

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 28-05-2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Werocy

Ławnicy: K. K. (1), A. K. (1)

Protokolant: Łukasz Dajnowicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28-05-2013 r. we W.

sprawy z powództwa K. K. (2)

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

o przywrócenie do pracy

I. przywraca powódkę K. K. (2) do pracy u strony pozwanej (...) Sp. z o.o. we W. na poprzednich warunkach pracy;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 3.791 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania, w tym kwotę 60 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

## UZASADNIENIE

Powódka K. K. (2), w pozwie wniesionym w dniu 12 grudnia 2012r. (data stempla pocztowego), sprecyzowanym następnie na rozprawie w dniu 28 marca 2013r., a skierowanym przeciwko stronie pozwanej – (...) sp. z o.o. we W., domagała się uznania wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w dniu 6 grudnia 2012r. za bezskuteczne a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia przywrócenia do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy. Nadto domagała się zasądzenia od strony pozwanej kosztów postępowania.

W uzasadnieniu żądania wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 30.08.2005r. na czas nieokreślony, na stanowisku kierownika biura sprzedaży. Podała, iż w dniu 06.12.2012r. prezes strony pozwanej wręczył jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, w którym jako przyczynę wskazano brak kwalifikacji do wykonywania nowych zadań w spółce w związku ze zmianą potrzeb pracodawcy w zakresie znajomości języków obcych przez pracowników co jest konsekwencją ukierunkowania działań pracodawcy nie tylko na klientów krajowych ale także na klientów zagranicznych, w związku z czym powstaje potrzeba zatrudnienia pracownika władającego co najmniej językiem angielskim lub niemieckim w stopniu pozwalającym na reprezentowanie pracodawcy w stosunkach z kontrahentami, jak również, że nie istnieje możliwość dalszego wykonywania przez nią dotychczasowych obowiązków ani wyznaczenia jej innego zakresu obowiązków adekwatnych do jej umiejętności. Zarzuciła, że dokonane przez stronę pozwaną wypowiedzenie umowy o pracę jest całkowicie nieuzasadnione, a także narusza przepisy o rozwiązywaniu umów w tym trybie. Podała, że przyczyna wypowiedzenia ma nierzeczywisty charakter, a tym samym, że wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem prawa. Wskazując na treść art. 30 § 4 k.p. argumentowała, że w treści oświadczenia o wypowiedzeniu pozwany pracodawca podał, że nie posiada ona umiejętności do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku i dalej, że chodzi o umiejętności, które będą wymagane w bliżej nieokreślonej przyszłości kiedy to dokonane zostaną zmiany kierunków działania spółki, przy czym – jak podała – na dzień wręczenia jej oświadczenia o wypowiedzeniu w

spółce nie była prowadzona żadna restrukturyzacja jak również pracownicy nie byli informowani o rzekomych planach pracodawcy rozszerzenia kierunków działania spółki na rynki zagraniczne. W tych okolicznościach argumentowała, że podana przez stronę pozwaną przyczyna wypowiedzenia jest czysto hipotetyczna, która może, po spełnieniu wielu warunków, ale nie musi nastąpić. Podała, że istotnym jest, iż zarzucany jej przez pozwanego pracodawcę brak znajomości języków obcych, przez cały okres jej zatrudnienia, tj. przez ponad 7 lat, nie był przez stronę pozwaną zarzucany i dalej, że wcześniej pozwany pracodawca nie zwracał uwagi na to, aby znajomość przez powódkę języków obcych była niewystarczająca. Podała, że pozwany pracodawca był zadowolony z wykonywanej przez nią pracy i nigdy nie zgłaszał zastrzeżeń do sposobu, rzetelności i fachowości jej pracy jak również, że brała czynny udział w zakładaniu spółki, była jednym z pierwszych przyjętych pracowników i dalej, że jest także współdziałowcem pozwanej spółki. Nadto wskazała, że pozwana spółka zarówno z założenia jak i w praktyce działa tylko i wyłącznie na rynku polskim i obsługuje wyłącznie polskich klientów zaś inne rynki obsługuje spółka matka, tj. (...)i dalej, że pozwana nie ma ani jednego zagranicznego klienta w konsekwencji czego do jej prawidłowego funkcjonowania nie są potrzebni pracownicy władający biegle językami obcymi. Zarzuciła dalej, że nawet gdyby stan ten uległ w przyszłości zmianie to kontakty z klientami nie należały do jej zakresu obowiązków bowiem w spółce zatrudnieni byli handlowcy, którzy wykonują te obowiązki. Argumentowała dalej, że konieczność posługiwania się przez nią językiem obcym zachodzi jedynie w sytuacji kontaktów z centralą, które odbywają się drogą e-mail lub faksem i w tym zakresie znajomość przez nią języków jest wystarczająca, zaś w okresie 7 lat współpracy nie było w tym zakresie żadnych nieporozumień czy też utrudnień. Wskazując na powyższe powódka podała, że dokonane wypowiedzenie nastąpiło bez zasadnej, konkretnej i zgodnej z prawdą przyczyny a zatem z naruszeniem przepisu art. 45 k.p.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego wg norm przepisanych. Przyznając fakt zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 września 2005r., na czas nieokreślony, na stanowisku kierownika biura sprzedaży jak również fakt złożenia powódce w dniu 6 grudnia 2012r. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia zarzuciła, że wskazana przyczyna wypowiedzenia nie miała charakteru pozornego i hipotetycznego. Podała, że przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę był brak kwalifikacji do wykonywania zadań w spółce w związku ze zmianą potrzeb pracodawcy i jego kontrahentów w zakresie znajomości języków obcych u jego pracowników. Wskazała, że potrzeba zatrudnienia pracownika władającego co najmniej językiem angielskim lub niemieckim w stopniu pozwalającym na reprezentowanie pracodawcy w stosunkach z kontrahentami powstała, z jednej strony, jako konsekwencja podjęcia przez pozwanego pracodawcę decyzji o zmianie dotychczasowej organizacji pracy w spółce, polegającej na ukierunkowaniu działań nie tylko na klientów krajowych, ale także na klientów zagranicznych, z drugiej strony, w związku z potrzebą zapewnienia lepszej komunikacji z zagranicznymi dostawcami. Zarzuciła, że w związku z tym, że powódka nie posługuje się w sposób odpowiadający obecnym oczekiwaniom pozwanego pracodawcy ani językiem angielskim ani językiem niemieckim, nie ma możliwości dalszego zatrudniania jej na dotychczasowym stanowisku, ani wyznaczania jej innego zakresu obowiązków adekwatnych do jej umiejętności. Podała, że pracodawca nie ma prawnego obowiązku ujawnienia przed pracownikami swoich planów związanych z zamiarem zmiany sposobu działalności spółki i dalej, że zamierzenie pracodawcy jest wystarczające dla zmiany profilu firmy działalności pozwanego a wymóg wskazania konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie oznacza konieczności szczegółowego opisu faktów i zdarzeń, które stały się podstawą decyzji pracodawcy. Nadto zaprzeczyła aby utworzenie pozwanej spółki miało na celu jedynie prowadzenie działalności na rynku polskim i wyłączną obsługę polskich klientów. Podała, że o konieczności wprowadzenia zmian na stanowisku kierownika biura sprzedaży świadczą przekazywane pracodawcy przez niemieckich dostawców uwagi dotyczące konieczności zatrudnienia na tym stanowisku osoby, z którą będą mogli się bezpośrednio kontaktować i która dodatkowo będzie posiadała wiedzę techniczną. Wskazała, że na skutek braku znajomości języków obcych i nieposiadania przez powódkę wiedzy technicznej, powódka nie tylko nie może uczestniczyć w szkoleniach organizowanych przez dostawców ale także nie jest w stanie zadbać o prawidłowe relacje z partnerami zagranicznymi w związku z czym spółka (...) uzgodniła z jej niemieckimi partnerami nową strukturę zatrudnienia, w której przewidziano, że osoba zajmująca stanowisko kierownika biura sprzedaży będzie posiadać wiadomości techniczne, doświadczenie w zakresie marketingu, znajomość finansów oraz biegle posługiwać się co najmniej jednym językiem obcym, tj. takie umiejętności, których spełnienia wymagają pracodawcy o podobnym profilu

działalności. Podniosła dalej, że zatrudnienie na konkretnym stanowisku oraz określenie jego obowiązków nie świadczy o tym, że w zakresie tym nie będą wprowadzane zmiany zaś fakt, że dotychczas powódka nie posługiwała się przy wykonywaniu zadań językami obcymi nie oznacza, że polecenie pracodawcy wykonywania nowych zadań w ramach przydzielonych obowiązków pracowników nie może wymagać znajomości języków obcych. Zarzuciła, że nieuprawnione jest twierdzenie powódki, że do prawidłowego funkcjonowania pozwanej nie są potrzebni pracownicy biegle władający językami obcymi oraz, że kontakty z klientami nie należą do zakresu jej obowiązków. Argumentowała dalej, że z uwagi na utratę zaufania do powódki i jej męża w dniu 21 listopada 2012r. odwołała im prokurę i dalej, że jakakolwiek dalsza współpraca z powódką jest niecelowa zaś umożliwienie powódce powrotu do pracy wiąże się także z niebezpieczeństwem działania przez nią na szkodę pozwanej spółki np. poprzez wyprowadzanie danych ze spółki.

W piśmie procesowym z dnia 28.02.2013r. powódka, ustosunkowując się do złożonej odpowiedzi na pozew, zarzuciła, że wbrew twierdzeniom pozwanej posiada umiejętności niezbędne do prowadzenia biura sprzedaży a przy tym zna język angielski w stopniu wystarczającym aby porozumiewać się z ewentualnymi klientami zagranicznymi, po ewentualnym rozszerzeniu zakresu jej obowiązków. Nadto zarzuciła, że fakt całkowitej utraty zaufania do niej i jej męża nie został wskazany jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę w związku z czym zarzut ten nie pozostaje w związku ze złożonym oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę.

Na rozprawie w dniu 15 maja 2013r. powódka podała, że domaga się przywrócenia do pracy u strony pozwanej.

W toku dalszego postępowania strony podtrzymały dotychczasowe stanowiska.

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Strona pozwana (...) sp. z o.o. we W. prowadzi działalność gospodarczą, w ramach których zajmuje się m.in. sprzedażą hurtową maszyn, sprzętu i dodatkowego wyposażenia.

Wspólnikami spółki są: EX- (...) z siedzibą w R., która posiadał 80 udziałów o łącznej wartości 40.000zł oraz powódka K. K. (2), która posiada 20 udziałów o łącznej wartości 10.000zł. Powódka była także, podobnie jak i jej mąż A. K. (2) prokurentem samoistnym pozwanej spółki. Prokura została odwołana, przez prezesa zarządu pozwanej, pismem z dnia 21 listopada 2012r.

Prezesem zarządu pozwanej spółki oraz spółki (...) - (...) jest T. H..

Dowód: - odpis z KRS, k. 17-22

- oświadczenie o odwołaniu prokury, k. 40-41

- postanowienie Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Fabrycznej IV Wydział Gospodarczy KRS z dn. 03.12.2012 r., k. 42

- zeznania świadka A. K. (2), k. 71v.-73v.

- przesłuchanie powódki, k. 90-92

Powódka zatrudniona została u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 30.08.2005r., na czas nieokreślony, od dnia 01.01.2006r., na stanowisku kierownika biura sprzedaży, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 4.860 zł. Do obowiązków powódki, na zajmowanym stanowisku, należało:

- przyjmowanie zamówień od klientów, przekazywanie ich do Centrali,
- opracowywanie i rozsyłanie ofert sprzedaży,
- opracowywanie harmonogramu oraz organizacja dostaw towarów i ich dystrybucji do klientów,

- obsługa systemu komputerowego do sprzedaży i obsługi gospodarki magazynowej,
- wystawienia faktur, monitorowanie realizacji płatności,
- windykacja należności,
- opracowanie i kontrola planu kosztów i struktury kosztów,
- przygotowanie wymaganych raportów i zestawień,
- współpraca z biurem rachunkowym,
- prowadzenie kalendarza spotkań handlowców z klientami,
- współudział w opracowaniu różnego rodzaju analiz, zestawień i raportów,
- dystrybucja i archiwizowanie dokumentów oraz korespondencji,
- przygotowanie dokumentów i korespondencji.

Umowę o pracę z dnia 30.08.2005r. w imieniu pozwanej podpisał prezes zarządu T. H..

W dniu 01.08.2011r. z powódką podpisana została, przez pozwaną spółkę, w imieniu której działał – dyrektor zarządzający A. K. (2), kolejna umowa o pracę na czas nieokreślony, od dnia 01.08.2011r. w której treści ustalono, że powódka zatrudniona zostanie na stanowisku kierownika biura sprzedaży, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2.600 zł, przy czym zakres obowiązków oznaczony został identycznie jak w treści umowy z dnia 30.08.2005r.

Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę poprzedziło zawarcie, w dniu 30.08.2005r., przez powódkę ze stroną pozwaną umowy zlecenia na okres od dnia 01.09.2005r. do dnia 31.12.2005r. na podstawie której powódka zatrudniona została jako kierownik biura sprzedaży.

Dowód: - umowa o pracę z dn. 30.08.2005r., k. 11-12 oraz w aktach osobowych powódki

- umowa o pracę z dn. 01.08.2011r., w aktach osobowych powódki
- umowa zlecenia z dn. 30.08.2005r., w aktach osobowych powódki
- zeznania świadka D. B., k. 70v.-71v.
- przesłuchanie powódki, k. 90-92

Strona pozwana zatrudnia czterech pracowników, w tym dwóch przedstawicieli handlowych, tj. sprzedawców – D. B. i M. K.. Z uwagi na wielkość firmy, tj. ilość zatrudnianych pracowników, każdy z pracowników ma ustalony zakres obowiązków.

Czynności dotyczące sprzedaży w tym w zakresie przygotowywania ofert dla klienta, także zagranicznego, realizuje D. B., do którego obowiązków należy kontakt z klientem i jego obsługa a także obsługa przesyłek, marketing, zarządzanie stroną internetową pozwanej spółki, obsługa serwerów, tłumaczenie techniczne katalogów i organizacja targów, przy czym większość tych obowiązków D. B. wykonuje w biurze spółki we W..

Powódka w zakresie realizowanych obowiązków ma marginalny kontakt z klientami, w tym zwłaszcza spoza kraju. Obsługą klientów, w tym zwłaszcza przyjmowaniem zamówień i sporządzeniem ofert zajmowała się jedynie w czasie nieobecności sprzedawców, co w praktyce ograniczało się wyłącznie do okresów, w których sprzedawcy uczestniczyli w targach, przy czym udział w nich dotyczył okresu około tygodnia w ciągu roku.

W związku z istniejącym podziałem obowiązków powódka w ramach obowiązków pracowniczych zarządzała finansami strony pozwanej, wystawiała faktury, obsługiwała konta bankowe, zajmowała się sprawozdawczością, kontaktowała się z klientami, potwierdzała zamówienia, przyjmowała standardowe zamówienia i kontaktowała się ze spółką-matką (...) w R..

W ramach swoich obowiązków powódka przyjmowała standardowe zamówienia od klientów, które następnie przekazywała do spółki (...). W przypadku większych zamówień zdarzały się sytuacje, gdy powódka kierowała zapytania do spółki (...) o możliwość obniżenia ceny. Procedura ta realizowana była na standardowych zamówieniach w języku angielskim. Realizacja zamówień niestandardowych, tj. takich gdy klient nie potrafił sformułować zamówienia według nazwy produktu i numeru katalogowego należała do obowiązków sprzedawców.

Powódka w praktyce nie realizowała czynności w zakresie opracowywania i rozsyłania ofert gdyż czynności te wykonywali zatrudnieni w pozwanej spółce sprzedawcy. Do obowiązków powódki nie należało także uczestniczenie w targach jak również realizowanie składanych reklamacji.

Dowód: - zeznania świadka D. B., k. 70v.-71v.

- zeznania świadka A. K. (2), k. 71v.-73v.

- przesłuchanie powódki, k. 90-92

Znajomość języka angielskiego lub niemieckiego jest potrzebna przy kontaktach ze spółką (...) - (...), przy czym kontakty te realizowane są głównie w drodze korespondencji e-mail. W tym zakresie powódka prosiła czasami o pomoc innego pracownika strony pozwanej, tj. D. B. do którego zwracała się o pomoc przy tłumaczeniu tekstu z języka angielskiego na język polski czy też sformułowania odpowiedzi na pytanie zadane w języku angielskim, przy czym dotyczyło to jedynie tych przypadków gdy zachodziła potrzeba przetłumaczenia tekstu zawierającego kwestie technicznych reklamacji, zamówień, planów marketingowych, sytuacji na polskim rynku i nie odnosiło się do wszystkich sytuacji – kontaktów ze spółką (...) - (...).

Powódka nie miała problemów w zakresie kontaktów dotyczących realizacji spraw finansowych, prowadzenia rozliczeń, składania zapytań ofertowych dotyczących m.in. możliwości obniżenia ceny na dane zamówienie. Podobnie nie miała problemów z realizacją zamówień, które składane były przez klientów - zgodnie z obowiązującymi u pozwanej zasadami - w formie dokumentu, przy czym z uwagi na fakt, że co do zasady pochodziły od klientów polskich składane były w języku polskim.

Z kolei korespondencja kierowana przez powódkę do spółki (...) - (...) miała postać prostych zapytań lub informacji. Przy ich redagowaniu powódka nie miała żadnych problemów poza sytuacjami, gdy korespondencja obejmowała tzw. kwestie techniczne.

Ponieważ dostawa produktów do pozwanej spółki realizowana jest od producentów poprzez spółkę (...) - (...), zaś według prezesa strony pozwanej, wszelkie kontakty z producentami miała utrzymywać wyłącznie spółka (...) - (...) powódka nie miała kontaktu z producentami. Powódka nie miała także takiej potrzeby gdyż sprawami dotyczącymi realizacji zamówień u strony pozwanej zajmowali się zatrudnieni sprzedawcy. Także przypadki, w których zachodziła potrzeba kontaktu z EX- (...) w sprawach technicznych występowały bardzo rzadko.

Powódka uczestniczyła w kursie nauki języka angielskiego w okresie zatrudnienia w spółce (...). Powódka nie zna języka angielskiego w stopniu wystarczającym na prowadzenie swobodnej, ustnej konwersacji.

Dowód: - zeznania świadka D. B., k. 70v.-71v.

- zeznania świadka A. K. (2), k. 71v.-73v.

- zeznania świadka B.P., k. 90-92

- przesłuchanie powódki, k. 90-92

W okresie zatrudnienia powódki u strony pozwanej jej bezpośrednim przełożonym był jej mąż A. K. (2). Ani przełożony powódki, ani prezes zarządu strony pozwanej nigdy nie zgłaszali zastrzeżeń do pracy powódki. Podobnie zastrzeżeń takich nie składali partnerzy biznesowi, z którymi na co dzień pracowała powódka.

Pracodawca nie kierował powódki na szkolenia językowe ani nie wymagał uczestniczenia przez nią w szkoleniach językowych. Nie kierował również powódki na szkolenia merytoryczno-techniczne organizowane przez firmy, których dystrybucją produktów zajmowała się pozwana spółka a w których uczestniczyli zatrudnieni u pozwanej sprzedawcy.

Dowód: - zeznania świadka A. K. (2), k. 71v.-73v.

- przesłuchanie powódki, k. 90-92

Pismem z dnia 26.11.2012r., otrzymanym przez powódkę w dniu 06.12.2012r., strona pozwana rozwiązała z powódką z dniem 31 marca 2013r. umowę o pracę zawartą w dniu 01.09.2005r., zmienioną w dniu 01.08.2011r., na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano brak kwalifikacji do wykonywania nowych zadań w spółce w związku ze zmianą potrzeb pracodawcy w zakresie znajomości języków obcych przez pracowników, co jest konsekwencją ukierunkowania działań pracodawcy nie tylko na klientów krajowych, ale także na klientów zagranicznych.

Uzasadniając przyczynę wypowiedzenia, w treści oświadczenia, wskazano, iż powstaje - zatem - potrzeba zatrudnienia pracownika władającego co najmniej językiem angielskim lub niemieckim w stopniu pozwalających na reprezentowanie pracodawcy w stosunkach z kontrahentami i dalej, że nie istnieje możliwość dalszego wykonywania przez pracownika dotychczasowych obowiązków, ani wyznaczenie mu innego zakresu obowiązków adekwatnych do jego umiejętności.

W treści oświadczenia powódka pouczona została o prawie i terminie wniesienia odwołania.

Jednocześnie w treści oświadczenia pracodawca poinformował powódkę, że w okresie od dnia doręczenia oświadczenia o wypowiedzeniu do dnia ustania stosunku pracy pracodawca udziela jej urlopu wypoczynkowego w wybranym przez nią terminie a w pozostałym zakresie zwalnia ją z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało podpisane i wręczone powódce przez prezesa zarządu strony pozwanej T. H.. Powódka nie miała wątpliwości co do wskazanej przyczyny wypowiedzenia, która była dla niej zrozumiała.

Dowód: - oświadczenie o wypowiedzeniu, k. 15

- przesłuchanie powódki, k. 90-92

Przed wręczeniem powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę prezes zarządu strony pozwanej zwrócił się do niej aby odsprzedała mu posiadane w spółce udziały. Na sprzedaż udziałów powódka nie wyraziła jednak zgody.

Dowód: - zeznania świadka A. K. (2), k. 71v.-73v.

- przesłuchanie powódki, k. 90-92

- zeznania w charakterze pozwanego T. H., k. 90-92

Celem utworzenia pozwanej spółki było rozszerzenie działalności spółki (...) - (...) na rynku polskim.

Strona pozwana działa na rynku polskim i zajmuje się sprzedażą dla polskich klientów, tj. dystrybucją na rynku polskim elementów do automatyki przemysłowej, obudów dwóch niemieckich producentów – firm (...), których dostawcą jest spółka (...) - (...) w R..

Wszelkie jej działania marketingowe skierowane są do odbiorców polskich. W okresie ostatnich 6 – 7 lat działalności pozwanej spółki było jedynie trzech klientów spoza rynku polskiego, tj. z Bułgarii, Czech i Słowacji.

Producent elementów automatyki posiada w 44 krajach 55 przedstawicieli – partnerów biznesowych, w tym na terenie Rosji, Ukrainy, Litwy, Estonii i Łotwy w związku z czym zaistnienie na tych rynkach dla strony pozwanej byłoby trudne z uwagi na to, że jej działalność pozostawałaby w konfrontacji biznesowej z działalnością innych przedstawicieli, których działalność na danym rynku jest już dobrze ugruntowana.

Pozwana spółka nie ma żadnych formalnych planów ekspansji na rynki zagraniczne i nie podjęła żadnych czynności w tym zakresie. Nie koncentruje działań na klienta zagranicznego. Poszerza natomiast działalność na rynku krajowym.

Pozwana spółka od 3 lat generuje straty, zaś ekspansja na rynki zagraniczne wymagałaby poniesienia przez stronę pozwaną znacznych kosztów, których w obecnej sytuacji ekonomicznej strona pozwana nie jest w stanie wygenerować.

Dowód: - zeznania świadka D. B., k. 70v.-71v.

- zeznania świadka A. K. (2), k. 71v.-73v.

- zeznania świadka B.P., k. 90-92

- zeznania w charakterze pozwanego T. H., k. 90-92

- przesłuchanie powódki, k. 90-92

Prezes zarządu strony pozwanej zamierza w ciągu 3-4 lat zmienić strukturę pozwanej spółki celem dostosowania jej do aktualnych warunków rynkowych. Aktualnie zgromadzenie wspólników nie podjęło uchwały w zakresie zmiany strategii działania pozwanej spółki. Także prezes zarządu strony pozwanej, przed wręczeniem powódce oświadczenia o wypowiedzeniu nie informował powódki, że w zakresie działalności pozwanej będą wprowadzane zmiany.

Dowód: - zeznania w charakterze pozwanego T. H., k. 90-92

- przesłuchanie powódki, k. 90-92

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za okres trzech miesięcy wynosi 4.941,20 zł brutto, tj. 3.516,31 zł netto.

Dowód: - zaświadczenie; k. 49

### ***Sąd zważył, co następuje:***

Powództwo zasługiwało w całości na uwzględnienie.

W toku niniejszego postępowania powódka, po sprecyzowaniu - wobec upływu okresu wypowiedzenia - stanowiska, domagała się przywrócenia do pracy u strony pozwanej, wskazując, że podana w złożonym jej oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna miała charakter pozornej a w konsekwencji, że dokonane wypowiedzenie było nieuzasadnione.

Strona pozwana wnosiła o oddalenie powództwa argumentując, że złożone powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę było zgodne z prawem, uzasadnione i skuteczne.

Dokonując oceny zasadności żądania pozwu podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, że żądanie powódki znajduje swoje prawne podstawy w treści przepisu art. 44 k.p. zgodnie, z którym: „Pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy” oraz w treści art. art. 45 § 1 k.p., statuującym, że „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 na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.”

Zgodnie z powszechnie akceptowanymi zasadami wynikającymi wprost z kodeksu pracy, wypowiedzenie umowy o pracę wypełniać musi szereg wymogów formalnych w tym dotyczących jego treści. Jak wynika z treści art. 30 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Pracodawca ma w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (art. 30 § 4 k.p.). Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. ( wyr. SN z 19.05.1997 r., I PKN 173/97, OSN 1998/8/243; por. też wyr. z 15.04.1999 r., I PKN 9/99, OSN 2000/12/464). Przyczyna wypowiedzenia powinna być przy tym rzeczywista i konkretna. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia

10 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 641/99) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. (sygn. akt I PKN 315/97), ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy). Niedopuszczalne są, więc również przyczyny enigmatyczne bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę wypowiedzenia mu pracy. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony może nastąpić tylko z uzasadnionych powodów, które stanowią przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym, a nie tylko faktycznym swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. Warto wskazać, w związku z tym, że Kodeks pracy nie zawiera katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzanie umów, jak również nie określa, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Przesłanki zasadności wypowiedzenia opierają się na ocenach pozaustawowych. Ocena zasadności wypowiedzenia, przysługująca organowi stosującemu prawo, zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. W doktrynie, w obrębie przyczyn będących podstawą wypowiedzenia umowy o pracę, zachodzących po stronie pracownika, rozróżnia się całkowitą lub choćby częściową nieprzydatność pracownika do pracy umówionego rodzaju, w tym również nieprzydatność powstałą w trakcie trwania stosunku pracy wskutek utraty zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy ze względu np. na stan zdrowia, w tym także z powodu niezawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do jej wykonywania oraz naganne postępowania pracownika w stopniu nie uzasadniającym rozwiązania bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Nie budzi przy tym wątpliwości, że pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych wyników pracy. Nie można bowiem wymagać od zakładu pracy, by zatrudniał pracownika przez nieograniczony żaden terminem czas na określonym stanowisku pracy, jeżeli obowiązkiem związanym z tym stanowiskiem pracownik nie chce bądź nie może podołać, choćby znajdował się on w trudnej sytuacji osobistej lub rodzinnej. (por wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02 września 1998r.,



I PKN 271/98, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 grudnia 1982r., I PRN 140/82). Ocena taka winna jednak dotyczyć przyczyn leżących po stronie pracownika.

Uwzględniając powyższe rozważania podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż złożone powódce wypowiedzenie było prawidłowe pod względem formalnym. Złożone zostało na piśmie (art. 30 § 3 k.p.), zawierało wskazanie przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) oraz zawierało pouczenie o przysługującym prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.) Oświadczenie to zostało przy tym skutecznie złożone powódce, co potwierdziła własnoręcznym podpisem.

W ocenie Sądu dokonane wypowiedzenie nie było jednak uzasadnione, a wskazana przyczyna nie miała charakteru rzeczywistej choć niewątpliwie wskazana została precyzyjnie.

Jak wynika z treści wypowiedzenia strona pozwana rozwiązała umowę o pracę z powódką wskazując jako przyczynę brak kwalifikacji do wykonywania nowych zadań w spółce w związku ze zmianą potrzeb pracodawcy w zakresie znajomości języków obcych przez pracowników, co jest konsekwencją ukierunkowania działań pracodawcy nie tylko na klientów krajowych, ale także na klientów zagranicznych. Jednocześnie uzasadniając przyczynę wypowiedzenia, w treści oświadczenia, wskazano, iż powstaje - w związku z powyższym - potrzeba zatrudnienia pracownika władającego co najmniej językiem angielskim lub niemieckim w stopniu pozwalających na reprezentowanie pracodawcy w stosunkach z kontrahentami i dalej, że nie istnieje możliwość dalszego wykonywania przez pracownika dotychczasowych obowiązków, ani wyznaczenie mu innego zakresu obowiązków adekwatnych do jego umiejętności.

Wobec treści tak sformułowanego oświadczenia o wypowiedzeniu nie budzi wątpliwości, że przyczynę wypowiedzenia oznaczoną jako brak kwalifikacji w zakresie znajomości języków obcych należy odnosić do stawianych powódce nowych zadań, wynikających ze zmiany potrzeb pracodawcy co jest konsekwencją ukierunkowania działań pracodawcy także na klientów zagranicznych.

W świetle powyższego nie budzi wątpliwości, że pozwany pracodawca precyzyjnie oznaczył przyczynę wypowiedzenia. Sama zresztą powódka, słuchana na rozprawie w dniu 15 maja 2013r., podała, że treść wypowiedzenia była dla niej zrozumiała.

W ocenie Sądu wskazana przez stronę pozwaną przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie mogła jednak zostać uznana za uzasadniającą wypowiedzenie.

Z przeprowadzonych w sprawie ustaleń faktycznych w tym zwłaszcza z zeznań powódki K. K. (2) a także z zeznań świadków D. B. i A. K. (2) oraz, co istotniejsze z zeznań słuchanego w sprawie w charakterze strony pozwanej prezesa zarządu pozwanej spółki (...), których to zeznaniom Sąd dał wiarę jako spójnym, logicznym i wzajemnie ze sobą korespondującym wynika bowiem jednoznacznie, że w zakresie działalności pozwanej spółki nie są podejmowane aktualnie żadne działania zmierzające do pozyskania klientów zagranicznych. Jak wykazało w tym zakresie postępowanie dowodowe pozwana spółka nie ma żadnych formalnych planów ekspansji na rynki zagraniczne i nie podjęła żadnych czynności w tym zakresie. Sam prezes zarządu strony pozwanej T. H., w trakcie przesłuchania na rozprawie w dniu 15 maja 2013r., podał, że strona pozwana nie koncentruje swoich działań na klienta zagranicznego.

Co istotniejsze w trakcie postępowania w oparciu o zeznania stron postępowania jak również w/w świadków oraz świadka B.P. Sąd ustalił, że strona pozwana działa obecnie na rynku polskim i zajmuje się sprzedażą dla polskich klientów, tj. dystrybucją na rynku polskim elementów do automatyki przemysłowej, obudów dwóch niemieckich producentów – firm (...), których dostawcą jest spółka (...)- (...)w R.. Samym zaś celem utworzenia pozwanej spółki było doprowadzenie do rozszerzenia działalności spółki (...)- (...)właśnie na rynku polskim. W związku z zakresem prowadzonej działalności wszelkie działania marketingowe strony pozwanej skierowane są do odbiorców polskich. Wprawdzie w zakresie swojej działalności pozwana spółka realizowała także niewątpliwie zamówienia dla klientów zagranicznych w tym z Bułgarii, Czech i Słowacji jednak w okresie ostatnich 6 – 7 lat działalności pozwanej zamówienia takie realizowane były wyłącznie do trzech klientów spoza rynku polskiego. Co istotniejsze spółka (...)- (...)w R. posiada w innych krajach licznych partnerów i przedstawicieli biznesowych w związku z czym zaistnienie na rynkach innych niż

krajowy dla strony pozwanej byłoby trudne z uwagi na to, że jej działalność pozostawałaby w konfrontacji biznesowej z działalnością innych firm, których działalność na danym rynku jest już dobrze ugruntowana. Wiązałoby się to także z koniecznością poniesienia przez stronę pozwaną znacznych kosztów, których w obecnej sytuacji ekonomicznej strona pozwana nie jest w stanie wygenerować.

Tym samym, brak jest w ocenie Sądu, jakichkolwiek podstaw do uznania aby po stronie pozwanej spółki zachodziły jakiegokolwiek okoliczności uzasadniające przyjęcie, że podejmowane są przez nią działania „ukierunkowujące na klienta zagranicznego”. Wprawdzie prezes zarządu strony pozwanej T. H. podał w trakcie przesłuchania, że w ciągu 3-4 lat zamierza zmienić strukturę pozwanej spółki celem dostosowania jej do aktualnych warunków rynkowych jednak powyższe nie zmienia faktu, że w chwili obecnej takie czynności w ramach działalności pozwanej spółki nie są podejmowane. Należy w tym zakresie podkreślić, że aktualnie - jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe - zgromadzenie wspólników pozwanej nie podjęło także uchwały w zakresie zmiany strategii działania pozwanej spółki jak również sama powódka, będąca wspólnikiem pozwanej spółki, wskazała, że prezes zarządu strony pozwanej, przed wręczeniem jej oświadczenia o wypowiedzeniu, nie informował jej aby w zakresie działalności pozwanej zamierzał wprowadzać zmiany.

W konsekwencji powyższego Sąd uznał, że nie wystąpiła przyczyna - wskazana powódce w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu – a polegająca na ukierunkowaniu działań pracodawcy na klienta zagranicznego, która stanowiła podstawę do sformułowanego zarzutu, iż powódka nie posiada kwalifikacji - w zakresie znajomości języków obcych - do wykonywania nowych zadań w spółce. Ponieważ zaś podstawę oceny – nie posiadania przez powódkę kwalifikacji do wykonywania zadań (nowych) – stanowić miał fakt zmiany zakresu działalności pozwanej (ukierunkowanie na klienta zagranicznego), który jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe nie ma miejsca, brak jest w ocenie Sądu podstaw do uznania aby powódka nie posiadała umiejętności skoro chodzi o hipotetyczną sytuację, która aktualnie nie jest realizowana.

W tych okolicznościach kwestia ustalenia czy powódka włada językami obcymi (angielskim lub niemieckim) nie ma istotnego znaczenia, skoro konieczność posiadania tej umiejętności strona pozwana odniosła do określonej sytuacji – ukierunkowania działalności pozwanej na klienta zagranicznego – i związanych z tym nowych zadań powódki (bliżej niedookreślonych) co nie tylko nie jest realizowane przez pozwaną ale również – jest dalece prawdopodobne – że nie będzie realizowane.

Powyższe zaś ustalenie jest, w ocenie Sądu, wystarczające do przyjęcia, że wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia jest nierzeczywista.

Niezależnie od powyższego podkreślenia wymaga, że u strony pozwanej, z uwagi na poziom zatrudnienia, każdy z pracowników ma ustalony zakres obowiązków. W związku z istniejącym podziałem obowiązków powódka zarządzała finansami strony pozwanej, wystawiała faktury, obsługiwała konta bankowe, zajmowała się sprawozdawczością, kontaktowała się z klientami, potwierdzała zamówienia, przyjmowała standardowe zamówienia i kontaktowała się ze spółką-matką (...)w R., przy czym obsługą klientów, w tym zwłaszcza przyjmowaniem zamówień i przygotowaniem ofert, zajmowała się wówczas, gdy w firmie nie byli obecni przedstawiciele handlowi, sprzedawcy co w skali roku sprowadzało się wyłącznie do tych okresów, gdy uczestniczyli oni w targach co ograniczało się do okresu tygodnia, w ciągu roku. W pozostałym okresie czynności dotyczące sprzedaży w tym w zakresie przygotowywania ofert dla klienta, także zagranicznego, realizowali sprzedawcy w tym D. B., do którego obowiązków należał zarówno kontakt z klientem jak i jego obsługa a także obsługa przesyłek, marketing, zarządzenie stroną internetową pozwanej spółki, obsługa serwerów, tłumaczenie techniczne katalogów i organizacja targów, przy czym większość tych obowiązków D. B. wykonywał w biurze spółki we W.. Kontakt powódki z klientem w zakresie realizowanych obowiązków miał zatem charakter marginalny. Przyjmowała ona wprawdzie standardowe zamówienia od klientów – składane w języku polskim, które następnie przekazywała do spółki (...)oraz kierowała zapytania do spółki (...)o możliwość obniżenia ceny jednak procedura ta realizowana była na standardowych zamówieniach w języku angielskim, co nie stanowiło dla powódki problemu. Podkreślenia przy tym wymaga, iż znajomość języka angielskiego lub niemieckiego, w przypadku powódki, powstała jedynie w zakresie kontaktów ze spółką (...) - (...), przy czym kontakty te realizowane były przez

nią głównie w drodze korespondencji e-mail. Powódka nie miała przy tym żadnych problemów w zakresie kontaktów dotyczących realizacji spraw finansowych, prowadzenia rozliczeń, składania zapytań ofertowych dotyczących m.in. możliwości obniżenia ceny na dane zamówienie, co potwierdziła także świadek B.P.. Jak przy tym wykazało postępowanie dowodowe ponieważ dostawa produktów do pozwanej spółki realizowana była od producentów poprzez spółkę (...)- (...), zaś według prezesa strony pozwanej, wszelkie kontakty z producentami miała utrzymywać wyłącznie spółka (...)- (...). Powódka nie miała również kontaktu z producentami. Powódka nie miała także takiej potrzeby gdyż sprawami dotyczącymi realizacji zamówień u strony pozwanej zajmowali się zatrudnieni sprzedawcy. Także przypadki, w których zachodziła potrzeba kontaktu z EX-(...) w sprawach technicznych występowały bardzo rzadko. Tym samym jakiegokolwiek twierdzenia pozwanej co do zastrzeżeń do pracy powódki ze strony producentów nie znajdowały, w ocenie Sądu, jakiegokolwiek potwierdzenia i w tym zakresie Sąd nie dał wiary tak zeznaniom świadka B.P. jak i słuchanego w charakterze pozwanej prezesa zarządu T.H. bowiem ich zeznania pozostają w sprzeczności z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym w tym zwłaszcza z zeznaniami powódki i świadka A. K. (2), który podał, że będąc bezpośrednim przełożonym, a zatem osobą blisko współpracującą z powódką, nie zgłaszał, podobnie zresztą jak i prezes zarządu strony pozwanej oraz partnerzy biznesowi zastrzeżeń do pracy powódki.

Z powyższych ustaleń jednoznacznie, w ocenie Sądu, wynika że w zakresie obowiązków powódki, realizowanie zadań wymagających znajomości języków obcych było niewielkie – na co wskazuje chociażby ilość obsługiwanych klientów zagranicznych przez spółkę jak i okoliczność, że przez dotychczasowy okres zatrudnienia powódki pracodawca nie tylko nie kierował jej na szkolenia językowe ale również nie wymagał jej uczestnictwa w szkoleniach językowych. W ocenie Sądu, rzeczą naturalną byłoby, w przypadku jakichkolwiek zastrzeżeń ze strony pozwanej spółki co do niewystarczającej znajomości przez powódkę języków obcych, poinformowanie jej o tych zastrzeżeniach nie zaś zatrudnianie od 2005r. pracownika, z którym nie ma możliwości porozumienia.

Ponieważ jednak zarzut braku po stronie powódki odpowiednich kwalifikacji – rozumianych jako znajomość języków – nie dotyczył aktualnych obowiązków, co do których zresztą nie było zastrzeżeń i w zakresie których potrzeba korzystania przez powódkę z języków obcych była niewielka, ale ewentualnych przyszłych „nowych zadań” - bliżej zresztą nieokreślonych - a wynikających ze zmiany kierunków działania firmy (ukierunkowania na klienta zagranicznego), co nie znalazło potwierdzenia w stanie faktycznym sprawy, Sąd uznał, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powódce była nierzeczywista i nie uzasadniała wypowiedzenia jej umowy o pracę.

Jakiegokolwiek zarzuty w zakresie braku znajomości przez powódkę wiedzy technicznej, na co powoływał się w trakcie przesłuchania prezes zarządu strony pozwanej, czy też okoliczności powołane w odpowiedzi na pozew a dotyczące utraty zaufania do powódki pozostają bez znaczenia dla dokonanej oceny zasadności żądania pozwu a to wobec faktu, że żadna z tych okoliczności nie została oznaczona, w treści pisemnego oświadczenia, jako przyczyna wypowiedzenia umowy.

Podnoszona przez pozwaną okoliczność utraty zaufania do powódki, jako nie poparta żadnymi dowodami nie mogła przy tym, w ocenie Sądu, stanowić podstawy do nieuwzględnienia żądania powódki przywrócenia do pracy i zasądzenia na rzecz powódki wyłączenie odszkodowania.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nieuzasadnione i w konsekwencji na podstawie art. 45 k.p. orzekł jak w pkt I wyroku.

Orzeczenie o kosztach postępowania Sąd oparł na treści przepisu art. 98 k.p.c. w związku z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002, Nr163, poz. 1349 ze zm.), uwzględniając dalej fakt, że na koszty postępowania poniesione przez powódkę złożyła się opłata sądowa od pozwu w kwocie 3.731 zł oraz wynagrodzenie pełnomocnika procesowego w stawce 60 zł; łącznie 3.791 zł.

Zarządzenie:

1. odnotować w repertorium;
2. odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikom stron;
3. kal. 14 dni.

W., dnia 17.06.2013r.