

Sygn. akt X P 323/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 stycznia 2019 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Ławnicy: T. T., M. A.

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 28 listopada 2018 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: S. P. (1)

przeciwko: (...) Sp. z o.o. we W.

o odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. we W. na rzecz powoda (...) kwotę 34 500 zł brutto (słownie: trzydzieści cztery tysiące pięćset złotych) z ustawowymi odsetkami od dnia 7 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 1 725 zł tytułem zwrotu opłaty od pozwu od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy;

IV. wyrokowi w punkcie I sentencji wyroku nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości kwoty 11 500 zł brutto.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 16 maja 2017 r. (data stempla pocztowego) powód S. P. (1) wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. we W. kwoty 34 500 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, oraz o zasądzenie od strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k. 3 – 5).

W uzasadnieniu powód wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 4 maja 2015 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku kierownika projektu ds. przenoszenia procesu, za wynagrodzeniem w kwocie 11 500 zł brutto. W dniu 25 kwietnia 2017 r. pracodawca złożył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, wskazując jako przyczynę wypowiedzenia utratę zaufania spowodowaną postawą pracowniczą powoda. Pracodawca wskazał dalej, że powód jako kierownik projektu nie wywiązywał się należycie z powierzonych zadań – jego zaniedbania i błędy doprowadziły do przedłużania się realizacji projektów, przekazywał przełożonym

i współpracownikom nieprawdziwe informacje na temat statusu realizowanych projektów, za opóźnienia obwiniał inne osoby, np. klientów. Pracodawca wskazał, że naraziło to spółkę na straty finansowe i wizerunkowe, nadto wpływało demotywująco na współpracowników. Dalej pracodawca wskazał, że wdrożony plan naprawczy nie przyniósł spodziewanych rezultatów, a pracownik pomimo ograniczenia obowiązków nie wywiązywał się terminowo z przydzielonych zadań. Pracodawca uznał więc, że dalsze zatrudnianie powoda jest niemożliwe.

Powód zarzucił, że wskazana przyczyna wypowiedzenia nie spełnia wymogu konkretności. Pracodawca posługuje się bowiem ogólnymi sformułowaniami i niewypełnionymi treścią zarzutami. Powód nie jest w stanie połączyć poszczególnych zarzutów z konkretnymi projektami, zdarzenia czy zachowaniami powoda. Zdaniem powoda jego postawa, w szczególności sposób wykonywania obowiązków, nie dawała podstaw do utraty przez pracodawcę zaufania do pracownika. Powód zaprzeczył stawianym mu zarzutom i podkreślił, że nie stosowano wobec niego żadnych kar porządkowych, przyznawano mu zaś nagrody kwartalne, w tym za ostatni okres zatrudnienia. Zdaniem powoda w okolicznościach sprawy wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Sp. z o.o. we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych (k. 22 – 30).

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że zatrudniała powoda od dnia 4 maja 2015 r. na stanowisku Kierownika Projektu ds. Przenoszenia Procesów. W dniu 25 kwietnia 2017 r. strona pozwana wręczyła powodowi wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem obowiązującym na dzień 31 maja 2017 r. Przyczyną wypowiedzenia umowy była utrata zaufania strony pozwanej do powoda. Jako Kierownik Projektu ds. Przenoszenia Procesów powód nie wywiązywał się należycie z powierzonych mu zadań – jego zaniedbania i błędy doprowadziły do przedłużania się realizacji projektów spółki. Powód nadto wielokrotnie przekazywał przełożonym i współpracownikom nieprawdziwe informacje na temat statusu realizowanych projektów. Nie brał też odpowiedzialności za popełniane błędy i próbował przerzucić tę odpowiedzialność na innych, np. klientów. Powyższe okoliczności naraziły stronę pozwaną na straty finansowe, jak również wpłynęły negatywnie na wizerunek strony pozwanej oraz współpracę z klientami. Strona pozwana wskazała, że nie zgadza się z zarzutem, jakoby przyczyna wypowiedzenia ujęta została zbyt ogólnikowo. Wypowiedzenie zawiera bowiem wskazanie przykładowych projektów, w związku z którymi powód dopuścił się nadużyć. Dodatkowo, w trakcie godzinnej rozmowy odbytej z powodem przy wręczeniu wypowiedzenia w dniu 25 kwietnia 2017 r., przedstawiciele strony pozwanej zapoznali powoda nie tylko z treścią uzasadnienia, ale też szczegółowo wyjaśnili okoliczności, do których odnosi się wypowiedzenie.

Strona pozwana wyjaśniła dalej, że prowadzi działalność gospodarczą jako centrum usług wspólnych ((...)) dla grupy (...) w zakresie projektów księgowych. Oznacza to, że do centrum strony pozwanej we W. z różnych lokalizacji (...) C. w Europie przenoszone są procesy księgowe, które dotychczas były obsługiwane przez poszczególne spółki lokalnie. Spółki te dla strony pozwanej są klientami. Sama tranzycja (przenoszenie procesu księgowego) jest procesem złożonym. Osobami odpowiedzialnymi za tranzycję u strony pozwanej są Kierownicy Projektu ds. Przenoszenia Procesów, którzy pełnią funkcję samodzielną i są odpowiedzialni za przeprowadzenie tranzycji od początku do końca. Pracodawca obdarza Kierowników Projektu dużym zaufaniem – wykonują oni pracę w ramach zadaniowego systemu czasu pracy, mają też możliwość wykonywania pracy z domu, nie są na bieżąco kontrolowani, natomiast są zobowiązani do raportowania statusu realizacji zadań, informowania o możliwych ryzykach oraz problemach do rozwiązania. Powód odpowiedzialny był za tranzycję w czterech krajach: Danii, Szwecji, Finlandii i Francji. Powód nie zgłaszał pracodawcy, aby w realizowanych przez niego projektach występowały znaczące problemy lub ryzyka, które mogłyby wpłynąć na długość realizacji projektów, nie podnosił też, że nie daje sobie rady z powierzonymi obowiązkami. W październiku 2016 r. obowiązki bezpośredniego przełożonego powoda przejęła E. C.. W pierwszym kwartale 2017 r. powód zaczął częściej przebywać na zwolnieniach lekarskich, co powodowało, że prowadzone przez niego tranzycje były wstrzymywane. Z tego względu przełożona powoda oddelegowała tymczasowo obowiązki powoda na innych kierowników projektu, sama natomiast zajęła się dwoma projektami realizowanymi przez powoda we Francji. Okazało się, że powód nie raportował na bieżąco statusu projektów, prowadził nieadekwatne notatki ze spotkań i przebiegu rozmów telefonicznych, nie zapisywał ich na wspólnym dysku, a w miejsce regularnych spotkań

proceeding ad hoc. Among the omissions of the plaintiff in the course of work with individual clients, the defendant exchanged, for example, the plaintiff's report of 22 February 2017 regarding the execution of a task consisting in finalizing one of the attachments – during which the attachment was waiting for finalization since May 2016, reporting on 1 February 2017 on the status of documents as „ready” – during which the client was waiting for a discussion on the content of the documents, failure to report on more serious risks and problems in the case of a transition from Sweden – during which the client wished for the defendant to refrain from realizing two processes, loss of documents relating to the transition from Sweden, sending documents to the client in Finland for signing, with omission of an update sent to the plaintiff by the Operations Department. The plaintiff also failed to control the scope of services to be performed and their changes in relation to the original agreement. The plaintiff acted unlawfully in managing the budget of the transition, causing its breach, and making decisions on additional business trips without a previous agreement with the management and checking the availability of budget funds.

On 29 March 2017, a remedial plan was implemented in relation to the plaintiff, within which the plaintiff was to focus only on completing tasks related to France. The remedial plan did not, however, bring the expected results. The plaintiff's errors led to a suspension and then a prolongation of the transition processes. Due to the plaintiff's omissions, other Project Managers were forced, apart from their own projects, to work on the plaintiff's projects. A deterioration in the atmosphere also resulted from the plaintiff's attitude in charity projects, which were important for the employees, and which were not completed on time due to the plaintiff's omissions.

The defendant indicated that the plaintiff received a bonus, because the employer was not aware of the errors committed by the plaintiff. After the errors of the plaintiff, the bonus received by the plaintiff was much lower. The defendant added that the hypothetical compensation for the plaintiff should not be higher than the value of the monthly remuneration, which, calculated as an equivalent for leave, amounted to 7,500 PLN gross.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

The defendant conducts business activity in the form of a limited liability company under the name (...) Sp. z o.o., with its headquarters in W.. The organ authorized to represent the entity is the board. If the board is a sole member, the sole member of the board represents the company independently. In the case of a multi-member board, the representatives of the company are two members of the board jointly or one member of the board jointly with a proxy. On 9 June 2017, the board of the defendant company was a three-member board (S. T., M. M., C. G.). The company also had two proxies (M. B., J. G.).

The subject of the business activity conducted by the defendant company is, in particular, advisory services in the field of business activity and management, management of internet sites, business services in the field of information, and holding of financial holding companies.

The defendant company operates in the medical industry, is a global company.

Dowód:

Information in response to the current request from the register of entrepreneurs, dot. (...) Sp. z o.o. in W. – as of 09.06.2017 (k. 14 – 16, 19 – 21, 32 – 34)

Statement of witness M. B. (k. 221v – 222v; CD)

On 4 May 2015, the plaintiff S. P. (1) entered into an employment contract with the defendant (...) Sp. z o.o. in W. for an indefinite period, on the basis of which he was employed as a project manager for the transfer of processes. In the contract, it was stated that the company employed the employee for a fixed term, and after one year the employee would move to a senior accountant position. The remuneration was set at the level of 11,500 PLN gross monthly in the first year of work, i.e. until 3 May 2016. After the first year of employment, the employer was to pay the employee a basic remuneration in the amount of 7,000 PLN gross. In

umowie wskazano także, że podczas pierwszego roku zatrudnienia pracownik będzie mógł otrzymywać kwartalną premię uznaniową do wysokości 3 000 zł brutto za każdy kwartał.

Powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. Przez pierwszy rok zatrudnienia obowiązywać miał zadaniowy system czasu pracy, zaś po roku – podstawowy system czasu pracy.

W dniu 29 kwietnia 2016 r. strony zawarły porozumienie do umowy o pracę, na mocy którego uzgodniły, że w okresie od dnia 4 maja 2016 r. do dnia 3 maja 2017 r. powód nadal będzie zatrudniony na stanowisku kierownika projektu ds. przenoszenia procesów i w tym okresie wysokość stawki wynagrodzenia zasadniczego wynosić będzie 11 500 zł brutto miesięcznie. Ustalono także, że w tym okresie powód zachowuje prawo do premii kwartalnej. Pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie.

Powodowi nie przekazano pisemnego zakresu obowiązków. W wiadomości e – mail z dnia 3 czerwca 2015 r., przesłanej także do powoda, S. F. (1) wskazał, iż kierownik projektu ds. przenoszenia procesów jest odpowiedzialny za przekazanie i stabilizację procesów do Centrum Usług Wspólnych w odniesieniu do krajów znajdujących się w przypisanym mu zakresie. Wskazano także, że osoba ta: realizuje metodę/strategię przekazania zgodnie z założeniami i harmonogramem projektu, realizuje proces przekazania w zgodzie z innymi projektami prowadzonymi w skali globalnej, regionalnej i lokalnej, koordynuje działania różnych interesariuszy projektu i komunikuje się z nimi (lokalne zespoły, zespołu Centrum Usług Wspólnych, zespół (...), partnerzy zewnętrzni itp.), działa we współpracy z kierownictwem programu przekazania, zapewnia prawidłowe zarządzanie programem, łącznie z rzetelnym monitorowaniem postępów, wspiera i wspomaga proces przeniesienia wszystkich lokalnych (znajdujących się w jej zakresie odpowiedzialności) procesów rachunkowych do Centrum Usług Wspólnych, jest odpowiedzialna za realizację uzgodnionych wielkości dotyczących dedykowanej liczby etatów i podziału działań, jest odpowiedzialna za budżet przekazania.

Dowód:

Dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powoda (w załączeniu do akt sprawy), w szczególności:

- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 04.05.2015 r.;
- porozumienie stron nr 1 do umowy o pracę na czas nieokreślony z dn. 29.04.2016 r.

Wiadomość e – mail z dn. 03.06.2015 r. (k. 182 – 185)

Wyjaśnienia powoda (k. 285 – 288; płyta CD)

W okresie gdy powód był pracownikiem pozwanej spółki, strona pozwana zajmowała się procesem tzw. tranzycji, czyli przenoszenia działalności księgowej określonych spółek (powiązanych z pozwaną spółką), zlokalizowanych w różnych częściach świata, do siedziby pozwanej spółki we W.. Przeniesienie procesu księgowego do W. wiązało się z redukcją etatów osób, które zajmowały się obszarem księgowania w spółkach – klientach strony pozwanej.

Proces tranzycji prowadzony był przez pracowników zatrudnionych na stanowisku kierownika projektu ds. przenoszenia procesów. Jednym z etapów procesu tranzycji było podpisanie tzw. umowy (...), czyli umowy o świadczenie usług zawieranej między jednostką (...) a jednostką zagraniczną, zawierającej informacje dotyczącej kosztów, zasad współpracy, osób wykonujących projekt, dostępów księgowych itp.

Proces tranzycji nie był sformalizowany – nie została wypracowana pisemna procedura, wedle której mieliby działać pracownicy zajmujący się tranzycją, brak było instrukcji w zakresie przejmowania procesów od klienta oraz w zakresie obiegu dokumentów. Nie zostały także określone daty, do których należało podpisać dany dokument.

Kierownik projektu ds. przenoszenia procesów odpowiadał m.in. prowadzenie projektu, współpracę z klientem, prowadzenie szkoleń, przekazywanie informacji innym osobom związanym z projektem, monitorowanie budżetu,

przekazywanie informacji o statusie procesu, dbanie o wizerunek firmy. Zadaniem kierownika była także obserwacja projektu i wykrywanie tzw. ryzyk, czyli sytuacji, które mogą zagrozić realizacji projektu. Wypracowanie własnej procedury tranzycji należało do każdego z kierowników projektu.

Raportowanie statusu projektu odbywało się co tydzień.

Dowód:

Zeznania świadka E. C. (k. 194 – 198; płyta CD)

Zeznania świadka M. B. (k. 221v – 222v; płyta CD)

Zeznania świadka J. G. (k. 278 – 280; płyta CD)

Wyjaśnienia powoda (k. 285 – 288; płyta CD)

Przed rozpoczęciem wykonywania obowiązków zawodowych powód przeszedł trzydniowe szkolenie w przedmiocie tranzycji, które odbyło się w Niemczech.

W początkowym okresie zatrudnienia powód odpowiedzialny był za projekt dotyczący Hiszpanii. Projekt rozpoczął się w maju 2015 r., a zakończył w lutym 2016 r. Następnie powód odpowiedzialny był za tranzycje w czterech krajach: Dania, Szwecja, Finlandia i Francja. Do projektu francuskiego powód został przydzielony z uwagi na to, że dotychczasowy kierownik tego projektu odszedł ze spółki.

Realizacja projektu francuskiego była trudniejsza niż tzw. projektów nordyckich (Dania, Szwecja, Finlandia). W krajach nordyckich tranzycji podlegała jedna osoba w danym kraju, zaś we Francji – kilka osób. W krajach nordyckich znajomość języka angielskiego jest powszechna, a we Francji jest wyjątkiem. W krajach nordyckich wprowadzony był tzw. nowy system, podczas gdy we Francji obowiązywał nadal tzw. stary system.

Dowód:

Zeznania świadka E. C. (k. 194 – 198; płyta CD)

Zeznania świadka M. B. (k. 221v – 222v; płyta CD)

Zeznania świadka S. F. (2) (k. 273 – 276; płyta CD)

Wyjaśnienia powoda (k. 285 – 288; płyta CD)

W okresie zatrudnienia w pozwanej spółce powód podlegał służbowo:

- w okresie od dnia 4 maja 2015 r. do dnia 30 kwietnia 2016 r. – M. R. (starszemu kierownikowi projektu ds. przenoszenia procesów);
- w okresie od dnia 1 maja 2016 r. do dnia 9 października 2016 r. – S. F. (2) (senior manager finance transformation);
- w okresie od dnia 10 października 2016 r. do dnia 31 maja 2017 r. – E. C. (liderowi ds. przenoszenia procesów).

M. R. pozostawała zatrudniona w pozwanej spółce w okresie od dnia 1 grudnia 2014 r. do dnia 30 kwietnia 2016 r. na stanowisku starszego kierownika projektu ds. przenoszenia procesów.

E. C. uprzednio zajmowała stanowisko kierownika projektu ds. przenoszenia procesów.

S. F. (2) nie był pracownikiem pozwanej spółki. Zatrudniony był on w spółce – matce strony pozwanej w Niemczech. W siedzibie pozwanej spółki we W. S. F. (2) pojawiał się średnio raz w miesiącu. Raportowanie do S. F. (3) przez

powoda odbywało się w drodze telefonicznej bądź w ramach telekonferencji. Raporty ze statusu projektów powód zdawał co tydzień. W spotkaniach cotygodniowych udział brali wszyscy kierownicy projektów. Kontakt powoda ze S. F. (2) odbywał się średnio 3 razy w tygodniu.

S. F. (2) oceniał pracę wykonywaną przez powoda na miejscu projektu na poziomie 100 %, zaś pracę biurową na poziomie 75 %.

Przełożonym powoda w ramach struktur pozwanej spółki do maja 2016 r. była M. W. (wcześniej R.). M. W. była osobą pośredniczącą między kierownikami projektów a S. F. (2). Kluczowe decyzje podejmowane były przez S. F. (2). M. W. podejmowała decyzje w tzw. sprawach codziennych.

W lipcu 2016 r. stanowisko M. W. przejęła J. G..

Powód nie posiadał podległych sobie pracowników.

Dowód:

Świadcstwo pracy M. R. z dn. 31.08.2017 r. (k. 180)

Zaświadczenie z dn. 31.08.2017 r. (k. 181)

Zeznania świadka E. C. (k. 194 – 198; płyta CD)

Zeznania świadka M. B. (k. 221v – 222v; płyta CD)

Zeznania świadka S. F. (2) (k. 273 – 276; płyta CD)

Zeznania świadka M. W. (k. 276, 277; płyta CD)

Zeznania świadka J. G. (k. 278 – 280; płyta CD)

Wyjaśnienia powoda (k. 285 – 288; płyta CD)

W celu zabezpieczenia prowadzonych projektów przed ewentualnym zaginięciem dokumentów, powód przygotowywał dodatkową kopię wszelkich dokumentów sporządzonych w ramach projektu, którą przechowywał w zamkniętej na klucz szafce w biurze.

Dowód:

Wyjaśnienia powoda (k. 285 – 288; płyta CD)

Pojawianie się problemów w trakcie procesu tranzykcji było rzeczą typową. Częstym problemem było uzyskanie dokumentacji od zagranicznych spółek.

Dowód:

Zeznania świadka M. W. (k. 276, 277; płyta CD)

W ramach obowiązków służbowych powód niejednokrotnie odbywał podróże służbowe. O terminie podróży decydował powód, jednak podróż mogła odbyć się dopiero po uzyskaniu zgody przełożonego i pobraniu zaliczki.

Dowód:

Zeznania świadka S. F. (2) (k. 273 - 276; płyta CD)

Zeznania świadka M. W. (k. 276, 277; płyta CD)

Powód zajmował się w pozwanej spółce także działalnością charytatywną, pełniąc w ramach wolontariatu rolę tzw. charity officer'a. Działalność charytatywna była inicjatywą pracowników pozwanej spółki. W ramach tej działalności pod koniec 2015 r. pracownicy zorganizowali zbiórkę pieniędzy, które miały zostać przekazane na cele charytatywne, a w grudniu 2016 r. zbiórkę środków celem zakupu karmy dla zwierząt, przebywających w schronisku.

Środki zebrane w 2015 r. zostały przekazane z opóźnieniem, bowiem istniał problem z ustaleniem, której organizacji je przekazać. Darowizna dla schroniska została przekazana w marcu 2017 r.

Pracodawca nie przekazywał powodowi jakichkolwiek zastrzeżeń co do jego pracy charytatywnej.

Dowód:

Zeznania świadka M. B. (k. 221v – 222v; płyta CD)

Zeznania świadka J. G. (k. 278 – 280; płyta CD)

Wyjaśnienia powoda (k. 285 – 288; płyta CD)

Wysokość premii kwartalnej uzależniona była od stopnia realizacji celów przez danego pracownika.

W okresie zatrudnienia w pozwanej spółce powód otrzymał premie kwartalne w następujących wysokościach: kwartał II 2015 r. – 48 %, kwartał III 2015 r. – 100 %, kwartał IV 2015 r. – 100 %, kwartał I 2016 r. – 75 %, kwartał II 2016 r. – 100 %, kwartał III 2016 r. – 90 %, kwartał IV 2016 r. – 80 %, kwartał I 2017 r. – 30 %.

O wysokości przyznanej powodowi premii za I kwartał 2017 r. zdecydowała E. C..

Dowód:

Zestawienie premii kwartalnych (k. 102)

Zeznania świadka M. B. (k. 221v – 222v; płyta CD)

W 2017 r. powód był niezdolny do pracy w następujących okresach: 9 – 10 stycznia 2017 r. (opieka nad dzieckiem) 16 – 18 stycznia 2017 r. (choroba), 10 – 20 stycznia 2017 r. (opieka nad dzieckiem), 3 marca 2017 r. (choroba), 7 – 10 marca 2017 r. (opieka nad dzieckiem), 13 – 20 marca 2017 r. (choroba), 18 – 21 kwietnia 2017 r. (opieka nad dzieckiem).

Dowód:

Świadczenie pracy z dn. 31.05.2017 r. (w aktach osobowych powoda – w załączeniu do akt sprawy)

W związku z absencjami powoda, w marcu 2017 r. przełożona powoda skierowała do pracy przy obsługiwanych przez powoda tranzycjach tzw. rezerwowych pracowników, których zadaniem było wspieranie krajów znajdujących się w zakresie odpowiedzialności powoda. Poszczególne kraje zostały przydzielone następującym pracownikom: Dania – A. M., Szwecja – A. J., Finlandia – J. M., Francja – E. C..

W okresie absencji chorobowej powoda pojawiały się kwestie problemowe dotyczące określonych procesów (np. trudności w odnalezieniu przez pracowników rezerwowych określonych dokumentów bądź sygnalizowane przez klienta problemy z dostępem do konta bankowego przez pracownika, który zakończył stosunek pracy z klientem). Strona pozwana nie wyjaśniała jednak przedmiotowych kwestii z powodem. Po raz pierwszy o zastrzeżeniach do swojej pracy powód dowiedział się pod koniec marca 2017 r. Powód został poinformowany ogólnie, że jego praca nie spełnia wymagań J. G..

Dowód:

Wiadomość e – mail z dn. 13.03.2017 r. (k. 178, 179)

Korespondencja e – mail (k. 46 – 99, 106 – 163, 174 – 185)

Zeznania świadka E. C. (k. 194 – 198; płyta CD)

Zeznania świadka J. G. (k. 278 – 280; płyta CD)

Wyjaśnienia powoda (k. 285 – 288; płyta CD)

W dniu 29 marca 2017 r. E. C. przesłała powodowi w wiadomości e – mail plan naprawczy, wskazując, że spotkania, na których będzie analizowany status otwartych zadań organizowane będą co tydzień. Plan naprawy był dokumentem sporządzonym w postaci tabeli, w której wskazano obszary, na jakich powód powinien się skoncentrować w najbliższym czasie. Realizacja planu naprawczego polegała na wzmożonym nadzorze pracownika przez przełożonego. Powodowi polecono ustnie informować o postępach w pracy, w trybie cotygodniowym. Do powoda nie trafiała żadna informacja zwrotna.

Prowadzenie planów naprawczych nie było sformalizowaną procedurą w pozwanej spółce.

Dowód:

Korespondencja e – mail z dn. 29.03.2017 r. (k. 36 – 45)

Zeznania świadka E. C. (k. 194 – 198; płyta CD)

Zeznania świadka M. B. (k. 221v – 222v; płyta CD)

Wyjaśnienia powoda (k. 285 – 288; płyta CD)

Współpracownicy oceniali powoda jako dobrego pracownika.

Dowód:

Zeznania świadka A. K. (k. 242v, 243; płyta CD)

Oświadczeniem z dnia 25 kwietnia 2017 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę, zachowując jednomiesięczny okres wypowiedzenia, który upływał z dniem 31 maja 2017 r.

Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano utratę zaufania pracodawcy do powoda jako pracownika spółki, spowodowaną postawą pracowniczą powoda. Wskazano dalej, że jako kierownik projektu ds. przenoszenia procesów powód nie wywiązywał się należycie z powierzonych zadań, a jego zaniedbania i błędy doprowadziły do przedłużania się realizacji projektów spółki (np. tranzycja Dania, Szwecja, Finlandia, Francja SAS, Francja (...)). Dodano, że wielokrotnie powód przekazywał przełożonym i współpracownikom nieprawdziwe informacje na temat statusu realizowanych projektów, nie brał odpowiedzialności za popełnione błędy i próbował przerzucić tę odpowiedzialność na innych, np. klientów. Powyższe okoliczności naraziły pracodawcę na straty finansowe, jak również wpłynęły negatywnie na wizerunek pracodawcy oraz na współpracę z klientami, a także wpłynęły demotywująco na pracowników zespołu. Wskazano dalej, że wdrożony przez pracodawcę plan naprawczy nie przyniósł spodziewanych rezultatów – mimo ograniczenia zakresu obowiązków powód nie był w stanie wywiązać się z terminowo z przydzielonych zadań. Z tego względu – jak wskazał pracodawca – powierzenie powodowi stanowiska starszego księgowego nie leżałoby w interesie spółki. Wskazano także, że z uwagi na charakter usług świadczonych przez spółkę na rzecz klientów, pracodawca wymaga od swoich pracowników lojalności, odpowiedzialności za powierzone zadania, jak również musi obdarzać ich zaufaniem. Z tego względu, wobec stwierdzonych naruszeń

obowiązków, braku wymaganych kompetencji oraz utraty zaufania pracodawcy, pracodawca nie widzi możliwości kontynuowania współpracy z powodem.

Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zawierało pouczenie o przysługującym powodowi prawie wniesienia odwołania do sądu pracy.

W dniach od 26 kwietnia 2017 r. do 15 maja 2017 r. powód został zobowiązany do wykorzystania urlopu wypoczynkowego. Od dnia 16 maja 2017 r. do dnia 31 maja 2017 r. powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, zachowując prawo do wynagrodzenia.

Wręczenie powodowi wypowiedzenia umowy o pracę zostało poprzedzone spotkaniem, w którym udział wzięli: powód, E. C., J. G. oraz M. B.. Spotkanie rozpoczęło się o godz. 9:30 i trwało do godz. 10:40. W trakcie spotkania przedstawiono powodowi negatywną ocenę wyników jego dotychczasowej pracy a także omówiono plan naprawczy, który nie przyniósł oczekiwanych wyników. Przedstawiono powodowi możliwość rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Po konsultacji z prawnikiem powód nie zdecydował się podpisać porozumienia, wobec czego pracodawca złożył wobec powoda oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Dowód:

Dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powoda (w załączeniu do akt sprawy), w szczególności:

- notatka z przebiegu spotkania w dniu 25.04.2017 r.;
- wypowiedzenie umowy o pracę z dn. 25.04.2017 r.;
- świadectwo pracy z dn. 31.05.2017 r.

Powód prowadzi gospodarstwo domowe wraz z małżonką. Małżonkowie wychowują małą córkę. Powód wraz z małżonką posiadają zobowiązania kredytowe (kredyt hipoteczny), które pochłaniają ok. 40 % wspólnych dochodów.

Dowód:

Wyjaśnienia powoda (k. 285 – 288; płyta CD)

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości.

W niniejszej sprawie powód S. P. (1) domagał się zasądzenia od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. we W. kwoty 34 500 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Powód wskazywał, że podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia była ogólna i nierzeczywista. W ocenie powoda pracodawca dążył do obciążenia powoda całą odpowiedzialnością za pojawiające się w trakcie realizacji projektów trudności. Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa, kwestionując je zarówno co do zasady, jak i co do wysokości. Zdaniem strony pozwanej powód został szczegółowo poinformowany, jakie są przyczyny wypowiedzenia mu umowy o pracę. Ponadto, wedle wskazań strony pozwanej, powód nie sprawdził się na zajmowanym stanowisku, które wymagało od zatrudnionego dużej samodzielności. Zachowanie powoda miało doprowadzić do utraty zaufania ze strony pracodawcy. Strona pozwana zakwestionowała także wysokość dochodzonego świadczenia, wskazując, że miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 7 000 zł (nie, jak wskazywał powód, 11 500 zł), a nadto brak jest podstaw do przyznania powodowi odszkodowania w maksymalnej stawce, przewidzianej przez przepisy Kodeksu pracy.

Materialnoprawną podstawę roszczeń powoda stanowi przepis art. 45 § 1 k.p., w myśl którego 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. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ k.p.).

Celem postępowania w niniejszej sprawie było zatem ustalenie, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, uczyniła to w sposób prawidłowy, dochowując wymogów formalnych, i czy wskazana w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania stosunku pracy łączącego powoda ze stroną pozwaną była konkretna, jasna, zrozumiała dla powoda i rzeczywista, a nadto czy uzasadniała zakończenie stosunku pracy w drodze wypowiedzenia.

W odniesieniu do powyższego Sąd zważył w pierwszej kolejności, że strona pozwana dochowała takich wymogów formalnych składania pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę jak powinność zachowania formy pisemnej składanego oświadczenia (art. 30 § 3 k.p.) czy też zawarcie w oświadczeniu pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie do wniesienia odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.). Nie zostały także naruszone przepisy o szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem.

Dalej wskazać należy, że w świetle art. 30 § 4 Kodeksu pracy 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.

Podana przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest rozpatrywana przez sąd pracy w dwóch aspektach.

Po pierwsze, sąd pracy winien ustalić, czy wskazana przyczyna była rzeczywista i konkretna. Jak bowiem wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 października 1999 r. (sygn. akt I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001, nr 4, poz. 118) podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Brak wskazania przyczyny jest natomiast naruszeniem przepisów prawa, co skutkuje niezgodnością wypowiedzenia z prawem. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, zawartym w wyroku z dnia 26 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 663) także podanie przyczyny niekonkretnej stanowi naruszenie przepisów Kodeksu pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w cytowanym orzeczeniu, naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Sąd w obecnym składzie uznaje stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w cytowanych orzeczeniach za w pełni trafne i uzasadnione.

Sąd pracy winien nadto zbadać, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna, uznana za rzeczywistą i konkretną, jest także uzasadniona, a więc czy istniały racjonalne przesłanki do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Niejako w zarysie wskazać można, że wypowiedzenie będzie nieskuteczne wówczas, gdy nie jest ono uwarunkowane ani potrzebami pracodawcy, ani okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika.

Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Powyższa teza znajduje potwierdzenie w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. wyroki SN: z dnia 10 października 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688; z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152).

Jako główną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę strona pozwana wskazała na utratę zaufania pracodawcy do powoda jako pracownika spółki, wywołaną postawą pracowniczą powoda. W dalszej kolejności strona pozwana powołała się na takie okoliczności jak brak należytego wywiązywania się przez powoda z powierzonych zadań, wielokrotne przekazywanie przełożonym i współpracownikom nieprawdziwych informacji, brak poczucia

odpowiedzialności za popełnione błędy, brak spodziewanych rezultatów po wdrożeniu planu naprawczego czy też brak kompetencji.

W ocenie Sądu strona pozwana uczyniła zadość kryterium konkretności wskazanych przyczyn wypowiedzenia. W treści oświadczenia z dnia 25 kwietnia 2017 r. znalazły się co prawda tak ogólne sformułowania, jak np. utrata zaufania do powoda jako pracownika spółki, wywołana postawą pracowniczą, brak należytego wywiązywania się z powierzonych zadań, brak poczucia odpowiedzialności za popełnione błędy czy brak kompetencji, to jednak Sąd miał na uwadze, że wręczeniu powodowi wypowiedzenia towarzyszyło ponadgodzinne spotkanie powoda z przedstawicielami pracodawcy, w trakcie którego wyjaśniono powodowi, z powołaniem się na jego codzienne obowiązki, jakie działania bądź zaniechania powoda wywołały zastrzeżenia ze strony pracodawcy i wpłynęły na negatywną ocenę pracy powoda. W toku wyjaśnień składanych przed tut. Sądem sam powód przyznał, iż w dniu wręczenia wypowiedzenia zarówno ustnie jak i pisemnie przedstawiono powodowi przyczyny wypowiedzenia.

Wskazać zaś należy, że ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę. Przyczyna wypowiedzenia może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób uogólniony, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi.

Słusznie strona pozwana podniosła, że wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg konkretności przyczyny może być spełniony również poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane, na przykład, w związku ze szczegółowym przedstawieniem pracownikowi zarzutów bezpośrednio przed rozwiązaniem umowy o pracę (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., sygn. akt I PKN 670/99, OSNP rok 2001, nr 22, poz. 663) czy też po wcześniejszych krytycznych uwagach pod adresem jakości pracy pracownika, wyrażanych podczas narad z jego udziałem, czy też w rozmowach z przełożonymi (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., sygn. akt I PK 112/06, Prawo pracy rok 2007, nr 5, s. 27).

W ocenie Sądu przyczyna wypowiedzenia, choć w oświadczeniu pracodawcy wskazana w sposób ogólny, z powołaniem się na określone kategorie zachowań, nie zaś na szczegółowe zdarzenia, działania bądź zaniechania, była powodowi znana z uwagi na przekazanie jej w sposób szczegółowy w trakcie rozmowy poprzedzającej wręczenie wypowiedzenia.

Przechodząc do badania merytorycznej zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę podkreślić należy w pierwszej kolejności, że w utrwalonym już orzecznictwie przyjęło się, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest podstawowym sposobem zakończenia stosunku pracy, a przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć nadzwyczajnej doniosłości ani wagi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 1979 r., sygn. akt I PRN 32/79, LEX nr 14491; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., sygn. akt I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 419/97, LEX nr 33895). Zwyczajność rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia wyraża się i w tym, że wypowiedzenie stanowi w istocie rzeczy instrument polityki personalnej w zakładzie pracy, służący prawidłowemu doborowi pracowników do zadań zakładu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2011 r., sygn. akt III PZP 6/11, OSNP 2012, Nr 17 – 18, poz. 211). Pracownik powinien więc liczyć się z tym, że z przyczyn dotyczących pracodawcy lub leżących po stronie pracownika pracodawca może w każdym czasie, poza okresami objętymi ochroną, z tego instrumentu skorzystać. Zwyczajność wypowiedzenia umowy o pracę przejawia się również w fakcie, że dla zastosowania tego środka nie muszą wystąpić żadne nadzwyczajne okoliczności. Korzystając z tej formy zakończenia stosunku pracy pracodawca może kształtować skład załogi, w tym zastępować pracowników niespełniających oczekiwań innymi osobami o pożądanych kwalifikacjach i umiejętnościach. Pracodawca ma bowiem prawo do swobodnego doboru kadry pracowniczej i jeśli uzna, że dana osoba nie spełnia jego oczekiwań, a oczekiwania te może spełnić inny bądź nowy pracownik – wówczas wypowiedzenie umowy o pracę będzie uzasadnione.

Uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., sygn. akt I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34). Prawo pracodawcy doboru pracowników i samodzielnej oceny ich kwalifikacji nie jest zatem prawem bezwzględnie. Podlega ono ograniczeniu określonymu w art. 45 § 1 KP, z którego wynika, że wypowiedzenie nieuzasadnione może być przez pracownika skutecznie zakwestionowane przed sądem pracy (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1997 r., sygn. akt I PKN 37/97, OSNAPiUS 1997, Nr 24, poz. 491).

Wskazać należy także, że utrata zaufania do pracownika może, zgodnie z poglądami judykatury, stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, ale tylko wówczas, gdy znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., sygn. akt I PKN 385/97; z dnia 7 września 1999 r., sygn. akt I PKN 257/99, Legalis). Nie wymaga nadto szerszego komentarza, iż ciężar wykazania prawdziwości wskazanych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę obciąża pracodawcę.

W ocenie Sądu przedstawione przez stronę pozwaną w oświadczeniu z dnia 25 kwietnia 2017 r. i rozwinięte w toku niniejszego postępowania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę częściowo nie zostały wykazane w świetle zgromadzonego materiału dowodowego, częściowo zaś nie mogą zostać uznane za okoliczności uzasadniające rozwiązanie z powodów umowy o pracę, nawet w drodze wypowiedzenia.

Jak ustalił Sąd, strona pozwana, działając jako tzw. Centrum Usług Wspólnych, w spornym okresie zajmowała się przenoszeniem procesów księgowych, które dotychczas były obsługiwane lokalnie przez poszczególne spółki grupy (...), do siedziby pozwanej spółki we W.. Pracownikami zajmującymi się procesem przenoszenia usług księgowych byli kierownicy projektu ds. przenoszenia procesów. Przenoszenie procesu księgowego, tzw. tranzycja, nie odbywało się przy tym w oparciu o sformalizowaną, ustandaryzowaną procedurę. Co prawda przed przystąpieniem do wykonywania obowiązków kierownicy projektu odbywali szkolenie z zakresu tranzycji, to jednak szkolenie to dotyczyło jedynie ogólnych założeń i celów procesu. Każdy z kierowników projektu zmuszony był niejako do wypracowania własnej ścieżki postępowania w procesie tranzycji. Działano w oparciu o doświadczenie pracowników wykonujących daną pracę dłużej i przez to posiadających bogatszą praktykę zawodową. Kierownicy projektu otrzymywali jedynie ogólne wytyczne, na podstawie których mieli organizować swoją pracę; wiedzieli oni przykładowo, że niezbędny jest kontakt z klientem (spółką powiązaną), że konieczne będzie przygotowanie określonych dokumentów czy zawarcie określonych kontraktów. Nie istniały jednak standardy w zakresie treści poszczególnych dokumentów, ich obiegu, terminu sporządzenia czy podpisania. Wszelkie działania kierowników projektu w ramach procesu tranzycji opierały się o ich ogląd sytuacji, zdobyte wcześniej doświadczenie czy też istniejącą praktykę.

Proces tranzycji charakteryzował się przy tym tak znaczną dynamiką, że niekiedy nie było możliwe przewidzenie kolejnych etapów procesu bądź problemów, które mogły się pojawić. Występowały także różnice wynikające ze specyfiki działalności spółek powiązanych kapitałowo ze stroną pozwaną (przejawiające się np. w języku, w jakim prowadzony był proces tranzycji czy też w liczbie pracowników, którzy wykonywali obowiązki w spółkach powiązanych, a których czynności miały zostać przejęte przez pracowników znajdujących się w siedzibie pozwanej spółki), które powodowały, że tranzycja dotycząca określonego kraju była trudniejsza i bardziej wymagająca od pozostałych.

Precyzyjne ustalenie czynności, do wykonania których zobowiązany był w procesie tranzycji powód, uniemożliwiało także brak przekazania powodowi pisemnego zakresu obowiązków. W przesłanej także do powoda w dniu 3 czerwca 2015 r. wiadomości e – mail przełożony powoda S. F. (2) wskazał, iż kierownik projektu ds. przenoszenia procesów jest odpowiedzialny za przekazanie i stabilizację procesów do Centrum Usług Wspólnych w odniesieniu do krajów znajdujących się w przypisanym mu zakresie, nadto, że osoba ta realizuje metodę/strategię przekazania zgodnie z założeniami i harmonogramem projektu, realizuje proces przekazania w zgodzie z innymi projektami prowadzonymi w skali globalnej, regionalnej i lokalnej, koordynuje działania różnych interesariuszy projektu i komunikuje się z nimi (lokalne zespoły, zespołu Centrum Usług Wspólnych, zespół (...), partnerzy zewnętrzni itp.),

działa we współpracy z kierownictwem programu przekazania, zapewnia prawidłowe zarządzanie programem, łącznie z rzetelnym monitorowaniem postępów, wspiera i wspomaga proces przeniesienia wszystkich lokalnych (znajdujących się w jej zakresie odpowiedzialności) procesów rachunkowych do Centrum Usług Wspólnych, jest odpowiedzialna za realizację uzgodnionych wielkości dotyczących dedykowanej liczby etatów i podziału działań, jest odpowiedzialna za budżet przekazania. Zawarte w przedmiotowej wiadomości e – mail wskazania były jednak na tyle ogólne i nieprecyzyjne, że trudno uznać, aby konkretyzowały zakres powierzonych powodowi obowiązków pracowniczych.

Co istotne, z treści zeznań słuchanych w niniejszej sprawie świadków – pracowników strony pozwanej, zaangażowanych bezpośrednio w proces tranzycji – wynika, iż strona pozwana w spornym okresie nie była firmą posiadającą ugruntowaną pozycję na rynku w branży, którą się zajmowała, w szczególności nie procedowała w oparciu o ustalone ściśle standardy i procedury. Jak obrazowo wskazała świadek M. W., strona pozwana była młodą firmą, posiadającą młody zespół, gdzie wszyscy pracownicy tak naprawdę dopiero uczyli się pracy. Świadek przyznała także, że zespół projektowy miał dużo uogólnień jeśli chodzi o zakres pracy. Uogólnienia te były na tyle znaczące, że członkowie zespołu projektowego mogli mieć wątpliwości co do zakresu obowiązków. Świadek dodała, że było bardzo dużo czynników zmiennych, które decydowały o przebiegu projektu, nadto że pojawianie się problemów w toku procesu nie było niczym nietypowym. Problemy pojawiały się w szczególności w momencie konieczności uzyskania dokumentacji od klienta. Pracownicy spółek – klientów strony pozwanej niechętnie dzielili się bowiem posiadaną dokumentacją.

Sąd ustalił nadto, że współpraca z zagranicznym zespołem powiązanej ze stroną pozwaną spółki była współpracą specyficzną. Specyfika ta wynikała z okoliczności, iż pracownik strony pozwanej zmuszony był współpracować z zespołem, który w wyniku tranzycji usług księgowych do Polski miał zostać zlikwidowany, a etaty zredukowane. Od przeznaczonego do redukcji zespołu oczekiwano nadto sprawnej i ściślejszej współpracy z pracownikiem pozwanej spółki, w tym w zakresie wyszkolenia pracowników, którzy mieli przejąć obsługę księgową spółek. Niechęć pracowników klientów pozwanej spółki i pojawiające się trudności we współpracy nie mogły zatem dziwić.

Biorąc pod uwagę powyższe, w ocenie Sądu ujawnione przez stronę pozwaną w trakcie absencji chorobowej pewne trudności i problemy, jakie pojawiły się w prowadzonych przez powoda procesach, nie mogą stanowić podstawy do formułowania pod adresem powoda zarzutu nienależytego wykonywania powierzonych zadań. Stopień ogólności wymagań, jakie pracodawca stawiał pracownikom zajmującym się procesem tranzycji, a także brak istnienia jakichkolwiek sformalizowanych procedur rządzących przedmiotowym procesem, uniemożliwił ustalenie, czy dany pracownik wywiązuje się z powierzonych mu zadań w sposób prawidłowy czy nie. Ponadto, proces tranzycji charakteryzuje się tak znaczną dynamiką i ilością zmiennych czynników, że niejednokrotnie pojawiają się w trakcie jego realizacji trudności i problemy, zaś ich rozwiązanie jest zadaniem kierownika projektu. Pojawienie się tych problemów nie jest przy tym jednoznaczne z niewłaściwym wykonywaniem przez kierownika projektu powierzonych zadań.

Należy przy tym wskazać, że zastrzeżenia strony pozwanej budziły tak szczegółowe czynności towarzyszące nadzorowaniu przez powoda procesu tranzycji, jak np. prowadzenie notatek ze spotkań i przebiegu rozmów telefonicznych, miejsce na dysku, na którym powód dokonywał zapisu przedmiotowych notatek czy wreszcie tryb organizowania spotkań. Stawianie powodowi tak drobiazgowych zarzutów, dotyczących niezmiernie szczegółowego wycinka pracy powoda, ocenić należy jako niezrozumiałe w kontekście braku wskazania jakichkolwiek procedur czy oczekiwań ze strony pracodawcy.

Ponadto, część ze wskazanych przez stronę pozwaną nieprawidłowości, których miał się dopuścić powód, nie została przez pracodawcę wykazana. Nie potwierdził się m.in. zarzut, jakoby powód miał nie raportować na bieżąco statusu projektów. Z dokumentacji przedłożonej przez samą stronę pozwaną, a także z zeznań słuchanych w niniejszej sprawie świadków wynika, że powód raportował status projektów na bieżąco, w cyklach cotygodniowych. Nadto, jak wskazał przełożony powoda, S. F. (2), w sprawach nagłych, wymagających konsultacji czy podjęcia decyzji przez przełożonego, kontakt miał miejsce częściej niż co tydzień.

W świetle zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego nie znajdują potwierdzenia także pozostałe sformułowane przez pracodawcę zarzuty, które miałyby świadczyć o nieprawidłowym wywiązywaniu się przez powoda z obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu brak jest podstaw by uznać, iż powód wielokrotnie przekazywał przełożonym i współpracownikom nieprawdziwe informacje na temat statusu realizowanych projektów. W tym zakresie nie potwierdziło się, jakoby powód, wbrew faktycznemu statusowi dokumentów, raportował status „gotowe” dla dokumentów składających się na umowę o świadczenie usług dla Danii. Postępowanie dowodowe nie dostarczyło także dostatecznych przesłanek by uznać, iż powód popełniał błędy, za które nie brał odpowiedzialności, a co więcej – za które odpowiedzialnością chciał obarczyć inne osoby, np. klientów. W odniesieniu do powyższego nie potwierdziło się, by powód zagubił dokumenty dotyczące finalizacji tranzycji ze Szwecji bądź by powód nie poinformował jednego z klientów o osobach mających dostęp do rachunku bankowego. Z wyjaśnień powoda wynika, że poszukiwane dokumenty znajdowały się w zamkniętej na klucz szafce w biurze, zaś z przedłożonej przez stronę pozwaną dokumentacji e – mail wynika, iż powód, powołując się na swoją absencję chorobową, powierzył dokonanie czynności związanych ze współpracą z klientem w zakresie dostępu do rachunku bankowego innej kompetentnej osobie.

W żadnym zakresie nie potwierdził się też zarzut, jakoby powód miał samowolnie podejmować decyzje o dodatkowych podróżach służbowych, nadużywając w ten sposób przysługujących mu uprawnień i narażając budżet spółki na nieuzasadniony uszczerbek. Z ustaleń Sądu wynika, że co prawda powód sam decydował o terminie i miejscu odbycia podróży służbowej (co uznać należy za w pełni uzasadnione, jeśli wziąć pod uwagę, że powód samodzielnie kierował procesami tranzycji, w tym kontaktował się z klientem i wiedział, kiedy konieczne jest spotkanie na miejscu), to jednak do odbycia podróży służbowej nie mogło dojść bez uzyskania zgody przełożonego i osób uprawnionych do udzielenia powodowi zaliczki na podróż. Ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego nie wynika, by powód udawał się w podróże służbowe z pominięciem formalnej drogi akceptacji podróży.

Uzasadnienia dokonanego wobec powoda wypowiedzenia umowy o pracę nie mogą niewątpliwie stanowić jego ewentualne zaniechania w zakresie działalności charytatywnej.

W odniesieniu do powyższego wskazać należy w pierwszej kolejności, że działalność powoda jako tzw. charity officer'a była aktywnością poboczną, niezwiązaną z zajmowanym przez powoda stanowiskiem w strukturach firmy. Działalność ta w żaden sposób nie była związana z zakresem wykonywanych przez powoda obowiązków służbowych, odnoszących się do procesu tranzycji. Nieuprawnione jest w związku z tym zdaniem Sądu czynienie powodowi zarzutu nieprawidłowej postawy pracowniczej i nienależytego wykonywania powierzonych zadań na podstawie ewentualnych nieprawidłowości, których powód miał się dopuścić na gruncie działalności charytatywnej. Ponadto w świetle zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego nie można uznać, by strona pozwana dowiodła, iż powód w istocie w sposób celowy dopuścił się przetrzymania zebranych przez pracowników środków, które miały zostać przekazane na cele charytatywnej. Jak wyjaśnił powód, a wobec czego strona pozwana nie przedstawiła przekonującego kontrdowodu, środki nie zostały przekazane na cel charytatywne bezpośrednio po ich zebraniu, bowiem pracownicy uczestniczący w zbiórce nie mogli dojść do porozumienia co do wyboru fundacji, która miała otrzymać zebrane środki. Środki zebrane celem zakupu artykułów dla zwierząt przebywających w schronisku zostały wykorzystane zgodnie z przeznaczeniem po ok. 3 miesiącach od ich zebrania. Strona pozwana nie wykazała, by upływ czasu między zbiórką a przekazaniem darów był wynikiem zaniechania powoda.

Sąd zważył wreszcie, że zarzuty odnośnie działalności charytatywnej nie zostały przez stronę pozwaną podniesione w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Strona pozwana nie wykazała nadto, by o przedmiotowych zarzutach powód miał zostać poinformowany w trakcie rozmowy poprzedzającej wręczenie mu wypowiedzenia. Jak zaś wskazał powód, o rzekomych nieprawidłowościach, jakich strona pozwana upatrywała w charytatywnej działalności powoda, dowiedział się on dopiero w toku postępowania. Nie budzi zatem wątpliwości, że strona pozwana nie może zasadnie powoływać się na omawianą grupę zarzutów jako podstawę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Jak bowiem wskazano wyżej, podanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny

podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Pracodawca nie może zasadnie powoływać się na dalsze okoliczności, które przemawiały za zwolnieniem pracownika, jeśli nie były one znane pracownikowi najpóźniej w momencie złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy.

Zasadnej przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie może także stanowić w ocenie Sądu brak spodziewanych przez pracodawcę rezultatów po wdrożeniu wobec powoda planu naprawczego.

W odniesieniu do powyższego podkreślić należy, że ideą planu naprawczego nie było w zasadzie wyznaczenie wobec powoda konkretnych działań i zadań, które miał on zrealizować w określonych przez pracodawcę terminach czy też udzielenie powodowi wsparcia ze strony przełożonych bądź bardziej doświadczonych pracowników. Wdrożenie wobec powoda planu naprawczego sprowadzało się do tego, że przełożony stosował wobec powoda wzmożony nadzór. Swoimi spostrzeżeniami przełożony nie dzielił się jednak z powodem, do którego nie trafiała tzw. informacja zwrotna z obserwacji jego pracy. Instytucja planu naprawczego nie była przy tym instytucją sformalizowaną, stosowaną powszechnie przez stronę pozwaną wobec pracowników. Brak przedmiotowej formalizacji powodował, że pracownicy nie byli świadomi, w jakim momencie może zostać wdrożony wobec nich plan naprawczy i na czym będzie on polegać. Powód mógł mieć zatem uzasadnione trudności w zrozumieniu, jakie oczekiwania stawia przed nim pracodawca, wdrażając wobec niego plan naprawczy.

Co równie istotne, do przekazania powodowi informacji o zastosowaniu wobec niego planu naprawczego doszło pod koniec marca 2017 r. Wypowiedzenie zostało zaś wręczone powodowi pod koniec kwietnia 2017 r. Obserwacje poczynione przez przełożonych powoda w ramach obowiązywania planu naprawczego zadecydowały następnie o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. Biorąc zaś pod uwagę, że wcześniej, w okresie ponad półtorarocznej pracy powoda, pracodawca nie przekazywał powodowi zastrzeżeń do wykonywanej przez niego pracy, oparcie decyzji o wypowiedzeniu umowy o obserwację tak krótkiego wycinka pracy powoda budzi zastrzeżenia Sądu.

Sąd miał także na uwadze, że strona pozwana nie wykazała, aby rzekome działania czy zaniechania powoda miały narazić pracodawcę na straty finansowe czy wpłynąć negatywnie na wizerunek pracodawcy w oczach klientów i odbić się negatywnie na współpracy z nimi. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego brak jest podstaw, by konkretne formułowane pod adresem powoda zarzuty wiązać z wymierną stratą finansową po stronie pozwanej spółki. Strona pozwana nie wykazała nadto, by klienci składali skargi dotyczące personalnie powoda i jego pracy. Jak zaś ustalił Sąd, pracownicy strony pozwanej zmuszeni byli współpracować z zespołem, który w wyniku tranzycji usług księgowych do Polski miał zostać zlikwidowany, a etaty zredukowane. Od przeznaczonego do redukcji zespołu oczekiwano nadto sprawnej i ścisłej współpracy z pracownikami pozwanej spółki, w tym w zakresie wyszkolenia pracowników, którzy mieli przejąć obsługę księgową spółek. Niechęć pracowników klientów pozwanej spółki do kierowników projektu i pojawiające się trudności we współpracy nie mogły zatem dziwić. Nie sposób jednak wiązać tej niechęci z rzekomymi nieprawidłowościami, których miał dopuszczać się powód.

Strona pozwana nie wykazała także, by do przedłużenia okresu trwania projektów ponad pierwotnie zakładany termin doprowadziły działania powoda. Co zaś istotne, jeden z projektów francuskich, osobiście przejęty w trakcie absencji chorobowej powoda przez jego przełożoną, nie został zamknięty do dnia dzisiejszego. Pracodawca zdaje się pomijać specyfikę zadań, jakie stawia przed pracownikami zatrudnianymi na stanowisku kierownika projektu. Dynamika prowadzonych procesów tranzycji oraz wielość zmiennych, które niejednokrotnie powodują konieczność podjęcia dodatkowych czynności i wydłużenie okresu trwania procesu, a na które to okoliczności pracownicy nie mają w większości wpływu, nie może stanowić przedmiotu zarzutu wobec pracownika – o ile nie zostanie dowiedzione, że problemy w procesie tranzycji powstały wskutek rażących zaniedbań ze strony pracownika, czego strona pozwana nie wykazała.

Powyższe okoliczności spowodowały, że zgłoszone w niniejszym postępowaniu roszczenie odszkodowawcze Sąd uznał za zasadne. Wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę okazały się bowiem częściowo nierzeczywiste, w pozostałym zaś zakresie nie mogły stanowić zasadnej przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy

o pracę. Ustalenie, że dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie umowy o pracę było niezasadne, aktualizowało odszkodowawcze roszczenie powoda.

Zgodnie z przepisem 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.

Zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289), w celu obliczenia odszkodowania, o którym mowa w art. 47¹ k.p., stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop. W ogólności należy wskazać, że decydujące znaczenie przy ustaleniu podstawy obliczenia odszkodowania będzie mieć średnie wynagrodzenie, jakie pracownik uzyskał w okresie trzech ostatnich miesięcy pracy. Z ustaleń Sądu wynika zaś, że przez cały okres zatrudnienia w pozwanej spółce powodowi przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 11 500 zł brutto miesięcznie. Co prawda w treści umowy o pracę przewidziano, że po roku pracy dojdzie do zmiany zajmowanego przez powoda stanowiska i jednoczesnej zmiany wynagrodzenia na kwotę 7 000 zł brutto miesięcznie, to jednak na mocy zawartego w dniu 29 kwietnia 2016 r. porozumienia do umowy o pracę strony ustaliły, że w okresie od dnia 4 maja 2016 r. powód nadal będzie zatrudniony na stanowisku kierownika projektu ds. przenoszenia procesów i w tym okresie wysokość stawki wynagrodzenia zasadniczego wynosić będzie nadal 11 500 zł brutto miesięcznie.

W świetle zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego Sąd nie znajduje zatem podstaw, dla których w zaświadczeniu o wysokości zarobków powoda strona pozwana wskazała kwotę 7 000 zł brutto miesięcznie. W całym okresie zatrudnienia powód otrzymywał bowiem wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 11 500 zł brutto miesięcznie. Ta zatem kwota winna stanowić podstawę do ustalenia należnego powodowi odszkodowania.

Strona pozwana kwestionowała wysokość dochodzonego przez powoda odszkodowania także w ten sposób, że wskazywała, iż powód winien domagać się odszkodowania w równowartości najwyżej jednomiesięcznego wynagrodzenia. W odniesieniu do twierdzeń strony pozwanej wskazać należy, że art. 47¹ k.p. zawiera powszechną zasadę, że odszkodowanie przysługuje w wysokości nie niższej od wynagrodzenia za ustawowy okres wypowiedzenia. W przypadku powoda, zatrudnionego u strony pozwanej dłużej niż 6 miesięcy ale krócej niż 3 lat, ustawowy okres wypowiedzenia wynosił 1 miesiąc (art. 36 § 1 pkt 2 k.p.). Powodowi przysługiwało zatem odszkodowanie w wysokości co najmniej jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Wysokość świadczenia powinna być wypadkową wszystkich okoliczności sprawy. W ocenie Sądu w niniejszej sprawie istnieją okoliczności przemawiające za przyznaniem powodowi odszkodowania w maksymalnej dopuszczonej przez ustawodawcę wysokości.

Należy bowiem zważyć, że powód został zatrudniony przez stronę pozwaną od razu w oparciu o umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Pracodawca nie skorzystał z możliwości swoistego przetestowania pracownika w ramach umowy o pracę na okres próbny czy na czas określony. Nieterminowe zatrudnienie powoda zasadnie mogło utwierdzić powoda w przekonaniu o stabilności zatrudnienia. Przekonanie to niewątpliwie spotęgowało zawarcie przez strony w umowie o pracę ustalenia, że stanowisko kierownika projektu powód zajmować będzie jedynie w okresie pierwszego roku zatrudnienia, docelowo zaś zajmie stanowisko starszego księgowego. Powód mógł być zatem przekonany, że pozostanie w strukturach spółki przez wiele lat, zaś procesem tranzycji będzie zajmował się jedynie doraźnie, w okresie zapotrzebowania pracodawcy na pracę tego rodzaju. Powód mógł także przypuszczać, że skoro pracodawca docelowo zamierzał powódowi stanowisko starszego księgowego, to nawet niespełnienie oczekiwań pracodawcy na stanowisku kierownika projektu nie spowoduje negatywnych konsekwencji dla powoda w sferze trwałości zatrudnienia. Stabilność zatrudnienia była przy tym dla powoda niezwykle istotna. W toku składanych przed tut. Sądem wyjaśnień powód podkreślał, że wraz z małżonką wychowuje małe dziecko, nadto że posiada znaczne zobowiązania kredytowe, w tym spłaca kredyt hipoteczny. Utrzymanie dziecka oraz spłata zobowiązań finansowych

pochłaniała znaczną część uzyskiwanych przez powoda i jego małżonkę dochodów. Pozbawienie powoda pracy i wynagrodzenia był zatem dla powoda tym bardziej dotkliwy.

Sąd zważył nadto, że przewidziane w Kodeksie pracy kwoty odszkodowania mają charakter ryczałtowy, nieadekwatny do faktycznie poniesionej przez pracownika szkody. W ocenie Sądu tylko odszkodowanie w wysokości maksymalnej, o jakiej mowa w przepisach Kodeksu pracy, jest w stanie zrekompensować pracownikowi niedogodności, jakie musiał on przezwyciężyć wskutek pozbawienia go pracy. Tylko takie odszkodowanie spełnia nadto choćby częściowo funkcję represyjną wobec pracodawcy.

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd oparł się na całokształcie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, tj. na dowodach z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, których wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, a także na dowodach z zeznań świadków E. C., M. B., A. K., S. F. (2), M. W. oraz J. G., a także, uzupełniająco, na dowodzie z przesłuchania stron, który to dowód został ograniczony do przesłuchania powoda z uwagi na stosowny wniosek strony pozwanej. Zeznania świadków Sąd ocenił jako wiarygodne, albowiem były one szczegółowe, obszerne, spójne i logiczne, a nadto między sobą korespondowały. Podkreślenia wymaga jednak, że o uwzględnieniu powództwa w niniejszej sprawie w przeważającej mierze zadecydowała ocena powołanych przez pracodawcę okoliczności jako okoliczności, które nie uzasadniały wypowiedzenia umowy o pracę. Potwierdzenie przez świadków, iż w istocie w prowadzonych przez powoda projektach pojawiały się problemy, nie przemawia zatem za oddaleniem powództwa.

Przesłuchanie powoda pozwoliło w pełni zrozumieć Sądowi specyfikę pracy w pozwanej spółce. W świetle wyjaśnień powoda, ocenianych przez pryzmat całokształtu przeprowadzonego postępowania dowodowego, Sąd nabrał przekonania, że wręczone powodowi wypowiedzenie było niezasadne. Powód nie przeczył, że w trakcie procesu tranzyjacji niejednokrotnie pojawiały się trudności i problemy. Powód zdołał jednak wyjaśnić, że rolą kierownika projektu było rozwiązywanie przedmiotowych problemów i wyciąganie z nich wniosków na przyszłość, zaś niektórych trudności po prostu nie dało się przewidzieć i uniknąć.

Uznając zatem dochodzone przez powoda roszczenie za zasadne, **w punkcie I sentencji wyroku** Sąd zasądził na rzecz powoda od strony pozwanej kwotę 34 500 zł brutto tytułem odszkodowania za niezasadne wypowiedzenie umowy o pracę, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 7 czerwca 2017 r., tj. od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu, do dnia zapłaty. O odsetkach orzeczono w oparciu o przepis art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu jak w **punkcie II sentencji wyroku** znajdowało oparcie w treści art. 98 § 1 kpc. To stronę pozwaną jako stronę przegrywającą sprawę obciążał obowiązek zwrotu kosztów procesu. Powód był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, a zatem strona pozwana była obowiązana zwrócić poniesione przez powoda koszty zastępstwa procesowego. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika będącego adwokatem została ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800) w kwocie 180 zł.

W punkcie III sentencji wyroku, działając na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2014.1025) w zw. z art. 98 k.p.c. Sąd nakazał stronie pozwanej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa kwoty 1 725 zł (5 % z wartości przedmiotu sporu, tj. z kwoty 34 500 zł) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych (opłaty od pozwu), od uiszczenia których powód był zwolniony z mocy ustawy.

W myśl art. 477² k.p.c. wyrokowi w punkcie I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, które wynosiło 11 500 zł brutto, o czym orzeczono jak **w punkcie IV sentencji wyroku**.