

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 10 marca 2017 r. Sąd Rejonowy w Kutnie Wydział IV Pracy w sprawie z powództw L. L. (1) przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umów o pracę bez wypowiedzenia zasądził od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz powoda L. L. (1) kwotę 42.750,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, z odsetkami w wysokości odsetek ustawowych za okres od dnia 27 lutego 2016 r. do dnia zapłaty (pkt 1), zasądził od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz powoda L. L. (1) kwotę 42.750,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, z odsetkami w wysokości odsetek ustawowych za okres od dnia 27 lutego 2016 r. do dnia zapłaty (pkt 2), zasądza od pozwanych na rzecz powoda kwoty po 360,00zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności: w zakresie punktu 1 do kwoty 14.250,00 zł oraz w zakresie punktu 2 do kwoty 14.250,00 zł, nakazał ściągnąć od pozwanych na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwoty po 2.138,00 zł tytułem nieuiszczonych opłat stosunkowych od pozwów.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

W dniu 12 sierpnia 2015 r. powód zawarł umowę o pracę z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w K.. Powód został zatrudniony na stanowisku Dyrektora Sprzedaży i Marketingu w wymiarze 1/4 etatu w zadaniowym systemie czasu pracy. Podstawowym obowiązkiem powoda było skuteczne i sprawne sprawowanie nadzoru operacyjnego nad sprawami handlowymi pracodawcy. Swoje zadania powód miał realizować zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa i normami wewnątrzzakładowymi stosując dobre praktyki w biznesie. Do obowiązków powoda należało w szczególności:

1. pełnienie funkcji kierowniczych w stosunku do pracowników pracodawcy z pionu sprzedaży i marketingu,
2. wykonywanie analizy bieżącej działalności oraz propozycji zmian w ramach spółki z uwzględnieniem jej struktury organizacyjnej, kanałów sprzedaży, oferty asortymentowej z marką, marży, miesięcznego obrotu, optymalizacji kosztów i zysków spółki.
3. realizowanie planów sprzedaży oraz osiągnięcie założonych wyników gospodarczych,
4. koordynowanie i prowadzenie działań marketingowych,
5. współdziałanie z organami spółki,
6. realizowanie zaleceń zarządu.

Powyższa umowa została zawarta na czas określony od dnia 12 sierpnia 2015 r. do dnia ustania stosunku pracy z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością. Strony zastrzegły możliwość rozwiązania umowy z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia.

W dniu 12 sierpnia 2015 r. powód zawarł umowę o pracę z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w K.. Powód został zatrudniony na stanowisku Dyrektora Sprzedaży i Marketingu w wymiarze 1/4 etatu w zadaniowym systemie czasu pracy. Zakres obowiązków powoda został określony identycznie co w spółce (...). Powyższa umowa została zawarta na czas określony od dnia 12 sierpnia 2015 roku do dnia ustania stosunku pracy z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością. Strony zastrzegły możliwość rozwiązania umowy z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia.

W dniu 12 sierpnia 2015 r. powód zawarł umowę o pracę z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w K.. Powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Dyrektora Sprzedaży i Marketingu z identycznie określonymi obowiązkami. Umowa o pracę została zawarta na czas nieokreślony.

Sąd Rejonowy ustalił, że głównym trzonem działalności powoda miała być praca na rzecz spółki (...), która zajmuje się produkcją wędlin. Zatrudnienie w pozostałych spółkach miało na celu wzmacnianie oferty tej spółki wyrobami firm (...). Umowy z pozwanymi spółkami miały obowiązywać tak długo jak umowa z firma (...). Powód traktował je jako zawarte na czas nieokreślony.

Charakter pracy powoda był związany z pracą koncepcyjną i funkcjonalną. Do jego stałych obowiązków nie należał nadzór i kontrola, choć z uwagi na zawarte umowy był gotów je wykonywać. L. L. miał być rozliczany nie z efektów, co ze strategii opracowanej na rzecz spółki (...). Na początku pracy powód zapoznawał się z trzema zakładami, ich ofertą asortymentową i specyfiką. Nikt nie wymagał od niego przebywania po kilka godzin w każdej ze spółek. Powód zajmował się spotkaniami z klientami, udziałami w targach, wystawach, gdzie oferował łącznie produkty wszystkich trzech spółek. Powód współpracował z pracownikami spółek z grupy P., choć z niektórymi z nich jedynie sporadycznie. Część pracowników, mająca swoich odrębnych przełożonych, nie odczuwała w działaniach powoda żadnego nadzoru czy kontroli. Również polecenia służbowe były im wydawane przez ich bezpośrednich przełożonych a nie powoda. Spółki (...) miały odrębnych dyrektorów generalnych.

Powód faktycznie był w pracy ostatni dzień w dniu 20 listopada 2015 roku przebywając od dnia 23 listopada 2015 roku na zwolnieniu lekarskim.

Oświadczeniem z dnia 17 grudnia 2015 roku spółka (...) rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazując, iż powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez:

1. brak realizacji obowiązku świadczenia pracy
2. naruszenie obowiązku dbałości pracownika o dobro zakładu pracy w związku z tym, iż został zatrudniony na stanowisku kierowniczym i samodzielny z powierzeniem wykonywania obowiązków mających przynieść pracodawcy wymierne korzyści.

Analogiczne oświadczenie zostało złożone powodowi przez spółkę (...).

Oba oświadczenia zostały powodowi doręczone w dniu 23 grudnia 2015 roku.

W trakcie zatrudnienia, jak również okresu zwolnienia lekarskiego, nikt nie informował go o ewentualnych zarzutach co do wykonywanej przez niego pracy.

Powyższe oświadczenia powód odebrał będąc w domu. Zostały one doręczone w jednej kopercie. Po jej otwarciu powód najpierw zapoznał się z oświadczeniem spółki (...), później Hamburger P. a następnie P. Polska. Nadawcą przesyłek była firma (...).

Sąd Rejonowy ustalił, że powód świadczył pracę na rzecz obu pozwanych spółek. Powód świadczył pracę zarówno w siedzibie spółki (...), gdzie miał swoje biuro jak i w terenie. Brał udział w targach, organizował spotkania z kontrahentami, z którymi nawiązywał również kontakty w sprawie podjęcia współpracy co do sprzedaży produktów wszystkich trzech spółek z grupy P.. Znał dobrze rynek hurtowy, natomiast nie znał kontrahentów sieciowych. Wykonywał również konkretne polecenia prezesa zarządu pozwanych spółek. L. L. rozwiązywał także problemy z jakością dostarczanych towarów czy niektórymi reklamacjami. Niektórzy kontrahenci nawiązali współpracę z pozwanymi spółkami wyłącznie z uwagi na kontakty z powodem. Niektóre firmy nie były w ogóle zainteresowane współpracą, zaś niektóre nie nawiązały współpracy lub ją zakończyły z uwagi na chorobę powoda i zaprzestanie

dalszych rozmów ze strony spółek grupy P.. Problemem we współpracy z pozwanymi spółkami była jakość i niepowtarzalność produktów.

Firma (...), w której wcześniej pracował powód prowadziła rozmowy ze spółkami (...) na temat podjęcia współpracy. Ostatecznie nie doszło do porozumienia, aby nie wprowadzać firmy konkurencyjnej. Spółka (...) jest firmą konkurencyjną dla (...). Powód nie prowadził rozmów z przedstawicielami firmy.

Powód nie zdążył przedstawić wszystkich opracowywanych planów z uwagi na zbyt krótki okres pracy. Jego zamiarem było stworzenie oferty handlowej łącznej dla wszystkich trzech spółek. Oferta spółki (...) miała być wspierana ofertami pozwanych spółek. Nie widział potrzeby opracowywania odrębnych nowych planów handlowych z uwagi na to, iż obie pozwane spółki miały własnych dobrych dyrektorów handlowych.

W okresie zatrudnienia powoda sprzedaż spółki (...) malała.

Pracodawca oczekiwał, iż w związku z kwalifikacjami powoda efekt sprzedaży na skutek jego działań będzie bardzo szybki.

Powód informował, iż z uwagi na specyfikę branży tak szybki wzrost sprzedaży nie będzie możliwy.

Pracodawca analizował w przypadku powoda przede wszystkim spadek sprzedaży na podstawie raportów tygodniowych. Praca powoda nie przynosiła wymiernych korzyści. W opinii pracodawcy powód nie znalazł niektórych dużych odbiorców i zaczęły dochodzić sygnały, iż niektóre firmy nie chcą nawiązać współpracy z uwagi na osobę powoda. Te okoliczności spowodowały rozwiązanie z powodem umowy o pracę.

Średnie wynagrodzenie powoda w obu pozwanych spółkach liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wyniosło miesięcznie 14.250zł.

W ocenie Sądu Rejonowego zebrany w sprawie materiał dowodowy co do swej wiarygodności nie budzi wątpliwości i nie był kwestionowany w toku procesu.

Zdaniem Sądu I instancji niektóre zeznania świadków jak H. O., M. E., przedstawiciela pozwanego oraz powoda różniły się co do oceny oczekiwań względem L. L. (1), jednakże nie co do faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Nie ma zatem podstaw aby oceniać zebrany w sprawie materiał dowodowy pod kątem stricte wiarygodności ale odmiennych ocen co do charakteru zatrudnienia powoda i wykonywanych przez niego obowiązków.

Sąd Rejonowy podkreślił, że żadnym środkiem dowodowym pozwani nie wykazali zarówno zachowania terminu do rozwiązania z powodem umów o pracę bez wypowiedzenia jak i prawdziwości przyczyn zawartych w pisemnych oświadczeniach z dnia 17 grudnia 2015 r. (art. 6 kc w zw. z art. 300 kp).

W ocenie Sądu I instancji oba powództwa są uzasadnione i podlegają uwzględnieniu w całości.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy rozważył czy strony niniejszego postępowania łączyły umowy o pracę na czas określony czy też umowy na czas nieokreślony. W ocenie Sądu w świetle sformułowania zawartych przez powoda umów o pracę ze spółkami (...) oraz w nawiązaniu do okresu zawartej umowy o pracę ze spółką (...), uznać należy, iż faktycznie obie umowy z pozwanymi firmami miały charakter bezterminowy. Oczywistym jest, że strony stosunku pracy mają swobodę wyboru każdego z rodzajów umów o pracę. Umowa na czas określony jest jedną z „terminowych” umów o pracę. Zawierana jest bądź do końca okresu ustalonego kalendarzowo, bądź do dnia dającego się w czasie oznaczyć przez wskazanie faktu, który powinien nastąpić w przyszłości. Strony mogą sobie zapewnić możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy zawartej na czas dłuższy niż 6 miesięcy, przewidując dopuszczalność jej wypowiedzenia z zachowaniem 2-tygodniowego okresu. Zgoda pracownika na taką klauzulę nie może być jednak w konkretnej sytuacji mniej dlań korzystna niż uregulowanie ustawowe, które zapewnia mu większą trwałość stosunków pracy. W judykaturze i doktrynie za ugruntowany należy przyjąć pogląd wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1998 r., sygn. akt III ZP 52/97, iż „standardem prawa pracy jest zatrudnianie na podstawie umowy o

pracę na czas nieokreślony, która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najpełniej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika. Instytucja umowy terminowej stanowi więc wyjątek, który musi być rzeczowo usprawiedliwiony interesem obu stron i nie może być przez pracodawcę nadużywany w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy”. Oznacza to, że umowy terminowe nie mogą być wykorzystywane jedynie w celu umożliwienia pracodawcy rozwiązywania umów o pracę z pominięciem rygorów związanych z wypowiedzeniem umów na czas nieokreślony. Zawarcie długoterminowej umowy o pracę w celu uniknięcia rygorów związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę w postaci chociażby konieczności podania podlegających ewentualnej kontroli Sądu przyczyn wypowiedzenia, czy zawiadomienia organizacji związkowej pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudniania terminowego i zasadami współzycia społecznego. Podkreślić należy, że zawieranie długoterminowych umów o pracę jest uzasadnione wtedy, gdy szczególne przepisy ustawowe w sposób wyczerpujący określają okoliczności i przesłanki dopuszczalności zawierania wyłącznie takich umów, bądź gdy strony stosunku pracy jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia pracowniczego kontraktu terminowego, któremu nie sprzeciwia się poczucie sprawiedliwości oparte na usprawiedliwionym społeczno – gospodarczym przeznaczeniu prawa i zasadach współzycia społecznego. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współzycia społecznego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006, nr 13-14, poz. 207).

W realiach niniejszej sprawy Sąd Rejonowy wskazał, iż umowy o pracę z pozwanymi spółkami nie określały w żaden sposób końca ich okresu obowiązywania zarówno datą kalendarzową jak i datą określającą pewny fakt w przyszłości. Już ta okoliczność nie pozwala na uznanie, iż miały one charakter umów terminowych. Przedmiotowe umowy odwoływały się jedynie okresem swojego obowiązywania do czasu trwania obowiązywania kontraktu ze spółką (...), która została zawarta przecież na czas nieokreślony. Jak wynika z materiału dowodowego zebranego w sprawie działalność powoda miała obejmować nie tylko sprzedaż (...) spółki (...), ale również obu pozwanych spółek w ścisłej korelacji. Innymi słowy dopóki powód byłby pracownikiem spółki (...) to umowy zawarte z pozwanymi spółkami również by obowiązywały. Opracowywana przez powoda strategia działania, zaaprobowana przez pracodawcę, obejmowała produkty wszystkich trzech spółek, choć oczywiście zatrudnienie w pozwanych spółkach miało charakter dodatkowy. Tym samym w ocenie Sądu nie budzi wątpliwości, iż faktycznie strony zawarły wszystkie trzy umowy o pracę na czas nieokreślony. Skoro powoda łączyły równoległe trzy umowy o pracę, to faktycznie rozwiązanie tylko jednej z nich zawartej z P. Polska skutkowałoby rozwiązaniem umów również z (...) i Hamburger P. bez konieczności złożenia L. L. (1) jakichkolwiek oświadczeń w tym zakresie. Sytuacja taka w oczywisty sposób naruszałaby jego uprawnienia pracownicze, co nie może zostać zaakceptowane na gruncie prawa pracy i niezależnie od zajmowanego przez niego stanowiska pracy. Zdaniem Sądu w świetle powyższych okoliczności, wobec braku odmiennych dowodów przedstawionych przez pozwanego (art. 233 §1 kpc), uznać należy, iż obie umowy zawarte z pozwanymi faktycznie miały charakter umów bezterminowych identycznie jak umowa zawarta ze spółką (...).

Wobec powyższych okoliczności Sąd I instancji poddał analizie merytoryczną ocenę wniesionych roszczeń przeciwko pozwanym. Określona w art. 52 §1 p. 1 kp dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawnionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek: wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy; zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy; zasięgnięcia opinii właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy, a także złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Pracodawca korzystając z tego sposobu rozwiązania umowy o pracę musi ponadto mieć na uwadze unormowania zawarte w art. 30 kp, dotyczące wymogu formy pisemnej (§ 3), wskazania w piśmie przyczyny rozwiązania umowy (§ 4) oraz pouczenia pracownika o prawie odwołania do sądu pracy (§ 5). Zgodnie z art. 52 §1 pkt 1 kp, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Badając zasadność powództwa o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z

naruszeniem prawa, Sąd rozpatruje, czy spełnione zostały wszystkie przesłanki zwolnienia dyscyplinarnego. Norma zawarta w powyższym przepisie zawiera szereg przesłanek zwolnienia. Przesłankami zwolnienia w tym trybie jest takie działanie pracownika, które stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i narażenie słusznego interesu pracodawcy. Naruszenie obowiązków pracowniczych powinno być ciężkie, a to wymaga, aby pracownikowi można było przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., OSNAP z 2000 nr 20 poz. 746). Zachowanie pracownika powinno cechować się z jednej strony znacznym stopniem winy, z drugiej zaś skutkiem w postaci zagrożenia istotnych interesów lub istotną szkodą w mieniu pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., OSNAPiUS nr 13 z 1998 poz. 396 oraz z dnia 12 czerwca 1997 r., OSNAPiUS nr 11 z 1998 poz. 323). Pracodawca zwalniając pracownika w tym szczególnym trybie powinien spełnić wszystkie wymogi formalne zwolnienia. Podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika daje tylko takie naruszenie obowiązków pracowniczych, które może być ocenione jako ciężkie. Do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika, z uwzględnieniem wszelkich okoliczności sprawy (por. wyrok SN z dnia 19.08.1999 r., OSNAPiUS nr 22 z 2000 poz. 818). W razie zwolnienia dyscyplinarnego ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23.09.1997 r., OSNAPiUS nr 13 z 1998 poz. 396 oraz wyrok z dnia 19.03.1998 r., OSNAPiUS nr 5 z 1999 poz. 163). Rozwiązanie umowy o pracę z art. 52 kp jest dla pracownika środkiem szczególnie dolegliwym. Dlatego w piśmie rozwiązującym umowę pracodawca powinien konkretnie i w miarę precyzyjnie wskazać przyczynę, tak aby umożliwić pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie sporu. Wskazanie przez zakład pracy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 kp przesądza o tym, że spór przed sądem toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a zakład pracy pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 kp Sąd Najwyższy niejednokrotnie podkreślał, że przyczyna powinna być konkretna, rzeczywista oraz dostatecznie doprecyzowana. Art. 52 §1 pkt 1 kp stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z powołanego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Oceny tej należy dokonywać, mając na uwadze ogół okoliczności istotnych dla oceny jego stosunku do obowiązków, a nie tylko jego jednorazowe zachowanie.

Sąd Rejonowy podał, że odnośnie stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (np. wyroki Sądu Najwyższego z 21 lipca 1999 r., OSNAPiUS 2000 nr 20 poz. 746 i z 21 września 2005 r., M.P.Pr. - wkładka 2005, nr 12, s. 16). Są to dwie odrębne postaci winy. Rażące niedbalstwo to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (wyrok z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, niepubl.). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Jak wskazał Sąd Najwyższy, rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 §1 pkt 1 kp), jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. Różnica między opisanymi postaciami winy jest wyraźna; inne okoliczności świadczą o rażącym niedbalstwie a inne o umyślności. Nie jest więc prawnie możliwe zakwalifikowanie tego samego zachowania pracownika jednocześnie jako umyślnego i rażąco niedbałego naruszenia podstawowego obowiązku w rozumieniu art. 52 §1 pkt 1 kp.

W ocenie Sądu w pierwszej kolejności wskazać należy, iż podane przez obu pracodawców przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powodem nie spełniają wymogu podania przyczyny w rozumieniu art. 30 §4 kp. Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku podania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia przyczyny wypowiedzenia, gdy albo nie wskazuje jej w ogóle, albo kiedy wskazana przyczyna jest niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, Prawo Pracy 2001 nr 1, str. 33). Naruszenie art. 30 §4 kp może polegać na nie wskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2000 r. I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001 r. nr 11, poz. 373). Tej tylko materii dotyczy art. 30 §4 kp. Ocena podanej w wypowiedzeniu przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy - czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę. W wyroku z dnia 2 września 1998 r., sygn. I PKN 271/98 (OSNAPiUS z 1999 r. nr 18, poz. 577), Sąd Najwyższy stwierdził, że konkretność wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Podobne stanowisko odnośnie dopuszczalności oceny konkretności przyczyny rozwiązania stosunku pracy poprzez odwołanie się do wiedzy pracownika o szczegółach konkretyzujących ją, a niezawartych w oświadczeniu o rozwiązaniu, Sąd Najwyższy zajął także w orzeczeniach dotyczących rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Na przykład w wyroku z dnia 26 maja 2000 r., sygn. I PKN 670/99 (OSNAPiUS z 2001 r. nr 22, poz. 663), Sąd Najwyższy stwierdził, że brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30§4 kp) nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo odszkodowanie (art. 56 § 1 kp), jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną.

Sąd I instancji wskazał, że z przytoczonych wyżej orzeczeń wynika, że dopuszczalne są różne sposoby określenia i przedstawienia pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy, w odrębnym piśmie doręczonym przed wręczeniem oświadczenia lub równocześnie z nim lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy. W określonych zatem okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie prowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie czynu, czy czynów pracownika przyczyna ta jest odnoszona. Jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie budzi wątpliwości (w szczególności zaś gdy nie mogło ono budzić żadnych wątpliwości u zwalnianego pracownika) co do tego z jakim konkretnie zawinionym zachowaniem czy zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ona, to należy uważać, że spełnione jest wymaganie z art. 30§4 kp. Nie ma bowiem podstaw do uznania, iż pracodawca rozwiązując umowę jest zobowiązany do bardzo szczegółowego i drobiazgowego podania wszystkich okoliczności, jakie legły u podstaw jego decyzji. Ustawodawca w treści art. 52§1 p. 1 kp nie wskazał żadnego przykładu takiego naruszenia a więc katalog przyczyn uzasadniających decyzje pracodawcy jest otwarty. Część podstawowych obowiązków pracowniczych reguluje art. 100 kp choć poza sumiennym i starannym wykonywaniem pracy i stosowaniem się do poleceń przełożonych które dotyczą pracy (§1) pozostałe obowiązki zostały wymienione jedynie przykładowo (§2).

Przypomnieć należy w tym miejscu, iż obie pozwane spółki wskazały w pisemnych oświadczeniach o rozwiązaniu z powodem stosunków pracy dwie przyczyny rozwiązania umów a więc brak realizacji obowiązku świadczenia pracy i naruszenie obowiązku dbałości pracownika o dobro zakładu pracy w związku z tym, iż został zatrudniony na stanowisku kierowniczym i samodzielny z powierzeniem wykonywania obowiązków mających przynosić pracodawcy wymierne korzyści. W ocenie Sądu Rejonowego wskazana przyczyna jako „brak realizacji obowiązku świadczenia pracy” jest sformułowana na tak dużym poziomie ogólności i abstrakcyjności, iż nawet przy uwzględnieniu stanowiska zajmowanego przez powoda nie ma podstaw do uznania, iż spełnia ona wymogi ustawowe podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Żaden z pozwanych nie połączył chociażby w minimalnym zakresie

tak podanej przyczyny z konkretnymi zdarzeniami faktycznymi oraz działaniami lub zaniechaniami L. L. (1). Wydaje się oczywistym, iż pozwani zarzucili powodowi w ogóle brak świadczenia pracy na rzecz obu podmiotów, a nie przykładowo brak realizacji konkretnego obowiązku pracowniczego. Sam fakt, iż powód zajmował stanowisko kierownicze nie może powodować, aby miał on jakikolwiek obowiązek domyślania się „za co został zwolniony z pracy”. Z zeznań powoda, które nie zostały podważone przez pozwanego w toku procesu (art. 233 §1 kpc), wynika, iż otrzymując oświadczenia pracodawców nie wiedział on, z jakim konkretnie zdarzeniem są związane podane przyczyny rozwiązania umów. Biorąc pod uwagę fakt, iż w trakcie pracy nikt nie zarzucał powodowi uchybień w trakcie wykonywania obowiązków pracowniczych a jednocześnie ogólność i lakoniczność przyczyn rozwiązania umów o pracę, uznać należy zeznania powoda za wiarygodne. Trudno zresztą zrozumieć oba zarzuty skoro powód świadczył pracę na rzecz pozwanych, jak również dążąc do nawiązania szeregu kontraktów handlowych, z pewnością dbał o dobro zakładu pracy i zmierzał do osiągnięcia wymiernych korzyści finansowych. Z dowodów zebranych w sprawie wynika, zdaniem Sądu I instancji, iż powód świadczył pracę na rzecz obu spółek poprzez kontakty z klientami, udział w targach, analizę poziomu sprzedaży, cen i asortymentu. Nie ma żadnych dowodów wskazujących, iż powód nie świadczył pracy na rzecz spółek (...) czy też Hamburger P.. Podkreślić należy po raz kolejny, iż pracodawca nigdy w inny sposób nie powiadomił powoda o zarzutach związanych z brakiem realizacji obowiązku świadczenia pracy. Twierdzenia takiego pozwani nie wykazali (art. 6 kc w zw. z art. 300 kp). Sam fakt rozbudowanych obowiązków umownych powoda, jego stanowisko pracy nie mogą automatycznie prowadzić do uznania, iż pracownik niejako sam ma wiedzieć za co został zwolniony z pracy i to w trybie natychmiastowym. Do takiego nieuprawnionego wniosku prowadzi zaś analiza obu odpowiedzi na pozew, przy czym twierdzenia w tym zakresie nie mają żadnego oparcia w przepisach kodeksu pracy w szczególności art. 30 §4 kp. Wskazać również należy, iż dopiero na etapie procesu pojawiły się zarzuty obu pozwanych o brak realizacji konkretnych zapisów umów o pracę powoda w szczególności brak wykonywania czynności nadzorczych i kierowniczych wobec pracowników działów handlowych obu spółek. Nie można przy tym oprzeć się wrażeniu, iż dopiero na etapie postępowania sądowego obaj pracodawcy usiłowali „ratować” nieprawidłowo sformułowaną przyczynę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia poprzez przedstawienie dowodów na nie istniejące w pisemnym oświadczeniu motywy decyzji pracodawcy. Zarówno jednak pracownik, jak i Sąd Pracy rozpoznający daną sprawę nie muszą domyślać się, jakie były konkretne przyczyny rozwiązania stosunku pracy, niezależnie od stanowiska zajmowanego przez pracownika czy poziomu jego wiedzy skoro przyczyny te stanowią wyraz wiedzy pracodawcy a nie prawa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22.04.2015r II PK 158/14 niepubl.). Zdaniem Sądu Rejonowego, niezależnie od powyższych okoliczności podkreślić należy, iż – niezależnie od braku podstaw do uznania, iż powód nie świadczył pracy na rzecz pozwanych – pozwani nie wykazali w żaden sposób jego ewentualnej winy czy też rażącego niedbalstwa, pomimo spoczywającego na nich ciężaru dowodu (art. 6 kc w zw. z art. 300 kp).

Analizując drugą z podanych przyczyn rozwiązania stosunku pracy podkreślić należy, iż podanie jej jako „naruszenie obowiązku dbałości pracownika o dobro zakładu pracy w związku z tym, iż został zatrudniony na stanowisku kierowniczym i samodzielny z powierzeniem wykonywania obowiązków mających przynosić pracodawcy wymierne korzyści” również nie spełnia wymogu z art. 30 §4 kp. Pozwani zarzucili powodowi „brak dbałości o dobro zakładu pracy” nie podając jednakże w żaden sposób na czym naruszenie tego obowiązku miałyby polegać. Już samo literalne sformułowanie tej przyczyny pozwala na uznanie, iż ma ona charakter ogólnikowy, lakoniczny, zaś jej druga część wskazana jako „został zatrudniony na stanowisku kierowniczym i samodzielny z powierzeniem wykonywania obowiązków mających przynosić pracodawcy wymierne korzyści” odnosi się jedynie do charakteru zatrudnienia powoda a nie do sposobu naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych. Znamiennym są w tym zakresie również zeznania przedstawiciela pozwanego P. P., który wskazał, iż zwolnienie powoda miało związek ze spadającą sprzedażą spółki (...) (a więc żadnej z pozwanych spółek), docierającymi sygnałami o niechęci niektórych kontrahentów do pracy powoda jak również brakiem ziszczenia się zaplanowanych wyników sprzedaży (k: 780 odwrót). Nie można oprzeć się zatem wrażeniu, iż rozwiązanie z powodem umów o pracę było związane z innymi przyczynami niż wskazane w pisemnych oświadczeniach a więc z brakiem wzrostu sprzedaży towarów nie pozwanych, ale spółki (...), która była odrębnym pracodawcą powoda w rozumieniu art. 3 kp. Okoliczność ta rzutuje dodatkowo na uznanie zasadności obu powództw, albowiem przyczyny rozwiązania umowy wskazane w pisemnym oświadczeniu muszą w oczywisty sposób pokrywać się z faktycznymi motywami decyzji pracodawcy ujawnionymi w postępowaniu sądowym, co nie miało miejsca w niniejszym stanie faktycznym (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 09.02.2016r II PK 324/14

niepubl.). Nie ma żadnych podstaw do zrównania braku osiągnięcia zaplanowanych wyników sprzedaży z brakiem realizacji obowiązku świadczenia pracy i dbałości o mienie pracodawcy. Zdaniem Sądu Rejonowego ewentualne nie osiągnięcie zaplanowanych efektów pracy powoda mogłoby stanowić co najwyżej przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę ale nie rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Trudno bowiem zakładać, iż L. L. (1) działał w tym zakresie z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa niezależnie od oceny, czy osiągnięcie oczekiwanych wyników było możliwe w ciągu trzech miesięcy zatrudnienia powoda. Podkreślić również należy, iż umowa o pracę jest umową starannego działania a nie umową rezultatu zgodnie z art. 22 §1 kp w zw. z art. 100 §1 kp. Brak osiągnięcia określonych efektów danej pracy może być zatem oceniany przez pryzmat podejmowanych działań a nie tylko i wyłącznie wyników np. sprzedaży określonych produktów. Może on być przyczyną ewentualnego wypowiedzenia umowy a nie rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 §1 p. 1 kp.

Sąd I instancji wskazał nadto, iż z całokształtu materiału dowodowego wynika, iż proces nawiązywania kontraktów handlowych ma charakter długotrwały i nie jest oparty na jednym spotkaniu. Obejmuje nie tylko negocjacje handlowe, ale również analizę jakości produktów i ich powtarzalności. Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków w osobach przedstawicieli firm współpracujących z grupą P. w większości wynika, iż byli zainteresowani współpracą i to z uwagi na znajomość właśnie z L. L. (1). Część z nich nawiązała współpracę choć wielkość zamówień była związana również z niską jakością oferowanych produktów. Część miała zamiar nawiązać współpracę, lecz po chorobie powoda nikt z grupy nie nawiązywał z nimi kontaktów. Pojawiło się również grono osób, które w ogóle nie były zainteresowane współpracą lub dopiero badały rynek. Brak w ramach tych zeznań danych aby z uwagi na pracę powoda doszło do zerwania kontaktów handlowych a więc naruszenia czy zagrożenia interesów pracodawców. Podkreślić również należy, iż w odpowiedziach na pozwy pojawia się również kwestia braku nawiązania współpracy z firmą (...), w której wcześniej był zatrudniony L. L.. Jak wynika jednak z zeznań jej przedstawiciela D. P. przeszkodą w nawiązaniu współpracy była niechęć do grupy P. z uwagi na konkurencyjność wobec (...) a nie działania czy zaniechania powoda. Biorąc pod uwagę całokształt zeznań wskazanych osób, mających charakter zupełnie obiektywny, powód nie tylko świadczył pracę na rzecz obu pozwanych spółek, ale również w wielu przypadkach był w trakcie negocjacji co do dalszych kontaktów handlowych. Potwierdza to również wersję powoda, iż budowanie pozycji danej firmy to proces długofalowy i niemożliwy do realizacji w ciągu trzech miesięcy faktycznej pracy. Okoliczności te, w ocenie Sądu, kategorycznie potwierdzają wadliwość prawną ale również bezzasadność decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umów o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W ocenie Sądu wskazane powyżej okoliczności uzasadniają twierdzenie, iż oba oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umów o pracę są wadliwe i naruszają art. 30 §4 kp zaś w zakresie braku realizacji obowiązku świadczenia pracy nie są również przez pozwanych udowodnione. Zdaniem Sądu za uzasadniony uznać należy również zarzut strony powodowej naruszenia przez pozwanych terminu wynikającego z art. 52 §2 kp. Zgodnie ze wskazanym unormowaniem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn wskazanych w §1 nie może nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Z materiału dowodowego wynika, iż ostatnim dniem pracy powoda był 20 listopada 2015 r. (piątek) zaś od dnia 23 listopada 2015 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim (k: 23) zaś pisemne oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę otrzymał w dniu 21 grudnia 2015 r. Tym samym oświadczenia pracodawców o rozwiązaniu umów o pracę zostały doręczone ponad miesiąc od ostatniego dnia pracy powoda w spółce. Pozwani nie wykazali w żaden sposób aby zachowali miesięczny termin wynikający z art. 52 §2 kp. Z odpowiedzi na pozwy (k: 56 i 87) wynika, iż wiedzę o przyczynach rozwiązania umów pracodawca podjął w grudniu 2015 r., gdy sprawdzono wyniki sprzedaży produktów, którymi zajmował się powód. Poza sporem jest okoliczność, iż powód pracował na rzecz trzech spółek, a więc zarówno obu pozwanych jak i spółki (...). Do akt sprawy zostały załączone wyłącznie analizy dotyczące spółki (...). Nie ma zatem żadnych dowodów pozwalających na ewentualne uznanie, iż o przyczynach rozwiązania umów z powodem obaj pracodawcy, a więc Hamburger P. i (...), działający przez tą samą osobę a więc prezesa zarządu P. P., dowiedzieli się właśnie w grudniu 2015 r. Zdaniem Sądu przypomnieć oczywiście należy, iż analizować należy w tym zakresie wyłącznie przyczyny wskazane w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu obu umów a więc brak świadczenia pracy (ostatnia wiedza musiała dotyczyć dnia 20 listopada) i dbałości o mienie pracodawcy. Reasumując Sąd I instancji stwierdził, iż rozwiązując umowy z L. L. (1) obaj pozwani dopuścili się naruszenia terminu wynikającego z art. 52 §2 kp.

W związku z powyższymi okolicznościami Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwa są uzasadnione i zasługują na uwzględnienie w całości. Zasadność powództw dotyczyła zarówno wskazanych należności głównych (wynagrodzenie za okres 3 miesięcy zgodnie z obowiązującymi powoda umownymi okresami wypowiedzenia), jak i co do roszczeń odsetkowych sformułowanych od dnia następnego po dniu doręczenia obu pozwów. Nie ulega bowiem wątpliwości, iż żądanie odszkodowania staje się wymagalne z dniem wezwania do zapłaty a za taką należy uznać właśnie doręczenie odpisu pozwu obejmującego takie roszczenie (art. 455 kc w zw. z art. 300 kp). W związku z powyższym Sąd Rejonowy zasądził od obu pozwanych na rzecz powoda kwoty po 42.750 zł tytułem odszkodowań za niezgodne z prawem rozwiązanie umów bez wypowiedzenia z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 27 lutego 2016 r. do dnia zapłaty (doręczenie odpisów pozwu nastąpiło w dniu 26 lutego 2016 r.).

W związku z uwzględnieniem powództw Sąd I instancji nadał wyrokowi z urzędu rygor natychmiastowej wykonalności do kwot jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda na podstawie art. 477² §1 kpc.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 §1 kpc oraz §9 ust. 1 p. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800) w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia pozwów (§2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 03 października 2016 roku zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności adwokackie Dz. U. poz. 1668) zasądzając na rzecz powoda kwoty po 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

O nieuiszczonych kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dn. 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. poz. 623 z 2016) i nakazał ściągnąć od pozwanych na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwoty po 2.138 zł tytułem nieuiszczonych opłat stosunkowych od pozwów (5% od zasądzonych kwot).

Apelację od w/w wyroku wnieśli pozwanymi (...) Sp. z o.o. oraz (...) Sp. z o.o. reprezentowani przez profesjonalnego pełnomocnika i zaskarżonemu wyrokowi zarzucili:

I. naruszenie prawa procesowego, które miało wpływ na treść zaskarżonego wyroku:

1. art. 233 §1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę a nie swobodną ocenę materiału dowodowego polegającą na uznaniu za wiarygodne zeznań powoda w zakresie wskazującym, iż po doręczeniu powodowi oświadczeń woli pracodawcy tj. (...) Sp. z o.o., (...) Sp. z o.o. oraz (...) Sp. z o.o. powód w pierwszej kolejności zapoznał się z oświadczeniem o rozwiązaniu stosunku pracy pochodzącym od (...) Sp. z o.o. w sytuacji gdy okoliczność ta wynika jedynie z twierdzenia powoda co nie jest poparte żadnym innym dowodem wskazującym na taką kolejność zapoznania się przez powoda z doręczonymi powodowi oświadczeniami o rozwiązaniu stosunku pracy i przyjęciu za wiarygodne takiego twierdzenia co pozostaje w sprzeczności z doświadczeniem życiowym, które wskazuje, że nie przystępuje się do szczegółowej analizy otrzymanych jednocześnie pism zanim nie dokona się ich pobieżnej oceny w całości,

2. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną a nie swobodną ocenę materiału dowodowego polegającą na przyjęciu przez Sąd, iż „powód świadczył pracę na rzecz pozwanych poprzez dążenie do nawiązania szeregu kontaktów handlowych, z pewnością dbał o dobro zakładu pracy i zmierzał do osiągnięcia wymiernych korzyści finansowych (str. 20 uzasadnienia), czego nie potwierdzają zgromadzone w sprawie dowody tj. zeznania świadka A. W., wskazujące, iż „powód nie uczestniczył w targach związanych z promocją pozwanych”, a z kolei świadek M. E. (2) wskazała, iż „nie wiąże z osobą pana L. wzrostu sprzedaży w firmie (...)” (protokół rozprawy z dnia 14.10.2016 r.), a także zeznań H. O. (2), która, wskazała, iż „praca powoda nie przyniosła zauważalnych efektów jeśli chodzi o (...)” (protokół z dnia 14.10.2016 r.), którym to dowodom Sąd odmówił waloru istotności, tymczasem zeznania te wskazują na okoliczności mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie tj. sposobu pracy powoda na rzecz pozwanych spółek,

3. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną a nie swobodną ocenę materiału dowodowego polegającą na przyjęciu, iż pozwanymi naruszyli termin wynikający z art. 52 § 2 k.p. tj. rozwiązanie umowy o pracę z powodem po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, w sytuacji gdy

pracodawca powoda uzyskał wiadomość o wynikach sprzedaży powoda w dniu 17 grudnia 2017 r. i na ich podstawie została podjęta decyzja o rozwiązaniu przez pozwanych umowy o pracę z powodem, a treścią oświadczenia powód zapoznał się w dniu 21 grudnia 2017 r. co oznacza, że został zachowany miesięczny termin wskazany w art. 52 § 2 k.p.,

II. Naruszenie prawa materialnego tj. 25 k.p. w zw. z § 2 pkt 1 umowy o pracę z dnia 12 sierpnia 2015 r. zawartej pomiędzy (...) Sp. z o.o. i L. L. (1) i § 2 pkt 1 umowy o pracę z dnia 12 sierpnia 2015 r. zawartej pomiędzy (...) Sp. z o.o. a L. L. (1) poprzez błędną wykładnię polegającą na uznaniu, iż obie w/w umowy zawarte z pozwanymi faktycznie miały charakter umów bezterminowych identycznie jak umowa zawarta ze spółką (...) Sp. z o.o., w sytuacji gdy umowa zawarta przez powoda z (...) sp. z o.o. była umową zawartą na czas nieokreślony, zaś umowy zawarte z pozwanymi w swej treści określały końcowy termin ich trwania tj. „do dnia ustania stosunku pracy w (...) Sp. z o.o.” (§ 2 umów), co oznacza, iż umowy te zostały zawarte przez powoda z pozwanymi na czas określony.

Z ostrożności procesowej gdyby Sąd uznał, iż w/w umowy o pracę zawarte pomiędzy powodem a pozwanymi są umowami na czas nieokreślony pozwani zgłosili zarzut naruszenia prawa materialnego tj.

• art. 30 § 4 k.p., przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu przez Sąd, iż wskazane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem przyczyn rozwiązania tj. „brak realizacji obowiązku świadczenia pracy” oraz „naruszenie obowiązku dbałości pracownika o dobro zakładu pracy w związku z tym, iż został zatrudniony na stanowisku kierowniczym i samodzielnym z powierzeniem wykonywania obowiązków mających przynosić pracodawcy wymierne korzyści” nie spełnia kryteriów przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy tj. jest niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika, w sytuacji gdy powód jako osoba zatrudniona u pozwanych dla osiągnięcia zwiększenia sprzedaży, celu tego nie osiągnął.

W konsekwencji skarżący wnieśli o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa co do pozwanego (...) Sp. z o.o. jak i do pozwanego (...) sp. z o.o. i o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanych kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację z dnia 1 czerwca 2017 r. Powód reprezentowany przez adwokata wniósł o:

1. oddalenie apelacji pozwanych w całości,
2. zasądzenie od pozwanych na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca

2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak i zeznań świadków oraz stron. Dokonał analizy tych dowodów z precyzyjnym wskazaniem, którym z nich i z jakich przyczyn odmówił wiarygodności, a jakie pominął i dlaczego. Również zastosowane kryteria oceny nie budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone wybrane fragmenty wypowiedzi świadków o treści korzystnej dla pozwanych. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - niewygodnego lub nieodpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez pozwanych. Fragmentaryczna ocena materiału nie może dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Okręgowego – prawidłowo przez Sąd I instancji wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz zdarzeń w niniejszej sprawie.

W ocenie Sądu Okręgowego pozwani kwestionując zeznania powoda odnośnie kolejności zapoznania się przez niego z treścią oświadczeń o rozwiązaniu umów o pracę nie przedstawili żadnych dowodów na tę okoliczność. Dlatego trudno przyjąć, że Sąd I instancji dokonał oceny zeznań powoda w sposób sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania i doświadczeniem życiowym.

Trudno przyjąć, że Sąd I instancji dokonał dowolnej oceny dowodów poprzez stwierdzenie, że powód świadczył pracę na rzecz pozwanych poprzez dążenie do nawiązania szeregu kontaktów handlowych, z pewnością dbał o dobro zakładu pracy i zmierzał do osiągnięcia wymiernych korzyści finansowych. Pozwani twierdzą, że to stwierdzenie jest niezgodne z zeznaniami świadka A. W., która zeznała, że powód nie uczestniczył w targach związanych z promocją pozwanych czy też z zeznaniami M. E. (2), która wskazała, iż nie wiąże z osobą L. L. (1) wzrostu sprzedaży w firmie (...) oraz H. O. (2), która podała, iż praca powoda nie przyniosła zauważalnych efektów jeśli chodzi o (...).

Należy podkreślić, że zeznania A. W., w których podała ona, że powód nie uczestniczył w targach związanych z promocją pozwanych pozostają w sprzeczności z całością zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, gdyż prawie wszyscy świadkowie jednoznacznie podali, że powód uczestniczył w targach i prezentował oferty wszystkich spółek, w których był zatrudniony.

Nadto należy wskazać, że pozwani w uzasadnieniu zarzutu podnoszą m.in., że świadkowie M. E. (2) i H. O. (2) podali, że nie wiąże z osobą powoda wzrostu sprzedaży oraz, że praca powoda nie przyniosła zauważalnych efektów jednakże,

zdaniem Sądu Okręgowego, tego typu zarzuty w stosunku do powoda nie mogły stanowić podstawy do rozwiązania z powodem stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. Mogły one stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem.

Skoro zatem pozwani nie wykazali, że powód naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze w taki sposób, żeby jego działaniu lub zaniechaniu można było przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo poprzez nieświadczenie pracy, to zeznania świadków, w których podali oni, że powód nie spełnił oczekiwań pracodawcy pozostają bez wpływu na rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie.

Jeśli chodzi o zarzut dokonania dowolnej oceny dowodów polegający na przyjęciu, iż pozwani naruszyli termin wynikający z art. 52 § 2 k.p. tj. rozwiązanie umowy o pracę z powodem po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy to podnieść należy, że zarzut ten jest chybiony albowiem jak słusznie wskazał Sąd I instancji, pozwani nie wykazali zachowania terminu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W ocenie Sądu chybiony jest zarzut naruszenia art. 25 k.p. w zw. z §2 pkt 1 umowy o pracę z dnia 12 sierpnia 2015 r. zawartej pomiędzy (...) Sp. z o.o. i L. L. (1) i § 2 pkt 1 umowy o pracę z dnia 12 sierpnia 2015 r. zawartej pomiędzy (...) Sp. z o.o. a L. L. (1).

Sąd w pełni podzielił w tym zakresie ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy, w których wskazał, że skoro spółka (...) Sp. z o.o. zawarła z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony i powód miał pracować także dla pozwanych to brak jest podstaw by nie przyjąć, jak słusznie wskazał Sąd I instancji, że powoda z pozwanymi także łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony.

Na uwzględnienie na zasługuje także zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 30 §4 k.p.

Stosownie do treści art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia winna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna konkretna, jasna, precyzyjna tak aby pracownik nie miał żadnych wątpliwości co do podstaw rozwiązania z nim stosunku pracy. Natomiast pozwani w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy nie wskazali konkretnej przyczyny podając jedynie bardzo ogólne przyczyny „brak realizacji obowiązku świadczenia pracy” – nie podając na czym ten brak konkretnie polegał oraz „naruszenie obowiązku dbałości pracownika o dobro zakładu pracy w związku z tym, iż został zatrudniony na stanowisku kierowniczym i samodzielny z powierzeniem wykonywania obowiązków mających przynosić pracodawcy wymierne korzyści”- nie wskazując na czym miałyby ta dbałość zdaniem pozwanego polegać.

Dlatego też w/w zarzut pozwanych należy uznać za chybiony.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1800 ze zm.) w brzemieniu nadanym Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 roku (Dz.U. 2016, poz. 1668). I zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. oraz od Hamburger P. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz L. L. (1) po 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Przewodniczący: Sędziowie:

K.K.-W.