

Sygn. akt VI Pa 76/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 września 2016r.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Romuald Dalewski

Sędziowie: SSO Anna Brudkowska - Lau (spr.)

SSO Elżbieta Pietrzak

Protokolant – sekretarka Katarzyna Słaba

po rozpoznaniu w dniu 8 września 2016r. w Bydgoszczy

na rozprawie

sprawy z powództwa: K. D.

przeciwko: (...) SA z siedzibą w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy

z dnia 2 lutego 2016r.

sygn. akt VII P 161/15

- 1) zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 12.821 (dwanaście tysięcy osiemset dwadzieścia jeden) złotych i oddała powództwo w pozostałym zakresie,
- 2) oddała apelację w pozostałym zakresie,
- 3) znosi wzajemnie koszty zastępstwa procesowego w obu instancjach.

sygn.aktVIPa76/16

UZASADNIENIE

Powódka K. D. pozwem przeciwko (...)

S.A. w W. domagała się zasądzenia odszkodowania w wysokości

24.000,00 zł stanowiącego 2-krotność jej wynagrodzenia brutto, a także o

zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu

wskazała, iż zatrudniona była w pozwanej Spółce od 1 kwietnia 2014 r. na

podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie na czas nieokreślony od

dnia 1 lipca 2014 r. Powódka zajmowała stanowisko Zastępcy Dyrektora

(...). Po miesiącu pracodawca powierzył jej stanowisko Dyrektora

(...). Do zakresu jej obowiązków należał nadzór nad całością spraw finansowych Spółki oraz spółek córek wchodzących w skład (...)

(...) sp. z o.o. oraz (...) sp. z o.o.

Dnia 17 lutego 2015 r. pracodawca wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią stosunku pracy za wypowiedzeniem, jako przyczynę wskazując likwidację stanowiska pracy, podyktowaną trudną sytuacją panującą na rynku nieruchomości, wymuszającą reorganizację zatrudnienia. Powódka wskazała, że w momencie wręczania jej oświadczenia, pracodawca stwierdził, iż prawdziwą przyczyną wypowiedzenia jest odbywanie aplikacji radcowskiej, co wskazywało, iż podana w oświadczeniu przyczyna była fikcyjna. \ <

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie odwołania i zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, iż przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powódką były zmiany struktury organizacyjnej w ramach, których między innymi zlikwidowano stanowisko pracy powódki.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy wyrokiem z dnia 2.02.2016r. oddalił powództwo w pkt 1, w pkt 2 zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 60 zł. tytułem kosztów procesu i w pkt 3 kosztami sądowymi w sprawie obciążył Skarb Państwa .

Sąd I instancji poczynił następujące ustalenia:

K. D. zatrudniona była w (...) S.A. w

W. w okresie od 1 kwietnia 2014 r. do 1 czerwca 2014 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny na stanowisku Zastępcy Dyrektora ds. (...), za wynagrodzeniem w kwocie 12.821,00 zł. Następnie aneksem nr 1 z dnia 30 kwietnia 2014 r. do umowy o pracę na okres próbny z dnia 27 marca 2014 r. powódce zmieniono stanowisko na Dyrektora Finansowego. Umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Dyrektora Finansowego strony zawarły dnia 1 lipca 2014 r. Wynagrodzenie powódki na podstawie tej umowy wynosiło 12.821,00 zł brutto. Do zakresu obowiązków powódki na stanowisku Zastępcy Dyrektora Finansowego należało: (I) odpowiedzialność za współpracę z bankami oraz instytucjami finansującymi działalność Spółki, w

szczególności prowadzenie negocjacji warunków ; finansowania, opracowywanie wniosków kredytowych i innych dokumentów wymaganych przez banki, sporządzanie i przekazywanie wyjaśnień i dokumentów na potrzeby monitoringu sytuacji finansowej, (II) udział w przygotowaniu i realizacji polityki finansowej spółki, (III) udział w przygotowaniu polityki i strategii sprzedaży, (IV) analiza i kontrola pracy handlowców, (V) bieżące zarządzanie finansami spółki w zakresie racjonalnego dysponowania środkami finansowymi, (VI) opracowywanie planów ekonomiczno-finansowych spółki, (VII) doradztwo przy podejmowaniu decyzji o charakterze finansowych spółki, (VIII) opracowywanie materiałów informacyjno- analitycznych ! dla potrzeb kierownictwa spółki, (IX) zastępowanie dyrektora finansowego w zakresie nadzoru nad pracą pionu ekonomiczno-finansowego. Do obowiązków powódki na stanowisku Dyrektora Finansowego należało z kolei: (I) kształtowanie i realizacja strategii finansowej firmy, (II) nadzór nad przygotowaniem (skonsolidowanych) sprawozdań finansowych oraz raportów, (Iii) nadzór nad przygotowaniem rocznego budżetu i planów wieloletnich oraz kontrolowanie ich realizacji, (IV) optymalizowanie polityki podatkowej, (V) optymalizowanie

struktury kosztów i poziomu majątku obrotowego, ocena projektów inwestycyjnych, (VI) odpowiedzialność za płynność finansową, zabezpieczenie ryzyka kursowego oraz stóp procentowych, (VII) kontakty i; współpraca z audytorem, bankami oraz organami podatkowymi, (VIII) nadzór nad pracą działu finansowo-księgowego. W pozwanej Spółce panowała bardzo dobra i przyjazna atmosfera. Powódka dużo rozmawiała podczas wspólnych podróży służbowych z Dyrektorem Generalnym - P. R. na temat swoich planów, ambicji i aspiracji. P. R., jak i

Prezes Zarządu pozwanej Spółki J. T. (1), wspierają działania rozwojowe swoich pracowników. Zachęcają do dalszego kształcenia - częściowo finansując czesne, wypłacając premię i nie stawiają żadnych problemów w związku z kontynuowaniem nauki któremukolwiek z pracowników, którzy przejawiają taką chęć. Powódka we wrześniu 2014 r. uzyskała pozytywny wynik egzaminu wstępnego na aplikację radcowską, o czym poinformowała swojego bezpośredniego przełożonego Dyrektora Generalnego - P. R., który bardzo się ucieszył i pogratulował jej sukcesu. Z tą informacją Dyrektor Generalny wraz z powódką udali się do J. T. (1), który również wyraził swoje zadowolenie i złożył powódce gratulacje. Nikt ze strony pozwanej Spółki nie zgłaszał obaw, co do odbywania przez powódkę aplikacji radcowskiej z równoczesnym świadczeniem pracy na jej rzecz.

Powódka rozpoczęła zajęcia w ramach aplikacji radcowskiej dnia 12 stycznia 2015 r. Początkowo zajęcia odbywały się raz w tygodniu, w poniedziałki w godzinach od 9:00-14:00 lub 14:00-19:00 w siedzibie OIRP w B.. Z początkiem lutego powódka rozpoczęła również praktyki w sądach, w dni, które uzależnione były od decyzji sędziego prowadzącego praktyki. Czas, który powódka spędzała na zajęciach nie wpływał negatywnie na wykonywaną przez nią i podległy jej dział pracę. Po zakończonych zajęciach powódka przychodziła do pracy o godzinie 14:00, zostając w biurze do godziny 21:00. Pracowała w weekendy oraz umawiała spotkania tak, by nie kolidowały z udziałem w zajęciach. Aplikacja powódki nie stanowiła problemu dla pozwanej

Spółki albowiem wykonywała ona wszystkie nałożone na nią obowiązki w sposób właściwy i nikt nie zgłaszał do jej pracy żadnych uwag. N. K., zatrudniona w pozwanej spółce od 2012 r., aktualnie zajmuje stanowisko Kierownika Biura pozwanej Spółki. W październiku 2014 r. urodziła dziecko i od tego czasu przebywała na urlopie macierzyńskim. Od dnia 22 maja 2014 r. do dnia porodu N. K. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Około miesiąca przed zakończeniem urlopu macierzyńskiego o jego skrócenie i wcześniejszy powrót do pracy N. K. poprosił Dyrektor Generalny -P. R.. N. K. zaczęła pojawiać się w pozwanej Spółce od początku lutego 2015 r., natomiast wniosek o skrócenie urlopu macierzyńskiego, z datą 2 lutego 2015 r. i z gotowością do podjęcia pracy od dnia 16 lutego 2015 r., złożyła pracodawcy w późniejszym czasie. W okresie od 2 do 16 lutego 2015 r. N. K. przychodziła do biura pozwanej spółki w celu zapoznania się z sytuacją finansową spółki, organizacją biura, w celu omawiania spraw z Prezesem lub Dyrektorem Technicznym, Dyrektorem Sprzedaży, zapoznania się z sytuacją finansową Spółki i bieżącymi sprawami. Wraz z Prezesem Spółki opracowywała wykres danych obrazujący sytuację pracodawcy w nadchodzących latach. Jeszcze przed udaniem się N. K. na urlop macierzyński, na przełomie września i października 2014 i\, Prezes Zarządu pozwanej Spółki zaproponował jej stanowisko Zastępcy Dyrektora Finansowego. Powyższa propozycja pozostała aktualna do początku lutego 2015 r. W rozmowie z N. K., dnia 10 lutego 2015 r., J. T. (2) wycofał swoją wcześniejszą propozycję z uwagi; na decyzję o likwidacji stanowiska Dyrektora Finansowego i problemy na rynku oraz poprosił o powrót N. K. na dotychczas zajmowane stanowisko za niewielką podwyżką wynagrodzenia. Jeszcze w związku z obietnicą Prezesa Zarządu w 2014 r. N. K. zmieniła stanowisko zamieszczone w stopce podpisu wiadomości e-mail wysyłanych przez siebie na Zastępcę Dyrektora Finansowego. Powyższym podpisem N. K., w wyniku przeoczenia, posługiwała się również po 10 lutego 2015 r. - przez około 3 tygodnie. Dnia 17 lutego 2015 r. Prezes pozwanej Spółki wręczył powódce, iw obecności Dyrektora Administracyjnego M. B. (1), oświadczenie o rozwiązaniu z umowy o pracę z dnia 1 lipca 2014 r. z miesięcznym okresem wypowiedzenia, który upłynął 31 marca 2015 r. Przyczyną wypowiedzenia podaną w oświadczeniu pracodawcy była likwidacja stanowiska, na którym została zatrudniona powódka w oparciu o przedmiotową umowę. Likwidacja stanowiska pracy podyktowana była trudną sytuacją panującą na rynku nieruchomości. W okresie wypowiedzenia powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. W trakcie spotkania J. T. (2) nie wskazywał powódce, jakoby rzeczywistą przyczyną

wypowiedzenia jej umowy o pracę było odbywanie aplikacji radcowskiej.

Zwolnienie powódki wiązało się z oszczędnościami dla Spółki, ponieważ

utrzymanie jej stanowiska powodowało dla Spółki konieczność ponoszenia

wysokich kosztów, z uwagi na jej bardzo wysokie wynagrodzenie. Zakres

obowiązków powódki został częściowo przejęty przez J. T. (1), który w okresie przed jej zatrudnieniem zajmował się już tymi czynnościami, jak i przez Dyrektora Generalnego P. R.. Sytuację na rynku nieruchomości w B. można uznać za pogarszającą się od roku 2012. Pozwana Spółka w roku 2011 sprzedała 301 mieszkań, co stanowiło 1/3 sprzedaży na rynku (...), w roku 2012 - 220, w 2013 sprzedała około 110-130 mieszkań a w roku 2014 około 120. Wynik finansowy Spółki w roku 2014 r. wynosi około 2 milionów złotych zysku. Wpływ na wyniki finansowa ma jednakże kwestia posiadania majątku trwałego - Spółka posiada m.in. działkę przy jul. B. w B. o wartości około 6,5 miliona złotych, co znacząco poprawia wynik finansowy, lecz nie ma wpływu na jej płynność finansową, która w związku z ogólnoswiatową recesją znacznie się pogorszyła. Z uwagi na te okoliczności w dniu 10 lutego 2015 r. Zarząd pozwanej Spółki w osobie J. T. podjął uchwałę w sprawie zmiany struktury organizacyjnej Spółki, poprzez likwidację stanowiska dyrektora finansowego i powierzenie dotychczasowych obowiązków osoby zatrudnionej na tym stanowisku | -Zarządowi oraz Dyrektorowi Generalnemu. Jednocześnie na mocy tejże

i

uchwały doszło do zmiany struktury organizacyjnej firmy. Powódka poszukując

pracy już po złożeniu jej oświadczenia o wypowiedzeniu umowy, natrafiła na ogłoszenie zamieszczone w serwisie internetowym (...) na stanowisko Dyrektora Finansowego (nr ref. (...)). Opis stanowiska obejmował (I) kształtowanie i realizację strategii finansowej firmy, (II) nadzór nad przygotowaniem sprawozdań finansowych oraz raportów, (III) nadzór nad przygotowaniem rocznego budżetu, (IV) ocenę i rozwój projektów inwestycyjnych, (V) odpowiedzialność za płynność finansową spółki, zarządzanie ryzykiem finansowym oraz optymalizacja podatkowa, (VI) pozyskiwanie finansowanie nowych inwestycji, stałe kontaktu z bankami oraz inwestorami. Ogłoszenie ukazało się w serwisie internetowym | dnia 9 lutego 2015 r. i miało charakter blankietowy na cele rozbudowy bazy kandydatów, którzy następnie mieli być rekomendowani klientom spółki (...) S.A. we W.. Koszty publikacji ogłoszenia ponosiła wyłącznie;

S.A. we W., której to z pozwaną Spółką nie łączyła jakakolwiek umowa

handlowa. Ogłoszenie to zostało opublikowane z inicjatywy (...) S.A. we W., na jej potrzeby biznesowe, tj. konieczność wzbogacenia posiadanej oferty personalnej, nie zaś na zlecenie jakiegokolwiek również nie na zlecenie pozwanej). Ogłoszenie takie ukazało się zresztą na wielu różnych portalach zajmujących się sprawami pracy. (...) S.A. we W. nie posiada jakiegokolwiek wiedzy o przebiegu procesów rekrutacyjnych pozwanej Spółki i jej spółek zależnych, a chcąc zawrzeć z nią ewentualną umowę przedstawiano pozwanej możliwości w ramach prowadzonych portali, jednak do zawarcia jakiegokolwiek umowy pomiędzy podmiotami nie doszło. Pozwana Spółka poszukuje ewentualnych pracowników wyłącznie poprzez G. K. wspólnika (...) Company i K. i Wspólnicy Sp. j."Pozwana spółka, ani jej Spółki

zależne nie poszukiwały pracownika na stanowisko Dyrektora Finansowego. Na przedmiotowym stanowisku nie została zatrudniona inna osobą, a obowiązki powódki przejęli P. R. i J. T. (2).

W swych rozważaniach Sąd ten oparł się na przedłożonych w sprawie dokumentach oraz na zeznaniach niektórych świadków. Sąd uznał za

wiarygodne zeznania świadków aktualnych pracowników pozwanego , tj. N. K. , P. R. i M. B. (2) . Natomiast odmówił wiarygodności zeznań świadka E. E. (w; większości) , ponieważ przedstawia ona wersje wydarzeń zaprezentowaną przez powódkę.: Świadek ta bowiem nie była bezpośrednim uczestnikiem wielu rozmów, nie ma

o nich bezpośredniej wiedzy, a więc mogła jedynie zeznawać o tym co przedstawiała jej sama K. D. i w tym zakresie nie ma podstaw, aby nie dać jej wiary. Fakt jednakże, że o pewnych okolicznościach opowiadała jej powódka nie ma przełożenia na ewentualne rzeczywiste ich istnienie. Istotnym pozostaje, iż świadek nie była w stanie jednoznacznie stwierdzić jakich słów używał Prezes Zarządu pozwanej Spółki składając oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, gdyż nie była ona świadkiem tego zdarzenia, w odróżnieniu od M. B. (2), która jednoznacznie zaprzeczyła, aby J. T. (2) mówił podczas spotkania cokolwiek na temat ewentualnej innej przyczyny wypowiedzenia, niż właśnie likwidacja stanowiska Dyrektora Finansowego. Twierdzeniom świadka N. K. Sąd zawierzył w całości, co okoliczności powrotu świadka na zajmowane przed urlopem macierzyńskim stanowisko Dyrektora Biura oraz zakresu wykonywanych na tym stanowisku obowiązków. Okoliczności te potwierdzają zeznania świadka P. R., przesłuchanie J. T. (1) jak i dowód z akt osobowych świadka, a także zakresie zmian organizacji struktury zatrudnienia Spółki. W ocenie Sądu N. K. kluczyła wyłącznie w zakresie twierdzeń, co do określenia daty jej powrotu do pracy i niewykonywania pracy w okresie od 2 do 16; lutego 2015! r. Świadek nie potrafiła precyzyjnie określić daty rozpoczęcia pracy po powrocie z urlopu, w wyniku czego Sąd zobowiązany był powiadomić Zakład Ubezpieczeń

Spółecznych o powziętych w tym zakresie wątpliwościach, dotyczących

i

zasadności wypłaconych świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Nie deprecjonuje to, a jeszcze bardziej uwiarygadnia zeznania Świadka, który

mimo ewidentnego interesu w składaniu zeznań korzystnych dla siebie,

faktycznie zeznała w sposób, który mógł skutkować dla niej; negatywnymi

konsekwencjami dotyczącymi właśnie rzeczonych świadczeń. Dowodowi z zeznań świadka P. R. oraz świadka M. B. (3) Sąd w całości przyznał walor wiarygodności. Zeznania powyższych świadków były konkretne, logiczne, spójne, a nadto korelowały z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Świadczenie są pracownikami pozwanej, mają jednakże dużo mniejszy interes w złożeniu zeznań o określonej treści, niż sama powódka. Podkreślenia wymaga już w tym miejscu, iż z zeznań zarówno świadków, jak i samej powódki wynika jednoznacznie, że jej przełożeni nie tylko w początkowym okresie nie zgłaszali jakichkolwiek uwag ii obiekcji co do jej aplikacji radcowskiej, ale wręcz gratulowali jej sukcesu i cieszyli się nią.

Sama powódka nie była natomiast w stanie wskazać jakiegokolwiek racjonalnego argumentu, w związku z którym nastawienie to miałoby się po niedługim czasie zmienić, tym bardziej, że jak sama wskazywała; a przyznawali to jej przełożeni, wykonywała ona w sposób prawidłowy i zadowalający swe wszystkie obowiązki, pozostając w pracy po prostu w godzinach późniejszych lub pracując w weekendy. Dowodowi z przesłuchania stron Sąd przyznał walor wiarygodności w zakresie, w którym są one spójne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowymi.

Zdaniem Sądu Rejonowego prawdziwa i rzeczywistą przyczyną jest w ocenie Sądu przyczyna podana w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy za wypowiedzeniem. Świadczą o tym twierdzenia wszystkich

powołanych przez pozwaną świadków, a także obniżająca się sprzedaż mieszkań w pozwanej Spółce. Pozwana w celu poprawienia swojej sytuacji finansowej zredukowała zatrudnienie o stanowisko z podstawowym wynagrodzeniem brutto w wysokości 12.821,00 zł, co z oczywistych względów w dłuższym przedziale czasu daje wymierne oszczędności, zwłaszcza jeśli

i #

weźmie się pod uwagę, że obowiązki powódki przejęli na siebie jej przełożenia a

i

Spółka nie poniosła w związku z tym żadnych dodatkowych kosztów. Prezes Zarządu pozwanej już wcześniej wykonywał czynności należące do zakresu obowiązków Dyrektora Finansowego, ponieważ posiada odpowiednie wykształcenie kierunkowe oraz wymagane doświadczenie, w związku z powyższym nie można było uznać podanej powódce przyczyny wypowiedzenia

za nierzeczywistą, i pozorną, co dodatkowo wzmacnia okoliczność, że pozwana

Spółka nie poszukiwała osoby na stanowisko Dyrektora Finansowego i nie tylko

nie zleciła (...) S.A. we W. zamieszczenia ogłoszenia na to

stanowisko, ale w ogóle osoby na takie stanowisko nie poszukiwała. W zakresie

twierdzeń K. D., niczym nie uzasadnione, za wyjątkiem własnej

interpretacji powódki, są twierdzenia co do rzekomo odmiennej przyczyny

wypowiedzenia umowy o pracę. Powódka nie przedstawiła żadnych wiarygodnych dowodów, które miałyby świadczyć o tym, że rzeczywistą przyczyną jej zwolnienia było odbywanie przez nią aplikacji, a wszystkie okoliczności, w tym zeznania świadków jednoznacznie wskazują, że przełożeni nie widzieli w tej okoliczności żadnego problemu, podchodząc do dalszej nauki pracowników z zadowoleniem i szacunkiem. Przedłożony dowód w postaci ogłoszenia w serwisie (...), okazał się w toku postępowania nie być ogłoszeniem umieszczonym przez pozwaną spółkę. Dodatkowo w żaden sposób powódka nie wykazała, jakoby Prezes Zarządu pozwanej spółki przedstawił jej w chwili wręczenia oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy przyczynę w postaci odbywania przez nią aplikacji, czemu przeczą zeznania świadka M. B. (2), twierdzenia J. T. (1) oraz okoliczność średniozaawansowanych umiejętności językowych powódki w zakresie języka angielskiego, którym posługiwał się Prezes Zarządu (CV, twierdzenia innych świadków). Nie zmienia tej okoliczności fakt, iż jeszcze w 2014 r. świadkowi N. K. obiecano awans na stanowisko zastępcy ppowódki, co w związku z pogarszającą się sytuacją firmy ostatecznie zostało odwołanej a wróciła ona na swe poprzednie stanowisko kierownika Biura., Z rzeczonych materiału dowodowego wynika, zdaniem Sądu jednoznacznie, iż powódka była zatrudniona na stanowisku Dyrektora Finansowego, które uchwałą Zarządu zostało całkowicie zlikwidowane. Podkreślić należy, że nie jest rzeczą, ani nawet prawem Sądu, a tym bardziej powódki, aby decydować o polityce gospodarczej jakiegokolwiek firmy i badać, co i w jakim zakresie byłoby dla niej korzystniejsze. Decyzje w tej materii mogą podejmować wyłącznie właściwe organy. Bez znaczenia dla sprawy pozostają także kwestie sposobu wykonywania obowiązków przez powódkę, bowiem nikt w wypowiedzeniu nie stawiał jej zarzutów co do jej pracy, a przyczyna rozwiązania unio wy dotyczyła pracodawcy.

Stosownie do treści art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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 rior poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Użycie w art. 45 § 1 k.p. zwrotu „wypowiedzenie nieuzasadnione” statuuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na

czas nieokreślony. Regulacja prawna w omawianej materii opiera się na założeniu, że decyzję w sprawie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z zachowaniem przepisów podejmuje pracodawca.

i

Pracownicy chronieni są jednak przed samowolnym wypowiedaniem umów o

pracę, albowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być

i dokonane tylko z uzasadnionych powodów. Kodeks pracy zerwał bowiem z

tradycyjną koncepcją wypowiedzenia jako czynności niezależnej od przyczyn,

które skłoniły pracodawcę do rozwiązania umowy. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym (a nie tylko faktycznym) swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. Artykuł 45, ani pozostałe przepisy Kodeksu pracy nie zawierają katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umów, a także nie określają, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Przesłanki zasadności wypowiedzenia (oraz kryteria wypowiedzenia nieuzasadnionego) opierają się na ocenach pozaustawowych. Przepisy odwołujące się do pojęć „przyczyny uzasadniające wypowiedzenie” i „wypowiedzenie nieuzasadnione” stanowią klauzule generalne, czyli przepisy zawierające sformułowania ogólne (zwroty niedookreślone), pozostawiające organowi stosującemu prawo znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być stosowana! w konkretnej sprawie. Ocena zasadności wypowiedzenia zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, lecz jedynie musi być uzasadnione. Przyczyny wypowiedzenia nie muszą, charakteryzować się

więc znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. W niniejszej sprawie nie budziły wątpliwości i sporu okoliczności dotyczące zmian organizacyjnych pracodawcy i likwidacji stanowiska dyrektora finansowego. Stosowna uchwała Zarządu likwidująca stanowisko została podjęta w dniu 10 lutego 2015 r., nie ma więc jakichkolwiek wątpliwości co do zasadności

podejmowania takich działań już w tym okresie. Samo istnienie stanowiska

pracy w dniu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny, jeżeli w okresie wypowiedzenia lub w późniejszym, nieodległym czasie stanowisko to zostaje faktycznie zlikwidowane w związku z tymi zmianami (zob. wyroki SN z dnia 23 lipca 2008 r., I PK 310/07, Lex nr 500211 i z dnia 3 września 2013 r., I PK 41/13, OSNP 2014/8/1116). Podzielając w pełni powyższe poglądy należy stwierdzić jednoznacznie, iż w zakresie badania, czy wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnionej, kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności podjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena! zasadności i i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy (zob. wyrok SN z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998/18/542). Kwestia ta jednakże w niniejszej sprawie pozostawać musi bez znaczenia, skoro likwidacja konkretnego

(jedyne danego rodzaju) stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana

struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia w komórce, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku

pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy itp.

zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na

stanowiskach innego rodzaju.

Na koniec Sąd Rejonowy zaznaczył, iż fakt likwidacji stanowiska do wódki nie zobowiązywał jednocześnie pracodawcy do zaproponowania jej jakiegokolwiek innego stanowiska, a uprawniał do złożenia zasadnego wypowiedzenia umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 600/99, OSNP 2001/19/576). Likwidacja stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi stanowisko to zajmującemu umowy o pracę, a Kodeks pracy nie zawiera przepisu, który uzależniałby możliwość dokonania wypowiedzenia z tej przyczyny od zaoferowania pracownikowi innej pracy, odpowiedniej do posiadanych przez niego kwalifikacji zawodowych i stanu zdrowia (por. np. wyroki SN z dnia 25 stycznia 2012 r., II PK J102/11, OSNP 2012/23-24/289 i z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 81/06, Lex nr!950625 wraz z powołanym tam orzecznictwem). Pogląd ten nie jest przy tym sprzeczny; z zasadami współzycia społecznego, gdyż propozycja zatrudnienia na innym stanowisku dotyczy raczej kwestii natury organizacyjnej niż moralności (tak SN w wyroku z dnia z dnia 3 września 2013 r., I PK 41/13, OSNP 2014/8/116).

Z powyższych przyczyn Sąd powództwo oddalił.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą powódka przegrała w całości. Zgodnie z treścią art. 98 §1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniósł pozwany pracodawca składa się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie profesjonalnego pełnomocnika i z tego tytułu zasądzono od powódki na rzecz pozwanej Spółki kwotę 60,00 zł. Wysokość przyznanych pozwanej kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (j.t: Dz. U. z 2013 r., póź. 490 ze zm.)

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie 3 wyroku na podstawie art. 97 i art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach

j

cywilnych (j.t. Dz. U. z 2014 r., poz. 1025 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c.

Powódka była z mocy prawa zwolniona od ponoszenia kosztów sądowych, natomiast powództwo zostało oddalone, a zatem w tej sytuacji brak jest podstaw do obciążania którejkolwiek ze stron tymi kosztami, które musiał w związku z tym ponieść Skarb Państwa.

Apelację od wyroku wniosła K. D. zarzucając: 1. Naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, to jest art. 233§1 kpc poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę materiału dowodowego, to jest:

a) zeznań świadka E. E. polegające na przyjęciu, że świadek ta jest

niewiarygodna, ze względu na przedstawianie wersji zdarzeń, która wynika z

relacji powódki, podczas gdy świadek była bezpośrednią obserwatorką zmiany i

nastawienia Prezesa do powódki po rozpoczęciu odbywania aplikacji radcowskiej oraz okoliczności powrotu N. K. do pracy, a ponadto jej zeznania są spójne z twierdzeniami powódki i dowodami w postaci

ogłoszenia o pracę na stanowisko dyrektora finansowego z dnia 9 lutego 2015

r., a nadto świadek nie była już pracownikiem pozwanej w momencie

składania zeznań i nie obawiała się negatywnych konsekwencji ze strony

pracodawcy na wypadek składania zeznań przeczących twierdzeniom pracodawcy, wobec czego jej zeznania mają walor wiarygodności

b) zeznań świadków N. K., P. R., M. B. (2) oraz pozwanej polegające na przyjęciu, iż dowody z ich zeznań są wiarygodne, podczas gdy ich zeznania pozostają w sprzeczności w zakresie przyczyny wypowiedzenia z zeznaniami E. E. oraz i powódki, a przede wszystkim dowodem w postaci ogłoszenia o pracę na stanowisko dyrektora finansowego z dnia 9 lutego 2015 r. świadczącym o poszukiwaniu

przez pozwaną pracownika na stanowisko dyrektora finansowego, a ponadto świadkowie Ci pozostawali w stosunku pracy z pozwaną spółką, przez co mogli mieć obawy co do składania zeznań sprzecznych z twierdzeniami pozwanej, pozostają w sprzeczności z twierdzeniami samej pozwanej zawartymi w odpowiedzi na pozew w zakresie stanowiska pracy i obowiązków N. K. po powrocie do pracy z urlopu macierzyńskiego oraz podlegały modyfikacji po przedstawieniu przez powódkę: dowodu w postaci maila z dnia 20 lutego 2015 r., w którym N. K. podpisywała się stanowiskiem Z-cy Dyrektora Finansowego, a ponadto N. K. na rozprawie w dniu 31 marca 2015 r. zeznawała nieprawdę i w wyniku odebrania na wniosek Przewodniczącego przyrzeczenia zmieniła; zeznania, co odbiera jej zeznaniom walor wiarygodności, c) zeznań powódki poprzez przyjęcie przez Sąd za nielogicznych i sprzecznych z zasadami doświadczenia życiowego jej twierdzeń co do fikcyjnej likwidacji stanowiska pracy, podczas gdy rozwiązanie umowy o pracę z powodu aplikacji radcowskiej w okolicznościach niniejszej sprawy nie mogłoby; stanowić podstawy rozwiązywania umowy o pracę, gdyż odbywanie przez powódkę aplikacji radcowskiej nie miało wpływu na jakość pracy powódki oraz nie dezorganizowało pracy, a ponadto jej zeznania znajdują potwierdzenie¹ w zeznaniach świadka E. E. oraz pozostałych dowodach; zgromadzonych w sprawie w postaci ogłoszenia o pracę na stanowisko dyrektora finansowego i e-maila N. K. z dnia 20 lutego 2015 r., co doprowadziło Sąd Rejonowy do błędnego ustalenia, że ; podana w i wypowiedzeniu przyczyna w postaci likwidacji stanowiska pracy spowodowana trudną sytuacją na rynku nieruchomości jest rzeczywista, j podczas gdy jest pozorna, a prawdziwą przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę stanowi fakt odbywania aplikacji radcowskiej. 2. Naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wyniki sprawy to jest art. 233 § 1 k.p.c. przez brak wszechstronnej oceny dowodów polegający na niedostatecznej analizie materiału dowodowego w postaci ogłoszenia o pracę na stanowisko dyrektora finansowego w zestawieniu z zakresem obowiązków powódki, treścią wyjaśnień (...) S.A. oraz zeznaniami świadka E. E., co w konsekwencji doprowadziło Sąd Rejonowy do błędnego ustalenia, że pozwany dokonał likwidacji stanowiska pracy, ;gdyż uchwałą Zarządu z dnia 10 lutego 2015 r. zmienił strukturę organizacyjną w pozwanej spółce i nie poszukiwał pracownika na stanowisko dyrektora finansowego, podczas gdy prawidłowa ocena materiału dowodowego, uwzględniająca chronologię zdarzeń i związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy odbywaniem

aplikacji radcowskiej, pojawieniem się ogłoszenia o pracę na stanowisko dyrektora finansowego z dnia 9 lutego 2015 r. a rozwiązaniem umowy o pracę z powódką, powinna skutkować ustaleniem, iż wskazana w wypowiedzeniu przyczyna była pozorna.

3. Naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy to jest art. 232 zd. pierwsze k.p.c:

a) polegające na błędnym przyjęciu, że powódka nie wywiązała się z nałożonego na nią obowiązku dowodu w zakresie wykazania, iż powodem rozwiązania umowy o pracę nie była likwidacja stanowiska pracy, gdyż była nią aplikacja radcowska, podczas gdy powódka przedstawiła dowody świadczące o poszukiwaniu przez pozwanego dyrektora finansowego w postaci ogłoszenia o pracę z dnia 9 lutego 2015 r. oraz dowód z zeznań świadka E. E. potwierdzający, że nie doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki.

b) polegające na błędnym przyjęciu, że pozwany wywiązał się z obciążającego go ciężaru dowodu, podczas gdy pozwany nie przedstawił żadnych wiarygodnych dowodów potwierdzających, iż przyczyną wypowiedzenia była likwidacja stanowiska dyrektora finansowego, poza uchwałą Zarządu pozwanej spółki z dnia 10 lutego 2015 r. oraz twierdzeniami samego pozwanego, który był zainteresowany osobiście wynikiem rozstrzygnięcia ze względu na ochronę interesu spółki oraz jej wizerunku oraz

c) zeznań świadka P. R., które w zakresie są sprzeczne z raportem sprzedaży zawartym w e-mailu z dnia 20 lutego 2015 r., co w konsekwencji spowodowało oddalenie powództwa, podczas gdy z przedstawionych przez powódkę dowodów wynika, iż powodem rozwiązania umowy o pracę nie była likwidacja stanowiska pracy spowodowana trudną sytuacją na rynku nieruchomości, ale stanowił ją fakt odbywania przez powódkę aplikacji radcowskiej.

d) 4. Naruszenie prawa materialnego, to jest art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p., przez błędną wykładnię i przyjęcie, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione, podczas gdy wskazana przez pozwaną jako przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy likwidacja stosunku pracy miała charakter pozorny, a zmiana struktury organizacyjnej została dokonana w celu uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę z powódką natomiast rzeczywista przyczyna była inna.

Apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w części oddalającej powództwo i zasądzenie na rzecz powódki K. D. kwotę 24.000 zł oraz o zasądzenie kosztów procesu za obie instancje. W uzasadnieniu apelacji zakwestionowano ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy. Apelujący zarzucił, że niesłusznie odmówiono wiarygodności zeznaniom świadka E. E. i oparto się na zeznaniach świadków M. B. (2) i N. K. oraz P. R.. Zdaniem powódki Sąd przekroczył także zasadę swobodnej oceny dowodów w zakresie zeznań powódki, poprzez przyjęcie za nielogicznych i sprzecznych z zasadami doświadczenia życiowego jej twierdzeń co do fikcyjnej likwidacji stanowiska pracy, gdyż w ocenie Sądu, gdyby aplikacja radcowska stanowiła dla pracodawcy problem dezorganizujący pracę to mogłaby stanowić: wystarczający i zasadny powód rozwiązania umowy o pracę ze względu na niedyspozycyjność w zakresie wymaganym na stanowisku zajmowanym przez powódkę. Sąd nie wziął przy tym pod uwagę bezspornej okoliczności, iż fakt odbywania przez powódkę aplikacji radcowskiej nie miał negatywnego wpływu na wykonywanie przez powódkę obowiązków oraz nie dezorganizował pracy pozwanej spółki, co potwierdzają zarówno strony, jak i świadkowie. Pomimo tego pozwany ze względu na hipotetyczne obawy co do ewentualnych trudności w połączeniu pracy z odbywaniem aplikacji radcowskiej oraz teoretycznie tylko możliwej rezygnacji powódki z pracy po zdobyciu uprawnień radcy prawnego, zdecydował o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. Zeznania powódki są zatem, wbrew ocenie Sądu I instancji, logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego. W praktyce bowiem aplikanci często borykają się z problemami związanymi z utrzymaniem pracy u dotychczasowych pracodawców, funkcjonujących poza branżą prawniczą.

W apelacji poruszono także kwestię ogłoszenia, które pojawiło się na portalu internetowym niby przypadkowo bezpośrednio przed rozwiązaniem; z nią stosunku pracy, tj. w dniu 9.02.2015r. Zdaniem apelującego likwidacja stanowiska została przeprowadzona jako wybieg czysto formalny, poparty wykreowaną na potrzeby uzasadnienia wypowiedzenia zmianą struktury organizacyjnej. Dokonując ustaleń faktycznych Sąd I instancji bazował na uchwale jednoosobowego Zarządu pozwanej spółki z dnia 10 lutego 2015 r. oraz twierdzeniach pozwanej co do pogarszającej się sytuacji finansowej spółki, które w zestawieniu z raportem sprzedaży z dnia 20 lutego 2015 jr. okazały się nieprawdziwe.

Sąd Rejonowy bezzasadnie przyjął, że ze likwidacja stanowiska pracy spowodowana była trudną sytuacją na rynku nieruchomości przejawiającą się spadkiem ilości sprzedanych mieszkań. Ustaleń tych Sąd Rejonowy dokonał

wyłącznie na podstawie twierdzeń Prezesa Zarządu pozwanej i zeznań P. R., które pozostają w sprzeczności z informacjami wynikającymi z raportu sprzedaży (...) RAPORT (...) zwanymi w e-mailu z dnia 20 lutego 2015 r., którego nadawcą jest N. K.. E-mail ten zawiera na stronie 2 z 4 wykres zatytułowany N. (...), z którego wynika, iż pozwana sprzedała w 2011 r. 222 mieszkania, nie 301 jak to ustalili

Sąd I instancji, w 2012 r. 120 mieszkań, nie 220 jak ustalił Sąd I, w 2013 r. 97

mieszkań - nie 110-130 jak ustalił Sąd, natomiast w 2014 roku 125 mieszkań, a

nie 120 jak ustalił Sąd. Z powyższego porównania wynikają znaczne rozbieżności, na które wskazywała powódka w trakcie przesłuchania stron na rozprawie z dnia 30 kwietnia 2015 r., które podważają w bezsprzeczny sposób ustalenie Sądu Rejonowego w zakresie pogarszającej się sytuacji spółki, wykazując iż najwyższa sprzedaż mieszkań miała miejsce długo przed zatrudnieniem powódki - w 2011 r. i wyniosła 222 mieszkania, przy czym rok ten był wyjątkiem w historii funkcjonowania pozwanej i nie może stanowić punktu odniesienia. Powódka została zatrudniona 1 kwietnia 2014 r., czyli po zakończeniu roku 2013, w którym sprzedano 97 mieszkań, a zwolniona 17 lutego 2015 r., czyli po zakończeniu 2014 roku, w którym sprzedaż mieszkań była o 28 mieszkań wyższa niż w 2013 roku i podobna do poziomu sprzedaży w 2012 roku. Sąd Rejonowy w rozważaniach na temat trudnej sytuacji i związanej z nią koniecznością oszczędności pominął zupełnie przyznany przez świadków P. R. i N. K. oraz niezaprzeczony przez! pozwaną fakt leasingu 3 ekskluzywnych samochodów marki B. dokonany na przełomie 2014 i 2015 roku, co przeczy ustaleniom Sądu I instancji w zakresie pogarszającej się sytuacji finansowej i chęci poczynienia oszczędności przez nieponoszenie kosztów utrzymania stanowiska dyrektora j finansowego.

Wyjaśnienia świadka P. R. co do braku konieczności ponoszenia

kosztów przy dokonaniu tej operacji, niepoparte zresztą żadnymi dowodami, są

sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego. Pozwany nie wykazał również,

że obowiązki powódki przejął pozwany osobiście Prezes Zarządu i P.

R., gdyż powódka wykazała, iż przejęła je N. K., a zamiarem

pozwanego było zatrudnienie dyrektora finansowego, do czego jednakże nie

doszło ze względu na odwołanie się powódki od wypowiedzenia do sądu.

Pomimo tego Sąd ustalił, iż obowiązki powódki zostały przejęte przez P.

R. i Prezesa Zarządu pozwanej, który wcześniej wykonywał takie obowiązki. Ustalenie to również pozostaje w sprzeczności z zeznaniami zarówno P. R., jak i Prezesa Zarządu, którzy potwierdzili, iż w okresie 5 lat przed zatrudnieniem powódki funkcjonowało w pozwanej spółce stanowisko dyrektora finansowego.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o jej oddalenie podzielaając argumentację przywołaną w uzasadnieniu wyroku Sądu Rejonowego.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

W ocenie Sądu zarzuty apelacji są w pełni uzasadnione.

Sąd Okręgowy dokonał odmiennych ustaleń faktycznych, a zatem wysnuł odmienne wnioski od tych poczynionych przez Sąd Rejonowy. Należy bowiem zauważyć, że Sąd odwoławczy jest sądem meriti i może dokonać oceny materiału dowodowego oraz przeprowadzić stosowne postępowanie dowodowe wydając wyrok reformacyjny.

Istotę sporu stanowiła ocena zastosowania właściwych kryteriów doboru w rozwiązaniu umowy o pracę z powódką wobec zgłoszonego przez nią zarzutu pozorności.

Z treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę wynika, że przyczyną tą była likwidacja stanowiska pracy na którym powódka była zatrudniona podyktowana trudną sytuacją panującą na rynku nieruchomości co wymuszało na pracodawcy reorganizację struktury zatrudnienia. j Obowiązkiem pozwanego było zatem udowodnienie, iż likwidacja stanowiska pracy była konsekwencją pogarszającej się sytuacji na rynku i reorganizacją struktury zatrudnienia. Gdyby bowiem przyjął jak to uczynił Sąd Rejonowy, że nie jest konieczne analizowanie i kontrolowanie czy faktycznie taką

reorganizacja miała miejsce wówczas ochrona pracownika przed pochopnym \ rozwiązaniem stosunku pracy byłaby iluzoryczna Pracodawca zawsze w każdej sytuacji

mógłby przedstawić odpowiednią wersję uchwały o restrukturyzacji czy likwidacji stanowiska pracy bez uzasadnionej przyczyny. Sąd zgadza się z prezentowaną obecnie linią orzecniczą Sądu najwyższego , w której akcentuje się liberalnie podejście do możliwości rozwiązania stosunku pracy z przyczyn podanych przez pracodawcę w trybie art. 30§1 kp. to jednak kryteria którymi kieruje się pracodawca przy rozwiązywaniu stosunku pracy nie mogą być dowolne i zawsze podlegają kontroli Sądu.

W ocenie Sądu przyczyny rozwiązania stosunku pracy zaprezentowane w piśmie z dnia 17 lutego 2015r. są pozorne. Powódka od samego początku stawiała zarzut pozorności zmian strukturyzacyjnych . Pozwany na poparcie swoich twierdzeń przedłożył co prawda uchwały zarządu spółki o zmianach struktury organizacji, tj. likwidacji stanowiska dyrektora finansowego to należy podkreślić, iż przedmiotem tej reorganizacji w myśl uchwały była wyłącznie i likwidacja tego stanowiska (na którym zatrudniona była powódka) a żadnych innych zmian reorganizacyjnych nie uchwalono pomimo tak trudnej jak to

podkreślał prezes J. T. (3) i dyrektor P. R.- sytuacji mieszkaniowej na rynku . Pozwany nie wykazał także , iż faktycznie taka trudna sytuacja w sprzedaży mieszkań miała miejsce w odniesieniu do firmy (...) S.A. Takim dowodem nie może być korespondencja mailowa N. K. z J. T. (3) , ponieważ zawierały one niezrozumiałe skróty w języku angielskim. Zdaniem Sądu zatem przedmiotem uchwały zarządu w dniu 10.02.2015r. była tylko i wyłącznie likwidacja stanowiska dyrektora finansowego i przyjęcie obowiązków powódki przez inną osobę. Nie była to zatem żadna restrukturyzacja związana z reorganizacją firmy.

Należy zauważyć , że w międzyczasie pozwany zawarł umowy leasingowi dotyczące trzech nowych samochodów która to okoliczność nie została zresztą wykazana żadnymi dokumentami ale przyznana przez pozwanego. Sąd nie uwierzył także , że rozpoczęcie aplikacji radcowskiej i nieobecność powódki nie miała żadnego znaczenia dla pozwanego. Początkowo pozwany

pogratulował powódce możliwości dalszego rozwoju nie wiedząc, że wiąże się to z pewnym ograniczeniem czasowym w wypełnianiu obowiązków . O tym , że pozwany planował rozwiązać stosunek pracy z powódką wcześniej świadczy fakt, że pani N. K. , której przecież już wcześniej obiecano takie stanowisko na prośbę prezesa czy dyrektora R. skróciła ó dwa tygodnie swój urlop wychowawczy i powróciła do pracy. Świadek powróciła do pracy i objęła zgodnie z obietnicą prezesa stanowisko Dyrektora Finansowego wchodząc w obowiązki powódki. Początkowo wykonywała te obowiązki pomimo braku zmiany stanowiska na piśmie o czym świadczy posługiwanie się pieczętką Dyrektora Finansowego.

Zresztą dla pozwanego nazwa stanowiska nie miała większego znaczenia, chodziło o kwalifikacje i profesjonalizm. Świadczą o tym zeznania świadka dyrektora generalnego P. R. W których stwierdził: " K. ma wyjątkowy talent , jest bardzo ^pracowita. ma talent i doświadczenie mimo młodego wieku . Myślę, że to ja chciałem przekonać K. , żeby nie chciała odchodzić na urlop macierzyński . Proponowałem, obiecywałem i przekonywałem do tego prezesa . Kwestią czasu było to, że ona zostanie dyrektorem, a kwestia tego, czy będzie nazywała się kierownikiem, z-cą dyrektora to właśnie kwestia czasu. Myślę, że prezes zniechęcił się dyrektorami finansowymi. My mieliśmy to stanowisko, ale duży zakres pracy robił nadal on i ja..."

Sąd nie uwierzył, że świadek N. K. tylko przez nieuwagę posługiwała się nową pieczęcią z czym związane było wyższe stanowisko pracy. Jest to wbrew logice i zasadom doświadczenia życiowego. Po powrocie do pracy po długiej nieobecności pracownik tym bardziej kontroluje swoje czynności, a używanie w sposób nieuprawniony pieczęć tylko przez pomyłkę z wpisanym stanowiskiem, które było obiecane wcześniej nie może być zwykłym przeoczeniem , lecz miało to swoje uzasadnienie ;we wcześniej prowadzonych rozmowach z dyrektorem generalnym. N. K. po powrocie objęła stanowisko Dyrektora Finansowego na okres 4 tygodni by potem formalnie powrocie na poprzednie stanowisko (kierownika biura) być może z takim samym wynagrodzeniem . Zdaniem Sądu zeznania N. K. są pokrętne i niewiarygodne i są konsekwencją zależności od pracodawcy.

Natomiast wbrew ocenie Sądu Rejonowego to zeznania świadka E. E. osoby, która już nie pracuje u pozwanego mają walor wiarygodności i sam fakt, że są one spójne z zeznaniami powódki nie dyskwalifikują ich. Nie ma również wpływu na ocenę wiarygodności tych zeznań to , że świadek nie była bezpośrednim obserwatorem rozmowy Dyrektora R. ^ła z powódką przy wręczaniu jej wypowiedzenia . Świadek pracowała na tym samym poziomie w budynku co powódka w sąsiednim pomieszczeniu i miała możliwość obserwowania zmian zachodzących w zachowaniu dyrektora P. R. w sytuacjach gdy powódka rozpoczęła praktyki aplikacyjne. Stosunek przełożonych wobec powódki pogarszał się, ponieważ obawiali się

nie tyle nieobecności powódki w pracy (godziła te obowiązki z aplikacją) lecz późniejszego porzucenia pracy.

Siedząc chronologicznie karierę zawodową powódki u pozwanego należy zwrócić uwagę na nieracjonalne zachowanie pozwanego. Otóż początkowo w dniu 27.03.2014r. zawarto umowę o pracę na okres próbny na stanowisku dyrektora do spraw finansowych do 1.06.2014 ale już od 30.04.2014r. zmieniono umowę aneksem zmieniono powódcę stanowisko ^ na Dyrektor Finansowy bez zmiany wysokości wynagrodzenia, by w dniu 1.07.2014r. dopiero dokonać tej zmiany zmieniając umowę na czas nieokreślony od 1.07.2014r. Następnie już na początku lutego 2015r. postanowiono stanowisko zlikwidować, ponieważ sytuacja finansowa firmy była bardzo trudna. Zdaniem Sądu racjonalnie działający pracodawca prognozuje możliwości finansowe firmy w obrębie około 6 miesięcy. Wydaje się więc nieprawdopodobne by w lipcu stworzyć nowe stanowisko pracy po to by za 7 miesięcy i likwidować je

pomimo, iż pracownik pracujący na tym stanowisku ma nieskazitelną, opinię i

i

bardzo dobrze wywiązuje się z nakładanych na niego obowiązków.

Sąd nie uwierzył także w deklaracje składane przez prezesa J. T. (3) i dyrektora R., że popierają oni młodych zdolnych ludzi i wspierają ich rozwój. Gdyby tak istotnie było zaproponowano by powódcę albo inne stanowisko pracy albo zmniejszono jej wynagrodzenie (o co wystąpiła) . Tymczasem pozwany rozwiązuje z powódką stosunek pracy wiedząc, że jest to jej jedyne źródło utrzymania i być może od tego uzależniona jest możliwość odbywania aplikacji. Gdyby istotnie chodziło wyłącznie o szukanie oszczędności pozwanemu to zdaniem Sądu konieczne byłyby szersze rozwiązania restrukturyzacyjne , a nie tylko likwidacja jednego stanowiska pracy.

Sąd zatem w pełni uwierzył powódcę i świadkowi E. E. uznając , iż pozostali świadkowie i strona pozwana mieli interes by zeznawać nieprawdę.

Jeśli chodzi o kwestię poszukiwania pracowników poprzez portal internetowy wskazany przez powódkę to zdaniem Sądu powódka w sposób oczywisty nie wykazywała, że istotnie jeszcze przed rozwiązaniem z nią

stosunku pracy pozwany poszukiwał kogoś na stanowisko Dyrektora

ii

Finansowego. Zdaniem Sądu jeśli pozwany miałby taki zamiar to wybrałby osobę już sprawdzoną czyli N. K. co uczynił. Natomiast postępowanie dowodowe i oświadczenia złożone przez firmę (...), pomimo współpracy nie wykazało, iż w tym okresie faktycznie! poszukiwano pracownika na stanowisko Dyrektora Finansowego.

W ocenie Sądu rzeczywistą przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powódką było odbywanie aplikacji radcowskiej i związane z tym faktem nieobecności w firmie. Pozwany jednak nie podał takiej przyczyny wypowiedzenia, ponieważ powódka wywiązywała się bardzo dobrze ze swoich obowiązków pomimo nieobecności spowodowanych praktykami.

Mając na uwadze powyższe okoliczności oraz zgromadzony materiał dowodowy Sąd na mocy art. 45§1kp zasądził odszkodowanie w wysokości przewidzianej w art. 47¹ kp czyli za okres 1 miesiąca. Przepisy bowiem wprost stanowią, iż odszkodowanie takie nie może być niższe i niż za okres wypowiedzenia (w tym wypadku okres wypowiedzenia wynosił 1 miesiąc), a nie może być wyższe niż za okres 3 miesięcy.

W ocenie Sądu kwota jednomiesięcznego wynagrodzenia wypłacona tytułem odszkodowania jest adekwatna do rozmiarów szkody oraz okoliczności sprawy w szczególności stopnia winy pracodawcy.

Za podstawowe kryterium ustalenia wysokości odszkodowania w granicach określonych przez art. 47¹ należy uznać wysokość szkody (art. 361 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Szkodą jest w tym przypadku utrata spodziewanych zarobków spowodowana bezprawnym wypowiedzeniem umowy. Odszkodowanie ustala się według wynagrodzenia brutto, ustalonego jak ekwiwalent za urlop (§ 2 ust. 1 pkt 2 r.s.u.w.)

Mając na uwadze powyższe okoliczności zmieniono zaskarżony wyrok w pkt 1 zasądzając jednomiesięczne odszkodowanie na podstawie art. 386§1 kpc natomiast w pozostałym zakresie oddalono powództwo jako wygórowane.

Na mocy art. 385 kpc oddalono także apelację w części w jakiej powódka żądała odszkodowania w wysokości przewyższającej wartość

jednomiesięcznego wynagrodzenia, tj. powyżej kwoty 12 821 zł. Natomiast w pkt 3 wyroku na podstawie art. 100 kpc zniesiono wzajemnie koszty zastępstwa procesowego w obu instancjach bowiem powódka wygrała sprawę w połowie.