

Sygn. akt XXI Pa 613/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 kwietnia 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Dorota Czyżewska (spr.)
Sędziowie:	SO Monika Sawa SO Grzegorz Kochan
Protokolant:	sekr. sądowy Agnieszka Walczyk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 kwietnia 2018 r. w W.

sprawy z powództwa B. B.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

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

z dnia 18 lipca 2017 roku sygn. akt VII P 1632/16

1. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądza od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz B. B. kwotę 24.576 (dwadzieścia cztery tysiące pięćset siedemdziesiąt sześć) złotych wraz z odsetkami za opóźnienie w wysokości ustawowej od 12 grudnia 2016 roku do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania, a w pozostałym zakresie oddala powództwo i zasądza od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz B. B. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

2. zasądza od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz B. B. kwotę 150 (sto pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej, w tym kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt XXI Pa 613/17

UZASADNIENIE

Pozwem z 7 listopada 2016 r. przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., powódka B. B. reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika będącego adwokatem, wniosła o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 24.576 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony, nadto o zasądzenie

od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych i opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z 18 lipca 2017 r. Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie pierwszym - oddalił powództwo; w punkcie drugim - zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka B. B. była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku głównej księgowej od 7 maja 2008 r. do 31 stycznia 2017 r. za wynagrodzeniem miesięcznym obliczonym, jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w kwocie 8 192 zł (niesporne).

Do kwietnia 2016 r. powódka podlegała służbowo bezpośrednio prezesowi zarządu pozwanej. Od maja 2016 r. bezpośrednim przełożonym powódki został K. T. (1), którego pozwana zatrudniła na stanowisku dyrektora generalnego.

Pracownicy odczuwali, że nie ma porozumienia pomiędzy powódką a K. T. (2). Powódka wypowiadała się wobec pracowników, że K. T. (1) nie zna się na sprawach finansowych i nie udziela jej wsparcia. Powódka wypowiadała się, że w sytuacji, gdy firma zatrudnia na stanowisko dyrektora zarządzającego, który nie orientuje się w sprawach firmy, należałoby przyznać powódce podwyżkę.

Zdarzało się, że powódka zwracała się podniesionym tonem do współpracowników, reagując emocjonalnie, czym wywoływała nieprzyjemne odczucia. Także tonem podniesionym, roszczeniowym, przy otwartych drzwiach biura przełożonego zwróciła się do K. T. (1) żądając (...) podwyżki wynagrodzenia. W następnych dniach podczas spotkania przy planowaniu budżetu powódka zakwestionowała pomysły przełożonego na rozwój działalności firmy oraz jego rekomendacji co do funduszu wynagrodzeń na kolejny rok, po raz kolejny podnosząc kwestię podwyżki swego wynagrodzenia, powódka wzmiankowała, że w takiej sytuacji, może pójść na zwolnienie lekarskie. Kolejnego dnia, podczas spotkania w gabinecie przełożonego zachowała się lekceważąco wobec przełożonego, stwierdzając, że jako prokurent może go zwolnić.

Konflikt pomiędzy powódką i nowym przełożonym był faktem i niewątpliwie polegał na różnej wizji działalności pozwanej. Także ówczesnemu dyrektorowi handlowemu nie podobała się koncepcja rozwoju działalności pozwanej przedstawiana przez K. T. (1). W rozmowach z powódką oboje krytykowali dyrektora generalnego za „głębką niekompetencję”, lecz nie zgłaszali zarządowi żadnych zastrzeżeń co do działań i osoby K. T. (1).

Przełożony i powódka odbyli rozmowy na temat wzajemnej współpracy, lecz nie doszli do porozumienia.

31 października 2016 r. przełożony powódki K. T. (1) w obecności M. U. wręczył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jako przyczyny rozwiązania umowy, w pisemnym oświadczeniu wskazano: brak możliwości współpracy z pracownikiem przez pracodawcę, szczególnie wobec niezasadnego kwestionowania przez pracownika pomysłów na rozwój działalności firmy; kwestionowanie przez pracownika planów finansowych spółki na kolejny rok obrotowy; niezgodne z zasadami współżycia społecznego (krzyczenie w obecności innych pracowników) kwestionowanie propozycji pracodawcy co do wynagrodzenia pracownika w kolejnym roku; zagrożenie pracodawcy pójściem na zwolnienie lekarskie w razie braku uzgodnienia podwyżki wynagrodzenia pracownika. W tym samym dniu wypowiedzenie zostało złożone także M. U., który również odwołał się do sądu pracy od decyzji pracodawcy.

Stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie niespornych twierdzeń stron, treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy oraz wyżej powołanych dowodów z zeznań świadków: H. Z. (k. 78 płyta CD – k. 80), K. T. (1) (k. 78, płyta CD – k. 80), M. U. (k. 79, płyta CD – 80). Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom wymienionych świadków. Wskazano, że świadkowie w sposób swobodny i spontanicznie odpowiadali na zadawane im pytania, a treść ich wypowiedzi

wzajemnie się uzupełnia i potwierdzała istnienie konfliktu pomiędzy nowozatrudnionym dyrektorem zarządzającym a dotychczasowymi pracownikami, zatrudnionymi na szczeblu kierowniczym. Sąd Rejonowy wskazał, że treść zeznań świadka A. M. (k. 79, płyta CD – 80) okazała się nieprzydatna do poczynienia ustaleń co do faktów istotnych dla rozstrzygnięcia, ponieważ świadek była prezesem pozwanej i przełożoną powódki do 2015 r., dlatego nie ma żadnej wiedzy nt. przebiegu współpracy pomiędzy powódką i K. T. (2).

Dowód z zeznań powódki w charakterze strony Sąd Rejonowy pominął z uwagi na nieusprawiedliwione niestawiennictwo na rozprawę. Ponadto wskazano, że w świetle zgromadzonego w sprawie zeznania stron nie było konieczne, ponieważ po wyczerpaniu środków dowodowych nie było niewyjaśnionych faktów istotnych z punktu widzenia rozstrzygnięcia sprawy (art. 299 k.p.c.).

Sąd Rejonowy ocenił, że powództwo podlega oddaleniu.

Na wstępie wskazano, że powódka podnosiła, iż przyczyny wskazane przez pozwaną w oświadczeniu o wypowiedzeniu jej umowy o pracę są nierzeczywiste, nieprawdziwe i nieuzasadnione. Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że przeprowadzone postępowanie dowodowe potwierdziło prawdziwość przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Wskazano, że pracodawca zarzucił powódce: brak możliwości współpracy z pracownikiem przez pracodawcę, szczególnie wobec niezasadnego kwestionowania przez pracownika pomysłów na rozwój działalności firmy; kwestionowanie przez pracownika planów finansowych spółki na kolejny rok obrotowy; niezgodne z zasadami współzycia społecznego (krzyczenie w obecności innych pracowników) kwestionowanie propozycji pracodawcy co do wynagrodzenia pracownika w kolejnym roku; zagrożenie pracodawcy pójściem na zwolnienie lekarskie w razie braku uzgodnienia podwyżki wynagrodzenia pracownika.

Sąd Rejonowy wskazał, że powódka niewątpliwie była niezadowolona ze zmiany, polegającej na objęciu stanowiska dyrektora generalnego przez K. T. (1). Fakt ten potwierdziły zeznania wszystkich świadków. Świadek M. U. potwierdził, że powódka deprecjonowała kompetencje nowego przełożonego, co wprost uwiarygadnia zeznanie K. T. (1) i przekonuje o rzeczywistym braku możliwości współpracy pomiędzy K. T. (2), jako dyrektorem generalnym, a powódką B. B., jako głównym księgowym. W ocenie Sądu Rejonowego już tylko ta okoliczność przemawia za uznaniem zasadności przyczyny wypowiedzenia umowy. Nie ulegało wątpliwości tego Sądu, że nie wymaga dowodu fakt, że dla prawidłowego funkcjonowania podmiotu, prowadzącego profesjonalnie działalność gospodarczą, kluczowa jest dobra, harmonijna, współpraca osoby zarządzającej przedsiębiorstwem z osobą odpowiedzialną za prowadzenie księgowości. Wskazano, że zeznania świadków potwierdziły również niezgodne z zasadami współzycia społecznego emocjonalne zachowania powódki, w szczególności epatowanie negatywnym emocjami, przejawiającymi się podniesionym głosem w rozmowie ze współpracownikami oraz przełożonym. Za przejaw nagannej nielojalności wobec przełożonego Sąd Rejonowy ocenił posłużenie się argumentem pójścia na zwolnienie lekarskie wobec niezadowolającej powódkę koncepcji odnośnie funduszu wynagrodzeń, w tym podwyżki wynagrodzenia powódki, co pozwany określił, jako „groźenie pracodawcy pójściem na zwolnienie lekarskie”.

Reasumując Sąd Rejonowy ocenił, że przyczyny wypowiedzenia okazały się prawdziwe i w okolicznościach sprawy uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. W konsekwencji powództwo B. B. podlegało oddaleniu.

W przedmiocie kosztów procesu Sąd Rejonowy orzekł w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, wynikającą z art. 98 § 1 k.p.c.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego złożyła powódka zaskarżając go w całości. Powódka wniosła o zmianę poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych za obie instancje; ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji. Na podstawie art. 380 k.p.c. powódka wniosła o zmianę postanowienia Sądu pierwszej instancji z 18 lipca 2017 r. w przedmiocie pominięcia dowodu z zeznań stron oraz dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z zeznań stron z ograniczeniem do zeznań powódki - na okoliczności jak w pozwie.

Zaskarżonemu wyrokowi powódka zarzuciła naruszenie:

1) art. 233 § 1 k.p.c. polegające na niewszechstronnej i dowolnej ocenie dowodów z zeznań świadków H. Z. poprzez stwierdzenie, że jej zeznania potwierdziły „niezadowolone ze zmiany polegającej na objęciu stanowiska dyrektora generalnego przez K. T. (1)”, podczas gdy H. Z. nie była bezpośrednim świadkiem zdarzeń zachodzących pomiędzy powódką a K. T. (2), a przekazane informacje oparte były na jej subiektywnych odczuciach, jednakże Sąd I instancji uznał, że jej zeznania potwierdziły prawdziwość przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powódce;

2) art. 233 § 1 k.p.c. polegające na bezgranicznym daniu wiary zeznaniom świadka K. T. (1) i oparciu się w głównej części tylko na jego zeznaniach, co skutkowało przyjęciem, że przyczyny wypowiedzenia powódki były zasadne;

3) art. 233 § 1 k.p.c. polegające na bezgranicznym daniu wiary zeznaniom świadka K. T. (1) i przyjęcie, że powódka niejako „groziła” świadkowi pójściem na zwolnienie lekarskie, podczas gdy żaden inny świadek nie potwierdził tego faktu, co skutkowało błędnym przyjęciem przez Sąd I instancji, że powódka w rzeczywistości skierowała takie sformułowanie wobec K. T. (1);

4) art. 233 § 1 k.p.c. polegające na błędnej i nielogicznej ocenie dowodu z zeznań świadka M. U. poprzez przyjęcie, że jego zeznania potwierdzają zeznania K. T. (1) w kwestii rzekomego deprecjonowania nowego przełożonego oraz to, że jego zeznania potwierdzają, że powódka była niezadowolona z kompetencji K. T. (1) jako przełożonego, co doprowadziło do stwierdzenia przez Sąd, że świadek ten potwierdził negatywne nastawienie w stosunku do K. T. (1) i podważenie jego kompetencji;

5) art. 217 § 3 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 299 k.p.c. polegające na pominięciu dowodu z zeznań powódki i przyjęciu, że w sprawie nie pozostały niewyjaśnione fakty istotne z punktu widzenia rozstrzygnięcia sprawy i zeznania stron nie były konieczne, podczas gdy Sąd w toku postępowania przesłuchał tylko K. T. (1) - osobę, która podpisała wypowiedzenie w imieniu pracodawcy, a Sąd nie skonfrontował tych zeznań z zeznaniami powódki, co doprowadziło do nierzetelnego, nieobiektywnego i stronniczego rozstrzygnięcia w sprawie.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem drugiej instancji.

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

apelacja powódki podlega uwzględnieniu w zakresie, w którym zmierza do zmiany zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej jedynie w zakresie dotyczącym okresu zatrudnienia powódki, jej podległości służbowej oraz treści oświadczenia o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. W pozostałym zakresie ustalenia Sądu Rejonowego zostały dokonane bez uwzględnienia istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy zeznań powódki, co zdeterminowało błędne rozstrzygnięcie niniejszej sprawy. Choć Sąd Rejonowym prawidłowo ustalił stan prawny właściwy dla sprawy, błędnie ustalony stan faktyczny doprowadził do wadliwości wydanego w sprawie orzeczenia.

Przede wszystkim należy wskazać, że uchybieniem Sądu Rejonowego było pominięcie dowodu z zeznań powódki. Sąd ten błędnie ocenił, że fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy zostały wyjaśnione. Należy bowiem wskazać, że przesłuchani przez Sąd Rejonowy świadkowie H. Z., A. M. i M. U. albo nie mieli wiedzy o faktach mających znaczenie dla rozstrzygnięcia, albo wiedzę tę pozyskali od innych osób, nie będąc świadkiem wydarzeń, które legły u podstaw wypowiedzenia. Należy zwrócić uwagę, że przyczyny wypowiedzenia koncentrowały się na kwestii współpracy powódki z jej nowym przełożonym – K. T. (2). Mając na uwadze, że osią sporu jest konflikt pomiędzy powódką a K. T. (2), Sąd Rejonowy niezasadnie poprzestał jedynie na uzyskaniu informacji o faktach istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy jedynie od jednej z poróżnionych stron. Z uwagi na wskazane uchybienie Sądu pierwszej instancji, Sąd

Okręgowy dopuścił dowód z przesłuchania powódki na okoliczność przyczyn rozwiązania z nią umowy o pracę oraz okoliczności wręczenia jej wypowiedzenia umowy o pracę.

Mając na uwadze materiał dowody zgromadzony przed sądami obu instancji Sąd Okręgowy dokonał następujących ustaleń faktycznych:

Powódka nie groziła K. T. (2) pójściem na zwolnienie lekarskie w przypadku nieuwzględnienia jej wniosku o podwyżkę. Powódka uprzedzała o tym, że z uwagi na zachorowanie na boreliozę i złe samopoczucie, może wystąpić konieczność skorzystania przez nią ze zwolnienia lekarskiego. Celem komunikatu było uprzedzenie o ewentualnej konieczności zorganizowania zastępstwa (zeznania powódki z 16 kwietnia 2018 r.).

K. T. (1) zlecił powódce przygotowanie budżetu. Część budżetu dotyczyła sprzedaży, czym powódka się nie zajmowała. Zatwierdzeniem budżetu zajmowało się kierownictwo w Japonii. Powódka była zobowiązana do przyjęcia sugestii kierownictwa z Japonii w zakresie wielkości sprzedaży i wysokości kosztów. Powódka nie była decyzyjna w zakresie planów finansowych. Powódka nie brała udziału w kreowaniu pomysłów na działalność pozwanego. Plany rozwoju firmy były przedstawiane M. U., który był odpowiedzialny za dział sprzedaży (zeznania powódki z 16 kwietnia 2018 r., zeznania M. U. 01:03:03 – 01:03:20).

Rozmowa w sprawie podwyżki dla powódki przeprowadzona przez K. T. (1) i powódkę odbyła się bez udziału osób trzecich. Powódka nie krzyczała podczas tej rozmowy (zeznania powódki z 16 kwietnia 2018 r.).

Powódka miała trudności we współpracy z K. T. (2). Ich przyczyną było zlecenie powódce zadań leżących poza zakresem jej obowiązków i nieudzielanie powódce pomocy w tym zakresie (zeznania powódki z 16 kwietnia 2018 r.).

M. U. również miał problemy we współpracy z K. T. (2). M. U. negatywnie oceniał kompetencje K. T. (1) do sprawowania powierzonej mu funkcji. M. U. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę tego samego dnia, co powódka, na tym samym spotkaniu (zeznania M. U. 00:57:25: - 00:57:33, 00:59:36 – 01:00:06).

K. T. (1), wręczający powódce i M. U. oświadczenia o wypowiedzeniu umów o pracę, nie wyjaśnił przyczyn leżących u ich podstaw (zeznania M. U. 01:04:04 – 01:04:13).

Powódka mówiła H. Z., że ma problemy we współpracy z K. T. (2) (zeznania H. Z. 00:13:20 – 00:13:59).

Miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent a urlop wypoczynkowy wynosiło 8.192 zł (bezsporne).

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie zeznań powódki oraz M. U., w ograniczonym zakresie również zeznań świadka H. Z.. Za niewiarygodne Sąd drugiej instancji uznał zeznania świadka K. T. (1). Wskazać należy, że świadek ten był inicjatorem wypowiedzenia powódce umowy o pracę, a zatem miał interes w złożeniu zeznań, które potwierdziłyby wskazane w wypowiedzeniu przyczyny. Nie ulega wątpliwości, że u podstaw rozwiązania z powódką umowy o pracę legły problemy we współpracy pomiędzy powódką a K. T. (2). Jednak materiał dowodowy nie potwierdził zeznań K. T. (1) w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy. Żaden ze świadków nie potwierdził tego, że powódka zachowywała się roszczeniowo i ostentacyjnie w sprawie podwyżki, że groziła pójściem na zwolnienie lekarskie, kwestionowała jego decyzje, w tym plan wynagrodzeń, oraz odmawiała ich wykonania. Co więcej K. T. (1) twierdząc, że powódka kwestionowała jego pomysły na rozwój spółki i plany finansowe, przyznał jednocześnie, że powódka nie miała żadnych kompetencji decyzyjnych w tym zakresie oraz nie wskazał przy tym w jaki sposób rzekoma niechęć powódki przekładała się na realizację jego pomysłów, czy decyzji. W ocenie Sądu Okręgowego zeznania K. T. (1) potwierdzają jedynie to, że pomiędzy nim, a powódką istniały pewne problemy we współpracy. W zakresie, w którym świadek starał się sprecyzować, co dokładnie legło u podstaw wypowiedzenia, jego zeznania nie znalazły potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym.

Zeznania świadka H. Z. Sąd Okręgowy uznał co do zasady za pozbawione mocy dowodowej. H. Z. nie była świadkiem żadnej rozmowy powódki z K. T. (2). Świadek wskazała, że słyszała od powódki, że ma problemy w komunikacji z K. T. (2), że K. T. (1) nie jest jeszcze wprowadzony we wszystkie arkana działalności, a także że ma inne zdanie niż

powódka. Świadek zapytana, czy odmienne zdania dotyczyły konkretnych decyzji np. finansowych, powiedziała, że chodziło o ogólne narzekanie na brak dobrej współpracy. Natomiast na pytanie czy słyszała, aby powódka podnosił głos, świadek odpowiadała bardzo enigmatycznie. Najpierw stwierdziła, że były takie sytuacje, później nie potrafiła żadnej wskazać. Ostatecznie stwierdziła, że kiedyś wobec niej kilka razy powódka zachowała się impulsywnie, okazała emocje. Świadek nie miała zatem wiedzy o faktach istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Jej zeznania potwierdzają jedynie to, że powódka i K. T. (1) mieli problemy w komunikacji i we współpracy, co jednak nie było przez strony kwestionowane.

Za pozbawione mocy dowodowej Sąd Okręgowy uznał również zeznania świadka A. M., ponieważ nie miała ona wiedzy na temat przebiegu współpracy powódki z K. T. (2).

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy a drugie - jej zasadności. W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy albo odszkodowania. W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretne. W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności ocenił, że przyczyna wskazana w punkcie pierwszym wypowiedzenia nie może być uznana za konkretną w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. Przyczyna ta została określona jako „brak możliwości współpracy z pracownikiem przez pracodawcę, szczególnie wobec niezasadnego kwestionowania przez pracownika pomysłów na rozwój działalności firmy”. Z treści wypowiedzenia nie wynika na czym polegał brak możliwości współpracy z powódką, jakie pomysły na rozwój firmy powódka kwestionowała, jakie zachowania powódki pracodawca uważał za kwestionowanie tych pomysłów. Wskazać należy, że choć konkretność przyczyny nie polega na jej opisanu w sposób szczegółowy, chodzi o precyzyjne wskazanie co jest przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą dla oceny, czy wypowiedzenie (w okolicznościach danej sprawy) było uzasadnione (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723). Możliwe jest przyjęcie spełnienia obowiązku podania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia, gdy pracownik jest zorientowany co do niej już przy odebraniu oświadczenia woli pracodawcy, zapoznawszy się z przyczyną wypowiedzenia w inny sposób, np. na podstawie zarzutów skonkretyzowanych w pismach doręczonych mu wcześniej lub równocześnie z pismem zawierającym wypowiedzenie umowy, ze znanych mu wyników kontroli lub innych okoliczności uściślających przyczynę wypowiedzenia lub choćby tylko w wyniku dostępu do informacji o funkcjonowaniu zakładu. Warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyny (art. 30 § 4 k.p.) nie może zastąpić tylko subiektywna ocena pracodawcy, iż przyczyna ta – mimo że nie została wskazana – była znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2005 r., II PK 236/04, LEX nr 603764). Z okoliczności sprawy wynika natomiast, że powódka nie wiedziała co konkretnie pracodawca miał na myśli formułując pierwszy zarzut wskazany w wypowiedzeniu. Przyczyny wypowiedzenia nie zostały powódce wyjaśnione w czasie wręczenia oświadczenia, powódka nie została także zapoznana z przyczyną w inny sposób tak, aby była zorientowana co do niej już przy odebraniu oświadczenia woli pracodawcy. Z treści pozwu wynika, że powódka nie miała wiedzy co do tej przyczyny wypowiedzenia. Odniosła się do niej bowiem bardzo ogólnie wskazując, że nie kwestionowała żadnych pomysłów, a jej współpraca z pozwanym trwała ponad 8 lat. Zaznaczyć ponadto należy, że również pozwany miał problemy ze skonkretyzowaniem wskazanej przyczyny w toku postępowania. W odpowiedzi na pozew wskazano jedynie, że powódka notorycznie kwestionowała stanowisko przełożonego – K. T. (1) w zakresie propozycji rozwoju firmy. Nie podano jednak choćby jednego przykładu zachowania powódki. Nawet K. T. (1) - inicjator wypowiedzenia miał problemy ze wskazaniem, o co dokładnie chodziło. W toku dość chaotycznych zeznań świadek wskazał ostatecznie, że trudności we współpracy z powódką polegały na kwestionowaniu planu wynagrodzeń na przyszły rok. Świadek mówił zaś o tym nie tylko odnośnie pierwszej, ale również drugiej przyczyny wypowiedzenia, która dotyczyła kwestionowania planów finansowych spółki. Trudno tym samym stwierdzić, co faktycznie pracodawca

rozumiał przez stwierdzenie, że powódka kwestionowała pomysły na rozwój działalności firmy. Ponieważ omawiana przyczyna była niekonkretna, wypowiedzenie w tym zakresie należało uznać za dokonane z naruszeniem art. 30 § 4 k.p.

Podobnie należy się odnieść do drugiej z przyczyn wypowiedzenia, określonej jako „kwestionowanie przez pracownika planów finansowych spółki na kolejny rok obrotowy”. Z treści wypowiedzenia nie wynika jakie plany finansowe powódka kwestionowała. Pozwany w odpowiedzi na pozew łącznie ujął kwestie planów finansowych i pomysłów na rozwój działalności firmy. Jak już wskazano utożsamiał je również świadek T., wskazując, że chodziło o plan wynagrodzeń. Pracodawca określił przyczynę wypowiedzenia w liczbie mnogiej, wskazując, że powódka kwestionowała plany finansowe. W toku postępowania zostało jednak wskazane, że chodziło tylko o plan wynagrodzeń, co w ocenie Sądu Okręgowego świadczy o tym, że również i ta przyczyna była niekonkretna. Skoro inicjator wypowiedzenia miał problemy z jej określeniem, nie można uznać, aby powódka miała wiedzę co do niej już przy wręczaniu jej oświadczenia. Bez względu na to należy również wskazać, że pozwany nie udowodnił, że powódka kwestionowała plany wynagrodzeń, czy inne plany finansowe spółki. Z materiału dowodowego wynika, że K. T. (1) zlecił powódce przygotowanie budżetu. Jego zatwierdzeniem zajmowało się jednak kierownictwo w Japonii, a powódka była zobowiązana do przyjęcia jego sugestii w zakresie wielkości sprzedaży i wysokości kosztów. Powódka nie była decyzyjna w zakresie planów finansowych. Należy ponadto wskazać, że pozwany nie wykazał, aby rzekome kwestionowanie przez powódkę planów finansowych, czy nawet bliżej niesprecyzowanych decyzji K. T. (1) miało negatywny wpływ na działalność pracodawcy, choćby powodowało trudności w realizacji planów K. T. (1). Pozwany nie powoływał się nawet na to, że powódka nie wykonała swoich obowiązków pracowniczych, nie wykazał, aby powódka odmówiła wykonania polecenia przełożonego. Z uwagi na to, nawet w przypadku uznania, że omówione przyczyny były konkretne, niemożliwym byłoby uznanie, że uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę. Same problemy we współpracy pomiędzy powódką a jej przełożonym nie stanowią bowiem o zasadności rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę.

Za nierzeczywiste należało uznać przyczyny wskazane w punkcie trzecim i czwartym tj. „niezgodne z zasadami współżycia społecznego (krzyczenie w obecności innych pracowników) kwestionowanie propozycji pracodawcy co do wynagrodzenia pracownika w kolejnym roku” oraz „groźenie pracodawcy pójściem na zwolnienie lekarskie w razie braku uzgodnienia podwyżki wynagrodzenia pracownika”. Materiał dowody nie potwierdził sytuacji opisanych we wskazanych przyczynach. Choć pozwany zarzucił powódce, że krzyczała w obecności innych pracowników odnośnie proponowanego jej wynagrodzenia, nie wykazał tej okoliczności zeznaniami innego pracownika. Ani H. Z., ani A. M. nie potwierdziły, aby były świadkami takiej sytuacji. Pozwany nie wykazał również, aby powódka groziła pracodawcy pójściem na zwolnienie lekarskie w razie braku uzgodnienia podwyżki. Zeznania K. T. (1) w tym zakresie nie zostały potwierdzone. Ponadto z zeznań powódki wynika, że uprzedzała ona K. T. (1) o tym, że z uwagi na zachorowanie na boreliozę i złe samopoczucie, może wystąpić konieczność skorzystania przez nią ze zwolnienia lekarskiego, a jej celem było zakomunikowanie ewentualnej konieczności zorganizowania zastępstwa. Z uwagi na to, trzecią i czwartą przyczynę wypowiedzenia Sąd Okręgowy uznał za nieprawdziwą.

Mając na uwadze, że przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę okazały się niekonkretne i nieprawdziwe, Sąd Okręgowy ocenił, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów. Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. 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 (art. 47¹ k.p.). Powódka domagała się odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia tj. kwoty 24.576 zł. Ponieważ powódce przysługiwał trzymiesięczny okres wypowiedzenia, Sąd Okręgowy, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., zmienił zaskarżony wyrok i zasądził na jej rzecz odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za trzy miesiące (8.192 zł x3).

Podstawą do zasądzenia odsetek była dyspozycja art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Powódka domagała się zasądzenia odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem. Należy jednak zaznaczyć, że zgodnie z art. 481 § 1 k.c. jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. W niniejszej sprawie świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do jego wykonania. Rolę wezwania do spełnienia świadczenia należy przypisać odpisowi pozwu, doręczonemu pozwanemu 12 grudnia 2018 r. Od tego dnia pozwany pozostawał zatem w opóźnieniu, z czym art. 481 § 1 k.c. wiąże obowiązek zapłaty odsetek. Z uwagi na powyższe Sąd Okręgowy oddalił powództwo o odsetki w pozostałym zakresie.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł w punkcie drugim wyroku zgodnie z dyspozycją art. 98 § 1 k.p.c., na podstawie którego strona przegrywająca sprawę zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zgodnie z regulacją art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego/adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony. Na koszty celowego dochodzenia swoich praw przez powódkę składało się wynagrodzenie pełnomocnika procesowego będącego adwokatem w wysokości 120 zł, ustalone zgodnie regulacją § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie w wysokości oraz opłata od apelacji w wysokości 30 zł.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji.

Monika Sawa Dorota Czyżewska Grzegorz Kochan

(...)