

## UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 7 marca 2016 r., skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. w W., powódka M. J. wniosła o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 5.400 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 1 marca 2016 r., a także o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu. W uzasadnieniu powódka podniosła, iż nie są jej znane przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę (pozew k. 3).

W odpowiedzi na pozew z dnia 4 kwietnia 2016 roku (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej spółki kosztów procesu. W uzasadnieniu pozwana wskazała, iż jedną z przyczyn rozwiązania umowy o pracę było niespełnianie przez powódkę oczekiwań pracodawcy co do jakości pracy. Drugą przyczyną uzasadniającą w ocenie pozwanego pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę z powódką była utrata zaufania spowodowana odmową zwrotu powierzonego mienia służbowego w postaci komputera (...) (odpowiedź na pozew k. 17-21).

Pismem z dnia 30 czerwca 2016 r. powódka rozszerzyła powództwo wnosząc o zasądzenie odszkodowania z tytułu nieterminowego wydania świadectwa pracy w wysokości sześciotygodniowego wynagrodzenia. Powódka podniosła, iż z powodu braku tego dokumentu nie mogła znaleźć nowej pracy (pismo k. 49).

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka M. J. była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 1 października 2015 r. na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży produktów konsultingowych i biznesowych.

(umowa o pracę k. 5-6)

Do zakresu obowiązków M. J. należało:

1. Telefoniczne umawianie się na spotkania z potencjalnymi klientami.
2. Negocjowanie umów z klientami.
3. Prowadzenie samodzielnych spotkań z klientami.
4. Reprezentowanie pracodawcy na spotkaniach.
5. Pozyskiwanie nowych klientów.
6. Dbanie o dobre relacje z obecnymi klientami Spółki.

(szczegółowy zakres obowiązków k. 7)

Powódka zajmowała się głównie pozyskiwaniem nowych klientów dla spółki i utrzymywaniem z nimi dobrych relacji. M. J. nie miała narzuconych żadnych norm zakładających jaki zysk dla spółki ma osiągnąć.

(zeznania świadków: K. D. k. 68v., E. M. k. 118-119)

Sposób przedstawiania przez powódkę oferty klientom był rzetelny i profesjonalny.

(zeznania M. P. k. 68v.-69)

Oświadczeniem z dnia 1 marca 2016 r. działając na podstawie art. 30 § 1 pkt 2) Kodeksu pracy pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny

pracodawca wskazał nienależyte wykonanie obowiązków pracowniczych oraz utratę zaufania pracodawcy wobec pracownika.

(oświadczenie k. 8)

Na spotkaniu z prezesem powódkę poinformowano, iż pracodawca rozwiązuje z nią umowę o pracę i umowę zlecenia, jednocześnie wskazując, iż istnieje możliwość podpisania umowy prowizyjnej. Jako przyczyny pracodawca wskazał, iż umowa musi zostać rozwiązana, bowiem powódka nie wywiązała się z planu, ponieważ klienci nie wpłacili pieniędzy do funduszu. Prezes zarzucił powódce, iż jedna z klientek (współpracująca z powódką) nie była zadowolona z inwestycji.

(zeznania E. S. k. 109v., zeznania powódki M. J. k. 33v., k.119v.)

W dniu 7 marca 2016 r. zaproponowano powódce porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 1 października 2015 r. Powódka otrzymała od (...) sp z o.o. sp. k. także list intencyjny, w którym spółka wyraziła wolę i chęć podjęcia z nią nowej formy współpracy tj. zawarcie umowy o pracę na czas określony pod warunkiem, iż powódka wskaże spółce potencjalnego klienta, który będzie zainteresowany nabyciem certyfikatów inwestycyjnych funduszu, który następnie dokonana skutecznego zapisu na certyfikaty inwestycyjne funduszu.

(porozumienie k. 52, list intencyjny k. 53v.)

W dniu 7 marca 2016 r. przedstawiono powódce także umowę o świadczenie usług. Przedmiotem umowy było świadczenie usług polegających na kontaktowaniu się z wybranymi osobami, badaniu ich zainteresowania inwestowaniem w certyfikaty inwestycyjne.

(umowa z załącznikami k. 54-60)

Przepraszano powódkę za złożone jej wypowiedzenie. Prezes pozwanej spółki chciał zatrzymać powódkę w pracy. Nowa współpraca miała przebiegać na innych zasadach.

(zeznania świadków: E. S. k. 109v., J. M. k. 109v.)

Miesięczne wynagrodzenia brutto M. J. obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1.833,33 zł brutto.

(zaświadczenie – k. 28)

Ustalenia faktyczne w sprawie Sąd poczynił w oparciu o wskazane wyżej dokumenty, a także zeznania przywołanych wyżej świadków oraz zeznania powódki.

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a ich treść nie budziła wątpliwości w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

W ocenie Sądu zeznania przesłuchanych w prawie świadków były logiczne, spójne i rzeczowe. W zakresie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy świadkowie zgodnie opisywali przebieg zatrudnienia powódki. W zakresie opisu przebiegu wydarzeń w niniejszej sprawie relacja powódki również była wiarygodna i znajdowała potwierdzenie w zeznaniach przesłuchanych świadków.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo co do zasady podlegało uwzględnieniu.

Podstawę prawną roszczenia powódki o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę stanowi przepis art. 45 § 1 kp, zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika

- orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W świetle powyższej regulacji należy stwierdzić, że w przepisach Kodeksu pracy (k.p.) istnieje wyraźne rozdzielanie pomiędzy czysto formalnym obowiązkiem pracodawcy odnoszącym się do konieczności wskazania przyczyny wypowiedzenia ( art. 30 § 4 kp), a jej zasadnością czy prawdziwością ( art. 45 § 1 kp). Użycie w art. 45 § 1 kp zwrotu „wypowiedzenie nieuzasadnione” chroni pracowników przed samowolnym wypowiedzaniem umów o pracę, albowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów.

Kodeks pracy zerwał z tradycyjną koncepcją wypowiedzenia jako czynności niezależnej od przyczyn, które skłoniły pracodawcę do rozwiązania umowy. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym (a nie tylko faktycznym) swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. (tak L. Florek [w:] Kodeks pracy. Komentarz pod red. nauk. prof. dr hab. T. Zielińskiego, Dom Wydawniczy ABC, 2001, s. 314). W konsekwencji, zgodnie z treścią art. 30 § 4 kp, wypowiadając umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony pracodawca ma obowiązek zawsze wskazać na piśmie przyczynę wypowiedzenia. Przy czym zarówno w wyżej wymienionym przepisie, jak również w innych przepisach Kodeksu Pracy brak jest katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzanie umów, jak również określenia sytuacji, w których wypowiedzenie takie byłoby nieuzasadnione. Ocena zasadności wypowiedzenia zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Nie da się bowiem skatalogować wszystkich przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę (tzw. katalog pozytywny) ani określić w sposób wyczerpujący sytuacji, w których wypowiedzenie powinno być uznane za nieuzasadnione (tzw. katalog negatywny). Ustawodawca przyjął w zasadzie słuszne założenie, że wszystkich przyczyn przemawiających w życiu codziennym za rozwiązaniem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia nie da się z góry przewidzieć i wymieni w ustawie.

Przyczyna wypowiedzenia zawsze powinna być sformułowana w sposób konkretny, a ponadto powinna być rzeczywista ( por. np. wyrok SN z dnia 13.05.1998r., I PKN 105/98, OSNAP 1999/10/335, wyrok SN z dnia 01.10.1997r., I PKN 315/97, OSNAP 1998/14/427, wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97 OSNAP 1998/20/598). Konstrukcja taka ma na celu ochronę pracownika przed arbitralnym zachowaniem się pracodawcy oraz umożliwienie pracownikowi oceny słuszności wypowiedzenia i w tym kontekście rozważenie celowości kwestionowania wypowiedzenia w postępowaniu sądowym. W rezultacie pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem (por. np. wyroki z dnia 4 listopada 2008 r. I PK 81/2008 Lex Polonica nr 2025786; z dnia 19 kwietnia 2010 r. II PK 306/2009 Lex Polonica nr 2591000 i szeroko przytoczone w nich orzecznictwo).

W zakresie oceny zasadności wypowiedzenia częściową aktualność zachowuje uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164, w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, zgodnie z którą wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jeżeli wskazywana przez zakład pracy przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. (...)Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy ogólnikowy zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażen ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają" (Komentarz do art. 45 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.).

O potrzebie i stopniu skonkretyzowania opisu przyczyny decydują indywidualne okoliczności konkretnego przypadku. Jak zauważył bowiem Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 25 stycznia 2013r. I PK 172/2012 (OSNP 2014/4 poz. 52), wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z podaniem opisów wszystkich faktów i

zdarzeń oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. „Wymaganie konkretności może być spełnione poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakiegokolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika (działania lub zaniechania) przyczyna ta jest odnoszona. Jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości (w szczególności, gdy nie mogło budzić wątpliwości u pracownika) co do tego, z jakim zachowaniem lub zachowaniami, które następują w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 k.p.” (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2005 r. II PK 251/2004 niepublikowany; z dnia 15 listopada 2006 r. I PK 112/2006 PP 2007 nr 5, str. 27; z dnia 24 października 2007 r. I PK 116/2007 niepublikowany; z dnia 19 lutego 2009 r. II PK 156/2008 niepublikowany; z dnia 9 marca 2010 r. I PK 175/2009 niepublikowany; z dnia 11 stycznia 2011 r. I PK 152/2010 OSNP 2012 nr 5-6 poz. 62 i powołane w nich orzeczenia).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 stycznia 2008r. przyjął stanowisko, iż już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu” (I PK 177/07).

Odnosząc wskazane powyżej poglądy doktryny i orzecznictwa do stanu faktycznego ustalonego przez Sąd w niniejszej sprawie należy wskazać, że pozwany jako przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę podał nienależyte wykonanie obowiązków pracowniczych oraz utratę zaufania pracodawcy wobec pracownika. W ocenie Sądu tak sformułowane przyczyny wypowiedzenia, w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy nie spełniają wymogu konkretności. Oświadczenie pracodawcy odwołuje się bowiem do ogólnikowych zwrotów i nie wynika z niego jakie konkretne zarzuty do jakości pracy i postawy pracowniczej powódki formułował pracodawca. Dodatkowo treść powyższego oświadczenia nie znalazła odzwierciedlenia w zebranych materiale dowodowym. Z ustaleń poczynionych w niniejszym postępowaniu wynika, iż pracodawca zarzucał powódce, iż nie wykonała zakładanego planu. Należy wskazać, iż pozwana nie wskazała jakie konkretne założenia miał plan rzekomo obowiązujący powódkę. Niemożliwym zatem stało się ustalenie w jakim zakresie powódka powyższy plan wykonała, a tym bardziej brak było podstaw do stwierdzenia, iż nie został on wykonany. Ponadto, w konsekwencji nie było także możliwości stwierdzenia przyczyn ewentualnego niewykonania założeń. Te wszystkie okoliczności spowodowały, iż pracodawca nie wykazał braku starannego działania w pracy powódki czy nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych. Innym zarzutem pracodawcy, było doprowadzenie przez powódkę do niezadowolenia klientki. Również w tym zakresie pozwana nie wykazała inicjatywy dowodowej i nie udowodniła powyższej okoliczności. Zaś zgodnie z Sądem Najwyższym ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia obciąża pracodawcę (wyrok SN z 8.09.1977 r., I PRN 17/77).

Wskazana przez pozwanego utrata zaufania wobec powódki, w ocenie Sądu nie znajduje potwierdzenia w materiale dowodowym. Gdyby pracodawca utracił zaufanie do powódki, wątpliwym byłoby, aby proponował jej podjęcie dalszej współpracy. Pracodawca proponując powódce zawarcie umowy cywilnoprawnej w miejsce umowy o pracę dążył, de facto do zmiany warunków zatrudnienia powódki na warunki korzystniejsze dla pracodawcy.

W tym stanie rzeczy za słuszny należy uznać również pogląd wyrażony w orzecznictwie, zgodnie z którym wskazanie jako przyczyny wypowiedzenia niespełnienia oczekiwań pracodawcy w związku z zajmowanym stanowiskiem, bez konkretyzacji, o jakie oczekiwania chodziło, nie może być uznane za podanie konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p. (wyrok SA z dnia 12.12.2001 r., I PKN 726/00, OSNP 2003/23/566, OSNP-wkl. 2002/10/5, Pr.Pracy 2002/5/32). W świetle tak przedstawionych dowodów i przeprowadzonego rozumowania, należy zauważyć, że przyczyny spornej decyzji pozwanego były podane nazbyt ogólnie, żeby uznać je za wystarczająco uzasadniające dokonanie przez pozwaną

wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, a ponadto doprecyzowane w toku postępowania zarzuty pracodawcy nie zostały przez niego udowodnione.

W konsekwencji, mając na uwadze treść art. 45 § 1 kp w zw. z art. 47 (1) kp biorąc pod uwagę określoną przez powódkę wysokość żądania odszkodowania, Sąd oddalił powództwo w zakresie odszkodowania ponad kwotę dwutygodniowego wynagrodzenia (okres wypowiedzenia).

Sąd oddalił także roszczenie o odszkodowanie za nieotrzymanie świadectwa pracy, bowiem powódka nie wykazała powyższej okoliczności.

Rozstrzygnięcie o kosztach zastępstwa procesowego nastąpiło w oparciu o treść art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z art. 100 kpc, na zasadzie odpowiedzialności za wynik sporu, przy czym Sąd wzajemnie zniósł koszty zastępstwa procesowego.

Analogicznie na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j.: Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594) strona pozwana została obciążona częściowo opłatą stosunkową od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić w kwocie stanowiącej pochodną tego w jakim zakresie powód wygrał proces w stosunku do wartości przedmiotu.

Z uwagi na art. 477<sup>2</sup> § 1 sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji.