

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 czerwca 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący:	SSR Wioletta Jodłowska - Nowicka
Ławnicy:	Elżbieta Marek, Renata Borek
Protokolant:	Łukasz Michaluk

po rozpoznaniu w dniu 28 czerwca 2017 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa P. J.

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

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę

1. Zasądza od pozwanego (...) Budownictwo Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda P. J. kwotę 37 247,22 zł (trzydzieści siedem tysięcy dwieście czterdzieści siedem złotych dwadzieścia dwa grosze) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę;
2. Zasądza od pozwanego (...) Budownictwo Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda P. J. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. Nakazuje pobrać od pozwanego (...) Budownictwo Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie kwotę 1 863zł (jeden tysiąc osiemset sześćdziesiąt trzy złote) tytułem opłaty od pozwu, od której zwolniony był powód;
4. Wyrokowi w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 12 415,74 zł (dwanaście tysięcy czterysta piętnaście złotych siedemdziesiąt cztery złote siedemdziesiąt cztery grosze).

## UZASADNIENIE

W dniu 23 stycznia 2015 roku (data prezentaty) powód P. J. wniósł pozew przeciwko (...) Budownictwo sp. z o.o. z siedzibą w W. o uznanie za bezskuteczne oświadczenia złożonego przez pozwaną w dniu 13 stycznia 2015 roku o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej w dniu 23 sierpnia 2013 roku, a w przypadku gdy upłynie okres wypowiedzenia umowy o pracę przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Ewentualnie powód wniósł o zasądzenie od pozwanej na rzecz

powoda odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia powoda ustalonego jak ekwiwalent za urlop w wysokości 36.039,15 zł (powód k. 1-2).

W uzasadnieniu wskazał, iż przyczyny podane przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę są nieprawdziwe i niekonkretne. Odnośnie pierwszej przyczyny podanej w wypowiedzeniu powód zaznaczył, że w dniu rozwiązania z nim umowy o pracę pozwana nie miała jeszcze kompletnych danych pozwalających na określenie stopnia wykonania planu na 2014 rok, gdyż nie dotarły jeszcze do niej wszystkie dokumenty księgowe, które mogły mieć wpływ na realizację tego planu. Zdobywanie nowych klientów jest procesem rozciągniętym w czasie, a negocjacje z potencjalnymi klientami nierzadko przeciągają się poza rok kalendarzowy, co często zależy wyłącznie od jednej ze stron negocjacji. Powód nigdy nie został poproszony o przygotowanie strategii sprzedaży na 2015 rok, więc nie mógł przedstawić swoich pomysłów na średnio i długoterminowych w zakresie pozyskiwania nowych klientów. Odnosząc się do trzeciego zarzutu pracodawcy, powód wskazał, iż charakter pracy w biurze sprzedaży polega na wyznaczaniu celów i zadań, wraz z inspirowaniem podległych sobie pracowników do ich realizacji. Mimo niewykonywania celów sprzedażowych przez pracowników byli oni bezpośrednio wspierani przez powoda, który służył im wszelką pomocą przy pozyskiwaniu przez nich kontrahentów. Przedmiotowy zarzut jest zatem w ocenie powoda niekonkretny. Pozwana nie wskazała na czym polegała utrata zaufania – niemożność porozumienia się i współpracy przełożonego z pracownikiem i dlatego uważa, że mają oni odmienne wizje prowadzenia zakładu pracy. Powód zaprzeczył, że kiedykolwiek rozmawiał z prezesem zarządu o wizji prowadzenia zakładu pracy, a zarząd nigdy nie kierował do powoda żadnych uwag dotyczących jego sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych, stąd wskazaną przyczynę należy uznać za nieprawdziwą i niekonkretną (pozew k. 3-10).

W odpowiedzi na pozew z dnia 13 marca 2015 roku (data prezentaty) pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych (odpowiedź na pozew k. 27-28).

W uzasadnieniu pozwana wskazała, iż powód nie sprostął powierzonym mu przez pozwaną obowiązkom, z przyczyn leżących po jego stronie. Plan sprzedażowy, za którego wykonanie odpowiedzialny był powód w okresie w jakim pełnił funkcję dyrektora biura handlowego został wykonany w zaledwie kilkunastu procentach, tj. 11,25%. W ocenie pozwanej powód wykonywał powierzone mu obowiązki bez należytej dbałości o interesy spółki. Powód ograniczał się głównie do podejmowania działań doraźnych przy jednoczesnym braku pomysłów średnio i długoterminowych w zakresie rozwoju danego segmentu rynku. Normą jest przygotowanie przez dyrektora handlowego strategii i planów sprzedażowych na każdy rok piastowania przez niego tej funkcji i twierdzenie, że ich nie przygotował bo nikt go o przygotowanie nie prosił jest niedorzeczne. Powód w kontakcie z podwładnymi pracownikami stosował model współpracy oparty na ciągłych rozliczeniach, a nie na współpracy i aktywnym wspieraniu, w żaden sposób nie wspomagając podległego zespołu w realizacji powierzonych zadań. Podczas pełnienia przez powoda funkcji dyrektora biura handlowego w biurze panował chaos i dezorganizacja. Okoliczności związane z wywiązywaniem się przez powoda z obowiązków pracowniczych, jak również brak inicjatywy w działaniu i niezadawalające efekty tej pracy, pociągnęły za sobą skutek utraty zaufania pozwanej od powoda, a w konsekwencji doprowadziły do sytuacji, w której kontynuowanie współpracy w odczuciu pozwanej nie było już możliwe. Niskie wyniki sprzedażowe w roku 2014 i brak strategii na kolejny rok spowodowały uzasadnioną, realną obawę pozwanej, że w następnym roku praca powoda będzie równie nieefektywna, a w konsekwencji doprowadzi do upadłości pozwanej (odpowiedź na pozew k. 28-36).

Na terminie rozprawy w dniu 31 maja 2017 roku powód zmodyfikował powództwo w ten sposób, że wniósł o zasądzenie odszkodowania w wysokości 3-krotności wynagrodzenia, tj. w kwocie 37.247,22 zł (protokół k. 615).

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

Powód był zatrudniony początkowo w TK (...) spółka z. o.o. z siedzibą w W. od dnia 1 marca 2013 roku, ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 23 sierpnia 2013 roku na stanowisku (...)pion (...)w pełnym wymiarze czasu pracy. Porozumieniem zmieniającym z dnia 1 kwietnia 2014 roku strony zmieniły stanowisko pracy powoda na (...) (umowa na okres próbny k. 50; umowa o pracę k. 70; porozumienie zmieniające k. 75).

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 12.415,74 zł brutto miesięcznie (zaświadczenie k. 37).

Z dniem 1 kwietnia 2014 roku w wyniku przejścia zakładu pracy w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p., pracodawcą powoda stała się (...) Budownictwo sp. z o.o. z siedzibą w W. (pismo k. 76-77).

Postanowieniem Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy w Warszawie XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego z dnia 9 lutego 2015 roku zmieniona została firma, pod którą działa spółka, z (...) Budownictwo Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością” na (...) Budownictwo Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością” (KRS k. 38-44; postanowienie k. 188-189).

Do zakresu obowiązków powoda zatrudnionego na stanowisku (...) należało m. in. prowadzenie rozmów i negocjacji handlowych z firmami wykonawczymi i zamawiającym, realizacja zadań handlowych wyznaczonych przez dyrektora handlowego, obserwacja rynku inwestycyjnego na podległym terenie, zbieranie danych do przygotowania i ewentualnych korekt planu sprzedaży Pionu, koordynacja działań handlowych odpowiednich regionów wymagających współpracy z pionem operatorskim i wsparcia, współpraca z kierownikiem wydziału handlowego w zakresie działań ofertowych i przygotowywania umów oraz wykonywanie poleceń bezpośredniego przełożonego. Nadto do ogólnych obowiązków, zadań i kompetencji powoda jako kierującego komórką organizacyjną należało w szczególności merytoryczna ocena pracy osób zatrudnionych na podległych stanowiskach, sprawowanie nadzoru nad przestrzeganiem regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej oraz opiniowanie, stosownie do zakresu posiadanych kompetencji, projektów uchwał, wniosków i innych dokumentów przedkładanych organom spółki (zakres obowiązków k. 53; regulamin organizacyjny k. 125).

Z kolei zgodnie z § 14 regulaminu organizacyjnego (...) Budownictwo sp. z o.o. z dnia 24 marca 2014 roku dział handlowy, którym kierował powód był odpowiedzialny m.in. za realizację planu pozyskiwania kontraktów, przygotowywanie kompletu formalnych dokumentów przetargowych zgodnie z wymogami przetargowymi, współpracę ze spółkami z Grupy (...) w zakresie oceny i analiz rynku usług budowlanych, wymiany informacji, doboru podwykonawców i konsorcjantów, analizowanie kolizji jako potencjalnego źródła przychodu, współpracę z koordynatorami kontraktów i kierownikami budów oraz opracowywanie wytycznych i danych do kosztorysowania (regulamin organizacyjny k. 129).

Powód był oceniany przez podwładnych jako dobry, pomocny przełożony. Pomagał w rozwiązywaniu problemów, jego styl pracy podwładni określali jako bezstresowy, ale jednak wymagający ( zeznania G. C. k. 428-429 – e-protokół (...) (...) zeznania K. P. nagranie CD k. 584; zeznania S. H. k. 455-456; zeznania K. W. k. 498 – e-protokół (...) (...)

W 2014 roku doszło do wyodrębnienia pracodawcy powoda ze spółki (...) spółka z. o.o. Fakt ten miał wpływ na działalność spółki, w tym na zmianę jej strategii. Spółka (...) była nowym podmiotem na rynku, mało rozpoznawalnym. Przede wszystkim realizowała kontrakty zdobywane przez spółkę matkę – (...), co także pośrednio wpływało na zdolność pozyskiwania zamawiających. Ponadto w roku przekształcenia spółki dochodziło do wielu zmian kadrowych na wyższych szczeblach, tj. zmieniali się prezesi i członkowie zarządu. Każda zmiana osobowa w zarządzie wiązała się ze zmianą planu działania spółki. Powodowało to chaos i brak przemyślanych rozwiązań mających na celu rozwiązanie nawarstwiających się problemów (zeznania powoda k. 615-617 – e-protokół (...) (...) zeznania G. C. k. 428-429 – e-protokół (...) (...)) zeznania K. P. nagranie CD k. 584).

Pracodawca borykał się również z przerostem zatrudnienia, szczególnie w dziale administracyjnym. W pozwanej spółce było zatrudnionych dużo pracowników w wieku powyżej 50. roku życia czy już w okresie ochrony przedemerytalnej, którzy mieli ograniczenia wskazane przez lekarza medycyny pracy i nie mogli efektywnie wykonywać powierzonych im prac. Przy realizacji kontraktów widoczne były błędy w alokacji środków, przykładowo inżynierowie wykonywali obowiązki pracowników technicznych, a zasoby spółki w postaci maszyn pozostawały bezużyteczne. Mimo przerostu zatrudnienia brakowało pracowników do pracy, np. brygadzisty czy operatora koparki (zeznania G. C. k. 428-429 – e-protokół (...) (...) zeznania powoda k. 615-617 – e-protokół (...) (...)

Na każdy rok kalendarzowy spółka przygotowywała plan sprzedaży. Przygotowanie planu sprzedaży wymaga współpracy działu handlowego, działu marketingu oraz działu przygotowania i realizacji inwestycji. Planując sprzedaż na dany rok bierze się pod uwagę własny potencjał, przepływy finansowe, sytuację na rynku, organizację spółki, wydajność, zasoby kadrowe itp. ( zeznania powoda k. 615-617 – e-protokół (...) (...) zeznania G. C. k. 428-429 – e-protokół (...) (...) zeznania K. P. nagranie CD k. 584; zeznania K. W. k. 498 – e-protokół (...) (...)

Wykonanie planu sprzedażowego za 2014 rok było utrudnione z uwagi na brak możliwości realizacji kontraktu przez działy techniczne, brak środków technicznych. Występowały też problemy w procesie przebiegu informacji potrzebnych do sporządzenia planu, w szczególności od pracowników działu technicznego. Spółka przy realizacji kontraktów nie korzystała z usług firm zewnętrznych, co powodowało duże koszty wykonania, które przewyższały zysk. Struktura zatrudnienia odbiegająca od norm rynkowych, nieodpowiednia alokacja zasobów oraz niedoszacowanie kosztów inwestycji przyczyniały się do coraz to gorszej sytuacji finansowej pozwanej. Przy realizacji planu sprzedaży była ważna również ewaluacja trwających projektów. Plany sprzedażowe były korygowane w ciągu roku ze względu na sytuację finansową spółki. Koszty realizowanych kontraktów były przerzucane w ramach różnych zleceń, środki były dowolnie lokowane ( zeznania powoda k. 615-617 – e-protokół (...) (...) zeznania G. C. k. 428-429 – e-protokół (...) (...) zeznania K. W. k. 498 – e-protokół (...) (...)

Powód przygotował plan sprzedaży na 2015 rok, przedstawił go w wersji papierowej i elektronicznej ówczesnej prezes zarządu – E. G.. Przygotował również strategię sprzedaży opartą na małych i dużych projektach, a także na ścisłej współpracy z (...) sp. z o.o., (...) S.A., (...) czy (...). Przy pracy nad planem sprzedaży na 2015 rok powód uwzględnił strategię spółki do 2019 roku (zeznania powoda k. 615-617 – e-protokół (...) (...) zeznania K. P. nagranie CD k. 584).

Nadzorowane przez powoda biuro handlowe pozyskało w 2014 roku kontrakty o wartości 5.626.382,10 zł. Realizacja planu w ujęciu procentowym wyniosła 11,25 % (pismo k. 113).

Pismem z dnia 13 stycznia 2015 roku pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy pracodawca wskazał brak satysfakcjonujących wyników sprzedaży w 2014 roku – realizacja planu rocznego na poziomie 15%; brak perspektyw na zmianę – brak wiarygodnej strategii sprzedaży na rok 2015, podejmowane są działania doraźne przy braku pomysłów średnio i długoterminowych w zakresie rozwoju tego segmentu rynku; styl pracy z podwładnymi opierający się głównie na rozliczeniach, a nie na współpracy i aktywnym wspieraniu – przy promowanym przez zarząd modelu opartym na zaufaniu i otwartości oraz utratę zaufania pracodawcy w związku z brakiem realizacji planów sprzedaży oraz brakiem strategii sprzedaży na następny rok, niemożność porozumienia się współpracy przełożonego z pracownikiem wynikająca z ich odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy, która przejawia się w sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych (wypowiedzenie k. 79).

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie wyżej wskazanych dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych w zakresie opisanym wyżej z przywołaniem odpowiednich kart akt sprawy oraz na podstawie zeznań świadków: G. C. k. 428-429 – e-protokół (...) (...) K. P. nagranie CD k. 584, S. H. k. 455-456 oraz K. W. k. 498 – e-protokół (...) (...) Zeznania świadków były logiczne i spójne oraz korespondowały ze sobą nawzajem. Świadczenie zgodnie zeznali, iż powód był dobrym przełożonym, a ich zeznania były przede wszystkim spójne co do sytuacji finansowej spółki, które była związana z realizacją planu sprzedaży na 2014 rok.

Sąd ustalił stan faktyczny również na podstawie zeznań powoda k. 615-617 – e-protokół (...) (...) Przede wszystkim treść zeznań powoda znalazła odzwierciedlenie w zeznaniach ww. świadków dlatego Sąd nie znalazł podstaw do odmowy wiarygodności zeznaniom powoda.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka P. K. k. 375-381, bowiem świadek wiedzę na temat organizacji działu handlowego posiadał z pracy w (...) sp. z o.o. jako (...) pozwanej świadek pracował 3 miesiące, a z samym powodem 4 dni. W ocenie Sądu okres zatrudnienia świadka w pozwanej spółce jest czasem zbyt krótkim, aby uznać za wiarygodną ocenę pracy

powoda i funkcjonowanie spółki dokonana w trakcie jego zeznań, w szczególności, że zeznania co do oceny pracy powoda pozostawały w sprzeczności z zeznaniami wszystkich pozostałych świadków.

Autentyczność, treść i wiarygodność dokumentów znajdujących się w materiale dowodowym niniejszej sprawy nie była kwestionowana przez żadną ze stron i nie wzbudziła zastrzeżeń Sądu, dlatego też zostały one uznane za pełnowartościowy materiał dowodowy.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo jako zasadne zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności przedmiotem ustalenia Sądu było stwierdzenie czy oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nastąpiło z naruszeniem przepisów o wymogach formalnych takiego oświadczenia, a w następnej kolejności Sąd badał czy przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę są prawdziwe, rzeczywiste i konkretne.

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy (art. 30 § 4 k.p.). W tym miejscu należy wskazać, że wystarczy, iż jedna z przyczyn wskazanych w rozwiązaniu umowy jest prawdziwa, aby rozwiązanie umowy można uznać za uzasadnione (per analogiam wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 roku, I PK 187/06).

Prawidłowe wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony wymaga zarówno istnienia przyczyny wypowiedzenia, jak i wskazania jej w piśmie pracodawcy o wypowiedzeniu. W pierwszej kolejności należy zbadać, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełnia wymogi formalne. Dopiero po stwierdzeniu przez Sąd poprawności wypowiedzenia od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Wymogi formalne oświadczenia o wypowiedzeniu umowy zostały sformułowane w art. 30 § 3-5 k.p. Zgodnie z powyższym, wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

W przedmiotowej sprawie rozwiązanie umowy o pracę nie zawierało uchybień formalnych. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonane zostało w formie pisemnej. W piśmie wskazane zostały przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pozwana spółka zamieściła także pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania się od rozwiązania umowy do sądu pracy.

Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy podstawowe znaczenie miała zatem ocena zasadności przyczyn będących podstawą rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. W Kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4), a jej zasadnością – art. 45 § 1 (wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, LEX nr 55703). Na mocy art. 30 § 4 kodeksu pracy dopuszczalne są różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest jednak, aby z treści oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, jakie przesłanki przesądziły o podjęciu przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę. Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu musi być prawdziwa, rzeczywista i sformułowana w sposób konkretny. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (por. wyrok SN z 19 maja 1997 r., I PKN 173/97; por. wyrok SN z 15 lutego 2000 r., I PKN 514/99). Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 roku, I PK 140/14, LEX nr 1 (...)).

W tym miejscu warto podkreślić, iż w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia, ciężar dowodu w tym sporze spoczywa na pracodawcy. Pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (vide wyrok SN z dnia 8 marca 1977 r., I PKN 68/96, LEX nr 30003). W sprawach z zakresu prawa pracy dotyczących rozwiązania stosunku pracy ciężar udowodnienia istnienia uzasadnionej jego przyczyny spoczywa na pracodawcy, mimo iż pracownik (powód) z nieistnienia tej przyczyny wywodzi skutki prawne.

Wobec ustalenia, iż wypowiedzenie z dnia 13 stycznia 2015 roku nie zawierało uchybień formalnych nie powodujących jego bezskuteczności, Sąd badał zasadność przyczyn w nim wskazanych. Odnosząc się do pierwszej z przyczyn – brak satysfakcjonujących wyników sprzedaży w 2014 roku – realizacja planu rocznego na poziomie 15%, należy wskazać, iż w ocenie Sądu jest ona nieprawdziwa, a co za tym idzie nieuzasadniona. W wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd ustalił, iż pośrednim, ale istotnym powodem braku realizacji planu sprzedażowego na 2014 rok była nieudolna realizacja projektów prowadzonych przez pozwaną. Związane z chaosem organizacyjnym opóźnienia i wady wykonawcze spowodowały niechęć dotychczasowych zamawiających do zlecenia zaplanowanych prac pozwanej spółce, na co powód nie miał wpływu, gdyż nie odpowiadał za fazę wykonawczą projektów. Świadczenie zgodnie zeznali co do chaosu organizacyjnego w spółce, jej problemów finansowych i kadrowych, które niewątpliwie miały przełożenie na realizację planu sprzedażowego na 2014 rok. Jako główne przyczyny braku realizacji planu sprzedaży świadkowie wskazali m.in. zbyt wysokie, niekonkurencyjne na rynku kolejowym budżetowanie projektów, brak dostatecznej współpracy pomiędzy poszczególnymi komórkami organizacyjnymi pozwanej w zakresie kwotowania i realizacji projektów czy nierozpoznawalność rynkową marki (...) Budownictwo sp. z o.o. Zdaniem Sądu pozwana nie sprostowała ciężarowi udowodnienia, iż to w wyniku działań powoda spółka nie osiągnęła zakładanych wyników sprzedażowych.

W ocenie Sądu w przytoczonym stanie faktycznym brak jest podstaw do przypisania powodowi odpowiedzialności za efekt prowadzonej polityki sprzedażowej spółki, która uzasadniałaby rozwiązanie z nim umowy o pracę, nawet w drodze wypowiedzenia. Sąd wskazuje przy tym, iż wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Jednak nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę, co w ocenie Sądu w kontekście pierwszej z przyczyn miało miejsce w niniejszej sprawie (vide wyrok SN z dnia 6 grudnia 2001 roku, I PKN 715/00, LEX nr 55358).

Na marginesie Sąd wskazuje, iż wątpliwości co do prawdziwości ww. przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nastęrcza termin złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Pozwana rozwiązała z powodem umowę w dniu 13 stycznia 2015 roku, a więc niespełna dwa tygodnie po zakończeniu roku obrotowego. W ocenie Sądu w dniu złożenia oświadczenia pracodawca nie mógł posiadać wiedzy co do realizacji planu sprzedażowego za 2014 roku z uwagi na krótki okres od zakończenia roku. Określenie realizacji planu sprzedażowego na poziomie 15% przez pozwaną opierało się na nie mających odzwierciedlenia w materiale dowodowym przypuszczeniach. Jedynym dokumentem wskazującym procentową wartość realizacji planu sprzedażowego na 2014 rok jest pismo z dnia 9 marca 2015 roku, a więc niespełna dwa miesiące po złożeniu powodowi oświadczenia. Z pisma tego wynika iż realizacja planu w ujęciu procentowym wyniosła 11,25 %. Pozwana w toku procesu nie wykazała, iż przed złożeniem powodowi wypowiedzenia dokonała jakiegokolwiek podsumowania, oceny czy opinii co do działań sprzedażowych podjętych w 2014 roku.

Analizując drugą przyczynę wypowiedzenia – brak perspektyw na zmianę – brak wiarygodnej strategii sprzedaży na rok 2015, podejmowane są działania doraźne przy braku pomysłów średnio i długoterminowych w zakresie rozwoju tego segmentu rynku, należy uznać ją za równie nieprawdziwą i nieuzasadnioną. Zeznający w sprawie świadkowie G. C., K. P. oraz K. W. zgodnie zeznali, iż przygotowanie planu sprzedaży na dany rok wymagało współdziałania różnych komórek organizacyjnych z różnych pionów struktury organizacyjnej pozwanej, na które powód nie miał wpływu. Sąd ustalił, iż współpraca między poszczególnymi pionami nie była wystarczająca z uwagi na brak odpowiedniego przepływu informacji. Powód przygotował założenia do planu sprzedaży na 2015 rok, także strategię sprzedaży opartą

na małych i dużych projektach, a także na ścisłej współpracy z (...) sp. z o.o., (...) S.A., (...) czy (...). Pozwana w żaden sposób nie wykazała na czym miałyby polegać brak wiarygodnej strategii sprzedaży czy działania doraźne. W świetle zeznań świadków co do organizacji przez powoda pracy i jego zaangażowanie w wypełnianie obowiązków pracowniczych wskazaną przyczyną nie można uznać za rzeczywistą. Tym bardziej takie określenie przyczyny nie daje podstaw do uznania jej za konkretną.

Trzecia przyczyna wskazana przez pozwaną – styl pracy z podwładnymi opierający się głównie na rozliczeniach, a nie na współpracy i aktywnym wspieraniu – przy promowanym przez zarząd modelu opartym na zaufaniu i otwartości w ocenie Sądu jest sformułowana w sposób niekonkretny. Przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiedzającego umowę. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 roku, I PK 140/14, LEX nr 1 (...)).

Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, iż pozwana nie wykazała w postępowaniu dowodowym prawdziwości tej przyczyny. Świadkowie S. H., K. P., G. C. oraz K. W. – bezpośredni podwładni powoda, którzy pracowali z nim przez wiele miesięcy zeznali, iż powód był dobrym przełożonym i wspierał ich w działaniach, a styl jego pracy nie polegał na rozliczeniach. Również w toku postępowania żaden z przesłuchiwanych w sprawie świadków nie był w stanie utożsamić „modelu opartego na zaufaniu i otwartości” z jakimkolwiek przejawem działalności zarządu. Teza ta nie została poparta także żadnym dokumentem zgromadzonym w postępowaniu dowodowym.

Ostatnią z podanych przez pracodawcę przyczyn – utratę zaufania pracodawcy w związku z brakiem realizacji planów sprzedaży oraz brakiem strategii sprzedaży na następny rok, niemożność porozumienia się z współpracownikiem z pracownikiem wynikająca z ich odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy, która przejawia się w sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych należy również uznać za niekonkretną, a tym samym za nieuzasadnioną.

W wyroku z dnia 9 marca 2010 r. (I PK 175/09, LEX nr 585689) Sąd Najwyższy zważył, że art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji – a także rzeczywistości – dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę.

Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, że konkretność jednej z przedstawionej powodowi przyczyn rozwiązania stosunku pracy – utraty zaufania, należy oceniać w kontekście znanych pracownikowi zarzutów postawionych mu przez pracodawcę. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca nie sprecyzował w sposób konkretny na czym miałyby polegać utrata do powoda zaufania, tj. brak realizacji planów sprzedaży, niemożność porozumienia się z współpracownikiem czy odmienna wizja prowadzenia zakładu pracy.

Sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika nie może stanowić przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, gdyż istotne są przyczyny, które ją spowodowały (vide wyrok SN z 31 marca 2009 r., II PK 251/08,

LEX nr 707875). Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Aby uzasadnić wypowiedzenie stosunku pracy nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia. Z kolei obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych.

W wyroku z dnia 26 marca 1998 r., sygn. akt I PKN 565/97 (OSNP 1999/5/165) Sąd Najwyższy stwierdził, że wskazanie w piśmie wypowiadającym pracownikowi umowę o pracę utraty zaufania pracodawcy do pracownika wystarczająco konkretyzuje tę przyczynę w kontekście znanych pracownikowi zarzutów, postawionych mu wcześniej przez pracodawcę. W niniejszej sprawie nie pozostawia wątpliwości fakt, iż powód nie został poinformowany przez pracodawcę na czym konkretnie miałyby polegać ostatnia z przyczyn wskazanych przez pracodawcę w wypowiedzeniu. Powód nie wiedział na czym polegała utrata do niego zaufania. Pracodawca dopiero na etapie postępowania sądowego dokonywał sprecyzowania zawartej w wypowiedzeniu przyczyny.

W ocenie Sądu wskazane działanie pracodawcy nie może stanowić o rzeczywistości i konkretności umowy o pracę, bowiem pracownik na etapie wręczaniu mu wypowiedzenia powinien wiedzieć z jakiego powodu pracodawca nie chce już z nim dalej współpracować. Takiego działania w niniejszej sprawie ze strony pracodawcy nie można stwierdzić, dlatego zdaniem Sądu ostatniej ze wskazanych w wypowiedzeniu przyczyn nie można uznać za konkretną i tym samym uzasadnioną.

Wobec uznania, iż wszystkie wskazane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem są nieuzasadnione, Sąd zgodnie z art. 45 § 1 w zw. z art. 47<sup>1</sup> k.p. zasądził od pozwanego na rzecz pracodawcy odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, tj. w kwocie 37.247,22 zł.

O kosztach postępowania Sąd orzekł stosownie do zasady odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł, obejmującą koszty zastępstwa procesowego, ustalone w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t. jedn. Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm., wg stanu prawnego na dzień wniesienia powództwa). W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (OSNP 2011 nr 21-22, poz. 268) przyjęto, że podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w zw. z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia. Natomiast zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., II PZ 3/12, LEX nr 1168871 argumentacja prawna przedstawiona w przytoczonej uchwale ma zastosowanie w jednakowym stopniu do wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz do spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p. Dlatego Sąd w niniejszej sprawie, zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wyrównał stawkę zastępstwa procesowego w sprawie o odszkodowanie ze stawką w sprawach o przywrócenie do pracy.

Natomiast zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2016 roku, poz. 623 ze zm.), kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. W niniejszej sprawie powód nie miał obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu, ustalonej zgodnie z art. 13 ust. 1 ww. ustawy (5% z 37.247,22 zł), dlatego Sąd obciążył pozwaną kwotą 1.863 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

Zgodnie z art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego



jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Wobec powyższego, Sąd wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 12.415,74 zł, zgodnie z zaświadczeniem o zarobkach powoda.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji.