe w imieniu pracodawcy, ponieważ w sprawie nie zostały przedstawione dowody takich zobowiązań. Wykonanie poleceń pracodawcy polegających na zachęcaniu klientów do udziału w badaniach nad sprzedawanym przez Spółkę preparatem, nie było zaciąganiem

zobowiązań. Pracodawca nie przewidział żadnych czynności, których dopełnienie przez przedstawiciela handlowego stanowiłoby zaciągnięcie zobowiązania w imieniu firmy.

Za niewiarygodne uznał Sąd zeznania świadka K. S., w których ten świadek twierdził, że nic mu nie wiadomo o tym, że w firmie byli inni przedstawiciele, którzy mieli otworzoną działalność gospodarczą, wobec faktu, że z zeznań świadka M. G. – byłego prezesa zarządu wynikało, że polityka pozwanej firmy była taka, aby drobni klienci zostali przejęci przez pracowników w ramach prowadzonej przez nich działalności gospodarczej i że taka działalność znacznie zwiększyła obroty spółki. Sąd wywiódł, że niewiarygodne jest, aby nowe kierownictwo spółki nie posiadało takiej wiedzy. Sąd ocenił, że również z zeznań świadka Z. D. wynika, że K. S. wiedział o sprzedaży produktu pracodawcy zakupionego przez pracowników od strony pozwanej, w ramach prowadzonej przez nich działalności, ponieważ na zadane pytanie świadek Z. D. odpowiedział wprost, że pracownicy sprzedają produkt, ponieważ prowadzą działalność gospodarczą.

W ocenie Sądu pierwszej instancji okolicznością bezsporną było, że po przejęciu firmy (...) przez (...), zostały rozwiązane stosunki pracy ze wszystkimi przedstawicielami (...), których obowiązki przejęli przedstawiciele (...).

Przy dokonaniu ustaleń i ocenie dowodów Sąd uwzględnił, że pozwany pracodawca mimo dwukrotnego zobowiązania przez sąd nie przedstawił dowodów struktury zatrudnienia w spółce na dzień złożenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę i w okresie 30 dni poprzedzających ten dzień, oraz nie wykazał wysokości wypłaconego powodowi wynagrodzenia formularzami ZUS DRA i ZUS RCA. Zostało to ocenione przez Sąd, jako odmowa przedstawienia dowodów, które potwierdziłyby okoliczności wynikające ze zgodnych zeznań świadków odnośnie wysokości wynagrodzenia powoda oraz przeprowadzonych przez pozwanego zwolnień grupowych.

Sąd wywiódł, że zeznania świadka A. W. i K. S. oraz J. K. w zakresie przekazywania przez powoda negatywnych opinii na temat pracodawcy oraz sprzedaży przez niego produktów konkurencyjnych, nie zostały poparte żadnym obiektywnym dowodem. Wobec poważnych i uzasadnionych zastrzeżeń, co do wiarygodności świadków, wręcz nieprawdziwych zeznań świadka K. S. i J. K., twierdzenia tych świadków i pozwanego w omawianym zakresie uznał Sąd za nieudowodnione.

W ocenie Sądu pierwszej instancji roszczenie powoda o odszkodowanie w związku z bezpodstawnym wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony oraz o odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia było zasadne. Przyczyny rozwiązania umów, wskazane w złożonych powodowi przez pracodawcę oświadczeniach o wypowiedzeniu umowy o pracę, a następnie o rozwiązaniu umowy o pracę, Sąd uznał za nierzeczywiste, ponieważ powód nie dopuścił się uchybień wskazanych przez pracodawcę.

Sąd wywiódł, że informacja zawarta w przesłanym pracownikom mailu z 8 sierpnia 2013 r. dotyczyła przekazania przez pracowników dokumentów o zaciągniętych zobowiązaniach za miesiąc czerwiec, które można było rozliczyć, a nie przewidywań przedstawicieli handlowych, co do możliwości powstania kosztów związanych z prowadzonymi przez klientów badaniami, których terminy zakończenia nie były znane. W treści maila nie było mowy o dostarczeniu prognoz spodziewanych kosztów badań lecz o zobowiązaniu pracowników do dostarczenia dokumentów za czerwiec łącznie z rozliczeniem lipca i odwołanie się skutków nieprzedłożenia w postaci konieczności dokonywania korekt deklaracji VAT i niemożności odzyskania VAT. Sąd ocenił, że fakt dostarczenia wszystkich dokumentów i rozliczenia za miesiąc czerwiec, w wymaganym do rozliczenia tego miesiąca terminie, potwierdził w zeznaniach ówczesny przełożony powoda - świadek Z. D.. Sąd uwzględnił, że w informacji przesłanej do pracodawcy we wrześniu 2013 r. (przed dokonaniem przez pracodawcę wypowiedzenia) powód przedstawił wykaz hipotetycznych na wrzesień kosztów badań, podtrzymując zastrzeżenia, że nie wiadomo ile badań zostanie wykonanych przez klientów i za jaką kwotę. Prognozy powoda dotyczyły badań za okresy lipiec

- wrzesień, kwiecień – wrzesień, sierpień - wrzesień, styczeń - wrzesień, czerwiec – wrzesień, a ze zgodnych treści zeznań świadków M. G., Z. D. oraz powoda, wynika, że badania nad wynikami leczenia preparatami sprzedawanymi przez pozwaną trwały długo, od kilku do kilkunastu miesięcy, ponieważ dotyczyły skutków działania leku. Pracownik nie miał też informacji, ani pewności, czy lekarz zdecyduje się na prowadzenie badań, bądź czy będzie je kontynuował oraz czy i kiedy zwróci badania i w jakiej ilości. Ze względu na te okoliczności powód, jak i pozostali przedstawiciele handlowi, tłumaczyli nowym przełożonym, że nie jest możliwe przedstawienie takich miarodajnych danych, obejmujących konkretne kwoty. Powód ponaglany wypełnił jednak tabelkę, ale była to wyłącznie prognoza, nie poparta żadnymi dokumentami, która mogła być obarczona dużym błędem.

W ocenie Sądu Rejonowego, zeznania świadków M. G. i Z. D. oraz przesłuchanie powoda z dnia 11 września 2015 r. uzasadniają ustalenie, że pozwany pracodawca wiedział i akceptował, że pracownicy prowadzą w okresie zatrudnienia działalność gospodarczą polegającą na sprzedaży preparatu drobnym klientom, a zasady takiej współpracy zostały wcześniej określone wspólnie z pracodawcą i obie strony stosunku pracy odnosiły korzyści z tej współpracy. O tym, że pracownicy, łącznie z powodem, prowadzą sprzedaż leku na własny rachunek na rzecz indywidualnych, małych odbiorców wiedział reprezentujący pracodawcę Prezes M. G., a po zmianie właścicieli pozwanej spółki także nowe kierownictwo spółki. K. S. nabył tę wiedzę już na pierwszym spotkaniu z pracownikami po przejęciu spółki, od Z. D..

Sąd uwzględnił, że powód oficjalnie nie zgłosił zarejestrowania działalności gospodarczej pracodawcy, ale na tle wszystkich okoliczności sprawy ocenił, że fakt nie zgłoszenia pracodawcy na piśmie zarejestrowania działalności gospodarczej, przy znanym pracodawcy i akceptowanym fakcie jej prowadzenia przez powoda i pozostałych przedstawicieli handlowych, nie może być oceniony, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika. Nowi członkowie władz pozwanego pracodawcy ocenili jako działalność konkurencyjną wobec pracodawcy i źródło szkody spółki, postępowanie powoda znane i akceptowane wcześniej przez pracodawcę oraz oceniane jako przynoszące korzyści pozwanemu pracodawcy. Według Sądu pierwszej instancji taka ocena jest nieuprawniona, a stanowisko pozwanego w tej sprawie miało na celu uniknięcie skutków ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyny niedotyczących pracowników. Za nieudowodnione uznał sąd pozostałe wymienione w oświadczeniu przyczyny rozwiązania umowy, czyli zarzut rozpowszechniania przez powoda negatywnych, nieprawdziwych informacji o pracodawcy i sprzedaży przez niego produktu firm konkurencyjnych. W ocenie sądu poza niewiarygodnymi dowodami z zeznań, pozwany pracodawca nie przedstawił dowodu zarzuconych powodowi w podstawie rozwiązania umowy zachowań, a ciężar dowodu wykazania prawdziwości przyczyn rozwiązania umowy o pracę spoczywał na pracodawcy.

W konkluzji Sąd stwierdził, że wskazanie nieprawdziwej przyczyny wypowiedzenia oraz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia narusza obowiązek określony w art.30§4 kp gdyż jest równoznaczne z brakiem wskazania rzeczywistej przyczyny rozwiązania umowy. Uzasadnia to zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania za niezgodne z przepisami i nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę na podstawie art.45k.p., a w wypadku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, dokonanego w czasie biegu okresu wcześniej dokonanego wypowiedzenia, odszkodowania na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p.. w zw. z art. 60 k.p. czyli równowartości wynagrodzenia za okres o który wypowiedzenie zostało skrócone, tj. za listopad i grudzień oraz 11 dni października.

W kwestii wysokości wynagrodzenia będącego podstawą zasądzonych odszkodowań, Sąd wywiódł, że wg umowy o pracę i pozostałego materiału dowodowego wynagrodzenie wypłacane powodowi składało się z wynagrodzenia stałego określonego w umowie o pracę kwotą 5.800 zł brutto miesięcznie oraz z premii, w wysokości określanej na podstawie załącznika do umowy o pracę.

W 2013 r. powód otrzymywał premie i łączne wynagrodzenie z przelewów na konto powoda wynosiło miesięcznie od 6.396,79 zł do 15.605,19 zł netto, czyli średnio brutto, co najmniej 10000 zł miesięcznie. Sąd ocenił, że użycia w umowie w nazwie wypłacanej powodowi premii określenia uznaniowa, świadczenie to miało cechy premii regulaminowej. Zasady jej przyznania były precyzyjnie określone w załączniku do umowy o pracę i wynikał z również sposób ustalenia wysokości premii przysługującej w danym miesiącu, po zrealizowaniu określonych w umowie, konkretnych wartości sprzedaży. Sąd wskazał, że prezes pozwanej spółki jak i przełożony powoda po przejęciu spółki przez nowego

właściciela określali premie wypłacane pracownikom, jako należne na warunkach określonych w umowie o pracę konkretnego pracownika lub regulaminową uzależnioną od obrotów. Dlatego Sąd stwierdził, że otrzymywane przez powoda premie należało uwzględnić w podstawie ustalenia wysokości odszkodowania. Ponieważ średnie miesięczne wynagrodzenie wypłacane powodowi wynosiło brutto nie mniej niż 10000 zł, Sąd przyjął, że wysokość odszkodowania za jeden miesiąc wynosiła, jak wyliczył powód 10000 zł brutto, a za 11 dni października 3.548 zł. Wysokość odszkodowania za rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia ustalił Sąd na podstawie art. 58 k.p. i zasądził je za czas, do którego umowa miała trwać, a odszkodowanie za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę na podstawie art. 47¹ kp. Sąd oddalił powództwo o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, w części ponad kwotę należną zgodnie z art. 60 kp.

Sąd Rejonowy ocenił, że do powoda mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w kontekście ustalenia, że z zeznań świadków, powoda i członka zarządu strony pozwanej- J. K. wynika, że po przejęciu (...)przez (...) zatrudnienie zostało zredukowane do ok. 3 pracowników, spółka zredukowała wszystkie stanowiska handlowców, a według wiedzy powoda wszyscy pracownicy zostali zwolnieni. Wobec powyższego i oceny przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a następnie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, jako nierzeczywistych, Sąd stwierdził, że za jedyną przyczynę zakończenia stosunku pracy z powodem należy uznać likwidację wszystkich stanowisk pracy przedstawicieli handlowych w przejętej spółce. Na podstawie tych ustaleń faktycznych oraz na podstawie art.10 powołanej ustawy Sąd uznał, że powodowi należy się odprawa w wysokości określonej w art. 8 ust. 1 pkt 2 tej ustawy i odprawę taką zasądził.

Orzeczenie o kosztach procesu zostało oparte przez Sąd Rejonowy na art. 98 kpc i § 6 ust. 1 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych a orzeczenie o kosztach sądowych na podstawie z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Strona pozwana zaskarżyła wyrok Sądu pierwszej instancji w całości, w apelacji, domagając się jego zmiany przez oddalenie powództwa oraz zasądzenia na swoją rzecz kosztów procesu za obydwie instancje według norm przepisanych, a ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego.

Apelujący zarzucił Sądowi pierwszej instancji, naruszenie:

- art. 233§ 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, w wyniku czego Sąd nieprawidłowo ustalił, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz bez zachowania okresu wypowiedzenia nie było uzasadnione,

- art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewystarczające wyjaśnienie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, tj. niewskazanie przyczyn, dla których Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom świadków i stron w zakresie istnienia przyczyn złożenia oświadczeń o rozwiązaniu umowy o pracę wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia, naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez ustalenie nieprawidłowej wysokości przyznanych powodowi odszkodowań i odprawy,

- naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie przepisów i w konsekwencji ustalenie nieprawidłowej wysokości przyznanych powodowi odszkodowań i odprawy.

Strona apelująca wywodziła, że nie został należycie i wyczerpująco rozpatrzony zarzut naruszenia konkurencji przez stronę powodową, która w okresie wypowiedzenia rozpoczęła prowadzenie działalności gospodarczej proponując klientom zakup produktów takich samych lub innych, ale konkurencyjnych w stosunku do oferowanych przez spółkę (...). Według apelującego świadkowie zgodnie potwierdzili, że w przypadku prowadzenia przez pracownika pozwanej spółki, innej działalności zarobkowej czy podjęcia dodatkowego

zatrudnienia występuje wymóg poinformowania o tym fakcie pracodawcy, a z materiału dowodowego nie wynika, aby J. O.

w jakikolwiek sposób dokonał tej czynności.

Według apelującego Sąd Rejonowy błędnie przyjął istnienie prawa do zasądzenia podwójnego odszkodowania, tj. z tytułu wypowiedzenia oraz rozwiązania bez wypowiedzenia tej samej umowy o pracę z J. O.. Apelująca odwoła się do orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05, i zawartego w nim stwierdzenia, że nie mają racji sądy, że w przypadku naruszającego prawo rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia dokonanego z naruszeniem przepisów, pracownikowi przysługuje odszkodowanie zarówno przewidziane w art. 45 kp, jak i w art. 60 k.p. Interpretując stanowisko Sądu Najwyższego apelujący stwierdził, że w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, a następnie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje odszkodowanie z art. 47¹ albo art. 60 kp według jego wyboru.

Strona apelująca zarzuciła również nieprawidłowe ustalenie wysokości zasądzonych na rzecz powoda świadczeń, a nadto błędne uznanie, że powodowi przysługuje odprawa w wysokości 20000 zł podczas, gdy uwzględniając zebrany materiał dowodowy nie można jednoznacznie stwierdzić w jakim czasie i ilu pracowników strony pozwanej przestało świadczyć na jej rzecz pracę w tym czasie, gdy doszło do wypowiedzenia umowy o pracę z powodem i czy zasadne jest przyjęcie, że znajdują w tej sytuacji zastosowanie przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. W załączniku do protokołu rozprawy apelacyjnej – przedłożonego przez pełnomocnika strony pozwanej na rozprawie apelacyjnej w dniu 7 lipca 2016 r.- rozwinięte zostało uzasadnienie zarzutów z pisemnej apelacji.

Powód wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Konfrontacja zarzutów apelacji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz z uzasadnieniem zaskarżonego wyroku nie potwierdza zasadności apelacyjnych zarzutów naruszenia art.233 §1 kpc oraz art. 328 §2 kpc. Sąd Rejonowy wypełnił dyspozycje obu przepisów zgodnie z ich treścią. Apelacja okazała się natomiast zasadna w zakresie, jaki odnosi się do ustalenia i oceny prawnomaterialnej sądu, że rozwiązanie z powodem stosunku pracy nastąpiło

w okolicznościach i z przyczyn, które uzasadniają wypłacenie powodowi przez pozwanego pracodawcę odprawy, o jakiej mowa w art. 8 i 10 ustawy z dnia 13 grudnia 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Pierwsze ze świadczeń zasądzonych w zaskarżonym wyroku, to odszkodowanie przysługujące pracownikom na podstawie art.45§1 kp.

Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że Sąd pierwszej instancji ocenił to roszczenie jako zasadne i zasądził na rzecz powoda ustawowe odszkodowanie, po ustaleniu, że strona pozwana w ogóle nie wykazała, że powód dopuścił się zachowania wskazanego jako przyczyny rozwiązania umowy w piśmie z oświadczeniem o wypowiedzeniu umowy. W konkluzji ocen Sąd stwierdził, że z materiału dowodowego, który ma cechy wiarygodnego, wynika, że przyczyna z wypowiedzenia jest nierzeczywista. Ustalenia Sądu pierwszej instancji o takiej treści, są zgodne z treścią materiału dowodowego z akt, a ocena prawna ich skutków jest zgodna z prawem materialnym. Według bezspornej treści oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy, które zostało powodowi złożone w dniu 27 września 2013 r. przez wręczenie pisma pracodawcy, przyczyną decyzji pracodawcy o rozwiązaniu umowy w tym trybie było „zaciąganie zobowiązań w imieniu spółki bez należytych pełnomocnictw i akceptacji oraz nie poinformowanie o nich

w wyznaczonym terminie osób odpowiedzialnych, zgodnie z poleceniem członka zarządu do dnia 8.08.2013 r.” W wypowiedzeniu wskazane zostało również, że powód tego polecenia nie wykonał, co spowodowało, że pracodawca we wrześniu został poinformowany o konieczności zapłaty kwoty 51.000 zł. W materiale zgłoszonym jako dowody przez obie strony nie ma żadnego środka dowodowego, którego treść – samodzielnie lub łącznie z innymi dowodami - potwierdziłaby, że powód zaciągał jakiegokolwiek zobowiązania finansowe w imieniu spółki bez należytych pełnomocnictw i bez akceptacji pracodawcy; że w dniu 3.08.2013 roku powód miał wiedzę i obiektywną możliwość oznaczenia i przekazania do służb finansowych informacji o takich zobowiązaniach, a tego nie wykonał oraz że konieczność zapłaty przez pracodawcę we wrześniu kwoty 51.000 zł rzeczywiście istniała wcześniej i wynikała z opisanych w wypowiedzeniu lub jakichkolwiek innych zachowań powoda, noszących cechy nienależytego wykonania przez powoda stałych obowiązków lub poleceń pracodawcy z przyczyn, które powoda obciążały. Strona pozwana nawet

w apelacji, nie oznaczyła, wprost, które z dowodów przedstawionych w postępowaniu sądowym w pierwszej instancji, są w ocenie pracodawcy środkiem dowodowym miarodajnym do stwierdzenia faktów, na których pracodawca oparł opis przyczyny wypowiedzenia lub zachowań powoda z opisu przyczyny wypowiedzenia z pisma doręczonego powodowi 27 września 2013 roku. Apelujący pracodawca nie zgłosił nowych dowodów, miarodajnych do stwierdzenia faktów potwierdzających zgodność z przepisami i zasadność dokonania wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, z przyczyn wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy, również w apelacji. Brak dowodów, że miały miejsce zaniechania powoda wskazane w opisie przyczyny wypowiedzenia oznacza, że uzasadniona jest zarówno konkluzja, że przyczyna wypowiedzenia jest nierzeczywista jak i konkluzja prawna, że pozwany pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy z naruszeniem art.30 §4 kp. Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, oparte na opisie przyczyny, której zaistnienia pracodawca nie udowodnił, nie mogło być ocenione ani jako uzasadnione zgodnie z wymogami z przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, ani jako merytorycznie zasadne. Wykazywanie przez pracodawcę przed sądem pracy zgodności z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę na czas nieokreślony lub zasadności rozwiązania umowy za wypowiedzeniem, przez wskazanie innej przyczyny zasadności decyzji o rozwiązaniu umowy niż opisana w oświadczeniu złożonym pracownikowi, w formie określonej w art.30§4 kp, nie może zniweczyć zasadności odwołania pracownika wniesionego w trybie z art. 44 §1 kp. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 kp, gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. Powyższe potwierdza zasadność ustalenia, że, co do zasady, roszczenie powoda

o odszkodowanie z art 45 §1 kp i w wysokości ustalonej zgodnie regułą z art.47¹ kp, czyli w wypadku powoda, jak równowartość wynagrodzenia za trzymiesięczny okres wypowiedzenia, zasługiwało na uwzględnienie.

Wbrew opinii apelującego, ocena całości materiału dowodowego przeprowadzona zgodnie z art.233 §1 kpc; czyli ocena dokonana w relacji do pełnej treści środków dowodowych i pozostałego materiału z akt, bez naruszenia reguł logicznego rozumowania i przy wykorzystaniu doświadczenia życiowego i wiedzy, nie potwierdza również słuszności zarzutów apelacji, w których zakwestionowano ustalenia Sądu pierwszej instancji będące podstawą oceny o bezpodstawnym rozwiązaniu przez pracodawcę umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia,

z przyczyn wskazanych w oświadczeniu z dnia 17 października 2013 roku doręczonym powodowi w dniu 21 października 2013 roku, czyli po ocenie pracodawcy, że powód dopuścił się wskazanych w tym piśmie naruszeń obowiązków pracowniczych w sposób ciężki, uzasadniający zastosowanie przez pracodawcę rozwiązania umowy na podstawie z art. 52§1 kp. Z oświadczenia pracodawcy z 17 października 2013 roku wynika, że umowa o pracę została rozwiązana w trybie

z art.52 §1 pkt1 kp, dlatego, że powód dopuścił się działań na szkodę pracodawcy, które skutkowały powstaniem szkody majątkowej w mieniu pracodawcy, przez naruszenie obowiązujących powoda regulacji prawnych i zobowiązań wynikających z zawartej umowy o pracę, w sposób świadomy i celowy, poprzez otwarcie

i prowadzenie w okresie zatrudnienia własnej działalności gospodarczej, która w zakresie działalności operacyjnej skierowana była do partnerów handlowych pracodawcy zarówno pod względem produktowym jak i terytorialnym, oraz oferowanie i promocje własnych usług i towaru nabytego od pracodawcy na warunkach nieuprawnionych (po zaniżonych cenach) partnerom handlowym pracodawcy, wprowadzanie w

błąd działu sprzedaży poprzez zakup na rzecz własnej działalności gospodarczej produktów pracodawcy po cenach najniższych dedykowanych jedynie dla gabinetów lekarskich, wprowadzanie w błąd partnerów handlowych pracodawcy poprzez oferowanie do odsprzedaży produktów nabytych na rzecz własnej działalności gospodarczej, jako produktów dystrybuowanych przez pracodawcę, przejmowanie partnerów handlowych pracodawcy na rzecz i korzyść własnej działalności gospodarczej, przekazywanie partnerom handlowym pracodawcy negatywnej opinii o pracodawcy.

Materiał dowodowy potwierdza ustalenie Sądu pierwszej instancji, że działalność gospodarcza, która legła u podstaw decyzji pracodawcy o rozwiązaniu

z powodem umowy prace bez wypowiedzenia, została podjęta przez powoda za wiedzą i aprobatą osoby piastującej funkcję właściwego organu pozwanej spółki i z inicjatywy bezpośredniego przełożonego powoda oraz była oceniana, jako korzystna dla pracodawcy, zanim doszło do zmiany właścicielskich w pozwanej Spółce. W tym stanie rzeczy traktowanie przez nowych przełożonych, jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda, faktu zarejestrowania 2 września 2013 roku działalności gospodarczej prowadzonej przez powoda faktycznie jednoosobowo już od kilku miesięcy za aprobatą i wiedzą pracodawcy, ale bez złożenia o tym fakcie pisemnej informacji nowym przełożonym, nie miało znamion działania na szkodę pracodawcy lub wbrew jego interesom i nie powinno być ocenione, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Nie jest usprawiedliwiony apelacyjny zarzut bezzasadności uznania przez sąd zeznań świadka M. G. - byłego prezesa zarządu pozwanej spółki, za wiarygodny dowód faktu, że powód poinformował pracodawcę, o prowadzeniu jednoosobowej działalności gospodarczej polegającej na sprzedaży, na własny rachunek produktu, którym handlował pracodawca oraz że pozwana spółka taką działalność powoda i innych pracowników akceptowała i w pewnym sensie inspirowała w czasie, gdy świadek był Prezesem jej zarządu a właścicielem udziałów nie była spółka (...); traktując tę działalność pracowników wśród klientów detalicznych, jako przynoszącą korzyść pozwanej spółce. Z faktu, że M. G. zeznał, że złożył rezygnację z funkcji prezesa pozwanej spółki w czerwcu 2013 roku nie wynika, ani że świadek również w czerwcu 2013 roku zakończył pracę w (...) Sp. z o.o. w likwidacji, ani uzasadnienie do zakwestionowania wiarygodności zeznań tego świadka i poprawności opartego na tych zeznaniach ustalenia Sądu, że powód poinformował świadka (prezesa zarządu pozwanej spółki), że również on prowadzi indywidualną działalność gospodarczą, polegającą na sprzedaży z zyskiem dla siebie produktu „S.”, kupowanego uprzednio w spółce po cenach jak ustalone dla większych odbiorców, na zasadach jakie pracodawca zaaprobował i akceptował na podstawie pomysłu Z. D. .

Nie jest merytorycznie nieuzasadniona lub logicznie wadliwa konstatacja, że relacje świadków A. W. i K. S. oraz J. K. na temat przekazywania przez powoda klientom negatywnych opinii na temat pracodawcy oraz o sprzedawaniu przez powoda produktów firm konkurencyjnych, nie są wiarygodnym dowodem, że miały rzeczywiście miejsce zachowania powoda o jakich świadkowie twierdzili. Pozwana strona miała w tej sprawie obowiązek wykazać dowodami fakty potwierdzające, że powód dopuścił się określonych zachowań, a nie to, że istnieją świadkowie, którzy twierdzą, że posiadają jakieś informacje, z bliżej nieokreślonego źródła, że powód zachował się niewłaściwie. Z zeznań ww. osób wynika natomiast, że ich relacje dotyczące naruszeń obowiązków przypisanych powodowi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy, nie są oparte na osobistym, bezpośrednim uczestnictwie zeznających w zdarzeniach, których uczestnikiem był również powód, czyli, mówiąc inaczej, wynika, że zeznający nie byli ani rzeczywistymi świadkami zarzucanych powodowi czynów, ani odbiorcami możliwych do odtworzenia, wprost przez świadków usłyszanych, wypowiedzi powoda o określonej, szkodzącej pracodawcy treści. Świadczenie w czasie składania zeznań oraz strona pozwana w toku całego procesu, nie wskazali żadnej osoby w obecności, której powód wyrażałby negatywne opinie o pracodawcy lub jego produktach. W pismach procesowych strony pozwanej albo w toku procesu nie została oznaczona żadna transakcja, z której można by wywieść, że powód dopuścił się rzeczywistego działania wbrew interesom pracodawcy, prowadząc działalność konkurencyjną lub sprzeczną z interesami pracodawcy. Argument przedstawiony w załączniku do rozprawy apelacyjnej, że świadkowie zajmowali istotne stanowiska i że „zwłaszcza A. W. pozostawał w częstym kontakcie z klientami (...) sp. z o.o. w likwidacji”, nie potwierdza, że zeznania świadków należy uznać za wiarygodny i miarodajny dowód przypisanych powodowi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy zachowań,

skoro świadkowie nie wskazali, że słyszeli osobiście negatywne wypowiedzi powoda na temat pracodawcy, nie wskazali danych pozwalających zidentyfikować adresata lub odbiorców takich wypowiedzi i nie wskazali ani jednego, skonkretyzowanego datą i danymi nabywcy, przypadku transakcji powoda polegającej na sprzedaży przez powoda, w czasie gdy był pracownikiem strony pozwanej, „produktów konkurencyjnych”. Wobec powyższego i faktu, że strona pozwana nie wskazała w materiale dowodowym żadnego wiarygodnych dowodów faktu rzeczywistego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci opisanej w oświadczeniu z dnia 17 października 2013 roku, nie jest możliwe uzasadnione ustalenie że powód działał na szkodę pracodawcy, jakoby dlatego, że bez wiedzy i akceptacji pracodawcy rzeczywiście otworzył i prowadził w okresie zatrudnienia własną działalność gospodarczą, że wprowadzał w błąd dział sprzedaży poprzez zakup na rzecz własnej działalności gospodarczej produktów pracodawcy po cenach najniższych dedykowanych jedynie dla gabinetów lekarskich, że wprowadził w błąd partnerów handlowych pracodawcy poprzez oferowanie do odsprzedaży produktów nabytych na rzecz własnej działalności gospodarczej, jako produktów dystrybuowanych przez pracodawcę, że przejmował partnerów handlowych pracodawcy na rzecz i korzyść własnej działalności gospodarczej, że przekazywał partnerom handlowym pracodawcy negatywną opinię o pracodawcy. Uzasadniona jest natomiast ocena prawna, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia było bezzasadne. Biorąc to pod uwagę oraz art. 56§1 kp Sąd Okręgowy stwierdził, że ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i ocena prawna, wg których rozwiązanie z powodem umowy pracę bez wypowiedzenia nastąpiło bez uzasadnionej podstawy i przez to z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, uzasadniały ocenę, że roszczenie powoda o odszkodowanie należne w okolicznościach wskazanych w z art. 56§1 kp było zasadne.

W przedstawionym wyżej stanie rzeczy, w całości zgodna z prawem materialnym jest ocena Sądu pierwszej instancji, że w związku z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie powodowi powinno zostać zasądzone od byłego pracodawcy, żądane w pozwie, ustawowe odszkodowanie z art.45 §1 kp w wysokości nie niższej od wskazanego w art.47¹ kp wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (czyli w wypadku powoda za trzy miesiące) oraz że z tytułu dokonanego w okresie wypowiedzenia rozwiązania umowy bez wypowiedzenia bez wykazania jego zasadności, powód powinien otrzymać od pracodawcy odszkodowanie z art. 56 §1 kp, ustalone zgodnie z zasadą z art.60 §2 kp, czyli równe wysokością wynagrodzeniu należnemu za czas pozostały do upływu okresu wypowiedzenia, który został przerwany. Teza apelującego, że w wypadku powoda, z mocy art. 60 §2 kp, możliwe było zasądzenie wyłącznie tylko odszkodowania w wysokości określonej art. 60 §2 kp, jest bezpodstawną, gdyż sprzeczna z jednoznaczną treścią wskazanego przepisu. Wynika z niej, wprost, że limituje on wyłącznie wysokość odszkodowania przysługującego pracownikowi, który znalazł się w sytuacji określonej w art. 60 §1 kp, na skutek dokonanego zgodnie z przepisami wypowiedzenia, a nie wynika, że ogranicza on lub pozbawia pracownika prawa do skutecznej realizacji roszczenia odszkodowawczego, o które wystąpił wcześniej na podstawie art. 45 §1 kp, w odwołaniu od wcześniej dokonanego przez pracodawcę, z naruszeniem przepisów lub bezzasadnie, wypowiedzenia umowy.

Uzasadnione faktycznie i nie sprzeczne z obowiązującymi przepisami są również ustalenia i oceny Sądu pierwszej instancji, na temat wartości wynagrodzenia miesięcznego, która w przypadku powoda powinna stanowić podstawę wymiaru wysokości kwot odszkodowań należnych powodowi na podstawie art.45 §1 kp w zw. z art.47¹ kp oraz na podstawie art.56 §1 kp w zw. z art. 60 §2 kp. Materiał dowodowy i wynikające wprost z umowy o pracę zasady realizacji przyznanego powodowi w tej umowie prawa do dodatkowego składnika miesięcznego wynagrodzenia, nazwanego premią uznaniową za miesięczne wyniki sprzedaży potwierdza, że wskazane precyzyjnie w umowie o pracę (w załączniku) przesłanki wypłacania premii i ustalenia jej wysokości determinowały roszczeniowy charakter tego świadczenia o sensu stricte premiovym charakterze. Taki składnik był, zatem składnikiem wynagrodzenia, które stanowi podstawę ustalenia odszkodowań z art. 47¹ kp i z art. 60 kp.

Zgodnie z §2 ust 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 62, poz. 289, z późn. zm.) przy ustalaniu odszkodowania z art. 47¹kp i z art. 60 kp stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu

za urlop wypoczynkowy, czyli zasady określone w przepisach rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14, z późn. zm.). Z § 14 drugiego rozporządzenia wynika, że ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-1. Zgodnie z treścią tych przepisów, w wypadku powoda podstawę wynagrodzenia miesięcznego będącego podstawą obliczania obu odszkodowań, których żądał on w tej sprawie, należało ustalić jak sumę składników wynagrodzenia należnych w stawce miesięcznej w stałej wysokości w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu oraz wysokości innych składników wynagrodzenia przysługujących za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, w średniej wysokości obliczonej wg reguł wskazanych w rozporządzeniu.

Powód wskazał, jako podstawę obliczenia żądanych w sprawie odszkodowań, wynagrodzenie określone kwotą 10000 zł brutto miesięcznie, wyjaśniając, że kwotę taką ustalił na podstawie kwot netto wszystkich składników wynagrodzenia

(wynagrodzenia podstawowego i premii miesięcznych), jakie otrzymał od pracodawcy za miesiące luty- sierpień 2013 roku. Pozwana spółka twierdziła natomiast, że podstawa odszkodowań należnych w sytuacji powoda, nie powinna obejmować wypłaconych powodowi premii z umowy o pracę określonej w umowie mianem premii uznaniowej, a jedynie wynagrodzenie podstawowe w wysokości 5800 zł brutto miesięcznie. Strona pozwana nie podważała natomiast wyliczeń powoda opartych na założeniu, że premia miesięczna z umowy jest składnikiem wynagrodzenia wliczanym do podstawy wymiaru ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Mimo dwukrotnego wezwania przez Sąd pozwany pracodawca nie przedstawił również dokumentów potwierdzających wysokość wypłaconych powodowi składników wynagrodzenia brutto, od których jako płatnik odprowadzał należne składki do ZUS oraz zaliczki na podatek.

W takim stanie faktycznym uzasadnione było zweryfikowanie poprawności ustaleń Sądu pierwszej instancji w przedmiocie wysokości wynagrodzenia będącego podstawą wymiaru kwot odszkodowań zasądzonych powodowi, przez ich porównanie z kwotami netto wynagrodzeń wypłaconych powodowi przez stronę pozwaną przed rozwiązaniem umowy o pracę, przelewami. Z przelewów tych wynika, że w okresie od lutego do sierpnia 2013 roku, łączna wartość składników wynagrodzeń miesięcznych powoda w stałej (wynagrodzenia podstawowego) i zmiennej wysokości (umownej premii za osiągnięcie oznaczonego wyniku kwotowego miesięcznej sprzedaży) podzielona przez 7 miesięcy odpowiadała miesięcznie kwocie netto 9856,75 zł, a średnia z okresu ostatnich trzech miesięcy z ww. okresu wynosiła miesięcznie 9946,91 zł netto. Oczywiście jest, że wartość brutto tych kwot przekraczały w obu przypadkach znacznie 10000 zł miesięcznie. Podstawa wymiaru ekwiwalentu przekraczała miesięcznie wartość 10000 zł brutto również, gdy obliczać ją zgodnie z przepisami wskazanych wyżej rozporządzeń

i w relacji do kwoty wynagrodzeń stałych i zmiennych jego składników z trzech miesięcy poprzedzających miesiąc, gdy doszło do rozwiązania z powodem umowy bez wypowiedzenia, czyli wg stanu na miesiąc wrzesień 2013 roku. W miesiącach tego okresu (tj. za lipiec i wrzesień) powodowi przysługiwało na pewno stałe miesięczne wynagrodzenie podstawowe z umowy czyli w wysokości 5800 zł brutto miesięcznie a wg danych z przelewów za m-c sierpień 2013 roku powód otrzymał tytułem wynagrodzenia (czyli tytułem pensji podstawowej i premii) 16 010, 95 zł netto, czyli ponad 22000 zł brutto. Wskazane wyliczenia potwierdzają, że kwoty odszkodowań z art.47¹ kp i z art.60 §2 kp, zasądzone powodowi zgodnie z jego żądaniem, jako przewidziana w ustawie wielokrotność od podstawy wymiaru 10000 zł brutto, nie została zasądzona w wyższej wysokości niż przewidziana w ustawie. Dlatego również w tym zakresie zarzuty apelacji należało ocenić, jako bezzasadne.

Apelacja strony pozwanej okazała się natomiast uzasadniona w kontekście zarzutu naruszenia prawa materialnego, w odniesieniu do ustalenia i orzeczenia Sądu pierwszej instancji o zasadności domagania się przez powoda odprawy należnej pracownikom na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2003.90.844 z późn. zm.).

Zgodnie z art.1, art. 8 i art. 10 ustawy odprawa, której żądał powód przysługuje pracownikowi, gdy rozwiązanie z nim umowy nastąpiło w trybie wypowiedzenia lub za porozumieniem stron, wyłącznie z przyczyn, o których mowa w art.1 ustawy, a może przysługiwać także w wypadku niezgodnego z przepisami rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, ale po wykazaniu, że przyczyna, na której taki tryb rozwiązania umowy został zastosowany przez pracodawcę była pozorna lub nierzeczywista, a w rzeczywistości wyłączną przyczyną rozwiązania umowy były okoliczności niedotyczące pracownika. Stan faktyczny, który ustalił Sąd pierwszej instancji, potwierdza tymczasem, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem mogło pozostawać w czasowym związku ze zwolnieniami innych pracowników z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, ale potwierdza również, że pracodawca dokonał rozwiązania umowy z powodem bez wypowiedzenia, na skutek rzeczywistych zachowań powoda, ocenionych przez pracodawcę jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i po zastosowaniu przez pracodawcę trybu z art.52 §1 kp. To rozwiązanie umowy zostało ocenione na podstawie wskazanych przyczyn jako nieuzasadnione, z uwagi na niewykazanie dowodami części zarzuconych powodowi uchybień oraz brak w postępowaniu powoda ciężkiego naruszenia obowiązków w wypadku uchybienia, którego powód się obiektywnie dopuścił (brak wymaganego wg zapisów umowy pisemnego zawiadomienia pracodawcy o podjęciu jednoosobowej działalności gospodarczej) a nie dlatego, że przyczyny uznane za podstawę zastosowanego trybu rozwiązania umowy nie istniały lub że zostały wskazane w celu ukrycia rzeczywistych przyczyn.

Z powyższego wynika, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem nie nastąpiło ani w ramach zwolnień grupowych, ani wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika. W takiej sytuacji zasądzenie powodowi odprawy z art.8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, na podstawie art.10 tej ustawy, należało ocenić, jako bezpodstawne, dlatego że będące efektem naruszenia prawa materialnego przez jego niewłaściwe zastosowanie do pracownika, z którym rozwiązanie umowy nie nastąpiło wyłącznie z przyczyn niedotyczących tego pracownika.

Mając na uwadze powyższe ustalenia i oceny prawne, Sąd Okręgowy zgodnie z zasadą z art.386§1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w części, która dotyczyła roszczenia o odprawę i oddalił tę część powództwa, a w pozostałym zakresie oddalił bezzasadną apelację zgodnie z art 385 kpc.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy orzekł zgodnie z zasadą z art.100 kpc, zasądając na rzecz strony pozwanej zwrot części opłaty sądowej, która była należna od uwzględnionej części apelacji i odpowiadała kwotowo 5% wartości przedmiotu zaskarżenia, właściwej dla apelacji w sprawie o żadaną przez powoda bezzasadnie odprawę, oraz znosząc koszty procesu między stronami w pozostałej części.