

Sygn. akt XXI Pa 14/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Kosicka
Sędziowie:	SO Bożena Rzewuska SR del. Krzysztof Kopciewski (spr.)
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agata Szymańska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 czerwca 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. N.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 23 listopada 2016 roku sygn. akt VII P 1504/13

- zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądza od (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz A. N. kwotę 39 000 (trzydzieści dziewięć tysięcy) złotych wraz z kwotą 7860 (siedem tysięcy osiemset sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w tym kwotą 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- zasądza od (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz A. N. kwotę 9870 (dziewięć tysięcy osiemset siedemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej w tym kwotą 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Bożena Rzewuska Małgorzata Kosicka Krzysztof Kopciewski

Sygn. akt XXI Pa 14/18

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 16 sierpnia 2013 r. powód A. N. wniósł o przywrócenie do pracy u pozwanego (...) S.A. w W., zasądzenie odszkodowania za okres pozostawania bez pracy, alternatywnie o zasądzenie odszkodowania za bezzasadne rozwiązanie stosunku pracy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę; zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) S.A. w W. wniosła o oddalenie powództwa, z zasądzeniem od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 23 listopada 2016 r. Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy Wydział VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 145 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony przez stronę pozwaną na podstawie umowy o pracę z 24.01.2011 r. na czas nieokreślony, na stanowisku Dyrektora Biura Administracji i Logistyki. Powód nie posiadał pisemnego zakresu obowiązków, ale nie negował swoich obowiązków. Powód ostatnio zarabiał 13.000 złotych miesięcznie.

Na początku 2013 r. Prezes pozwanej J. G. (1) nosił się z zamiarem zatrudnienia innej osoby na miejsce powoda. Na stanowisku przełożonego powoda dochodziło do zmiany. Zajął je od 01.02.2013 r. W. S. (1) jako członek zarządu ds. finansowych. Jednocześnie Dyrektor HR J. G. (2) w połowie stycznia 2013r. zainicjował proces rekrutacji nowej osoby na stanowisko zajmowane przez powoda. Został wyłoniony kandydat na miejsce powoda w osobie M. M. (1). Powodowi nie wypowiedziano od razu umowy o pracę po objęciu stanowiska w Zarządzie przez W. S. (1). Chciał on wyrobić sobie własne zdanie na temat powoda i jego pracy.

Powód powiadomił pracodawcę, że w maju 2013 r. ma zaplanowany zabieg operacyjny. Powód od maja do sierpnia 2013 r. przebywał na zwolnieniach lekarskich.

Po objęciu od 01.06.2013 r. obowiązków powoda przez M. M. (1) (który po zatrudnieniu przez Spółkę, w okresie zwolnień lekarskich powoda, pełnił obowiązki powoda na jego stanowisku) sporządził on notatkę służbową z 31.07.2013r., kierowaną do Wiceprezesa Zarządu W. S. (1). Wskazał w niej, że istnieją problemy w Biurze Administracji i Logistyki, którym kierował powód:

- 1) w Ł. od końca marca 2013 r. do 16 czerwca 2013r. spółka korzystała bezumownie z lokalu przy ul. (...)r. nr (...). Pierwszy aneks w tej sprawie Biuro otrzymało jeszcze w styczniu 2013r.;
- 2) podnajem (...) we W. - brak wystąpienia o zgodę, w wymaganym umową terminie, do wynajmującego lokalizację we W. przy ul. (...), na podnajem oraz na prace modernizacyjne na powierzchniach najmu (a podnajmowanych przez (...));
- 3) brak skutecznych działań względem istniejącej samowoli budowlanej od ponad 13 lat w M.. Ponadto budynek w M. nie posiada wykonywanych terminowo obowiązkowych przeglądów, budynek w styczniu 2013r. utracił ważność badań elektrycznych, od 2003 roku nie były wykonywane przeglądy pięcioletnie budynku, klimatyzacja nie była czyszczona, ani nie były uszczelniane wycieki z klimatyzacji od co najmniej 3 lat;
- 4) niewłaściwy wizerunek biznesowy Biura względem dostawców. Brak lub śladowy poziom komunikacji biznesowej z wynajmującymi, szczególnie z lokalizacji K., K., W., Ł.. Dotychczasowy brak określonych stanowisk negocjacyjnych z dostawcami ze strony Biura powoduje obecny brak chęci rozmów negocjacyjnych i brak wiary w intencje zmiany tej sytuacji;
- 5) brak właściwego opomiarowania i posiadania aktualnych planów i rozmieszczenia pracowników dla najmowanych powierzchni dot. M.in. Ł., K., P., W.;
- 6) trudności w skutecznej weryfikacji danych dot. powierzchni najmów - w wielu przypadkach lokalizacji rozbieżności w danych składanych do budżetu, z danymi z umów oraz danymi z księgowych faktur;
- 7) zatwierdzanie nieuzasadnionych kosztów okołonajmowych jak np. w przypadku Ł. - pomimo innych najemców w budynku strona pozwana była obciążana 100% kosztami ochrony, gazu, ogrzewania i wody;
- 8) brak nadzoru nad funkcjonowaniem stanu biur w zakresie przepisów BHP. Przykładem jest fatalny stan biura w lokalizacji K.;

9) w kwietniu 2013r. została przeprowadzona transakcja zakupu samochodu poleasingowego A. (...) od firmy (...) Sp. z o.o. Samochód zakupiono za 56.200zł (netto) i sprzedano za kwotę 58.536,59 zł (netto). Transakcja wcześniej nie była uzgodniona z Biurem (...), celem sprawdzenia ewentualnego wpływu na wynik Spółki. Sprawa została poddana konsultacji wewnętrznej na 5 minut przed sprzedażą do finalnego odbiorcy;

10) potwierdzony przez pracowników spółki w lokalizacji i w centrali brak reakcji przez Biuro na zgłaszane, powtarzające się usterki/nieprawidłowe działania dot. klimatyzacji i innych awarii w lokalizacjach szczególnie w W., K. i W.;

11) brak dokumentacji zmian aranżacyjnych i dokumentacji podwykonawczej dla powierzchni w budynku centrali. Dokonywanie zmian aranżacji w sposób nie zapewniający właściwego komfortu termicznego pracy pracowników poprzez brak dostosowania klimatyzacji do zmian aranżacyjnych na powierzchniach biurowych (tworzenie powierzchni zamkniętych i brak możliwości sterowania w nich klimatyzacją);

12) niedotrzymywanie terminów we współpracy między Biurami - przykład komunikacji dot. Budowy archiwum na 5p. dla Biura (...);

13) trudna dostępność w komunikacji telefonicznej i elektronicznej dla innych Biur Organizacji, skutkująca spowolnieniem procesów, brakiem konsultacji i decyzyjności.

Powyższe punkty nosiły ze sobą duże ryzyko nałożenia kar na spółkę, utratę zdrowia przez pracowników, ponoszenia i akceptowania nieuzasadnionych kosztów oraz wskazują na szereg nieprawidłowości w zarządzaniu podległym obszarem przez Dyrektora Administracji i Logistyki. Wszystkie z powyższych punktów sukcesywnie procesowano wraz z zespołem celem wyeliminowania w/w ryzyka.

Pozwana wynajmowała lokal w Ł. od 2005 r. W marcu 2013r. wygasła umowa w tym zakresie, a projekt stosownego aneksu do tej umowy powód otrzymał w styczniu 2013r. Mimo to powód nie dopilnował, aby ten aneks został zawarty i doszło do użytkowania tego lokalu przez stronę pozwaną, bez tytułu prawnego, od marca do czerwca 2013r., lub aby umowa w terminie nie została wypowiedziana. Okoliczność ta ujawniła się w czasie zwolnienia lekarskiego powoda, a stosowny aneks został zawarty w tym zakresie na skutek działań osoby zastępującej powoda - M. M. (1).

Po powrocie powoda ze zwolnień lekarskich strona pozwana wręczyła powodowi 12.08.2013r. pismo o rozwiązaniu umowy o pracę, z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 30.09.2013r.

W uzasadnieniu tego pisma wskazano jako przyczynę rozwiązania umowy utratę zaufania do powoda przejawiającą się:

1) nienależytym wykonywaniem obowiązków Dyrektora Biura Administracji i Logistyki polegającym na niewłaściwym zarządzaniu powierzonym Biurem oraz brakiem należytej staranności, inicjatywy i zaangażowania w wykonywanie obowiązków służbowych w szczególności w kierowaniu Zespołem Logistyki;

2) brakiem działań zapewniających bezpieczeństwo prawne i ochronę interesów spółki w zakresie podlegającego obszaru działania;

3) brakiem oczekiwanych działań optymalizacyjnych w okresie restrukturyzacji Spółki w zakresie podległego obszaru;

4) brakiem należytego nadzoru w zakresie gospodarowania majątkiem Spółki w wyniku czego naruszył powód obowiązek dbania o dobro zakładu pracy narażając pracodawcę na szkodę m.in. poprzez:

a) niewłaściwe zarządzanie zajmowaną powierzchnią biurową, dopuszczał powód do bezumownego korzystania z nieruchomości przez (...), narażając Spółkę na straty finansowe i wizerunkowe,

b) brak należytego nadzoru nad skutecznym wypowiedzeniem umowy na powierzchnię biurową, po podjęciu w kwietniu 2013r. przez Spółkę decyzji o jej wypowiedzeniu;

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie: załączników do pozwu (k. 7-15 a.s.), załączników do odpowiedzi na pozew (k. 61-249 a.s.), załączników do pisma pełnomocnika powoda z 14.11.2013r. (k. 287-320 a.s.), załączników do pisma procesowego strony pozwanej z 25.04.2014r. (k. 399-495 a.s.), załączników do pisma strony pozwanej z 09.05.2014r. (k. 498-746 a.s.), załączników do pisma strony pozwanej z 24.06.2014r. (k. 753-759 a.s.), maili (k. 934-935 a.s.), załączników do pisma strony pozwanej z 17.07.2015r. (k. 987-1054 a.s.), pisma M. S. (1) z 03.12.2015r. z załącznikiem (k. 1073 - 1075 a.s.), zeznań świadków: M. H. (k. 348-349 a.s.), A. J. (k. 349-350 a.s.), P. G. (k. 350-352 a.s.), M. M. (1) (k. 352-359 a.s.), W. J. (k. 359-360 a.s.), M. U. (k. 360-361 a.s.), E. S. (k. 830-834 a.s.), M. P. (k. 881 a.s.), M. W. (k. 908 a.s.), I. Z. (k. 937-938 a.s.), D. S. (k. 938-944 a.s.), J. G. (2) (k. 944-945 a.s.), A. L. (k. 945-946 a.s.), M. C. (k. 946-947 a.s.), A. M. (k. 947 a.s.), A. S. (k. 947-948 a.s.), D. K. (k. 968-969 a.s.), A. P. (k. 969 a.s.), W. S. (1) (k. 969-974 a.s. i na terminach rozpraw 20.11.2015r. i 09.11.2016r.), M. S. (2) (na terminie rozpraw) 20.11.2015r.), M. S. (1). J. G. (2) i M. M. (1) (na terminie rozprawy 22.07.2016r.) oraz przesłuchania powoda na terminach rozpraw 20.11.2015r. i 12.04.2016r.

Sąd Rejonowy uznał powództwo za nieuzasadnione.

Zdaniem Sądu Rejonowego z zeznań świadka W. S. (1) (k. 971 a.s.) wynikało, że Prezes J. G. (1) nosił się z zamiarem znalezienia innej osoby na miejsce powoda. W materiale dowodowym sprawy brak było dostatecznych dowodów aby uznać, że rekrutacja M. M. (1) na miejsce powoda i jego stanowisko, była związana tylko i wyłącznie z objęciem funkcji w zarządzie przez W. S. (1) i chęcią obsadzenia przez niego stanowiska powoda przez siebie zaufaną osobę. Przeczyła temu też okoliczność, że powód pracował jeszcze pod kierownictwem W. S. (1) przez kolejne miesiące. Brak też było dostatecznych dowodów, aby uznać notatkę z 31.07.2013r. (k. 159-161 a.s.) M. M. (1) do W. S. (1) za antydatowaną na czas po wypowiedzeniu umowy powoda.

W ocenie Sądu I instancji najbardziej wartościowy materiał dowodowy w tej sprawie stanowiła notatka i zeznania świadków W. S. (1) i M. M. (1), jako osób mających najpełniejszą wiedzę o stanie Biura, którym kierował powód i o pracy powoda, z racji nadzoru nad powodem lub wykonywania pracy powoda. Z tego materiału dowodowego wynikało mglście, że w dużej ogólności można było uznać za udowodnione, iż powód, w zakresie tak ogólnych przyczyn wypowiedzenia umowy nie wywiązywał się w pełni należycie w zakresach podanych w uzasadnieniu przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powoda. Sąd Rejonowy ocenił, że nie było podstaw, aby nie dać wiary tym dowodom i nie znajdował innego materiału dowodowego (poza przesłuchaniem powoda), który miałby skutecznie podważyć ten spójny, logiczny i konsekwentny materiał dowodowy.

Sąd Rejonowy uznał, że wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę powoda przyczyny (poza pkt 4) były ogólne i mało konkretne, dlatego nie poddawały się kontroli Sądu. W pełni można było dokonać kontroli tylko pkt 4 wypowiedzenia, dotyczącego nieruchomości położonej w Ł. i wynajmu lokalu od 2005r. Zdaniem Sądu z całego materiału dowodowego, w tym przesłuchania powoda wynikało, że powód odpowiadał za prawidłową i terminową regulację prawną odnośnie wynajmu nieruchomości w Ł.. Doszło do sytuacji, iż strona pozwana użytkowała ten lokal w okresie marzec - czerwiec 2013r. bez tytułu prawnego.

Powód w swoich zeznaniach wskazywał na treść maila z k. 301 a.s. z 28.03.2013r., na to, że miało dojść do likwidacji tej lokalizacji oraz że W. S. (1) wiedział o użytkowaniu lokalu w Ł. bez tytułu prawnego - na co się godził. Zdaniem Sądu Rejonowego słowa powoda nie znajdowały potwierdzenia w materiale dowodowym. W. S. (1) im zaprzeczył i wskazał, że nawet gdyby ostatecznie w marcu 2013r. podjęto decyzję o likwidacji tego lokalu to trwałoby to kilka miesięcy. Tym samym powód nie został zwolniony od aneksowania tej umowy na dalszy okres lub jej wypowiedzenia, bądź zaniechania obu tych czynności i winien podjąć czynności w tej sprawie zrobić. Powód nie aneksował jednak umowy w terminie, zrobił to dopiero w czerwcu M. M. (1).

W ocenie Sądu Rejonowego samo to uchybienie w pracy powoda mogło być dostatecznym argumentem do uznania przez spółkę, iż utraciła do powoda zaufanie z tego powodu i wypowiedzenia umowę o pracę powoda.

Zdaniem Sądu udowodnienie przez stronę pozwaną w ramach art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. tylko jednej przyczyny wypowiedzenia umowy powoda było dostateczną przesłanką do oddalenia roszczenia powoda. Stanowisko zajmowane przez powoda wymagało bowiem istnienia odpowiedniego dużego zaufania do osoby powoda i jakości jego pracy.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 12 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2013 r. poz. 461), zasądając od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego oraz kwotę 85 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Apelację od powyższego wyroku złożył powód, zaskarżając go w całości.

Strona zarzuciła naruszenie:

1) art. 233 § 1 k.p.c. przez:

a) błędne ustalenie przez Sąd I instancji stanu faktycznego sprawy w oparciu o zeznania świadków W. S. (1) i M. M. (1) oraz o notatkę z dnia 31 lipca 2013 r. oraz uznanie tychże dowodów za jedyny wartościowy materiał dowodowy, w sytuacji gdy ocena pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania pozwalała na ustalenie odmiennego od tego stanu faktycznego, a co za tym idzie nie dokonania przez Sąd I instancji nie wszechstronnej a wybiórczej oceny zebranego materiału dowodowego;

b) błędne uznanie za wiarygodne zeznań świadków M. M. (1) i W. S. (1) w sytuacji gdy treść zeznań tych świadków stoi w sprzeczności z zeznaniami powoda oraz innych świadków, a także w sytuacji gdy w zeznaniach W. S. (1) pojawiały się wewnętrzne sprzeczności - oświadczał on że wielu kwestii istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy nie zna bądź nie pamięta;

c) pominięcie istotnej części materiału dowodowego w postaci wiadomości e-mail z dnia 28 marca 2013 r. oraz zeznań powoda z których wynikało, że miało dojść do likwidacji lokalizacji w Ł., wiedzy i zgody W. S. (1) co do bezumownego użytkowania tego lokalu, oraz przyjęcie że zaprzeczenie W. S. (1) jest wystarczającym dowodem na uznanie że odpowiedzialność za nieterminowe uregulowanie sytuacji prawnej najmu lokalu w Ł. ponosi wyłącznie powód;

d) błędną ocenę zgromadzonego materiału dowodowego prowadzącą do stwierdzenia, że nie ma podstaw do uznania, że rekrutacja na stanowisko zajmowane przez powoda była związana z objęciem funkcji przez W. S. (1) i chęcią obsadzenia przez niego stanowisk podlegających mu dyrektorów przez osoby przez niego wybrane, prowadzącą do wnioskowania niezgodnego z zasadami logiki i doświadczenia życiowego;

2) art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. przez pominięcie przez Sądu I instancji w uzasadnieniu wyroku dowodów, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej takich jak zeznania powoda, zeznania świadków I. Z., A. L., M. C., A. S., W. J., M. U., wiadomości e-mail z dnia 28 marca 2013 roku, wydruków korespondencji elektronicznej, ze wskazaniem przyczyn dla których Sąd nie oparł orzeczenia na tych dowodach, w szczególności w odniesieniu do okoliczności objętych zeznaniami świadków S. i M..

Wskazując na powyższe zarzuty strona wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uznanie za bezskuteczne oświadczenia o wypowiedzeniu z dnia 12 sierpnia 2013 r. umowy o pracę z dnia 24

stycznia 2011 r., przywrócenie do pracy i zasądzenie odszkodowania za okres pozostawania bez pracy lub zasądzenie odszkodowania za bezpodstawne rozwiązanie stosunku pracy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę; zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wniósł o: oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej spółki kosztów postępowania przed Sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

Apelacja powoda jest zasadna i zasługiwała na uwzględnienie.

Zgodnie z przepisem art. 382 k.p.c. Sąd II instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Sąd ten jako sąd orzekający merytorycznie władny jest samodzielnie dokonać ustaleń faktycznych bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego zebranego przed sądem I instancji o ile taka potrzeba faktycznie nie zachodzi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04 listopada 2010 roku, II PK 110/10) oraz dokonać odmiennej oceny dowodów bez ponowienia lub uzupełnienia postępowania dowodowego pod warunkiem ponownego i dokładnego rozważenia dowodów zebranych we wcześniejszych stadiach postępowania wskazania dlaczego ich ocena przyjęta wcześniej przez sąd była błędna oraz przekonującego wyjaśnienia motywów zmiany oceny tych dowodów i dokonania na ich podstawie nowych ustaleń faktycznych (por.: wyroki Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2010 roku, III PK 21/10 oraz z dnia 24 września 2010 roku, IV CSK 72/10).

Postępowanie apelacyjne jest postępowaniem odwoławczym i kontrolnym, to jednak zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego. Oznacza to, że Sąd II instancji ma pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia. W konsekwencji może a jeżeli je dostrzeże powinien naprawić wszystkie naruszenia prawa materialnego niezależnie od tego czy zostały wytknięte w apelacji pod warunkiem, że mieszczą się w granicach zaskarżenia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 04 października 2002 r., III CZP 62/02).

Zgodnie z utrwaloną judykaturą Sąd II instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego. W granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania.

W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie nie zachodzą okoliczności, które mogłyby wskazywać na nieważność postępowania. Sąd I instancji dokonał jednak błędnych ustaleń stanu faktycznego sprawy, a w konsekwencji dokonał błędnej wykładni przepisów prawa materialnego.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia ma obowiązek wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie lub rozwiązania umowy o pracę. 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 (art. 45 § 1 k.p.).

Przyczyna wypowiedzenia musi być uzasadniająca, to znaczy taka, której zaistnienie uzasadnia sięgnięcie przez pracodawcę do instytucji rozwiązania umowy o pracę. Musi ona być konkretna i rzeczywista. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 czerwca 2011 r., I PK 222/10).

Wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikował ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny owego wypowiedzenia. Ustawodawca rozróżnia przy tym

czysto formalne wskazanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy w omawianym trybie, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., od zasadności (prawdziwości, rzeczywistości). tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. Warto podkreślić, że wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę jest oświadczeniem wiedzy, a nie oświadczeniem woli i dlatego nie podlega wykładni według reguł określonych w art. 65 § 1 k.c. Podana przyczyna powinna zaś być na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy jest zatem okolicznością faktyczną, wymagającą poczynienia stosownych ustaleń (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 września 2008 r., I PK 22/08).

Z niezasadnością wypowiedzenia umowy o pracę mamy do czynienia w dwóch przypadkach. Mianowicie wtedy, gdy wskazana w nim przez pracodawcę przyczyna okaże się fikcyjna, nierzeczywista, jak i wówczas, gdy przyczyna ta faktycznie zaistniała i w ocenie pracodawcy uzasadniała wypowiedzenie, lecz - ze względu na jej wagę lub charakter - była niewystarczająca dla rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2012 r. II PK 102/11).

Reasumując wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważane jest za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za bezzasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Bezzasadność rozwiązania stosunku pracy w opisanym trybie ma miejsce wówczas, gdy przytoczone w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy fakty nie zostały udowodnione i wskazana przyczyna okazała się nieprawdziwa, a także wtedy, gdy podane okoliczności znalazły potwierdzenie w materiale dowodowym, ale w ocenie sądu nie mogły być podstawą wypowiedzenia umowy o pracę.

Rozważając zasadność wypowiedzenia umowy o pracę trzeba brać pod uwagę nie tylko interes pracownika, ale także zasługujący na ochronę interes pracodawcy. Ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę dokonanego wypowiedzenia obciąża pracodawcę. Pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 maja 2011 r., III PK 75/10).

Ustawodawca co prawda nie opracował żadnego katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umów jednak jedną z okoliczności powszechnie ocenianych w doktrynie prawa jako uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę jest utrata zaufania do pracownika, jednakże podlega ona ocenie w oparciu o ogólnie obowiązujące regulacje w zakresie prawidłowego wypowiedzenia umów o pracę. W ocenie Sądu w pojęciu „zaufanie” tkwi ex definitione pierwiastek subiektywny. Jest to bowiem stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, poczuciem pewności, a więc stan z pogranicza sfer racjonalnej (intelektualnej) i psychicznej (emocjonalnej). Zaufanie przy tym jest stopniowalne – od absolutnego (bezwzględnego, bezwarunkowego itp.) do ograniczonego. Ogólnego, powszechnego wzorca „zaufania” nie ma i utworzyć się go nie da. Pełna jego obiektywizacja nie jest wobec tego możliwa. Nasilenie elementów obiektywnych i subiektywnych charakteryzujących indywidualny stan „zaufania” (lub braku zaufania albo utraty zaufania) może mieć znaczenie w zakresie jego oceny w kontekście skutków, jakie prawo z nim łączy. Utrata zaufania do pracownika może więc, ze względu na jej silne zobiektywizowanie, uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, lub odwrotnie – nie stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia ze względu na jej nadmierną subiektywizację (por wyrok Sądu Najwyższego z dn. 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97).

W ocenie Sądu za słuszny należy uznać pogląd, iż uzasadniać wypowiedzenie może zarówno jednorazowe zdarzenie ważące negatywnie na ocenie rzetelności i sumienności pracownika oraz właściwego wykonywania przez niego obowiązków, jak też wielokrotne, powtarzalne jego naganne "drobne" zachowania, które u obciążonego ryzykiem pracodawcy, powodują utratę zaufania do pracownika (tak: SN w wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r. w sprawie I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Wobec powyższego podanie przez pracodawcę jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę będzie miało szansę zostać uznane przez Sąd jako zasadne, gdy po pierwsze pracownik będzie dokładnie wiedział jakie to konkretnie okoliczności spowodowały utratę zaufania, a po drugie jeżeli okoliczności te znajdą odzwierciedlenie w rzeczywistości. Podkreślić przy tym należy, że surowsze wymogi znajdują zastosowanie w odniesieniu do pracowników szczebla kierowniczego, gdzie przy ocenie okoliczności należy brać pod uwagę zakres odpowiedzialności i wyższe wymagania co do ich stanowiska. Utrata zaufania do pracownika na stanowisku kierowniczym uzasadnia wypowiedzenie mu umowy o pracę również wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy, jednakże obiektywne jego zaufanie ma cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dn. 10.08.2000 r., I PKN 1/00).

Różne czyny pracownika bądź też zaniechania określonych działań mogą w konkretnych okolicznościach doprowadzić do utraty zaufania pracodawcy. Mogą to być m.in.: działania wymierzone przeciwko pracodawcy. Na podstawie analizy orzecznictwa sądowego można dla przykładu podać kilka sytuacji odnośnie przyczyny „utraty zaufania do pracownika”, które zdaniem Sądu Najwyższego uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę. Są wśród nich nienależyte wykonywanie powierzonych obowiązków, niemożność porozumienia się i współpracy przełożonego z pracownikiem wynikająca z ich odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy, która przejawia się w sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych, brak entuzjazmu i aprobaty decyzji przełożonego wyrażający się w publicznym kwestionowaniu decyzji pracodawcy w obraźliwy sposób.

W przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych przyjmuje się, iż powyższe wymogi są jeszcze surowsze, gdyż przy ocenie okoliczności należy brać pod uwagę zakres odpowiedzialności i wyższe wymagania co do ich stanowiska, co zostało podniesione już przez SN w uchwale z dnia 27 czerwca 1985 r. poprzez stwierdzenie, iż w stosunku do pracowników za stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie (II PZP 10/85). Teza ta w dalszym orzecznictwie była potwierdzana i obecnie jej słuszność nie jest kwestionowana. Sąd Najwyższy rozwijając to stanowisko w swoim orzecznictwie, wielokrotnie definiował przyczyny i opisywał kryteria wypowiedzenia umów o pracę osobom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych. Za uzasadnione przyczyny wypowiedzenia umów o pracę Sąd Najwyższy uznaje wiele ogólnikowo sformułowanych problemów „utratę zaufania do pracownika”, „brak zdolności organizacyjnych”, „brak umiejętności w organizowaniu pracy jednostek zarządzanych przez kierowników”, wreszcie niezrealizowanie założeń ekonomicznych przez podległą kierownikowi jednostkę”. W odniesieniu do tak sformułowanych przyczyn rozwiązania umowy o pracę SN dopuszcza ich ogólnikowe sformułowanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. Takiemu założeniu wierna jest teza wyroku Sądu Najwyższego z 15 kwietnia 2004 r., I PK 445/03, zgodnie z którą szczegółowość przyczyny podanej jako uzasadnienie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę powinna być oceniana w związku z usytuowaniem pracownika w hierarchii przedsiębiorstwa – wyższe będą wymagania w przypadku szeregowego pracownika niż np. prezesa. Gdy chodzi o szeregowego pracownika, trzeba wręcz konkretnego podania przyczyny. Inaczej jest w przypadku prezesów, członków zarządu, wśród których przyczyna rozwiązania umowy może być bardzo ogólnie sformułowana – może nią być nawet brak efektów pracy, zarządzania.

W ocenie Sądu Okręgowego w/w przedstawione stanowisko jest słuszne i racjonalne, tym bardziej, że skoro kierownicy mają wpływ na sposób funkcjonowania podległych im jednostek, to nieprawidłowości dotyczące całości pracy podległych kierownikom jednostek stanowią dowód niewłaściwego wykonania przez nich obowiązków (nie zaś konkretne działania lub zaniechania działań).

W niniejszej sprawie pozwana oświadczeniem z dnia 12 sierpnia 2013 r. rozwiązała z powodem umowę o pracę, z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał utratę zaufania do powoda przejawiającą się:

- 1) nienależyтым wykonywaniem obowiązków Dyrektora Biura Administracji i Logistyki polegającym na niewłaściwym zarządzaniu powierzonym Biurem oraz brakiem należytej staranności, inicjatywy i zaangażowania w wykonywanie obowiązków służbowych w szczególności w kierowaniu Zespołem Logistyki;
- 2) brakiem działań zapewniających bezpieczeństwo prawne i ochronę interesów spółki w zakresie podlegającego obszaru działania;
- 3) brakiem oczekiwanych działań optymalizacyjnych w okresie restrukturyzacji Spółki w zakresie podległego obszaru;
- 4) brakiem należytego nadzoru w zakresie gospodarowania majątkiem Spółki w wyniku czego naruszył powód obowiązek dbania o dobro zakładu pracy narażając pracodawcę na szkodę m.in. poprzez:
 - a) niewłaściwe zarządzanie zajmowaną powierzchnią biurową, dopuszczał powód do bezumownego korzystania z nieruchomości przez (...), narażając Spółkę na straty finansowe i wizerunkowe,
 - b) brak należytego nadzoru nad skutecznym wypowiedzeniem umowy na powierzchnię biurową, po podjęciu w kwietniu 2013r. przez Spółkę decyzji o jej wypowiedzeniu;

W ocenie Sądu Okręgowego pozwana dochowała warunków formalnych związanych z wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę. Oświadczenie zostało złożone na piśmie oraz pracodawca wskazał przyczyny.

Sąd odwoławczy podzielił też ocenę prawną Sądu I instancji odnośnie przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu w punktach 1-3. Przyczyny te są zbyt ogólne i niekonkretne, dlatego nie poddają się kontroli sądowej i nie mogły uzasadniać utraty zaufania do powoda, a w konsekwencji rozwiązania z nim umowy o pracę. Pozwana nie wniosła apelacji zarówno od wyroku jak również jego uzasadnienia, zaś apelacja powoda – mimo, że formalnie zaskarżyła w całości wyrok Sądu Rejonowego – to swoim zakresem ograniczyła się przede wszystkim do podważenia zasadności przyczyny wskazanej w punkcie 4 wypowiedzenia. Dlatego Sąd II instancji skoncentrował się na analizie materiału dowodowego w ramach zakreślonych w uzasadnieniu apelacji powoda, albowiem taki kierunek wyznaczył środek odwoławczy oraz milcząca akceptacja rozstrzygnięcia przez pozwanego.

Zdaniem Sądu Okręgowego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdzał, iż przyczyna wskazana w punkcie 4 wypowiedzenia była nierzeczywista i nieuzasadniona. Odnosiła się ona do nieruchomości położonej w Ł. oraz kwestii wynajmu tego lokalu. Sąd Rejonowy wskazał, że oparł swoje rozstrzygnięcie w tym zakresie jedynie o zeznania W. S. (1) i M. M. (1). W ocenie Sądu odwoławczego należy na wstępie podkreślić, że M. M. (1) nie był zatrudniony w pozwanej w okresie, kiedy miało dojść do naruszenia obowiązków przez powoda. Dlatego świadek ten przedstawiał wyłącznie konsekwencje działań powoda, ale z perspektywy stanowiska prezentowanego w procesie przez pozwaną. Nie można również pominąć okoliczności, że to świadek miał finalnie zastąpić powoda. Rekrutacja świadka M. rozpoczęła się już w styczniu 2013 r. (na stanowisko powoda), zaś został on zatrudniony od czerwca 2013 r. Nie można zatem zdaniem Sądu uznać zeznań powyższego świadka za w pełni obiektywne oraz mający wpływ na ocenę prawidłowości działań powoda dotyczących nieruchomości położonej w Ł.. Należy również zwrócić uwagę, iż w/w świadek sporządzając swoją notatkę w dniu 31 lipca 2013 roku nie miał pełnej wiedzy co do ustnych czy dokonywanych mailowo uzgodnień i ustaleń pomiędzy powodem a W. S. (1). Powyższy dokument prywatny jest jedynie opisem stanu faktycznego, jaki opisywał jednakże nie odnosi się do okoliczności, które legły o jego podstaw.

W ocenie Sądu Okręgowego materiał dowodowy sprawy potwierdził stanowisko prezentowane przez powoda w procesie, iż miało dojść do likwidacji lokalizacji pozwanej w Ł. oraz że W. S. (1) wiedział o użytkowaniu tego lokalu bez tytułu prawnego. Po przeprowadzeniu ponownej analizy zeznań świadka W. S. (1), Sąd odwoławczy doszedł do przekonania, że są one w znacznej mierze niewiarygodne. Zeznania te są wielokrotnie wewnętrznie sprzeczne oraz nie korespondują z materiałem dowodowym w postaci dokumentów złożonych do akt sprawy.

Przesłuchiwany przed Sądem Rejonowym w dniu 15 maja 2015 r. W. S. (1) zeznał, że w 2013 roku była koncepcja likwidacji lokalizacji w Ł.. Wskazał, że Zarząd pozwanej nie podjął decyzji o likwidacji tej lokalizacji, ale kwestia

ta była omawiana. Biuro w Ł. istnieje do dzisiaj, ale był okres, że spółka bezumownie korzystała z tej lokalizacji i retrospektywnie ją przedłużała. Świadek zasłaniał się niepamięcią odnośnie kwestii kiedy miała wygasnąć umowa najmu nieruchomości w Ł. Ale jednocześnie stanowczo twierdził, że nigdy nie było decyzji o likwidacji tej lokalizacji dlatego należało „domniemywać” wolę pozwanej kontynuacji lokalizacji w Ł..

W dalszej części zeznań świadek zaprzeczył swojemu wcześniejszemu stanowisku, gdyż zeznał, że Zarząd nie zajmował się konkretnie nieruchomością w Ł. w kontekście zaniechania lub kontynuowania najmu. Świadek wówczas wskazał, że to on „postawił tezę o likwidacji tej lokalizacji”. W dyskusji członkowie zarządu stwierdzili wówczas, że nie ma potrzeby likwidacji tej lokalizacji. Świadek nie był w stanie określić daty kiedy miała mieć miejsce taka dyskusja. Ale był przekonany, że powiadomił powoda o potrzebie dalszego procedowania po tym jak nie podjęto decyzji o likwidacji lokalizacji w Ł..

Odnośnie maila skierowanego do powoda w dniu 28 marca 2013 r. świadek zeznał, że nie rozpoznał tej wiadomości elektronicznej. Przyznał jednak, że był jej autorem. Świadek nie potrafił w sposób logiczny wytłumaczyć rozbieżności wynikającej z treści maila, a zawartością swoich depozycji. Wskazał jedynie, że zarząd nie podjął decyzji o likwidacji biura w Ł. i treść tej wiadomości nie miała zdaniem świadka żadnego znaczenia. Dalej wskazał, że z rozmów bilateralnych z członkami zarządu wynikała kwestia likwidacji biura w Ł., ale zarząd jako ciało nie podjął takiej decyzji i powód miał nie podejmować żadnych działań odnośnie likwidacji. Sprawa została zatrzymana, tym samym powód miał zapewnić funkcjonowanie biura i właściwy poziom kosztów.

Zdaniem Sądu Okręgowego należy podkreślić, że wiadomość elektroniczna z dnia 28 marca 2013 r. (k.301) skierowana przez świadka do powoda zawierała precyzyjne i jednoznaczne stwierdzenie, że Zarząd Pozwanej podjął decyzję o likwidacji lokalizacji w Ł. – „Zarząd w dniu dzisiejszym podjął kierunkową decyzję o likwidacji naszego biura w Ł.”. Mail został wysłany przez W. S. (1) do powoda na dwa dni przed zakończeniem okresu najmu tej nieruchomości. Stanowisko W. S. (1) skutkowało zaś wstrzymaniem negocjacji odnośnie przedłużenia najmu. Do momentu okazania świadkowi przez Sąd przedmiotowego maila (k. 301), świadek twierdził, że Zarząd nie zajmował się pojedynczymi nieruchomościami, a po jej okazaniu twierdził już że z rozmów bilateralnych z członkami Zarządu wynikała kwestia likwidacji tego biura. Ostatecznie zaś twierdził, że treść maila nie ma żadnego znaczenia. Należy zatem wyciągnąć wniosek, że świadek wysyłając do powoda maila w dniu 28 marca 2013 r. podjął samodzielnie decyzję o likwidacji biura w Ł. (bez wiedzy Zarządu). Potwierdzają to również słowa samego świadka, który zeznając przed Sądem powiedział: „Zdaje się, że ja postawiłem tezę o likwidacji tej lokalizacji” (k. 970 v.).

W ocenie Sądu II instancji świadek był czynnie i bezpośrednio zaangażowany w kwestie związane z nieruchomością w Ł.. Dlatego nie jest możliwe, aby nie miał on wiedzy odnośnie stanu zaangażowania prac, w tym ryzyka bezumownego korzystania z nieruchomości. Ponadto załączona do akt korespondencja email potwierdziła, że W. S. (1) posiadał sporządzony przez powoda projekt aneksu przedłużenia umowy najmu nieruchomości w Ł. (k.184). Jak wynika również z zeznań powoda, już w dniu 11 lutego 2013 roku W. S. (1) otrzymał kompletną listę nieruchomości użytkowanych przez spółkę oraz ich aktualną sytuację, w tym dane dotyczące wiążących ją w tym zakresie umów. Oznacza to, iż już w tej dacie członek zarządu miał szczegółową wiedzę na temat spornej lokalizacji.

Dlatego zdaniem Sądu Okręgowego Sąd I instancji błędnie dał wiarę zeznaniom W. S. (1), a w konsekwencji błędnie ustalił, że to powód ponosił odpowiedzialność za nieuregulowanie w terminie kwestii najmu nieruchomości w Ł.. Stanowisko prezentowane w tym zakresie przez powoda znalazło natomiast odzwierciedlenie w pozostałym materiale dowodowym, w tym wiadomości elektronicznej z dnia 28 marca 2013 r. Wiarygodności zeznań świadka S. przeczą również dokumenty prywatne w postaci aneksu do umowy na wynajem lokalizacji w Ł. ze stycznia 2013 roku (potwierdzające fakt rozpoczęcia procedury mającej na celu uregulowanie tej sprawy na przyszłość), omawianego już maila z dnia 28 marca 2013 roku (wskazującego, iż dopiero w tej dacie świadek S. wyraził osobistą koncepcję likwidacji biura). Również chronologia zdarzeń wskazuje, iż do tego momentu, sprawa ta była otwarta, zaś głównym jej decydem (osobą odpowiedzialną za kwestie nieruchomości) był właśnie W. S.. Brak jest natomiast kontr dowodów potwierdzających, iż we wcześniejszym okresie powód nie wykonywał lub wykonał nienależycie konkretne polecenie służbowe przełożonego co do tej lokalizacji. Jedynym sygnalizatorem stanowiska przeciwnego jest sam

świadek, którego jednak depozycje, zostały ocenione przez Sąd odwoławczy, jako sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym. Nie sposób również uznać, iż w tym zakresie, w jakikolwiek sposób mogły być tu pomocne zeznania świadka M., z uwagi na już wyżej podniesione argumenty.

Mając na względzie powyższe okoliczności Sąd odwoławczy doszedł do przekonania, że powód nie dopuścił się uchybień w odniesieniu do nieruchomości położonej w Ł.. Wszelkie działania jakie podejmował powód były podejmowane w uzgodnieniu z W. S. (1). Sprawa ta była nadzorowana przez W. S. (1) i prowadzona przez (...) Sp. z o.o. w W., którą do prowadzenia tego projektu wybrał W. S. (1) na polecenie prezesa pozwanej. W swoich zeznaniach W. S. (1) wskazał, że zna (...) sp. z o.o. Przyznał, że podmiot ten miał umowę współpracy, wspierał pozwanego między innymi w zakresie optymalizacji kosztów i był zaangażowany w lokalizację w Ł..

Umowa najmu dotycząca nieruchomości w Ł., która wygasła w dniu 31 marca 2013 r., w okresie poprzedzającym okres sporny w niniejszej sprawie, była przedłużana na czas określony. Propozycja przedłużenia umowy najmu trafiła do podwładnego powoda w dniu 25 stycznia 2013 r. Decyzja odnośnie przedłużenia najmu była powstrzymana. W. S. (1) zlecił (...) Sp. z o.o. w W. opracowanie ogólnej strategii zarządzania nieruchomościami pozwanej, w rama której miała zostać również podjęta decyzja odnośnie kontynuowania najmu nieruchomości Ł..

Z materiału dowodowego wynika, że W. S. (1) twierdził że Ł. jest blisko W. i nie ma potrzeby utrzymywania tego biura. W dniu 12 marca 2013 r strategia przygotowana przez (...) Sp. z o.o. w W. została przedstawiona Zarządowi pozwanej, który nie przyjął tej strategii. Jednocześnie nie została dalszym ciągu podjęta decyzja odnośnie kontynuowania lub rozwiązania umowy najmu nieruchomości w Ł..

W. S. (1) wielokrotnie rozmawiał z powodem na temat nieruchomości w Ł.. Omawiane były wówczas różne rozwiązania, między innymi likwidacja biura. W. S. (1) uważał, że lepiej nie podpisywać umowy, gdyż obowiązywałaby ona wówczas na okres co najmniej roku. W takiej sytuacji korzystniej byłoby zlikwidować biuro w terminie 1 miesiąca, zapłacić za bezumowne użytkowanie przez okres miesiąca. Dlatego zdaniem Sądu przełożony powoda zaakceptował możliwość bezumownego korzystania z biura w Ł. w czasie przeprowadzania likwidacji. W. S. (1) miał wówczas przedstawić Zarządowi pozwanej propozycję likwidacji biura w Ł. połączoną z krótkim okresem bezumownego użytkowania.

W dniu 28 marca 2013 r. W. S. (1) przekazał powodowi mailowo informację, że Zarząd zaakceptował likwidację biura oraz, że powód miał podjąć działania do tego zmierzające. Po kilku dniach okazało się jednak, że likwidacja nie może zostać przeprowadzona, ponieważ W. S. (1) nie porozumiał się w tej sprawie z pozostałymi członkami Zarządu. W tej sytuacji zrodziła się potrzeba pilnej zmiany koncepcji. Dnia 19 kwietnia 2013 r. powód wysłał do W. S. (1) wiadomość elektroniczną z propozycjami jakie otrzymał dyrektor biura w Ł., w przedmiocie najmu powierzchni pod biuro. Powód wizytę w biurze w Ł., podczas której obaj mieli ocenić realne obciążenie biura oraz zobaczyć dwie nowe propozycje lokali. Po wizycie, która miała miejsce w dniu 23 kwietnia 2013 r. powód i W. S. (1) ustalili, iż należy pozostać przy dotychczasowej lokalizacji, przy jednoczesnym zmienieniu najmowanej powierzchni. W dniu 24 kwietnia 2013 r. odbyło się spotkanie robocze w którym uczestniczył m.in. (...) z ramienia spółki (...) Sp. z o.o. Powód nadzorował wówczas działania (...) Sp. z o.o. W dniu 6 maja 2013 odbywa się spotkanie statutowe z(...) z (...) Spółka z o.o. z W. S. (1), bez udziału powoda. Kwestia najmu biura nie została rozwiązana jeszcze w dniu 20 maja 2013 r. (czyli od kiedy powód przebywał na zwolnieniu lekarskim), gdyż W. S. (1) prowadził negocjacje w celu obniżenia czynszu najmu nieruchomości.

Powyższe okoliczności zaprzeczały w ocenie Sądu, aby powód dopuścił się nienależytego nadzoru w zakresie gospodarowania majątkiem Spółki. W szczególności brak jest dowodów na okoliczność, aby powód niewłaściwie zarządzał powierzchnią biurową i dopuścił do bezumownego korzystania z nieruchomości w Ł.. Materiał dowodowy nie potwierdził również, aby powód nienależycie nadzorował kwestię wypowiedzenia umowy na powierzchnię biurową w kwietniu 2013 r. W konsekwencji nie było możliwe, aby z powyższych przyczyn pozwana mogła obiektywnie utracić do powoda zaufanie. Czyniło to zatem nieuzasadnioną także czwartą przyczynę wskazaną w wypowiedzeniu umowy o pracę powoda.

Powyższe okoliczności czyniły zasadnym roszczenie powoda co do istoty sporu i – ostatecznie – co do wyboru roszczenia. Jak wynika z pozwu oraz stanowiska wyrażonego na rozprawie apelacyjnej, powód ostatecznie dokonał wyboru roszczenia odszkodowawczego (alternatywnego w kontekście żądania przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia) z obu zgłoszonych w pozwie.

Uznając racje powoda za uzasadnione Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. w zw. z art. 45 § 1 i 2 i art. 47¹ k.p. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 39.000 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W ocenie Sądu Okręgowego, za adekwatnością wysokości zasądzonej kwoty świadczą okoliczności sprawy, w szczególności jednoznaczność działania W. S. (1) w dążeniu do jak najszybszego zakończenia współpracy z powodem, bez – de facto – choćby próby oceny jakości jego pracy oraz możliwości z nim współpracy. Jak wynika z chronologii zdarzeń, bez jakiegokolwiek próby wyrobienia sobie poglądu na temat powoda, W. S. (1) podjął decyzję o rozpoczęciu rekrutacji nowej osoby na jego stanowisko. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż do tej chwili nie było zastrzeżeń do pracy powoda i prawidłowo nadzorował on przydzielone mu zadania. Pojawienie się W. S. (1) ostatecznie doprowadziło do rozwiązania z powodem umowy o pracę w oparciu o częściowo przyczyny ogólnikowe i niekonkretne (zakres wypowiedzenia oceniony przez Sąd I instancji i nie zakwestionowany przez pozwanego), oraz przyczynę nieprawdziwą (przyczyna czwarta wypowiedzenia), która de facto okazała się świadomą manipulacją przełożonego i próbą wypaczenia faktów w celu jak najszybszego pozbycia się pracownika, w sytuacji, w której ten ostatni do końca świadczenia pracy wykonywał wszystkie jego polecenia. Za prawidłowością powyższego stanowiska przemawia również fakt zatrudnienia M. M. (5) „na zastępstwo” powoda w sytuacji, gdy w chwili jego zatrudnienia, pracodawca nie miał żadnej wiedzy na temat kontynuacji jego zwolnienia lekarskiego. Cały ten proces działań podejmowanych z inspiracji W. S. (1) świadczy niezbitie o bezpardonowym dążeniu do zakończenia współpracy z powodem. Było to działanie bezprawne, albowiem nie odnosiło się do zaistniałej i obiektywnej rzeczywistości, a jedynie nią manipulowało i próbowało przeinaczać. W sytuacji ostatecznego wyboru żądania i rezygnacji z roszczenia o przywrócenie do pracy, Sąd uznał, iż wartość odszkodowania określona przez stronę apelującą, z jednej strony mieści się w dyspozycji art. 47¹ k.p., z drugiej zaś stanowi adekwatną reakcję na działanie pozwanego, który – co do zasady mając uprawnienie do kreowania swojego pracowniczego substratu osobowego – ma jednak obowiązek działania zgodnego z prawem i zasadami współżycia społecznego, czego w okolicznościach sprawy nie uczynił.

Konsekwencją powyższego rozstrzygnięcia była również zmiana wyroku w zakresie kosztów procesu. Dlatego Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 §1 w zw. z art. 108 § 1 oraz 98 k.p.c. w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu zasądzając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 7860 zł, w tym kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a kwotę 7800 zł tytułem opłaty od pozwu – w oparciu o art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy orzekł na podstawie 108 §1 w zw. z art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800) w sprawie opłat za czynności adwokackie, zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 9870 zł w tym kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej, a kwotę 9800 tytułem opłaty od apelacji, w oparciu o art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Bożena Rzewuska Małgorzata Kosicka Krzysztof Kopciewski