

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 sierpnia 2022 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : Sędzia Maja Snopczyńska

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 lipca 2022 roku w Ś.

sprawy z powództwa W. D.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w Ż.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w Ż. na rzecz powoda W. D. kwotę 50.381,70 zł (pięćdziesiąt tysięcy trzysta osiemdziesiąt jeden złotych siedemdziesiąt groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;

II. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 16.793,90 zł;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.730,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym 180,00 zł kosztów zastępstwa procesowego.

Powód W. D. wniósł do tut. Sądu pozew przeciwko stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ż. o zapłatę kwoty 51.000,00 zł (tytułem odszkodowania, w związku z wadliwym wypowiedzeniem w dniu 15 października 2021 r. umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony) oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że w dniu 2 stycznia 2019 r. strona pozwana zawarła z powodem umowę o pracę na okres próby, tj. od 2 stycznia 2019 r. do 31 marca 2019 r. na stanowisku Business (...). Następnie, w/w stosunek pracy został przedłużony i począwszy od 1 kwietnia 2019 r. powód został zatrudniony u strony pozwanej, już na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 19 marca 2019 r. – na tym samym stanowisku pracy. Ostatnia istotna modyfikacja tej umowy miała miejsce w marcu 2020 r., kiedy podwyższono wynagrodzenie powoda do kwoty 17.000 zł brutto. W dniu 25 października 2021 r. strona pozwana wręczyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. Przyczynami wypowiedzenia umowy o pracę podanymi przez stronę pozwaną były brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności, zaangażowania oraz oczekiwanej przez pracodawcę efektywności wykonywania obowiązków pracowniczych, skutkujących niezadowolającą oceną wykonywania założonych celów indywidualnych i zespołowych za II kwartał 2021 r. Powód nie podpisał oświadczenia, albowiem zdaniem powoda wskazywane przyczyny wypowiedzenia nie polegały na prawdzie, nie były konkretne, rzeczywiste i uzasadnione. Strona pozwana zaproponowała powodowi rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, a dopiero po negatywnym odniesieniu się powoda do tej propozycji, wręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę wraz z podaniem oczywiście nieprawdziwych powodów. Powód wskazał, że po zmianach w zarządzenie pozwanej spółki, do których doszło jeszcze w 2020 r., nastąpiły istotne modyfikacje w działalności operacyjnej strony pozwanej, w tym wielokrotnie artykułowane były wobec powoda oczekiwania do zawierania imieniem strony pozwanej – jako

prokurent – określonych umów, których warunki powód podawał w wątpliwości, natomiast ostatecznie każdorazowo okazywało się, że to powód miał merytoryczne podstawy swojego stanowiska.

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ż. wniosła o oddalenie powództwa w całości i obciążenie powoda kosztami postępowania, w tym kosztami zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana przyznała, że powód był u niej zatrudniony na stanowisku Business (...) od stycznia 2019 r. oraz, że ostatnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 17.000,00 zł brutto. Strona pozwana przyznała również, że współpraca z powodem przebiegała prawidłowo i bezkonfliktowo. W roku 2021 strona pozwana zakwestionowała efektywność pracy powoda. Strona pozwana przyznała również, że dniu 25 października 2021 r. zaproponowała powodowi rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, zaś z uwagi na odmowę, tego samego dnia złożyła powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z 1 miesięcznym okresem wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano: „brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności, zaangażowania oraz oczekiwanej przez pracodawcę efektywności wykonywania obowiązków pracowniczych, skutkujące niezadowolającą oceną wykonywania założonych celów indywidualnych i zespołowych za II kwartał 2021 r.”. Strona pozwana podtrzymała stanowisko wyrażone w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę było niedostateczna realizacja celów postawionych przed powodem. Ocena pracy i stopnia wykonania założonych celów nastąpiła w czerwcu 2021 r. i wypadła negatywnie, albowiem powód osiągnął częściowo cel zespołowy, dotyczący prognozowania przepływów pieniężnych (58%), jednakże pozostałe cele (zespołowy, dotyczący raportowania odchyleń finansowych oraz indywidualny – dotyczący jakości i terminowości raportów zysku u strat) zostały wykonane w 0%.

W toku postępowania Sąd ustalił

następujący stan faktyczny :

W dniu 2 stycznia 2019 r. strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ż. zawarła z powodem W. D. umowę o pracę o pracę na okres próbny na okres od 2 stycznia 2019 r. do 31 marca 2019 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Business (...) za wynagrodzeniem zasadniczym brutto wynoszącym 11.380,00 zł. Na podstawie umowy o pracę z dnia 19 marca 2019r, od dnia 1 kwietnia 2019 r. powód pozostał zatrudniony na dotychczasowym stanowisku przy czym umowa została zawarta na czas nieokreślony, zaś wynagrodzenie zasadnicze określono na kwotę 14.250,00 zł brutto. W dniu 5 marca 2020 r., ze skutkiem od dnia 1 stycznia 2020 r. powodowi przyznano wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 17.000,00 zł brutto. Współpraca pomiędzy stronami przebiegała prawidłowo i bezkonfliktowo. Powód wykonywał również obowiązki prokurenta strony pozwanej.

Bezsporne

Pracodawca nie przedstawił powodowi na piśmie zakresu obowiązków, dokumentu takiego brak również w aktach osobowych powoda. Powód był odpowiedzialny za zarządzanie działem finansów, administracji i działu kadr, potem zmieniła się struktura i dział kadr został wyłączony jako niezależny dział, niepodlegający powodowi.

Dowód:

- akta osobowe powoda – w załączeniu;
- przesłuchanie powoda – e-protokół – k. 98.

W dniu 15 października 2020 r. Dyrektor Zarządzający strony pozwanej J. T. przyznał powodowi, za wzorcową pracę, jednorazową nagrodę w kwocie 15.979,00 zł brutto.

Dowód:

- pismo z dnia 15 października 2020 r. – akta osobowe powoda – w załączeniu.

(...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ż. wprowadził od 2021 r. system premiowy dla kluczowych osób (do których zaliczany był powód), połączony z realizacją wyznaczonych celów. Maksymalna dostępna nagroda była wyrażona w procencie rocznego wynagrodzenia i była uzależniona od osiągniętego (...) (znormalizowanego zysku operacyjnego przed potrąceniem odsetek, podatków o amortyzacji). Przykładowo przy osiągnięciu 100% (...) nagroda wynosiła 15%, zaś maksymalna nagroda wynosiła 30% w przypadku osiągnięcia 120% (...). Wypłata tak obliczonej nagrody uzależniona była od osiągnięcia celów indywidualnych, dla powoda:

- 50% nagrody powiązane było z budżetem (...) Sp. z o.o. – znormalizowany wskaźnik (...);
- 30% nagrody powiązane było z celami zespołowymi, w kontekście realizacji budżetu – wiarygodność prognozy przepływów gotówkowych, cotygodniowy przegląd odstępstw z działem operacyjnym, comiesięczny przegląd odstępstw z MT (raport z analizą pareto/kaskadową, „pozostałe” kategorie poniżej 20%
- 20% nagrody powiązane było z celami personalnymi – jakość comiesięcznych raportów dot. zysków/straty przedkładanych do 5 dnia po zakończeniu danego miesiąca, rozwój głównego księgowego aby nie opierał się tylko na J..

Pierwszy z celów polegał na osiągnięciu określonego poziomu (...). Cel zespołowy był rozbity na dwie kategorie analiza przepływu środków pieniężnych i analiza odchyleń produkcyjnych. Analiza przepływu środków pieniężnych zależy od wszystkich pracowników strony pozwanej, na podstawie tego co pracownicy przekazywali, powód wykonywał raporty. W późniejszym okresie pracy szef finansów całej grupy międzynarodowej przejął prowadzenie spotkań dotyczących tych analiz, powód brał w nich udział, dostarczając wymaganych informacji. Do celów indywidualnych należało dostarczenie raportu wyniku spółki za poprzedni miesiąc 5 dni po zamknięciu poprzedniego miesiąca. Termin 5 dni jest nie był jednak możliwy do osiągnięcia, albowiem faktury które miały być w tym raporcie od dostawców spływały do 10-tego każdego miesiąca, a zamknięcie miesiąca powód dokonywał dopiero 20-tego następnego miesiąca. Było też zastrzeżenie, że raport ten ma nie mieć błędów co było trudne bo zarząd grupy, do której należała pozwana spółka zmieniał strukturę kosztów. Co miesiąc po wysłaniu tych raportów powód je omawiał, wyjaśniał różnice, tłumaczył z czego wynikają. Drugi z celów indywidualnych – rozwinięcie działu księgowości, nie w oparciu o tylko jedną księgową, został zrealizowany przez powoda. Powód zatrudnił księgową, przeszkolił, jednakże nowa księgową zwolniła się po 8 miesiącach znajdując lepszą pracę. Kolejna zatrudniona przez powoda księgową pracuje u strony pozwanej do dnia dzisiejszego. Powyższe nie było indywidualnie uzgodnione z powodem, realizacja części celów była wedle powoda niewykonalna, zaś wykonanie części było niezależne od powoda.

Dowód:

- korespondencja e-mail – k. 16-44, k. 59-72;
- tłumaczenie korespondencji e-mail na język polski – k. 100-104, k. 107-116;
- częściowo przesłuchanie powoda – e-protokół – k. 98;
- częściowo przesłanie organu strony pozwanej – e-protokół – k. 98.

Powód oczekiwał obiecanej mu przez Dyrektora Zarządzającego J. T. podwyżki wynagrodzenia od miesiąca czerwca 2021 r. o 10%, jednakże w korespondencji e-mail z dnia 17 marca 2021 r. J. T. wskazał, że podwyżka będzie uzależniona od realizacji celów postawionych przed powodem, nie zaś bezwarunkowo, z czym powód się nie zgadzał wskazując, że podwyżka dotyczy regularnego wynagrodzenia a nie uznaniowego, nadto iż w połowie roku nie jest możliwe zweryfikowanie, czy realizacja celów idzie zgodnie z planem.

Dowód:

- korespondencja e-mail – k. 16-44, k. 59-72.

W dniu 16 lipca 2021 r. powód został poinformowany przez Dyrektora Zarządzającego strony pozwanej J. T. o ocenie stopnia realizacji celów powoda na rok 2021 r. Stopień realizacji celów zespołowych oceniony został na 58%, zaś stopień realizacji drugiego z celów zespołowych oraz celu indywidualnego na 0%. Dyrektor Zarządzający J. T. wskazał, że ogólna ocena nie wypada dobrze i nie jest zadowolająca. Zdaniem powoda wskazana realizacja celów była nieadekwatna do prawdziwie osiągniętych wyników.

Dowód:

- korespondencja e-mail – k. 16-44, k. 59-72;
- tłumaczenie korespondencji e-mail na język polski – k. 100-104, k. 107-116.

W dniu 25 października 2021 r. strona pozwana zaproponowała powodowi rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. W związku z odmową powoda, tego samego dnia strona pozwana złożyła powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem 1 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Przyczyną wypowiedzenia umowy wskazaną w oświadczeniu był „brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności, zaangażowania oraz oczekiwanej przez pracodawcę efektywności wykonywania obowiązków pracowniczych, skutkujące niezadowolającą oceną wykonywania założonych celów indywidualnych i zespołowych za II kwartał 2021 r.”. Powód odmówił podpisania oświadczenia nie zgadzając się ze wskazanymi przyczynami wypowiedzenia umowy.

Bezsporne

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop, wyniosło 16.793,90 zł.

Dowód:

- zaświadczenie z dnia 13 stycznia 2022 r. – k. 52.

W tak ustalonym stanie faktycznym

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlegało uwzględnieniu.

Orzeczenie w niniejszej sprawie oparto o przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r., poz.1510 – tekst jednolity, dalej k.p.). Zgodnie z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem). W myśl 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 powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W myśl art. 44 k.p. Pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy, o którym mowa w dziale dwunastym. Zgodnie zaś z art. 45 § 1 k.p. 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. Nadto w myśl art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Wydając orzeczenie Sąd oparł się na przede wszystkim na dowodach z dokumentów przedłożonych przez strony postępowania, akt osobowych powoda oraz dowodu z przesłuchania stron, przy czym za stronę pozwaną słuchany był Dyrektor Zarządzający i prokurent strony pozwanej - J. T.. Dowody zostały uznane za wiarygodne w zakresie, w jaki stanowiły podstawę powyższych ustaleń faktycznych, przy czym fakty zawarcia umowy o pracę z powodem, wysokość należnego wynagrodzenia oraz wypowiedzenia umowy zawartej z pozwanym należało uznać za bezsporne. Trudnymi do oceny dla sądu były fakty realizacji opisanych w stanie faktycznym celów indywidualnych przez powoda,

Sąd przyjął jednak wersję powoda o tym, że w miarę możliwości wywiązywał się z powierzonych mu obowiązków, co Sąd wyjaśni poniżej.

W ocenie Sądu, złożone powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy nie spełniało wymogu, o którym mowa w art. 30 § 4 k.p., tj. wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy. Sformułowanie „brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności, zaangażowania oraz oczekiwanej przez pracodawcę efektywności wykonywania obowiązków pracowniczych, skutkujące niezadowolającą oceną wykonania założonych celów indywidualnych i zespołowych za II kwartał 2021 r.” jest bowiem zbyt ogólne. Przyczyna powinna być konkretna i rzeczywista. Takie stanowisko przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000r. (I PKN 641/99). Naruszenie tego przepisu ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia umowy, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niezrozumiała, niejasna, niedostatecznie konkretna, a przez to jest niezrozumiała dla pracownika. Podana pracownikowi przyczyna ma na celu, umożliwienie mu „dokonania racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym, zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997r. (I PKN 315/97). Niedopuszczalne są więc przyczyny enigmatyczne, bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę decyzji pracodawcy. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę. Dodatkowo także podane w piśmie przyczyny powinny umożliwić Sądowi kontrolę zasadności wypowiedzenia umowy o pracę. W niniejszej sprawie przyczyna wypowiedzenia umowy w zasadzie jest nie znana, nie wskazano bowiem powodowi w wykonaniu których obowiązków wykazał się niedbałością, niestarannością czy też brakiem zaangażowania. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy powinno w sposób konkretny i prawdziwy wskazywać przyczyny zwolnienia pracownika, czego w powyższym oświadczeniu zabrakło.

Co więcej, zwolnienie powoda budzi również wątpliwości co do zasadności. Przypomnieć bowiem należy, że w dniu 15 października 2020 r. Dyrektor zarządzający strony pozwanej J. T. przyznał powodowi, za wzorcową pracę, jednorazową nagrodę w kwocie 15.979,00 zł brutto. Wątpliwym jest, aby w przeciągu roku powód z wzorcowego pracownika stał się pracownikiem niedbałym niestarannym i niezaangażowanym w wykonywanie swoich obowiązków. Co więcej, realizacja celów indywidualnych miała służyć ocenie zasadności przyznania nagrody, tj. świadczenia dodatkowego. Niezależnie od tego czy powód wywiązywał się z realizacji nałożonych na niego celów (zgodnie ze swoimi twierdzeniami, w miarę możliwości) czy też się nie wywiązywał (jak stwierdzi strona pozwana), wątpliwym jest aby realizacja celów, częściowo niezależnych od powoda powinna rzutować na zasadność dalszego zatrudnienia powoda. Nadto, w ocenie Sądu, dowody przedstawione przez strony postępowania nie wskazują na fakt, że wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione niesumiennym wykonywaniem obowiązków przez powoda. Jak przyznała strona pozwana już w odpowiedzi na pozew „współpraca z powodem przebiegała prawidłowo i bezkonfliktowo”. Poza jednym e-mailem J. T. z dnia 16 lipca 2021 r. (k. 24-25) oraz zeznaniami J. T. strona powodowa nie wskazała na żaden inny dokument poświadczający niewłaściwe wykonanie obowiązków służbowych przez powoda i nie zawnioskowała o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka, który mógłby potwierdzić powyższą okoliczność.

Wobec powyższego, roszczenie o wypłatę odszkodowania, w związku z wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej na czas nieznaczony, należało uznać za zasadne. Skoro powód nie kwestionował wynikającej z zaświadczenia strony pozwanej wysokości należnego powodowi miesięcznego wynagrodzenia brutto liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, tj. kwoty 16.793,90 zł, należało na rzecz powoda, tytułem odszkodowania zasądzić trzykrotność tejże kwoty, zgodnie z żądaniem powoda, tj. kwotę 50.381,70 zł.

O powyższym i na podstawie cytowanych przepisów Sąd orzekł w pkt I wyroku.

Zgodnie z art. Art. 477² § 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. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie uzyskane przez powoda w

okresie 12 miesięcy, liczone jak ekwiwalent za urlop, wyniosło 16.793,90 zł, wobec czego do kwoty tej należało nadać pkt I wyroku rygor natychmiastowej wykonalności, o czym Sąd orzekł w pkt II wyroku.

O kosztach procesu orzeczono w pkt III wyroku zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik postępowania na podstawie art. 98. § 1, i 3 k.p.c. Zasądzeniu na rzecz powoda podlegały poniesione przez niego koszty w kwocie 2730,00 zł, na które złożyły się: opłata sądowa od pozwu - 2550,00 zł oraz taryfowe wynagrodzenie pełnomocnika reprezentującego powoda wedle stawki minimalnej - 180,00 zł.