

Sygn. akt XP 1147/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 października 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: Maria Kuś, Maria Kulesza

Protokolant: Dominika Otmar

po rozpoznaniu w dniu 10 października 2014 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **E. P.**

przeciwko: **(...) S.A. w L.**

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 77 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nieuiszczone przez powoda koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

Sygn. akt X P 1147/13

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 3.12.2013 r. (data nadania) skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) S.A. w L. (poprzednik prawny i pierwotnie pozwany to (...) S.A. w L.) powódka E. P. wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w kwocie 16.500 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, tytułem niezgodnego z przepisami wypowiedzenia umowy o pracę. Ponadto wniosła o zasądzenie kosztów procesowych.

W uzasadnieniu żądania powódka wskazała, że była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 2007 r. W wypowiedzeniu wskazano przyczyny nieprawdziwe i niekonkretne. W rzeczywistości nie doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki, tylko do rozdzielenia pracy na dwie osoby. Ponadto rzekoma likwidacja miała miejsce jeszcze w 2011 r., w czasie urlopu wychowawczego powódki, o czym powódka nie została poinformowana po powrocie do pracy. Powódka podpisała porozumienie zmieniające na rok stanowisko jej pracy, ale po zakończeniu tego roku liczyła na powrót na poprzednie stanowisko. Pracodawca naruszyłby przepis art. 186⁴ k.p., gdyby zlikwidował stanowisko pracy powódki i nie zaproponował jej innego stanowiska na czas nieokreślony. Ponadto powódka wskazała, że przyczyny wymienione w wypowiedzeniu są nieprawdziwe. Powódka nie miała realizować planów sprzedaży, a promocja i pozyskanie nowych klientów w przemyśle betoniarskim i w produkcji prefabrykatów. To temat nowy, spółka nie wykorzystywała bowiem wcześniej kruszyw do produkcji betonu. Zarzut braku należytej staranności i sumienności jest niekonkretny i nieprawdziwy. Pracodawca nigdy nie zwrócił powódce uwagi. Zarzut

nieprzyswojenia wiedzy wymaganej na tym stanowisku jest nieprawdziwy, nikt tego powódce nigdy nie zarzucił. Zarzut braku umiejętności pracy w zespole przez podkreślanie indywidualizmu i koncentrację na własnej osobie jest nieprawdziwy, powódka nie miała bowiem problemów z pracą w zespole. Nieprawdziwy jest również zarzut, jakoby powódka była konfliktowa ora by nieprofesjonalnie reprezentowała Spółkę w kontaktach z firmą (...). Ponadto powódka wskazała, że pozwana spółka jest w trakcie łączenia i stara się zredukować zatrudnienie.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) S.A. w L. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na jej rzez kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew strona pozwana podniosła, że wypowiedzenie spełnia wszystkie wymagania formalne, a także jest uzasadnione ze względu na stan faktyczny sprawy. Podkreśliła, że przyczyny wypowiedzenia są konkretne i rzeczywiste. W lutym 2011 r. pozwana zlikwidowała stanowisko Głównego Specjalisty ds. R., zaś przełożony miał do pracy powódki liczne uwagi.

Na rozprawie w dniu 19.03.2014 r. powódka ograniczyła powództwo do kwoty 15979 zł, cofając pozew ze zrzeczeniem się roszczenia w zakresie kwoty 521 zł.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. P. była zatrudniona u strony pozwanej od 2006 r.. Od 2007 r. pracowała na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku Specjalista ds. zagospodarowania odpadów. Od 13.10.2009 r. pracowała na stanowisku Głównego Specjalisty – Pełnomocnika Zarządu d.s. ochrony środowiska.

W dniu 14.06.2010 r. powódka urodziła dziecko i udała się na urlop macierzyński, a następnie wypoczynkowy i wychowawczy.

Porozumieniem z dnia 20.12.2010 r. strony zmieniły stanowisko pracy powódki na Główny Specjalista ds. R..

Dowód: okoliczności bezsporne, a nadto: dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powódki – umowy o pracę wraz z porozumieniami zmieniającymi, świadectwo pracy – akta osobowe (załącznik)

Średnie wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wyniosło 5326,44 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie k. 88

W dniu 4.02.2011 r. zlikwidowano w (...) S.A. stanowisko Głównego Specjalisty ds. R.. Nieznaczna część zadań dotyczących obszaru R. była nadal – jak wcześniej – wykonywana przez K. K. – Kierownika Produkcji w dziale Hydrometalurgii. Zadań Głównego Specjalisty ds. R. nikomu nie powierzono.

(...) to certyfikacja wyrobów budowlanych z naturalnych produktów - nie z odpadów.

Dowód: zarządzenie nr (...) Prezesa Zarządu (...) z 4.02.2011 r. k. 72 wraz z Regulaminem organizacyjnym obowiązującym od lutego 2011 r. k. 73-85

zeznania świadka J. A. k. 162v, 164 (płyta CD)

częściowo zeznania świadka B. S. k. 119, 122 (płyta CD)

częściowo zeznania świadka W. B. k. 119, 122 (płyta CD)

Powódka powróciła do pracy po urlopie wychowawczym w dniu 2.11.2012 r. Została skierowana na badania na stanowiska pracy Głównego Specjalisty ds. (...) i Specjalisty ds. Sprzedaży.

W dniu 5.11.2012 r. strony podpisały porozumienie zmieniające, w którym postanowiły, że na okres od dnia 2.11.2012 r. do 31.10.2013 r. zmienione zostaną warunki zatrudnienia powódki m.in. w ten sposób, że powódka będzie

pracowała na stanowisku Głównego Specjalisty ds. Sprzedaży w D. Handlu i (...) Oddział Produkcji (...). Przełożonym powódki zgodnie ze stanowiskową kartą pracy był Dyrektor Oddziału W. B.. Do obowiązków powódki należało m.in. aktywne poszukiwanie i pozyskiwanie nowych partnerów handlowych oraz budowanie nowych rynków sprzedaży, negocjowanie warunków umów dotyczących sprzedaży kruszyw i zakupu usług transportowych, analiza kanałów dystrybucji i podejmowanie działań w celu rozszerzenia sieci dystrybucji, profesjonalna sprzedaż produktów firmy, analiza rynku kruszyw i pozyskiwanie wiedzy na temat potrzeb klientów, wykonywanie innych poleceń przełożonych.

Dowód: okoliczności bezsporne, a nadto: dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powódki –porozumienie zmieniające z 5.11.2012, karta stanowiska pracy, skierowanie na badania, świadectwo pracy – akta osobowe (załącznik)

Po Euro 2012 sytuacja na runku kruszyw zmieniła się – dla strony pozwanej na gorsze. W. B. zwrócił się do ówczesnego prezesa J. A. o rozwój D. Handlu i o nowych pracowników.

Dowód: zeznania świadka W. B. k. 119, 122 (płyta CD)

Propozycję przyjęcia powódki na okres roku do zespołu złożył W. B. ówczesny prezes zarządu J. A.. Na nowym stanowisku powódka miała zdobyć nowe doświadczenie, jej umiejętności miały być w pełniejszy sposób wykorzystane. Przełożeni liczyli, że powódka sprawdzi się na nowym stanowisku pracy, była bowiem uważana za pracownika energicznego, ambitnego i samodzielnego i szybko przyswajającego wiedzę. W zespole (...) pracowali ponadto D. N., S. W. i nowy pracownik U. N..

Dowód: zeznania świadka J. A. k. 162v, 164 (płyta CD)

częściowo zeznania świadka B. S. k. 119, 122 (płyta CD)

Na poprzednim stanowisku pracy od powódki wymagano indywidualizmu, samodzielności. Kiedy powódka pracowała na poprzednim stanowisku nie było pola do konfliktów, powódka nie była uważana za konfliktową.

Dowód: zeznania świadka P. G. k. 162v, 164 (płyta CD)

zeznania świadka P. B. k. 150, 152 (płyta CD)

W 2013 r. r. powódka podejmowała czynności zmierzające do uzyskania nowych klientów dla Spółki. Nawiązała kontakty, uzyskała wiedzę o możliwościach sprzedaży kruszyw do betonu. Przygotowała raport z działań podjętych w celu promocji kruszyw do betonu, w którym wskazała na podjęte przez nią czynności i przyczyny dyskwalifikujące materiał strony pozwanej do produkcji betonu w celach deweloperskich. Uczestniczyła w spotkaniach. Opanowała w pewnym zakresie nową dla niej wiedzę z zakresu kruszyw.

Dowód: Raport k. 25–27,

korrespondencja mailowa k. 36-41

zeznania świadka P. G. k. 162v, 164 (płyta CD)

Współpraca między powódką a jej bezpośrednim przełożonym W. B. początkowo układała się bardzo dobrze. Powódka miała duży zakres samodzielności.

Dowód: przesłuchanie powódki k. 163, 164 (płyta CD)

Po pewnym czasie do ówczesnego prezesa zarządu strony pozwanej J. A. zaczęły zarówno od W. B., jak i od powódki, dochodzić informacje, że współpraca między nimi układa się źle. W. B. informował, że powódka jest niesubordynowana, że miała swoje podejście do spraw, którego on nie akceptował. Obie strony informowały, że rynek, który miała zdobyć powódka jest ciężki, że sprzedaży nie ma, brak efektów pracy powódki, choć zdobyła nowe

kontakty. Ponadto przełożony podnosił, że powódka nie wpasowała się w zespół, nie została w nim zaakceptowana, przez jej podejście do pracy, inne metody pracy, liczne wyjazdy.

Początkowo J. A. prosił obie strony, żeby się porozumiały, bo nie chciał, by ktokolwiek rezygnował. Poprawy stosunków jednak nie było. J. A. nie zarządzał pracą D. Handlu, albowiem należało to do obowiązków W. B..

Dowód: zeznania świadka J. A. k. 162v, 164 (płyta CD)

Do innych pracowników dochodziły informacje niezadowoleniu dyrektora z pracy powódki, o konfliktach i braku możliwości wzajemnego porozumienia między powódką a innymi osobami w zespole, w którym pracowała powódka. Pracownicy zauważyli zmianę nastawienia dyrektora W. B. do powódki w czasie.

Dowód: zeznania świadka P. G. k. 162v, 164 (płyta CD),

zeznania świadka B. S. k. 119, 122 (płyta CD)

zeznania świadka A. W. k. 120, 122 (płyta CD)

zeznania świadka P. B. k. 150, 152 (płyta CD)

zeznania świadka S. W. k. 150v, 152 (płyta CD)

Powódka i U. N. miały zdobyć odbiorców na kruszywa. Ani powódka, ani U. N. nie dostały stałych klientów do obsługi. U. N. sprzedała w okresie ok. roku kilkadziesiąt tysięcy ton kruszyw. Jej zadanie było łatwiejsze, ponieważ nie musiała zdobywać nowego rynku. Pomimo tej różnicy w ocenie przełożonego U. N. znacznie lepiej radziła sobie w zespole niż powódka, przełożony znacznie wyżej oceniał jej metody i efekty pracy.

U. N. jest związana z członkiem rodziny W. B..

Dowód: zeznania świadka W. B. k. 119, 122 (płyta CD)

częściowo zeznania świadka S. W. k. 150v, 152 (płyta CD)

U. N. nie była faworyzowana przez W. B..

Dowód: zeznania świadka S. W. k. 150v, 152 (płyta CD)

Między powódką a pracującą w tym samym zespole (...) zaistniał konflikt na tle używania samochodu służbowego. U. N. potrzebowała samochodu służbowego, czego wcześniej nie zgłosiła, ponieważ nie wiedziała, że będzie potrzebowała samochodu przed piątkiem wieczorem. Za namową S. W. U. N. zadzwoniła do powódki. Podczas rozmowy doszło do spięcia, powódce nie pasowało oddanie samochodu wcześniej, miała swoje prywatne plany. Powódka odmówiła wcześniejszego oddania samochodu.

O konflikcie został poinformowany W. B., który był oburzony atmosferą panującą w dziale i zachowaniem powódki. Porozmawiał na ten temat z powódką i ostrzegł, żeby taka sytuacja więcej się nie powtórzyła. Jej zachowanie ocenił jako aroganckie.

Dowód: zeznania świadka W. B. k. 119, 122 (płyta CD)

zeznania świadka S. W. k. 150v, 152 (płyta CD)

częściowo przesłuchanie powódki k. 163, 164 (płyta CD)

Konflikt między powódką a U. N. zaczął narastać.

Doszło między nimi do kłótni o kamień – powódka przygotowała kamień dla klienta. U. N. nie wiedziała, że kamień jest przygotowany dla klienta powódki i wydała kamień komuś innemu. Powódka nie poinformowała U. N., że kamień jest dla jej klienta.

Powódka poprosiła o zmianę pokoju i opuściła wspólny pokój.

Powódka miała najgorsze miejsce w pokoju, koło drzwi, jednak część pracowników wiązała zmianę pokoju przez powódkę z atmosferą w pracy.

Dowód: zeznania świadka S. W. k. 150v, 152 (płyta CD)

zeznania świadka W. B. k. 119, 122 (płyta CD)

Powódka nie przychodziła punktualnie do pracy i nie informowała D. N., co będzie robiła kolejnego dnia.

Dowód: zeznania świadka S. W. k. 150v, 152 (płyta CD)

Powódce przez rok pracy w D. Handlu udało się sprzedać bardzo niewielką ilość kruszyw. Powódce udało się sprzedać tylko pewną ilość kruszywa do prefabrykatów. Sprzedaż kruszyw do betonu do celów deweloperskich nie była możliwa z uwagi na ich promieniotwórczość. Powódka poprosiła, by mogła – jak inni członkowie zespołu – sprzedawać również kruszywo do drów i uzyskała na to zgodę, ostatecznie jednak nie sprzedała żadnej ilości kruszywa do dróg, bo od 6.08.2013 r. do 22.11.2013 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Dowód: okoliczność bezsporna, a nadto:

przesłuchanie powódki k. 163, 164 (płyta CD)

zeznania świadka W. B. k. 119, 122 (płyta CD)

Powódka miała świadomość, że przełożony narzeka na jej pracę, że nie jest z niej zadowolony.

Dowód: przesłuchanie powódki k. 163, 164 (płyta CD)

W. B. nie podobało się podejście powódki do pracy, zbyt długie jego zdaniem wyjazdy służbowe, podkreślanie przez nią, że jest indywidualistką, że nie interesują jej „papiery”. Miał uwagi do ofert przygotowywanych przez powódkę. W jego ocenie powódka miała bardzo dobre warunki pracy – pracowała na 7/8 etatu, uzgadniano z nią na bieżąco wolne dni, choć zmieniała często plany, miała narzędzia w postaci telefonu i samochód służbowego, a pomimo tego nie miała żadnych efektów pracy. W ocenie przełożonego powódka nie była wystarczająco zaangażowana, nie zależało jej na sprzedaży. Podejście powódki do pracy i do pozostałych członków zespołu (...) oceniał jako aroganckie, w szczególności w świetle braku efektów pracy. Ponadto przełożony dostrzegł, że powódka znacznie bardziej interesuje się tematyką związaną z jej poprzednim stanowiskiem pracy i że nie chce ona podlegać służbowo wyznaczonej na lidera D. N.. Opanowanie przez powódkę wiedzy z zakresu kruszyw przełożony oceniał jako niewystarczające, raz skarżył się na powódkę klient B..

Dowód: zeznania świadka W. B. k. 119, 122 (płyta CD)

Przełożony nie informował powódki o wszystkich zarzutach do jej pracy, choć sygnalizował brak zgody na konflikty i konieczność uzyskania efektów. Preferował łagodne podejście do pracowników.

Dowód: zeznania świadka S. W. k. 150v, 152 (płyta CD)

zeznania świadka W. B. k. 119, 122 (płyta CD)

Pismem z 25.11.2013 r. Dyrektor Oddziału W. B. zawniósł o nieprzedłużanie umowy dla powódki na stanowisku Głównego Specjalisty ds. Sprzedaży, ponieważ nie ma efektów jej pracy, powódka nie przyswoiła sobie wymaganej wiedzy, podkreślała swój indywidualizm i generowała konflikty w zespole, nie zna branży kruszyw, nieprofesjonalnie reprezentowała Spółkę w kontaktach z klientami i traktowała powierzone jej stanowisko pracy jako przejściowe, wiązała bowiem przyszłość z pracą w ochronie środowiska.

W. B. zawniósł o nieprzedłużanie umowy powódce w D. Handlu, ponieważ nie liczył na dobrą współpracę.

Dowód: pismo z 25.11.2013 r. – akta osobowe cz. C (załącznik)

zeznania świadka W. B. k. 119, 122 (płyta CD)

Pismem z 26.11.2013 r. strona pozwana rozwiązała umowę o pracę z powódką z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia. Wskazała, że przyczyną jest likwidacja stanowiska pracy Głównego Specjalisty ds. R. oraz brak wymaganego zaangażowania i staranności w wypełnianiu obowiązków Głównego Specjalisty ds. Sprzedaży w okresie od 2.11.2012 r. do 31.10.2013 r. Wskazano, że z uwagi na likwidację stanowiska Głównego Specjalisty ds. R. w styczniu 2011 r. Uchwałą Zarządu nr 14/2011, powierzono powódce na okres od 2.11.2012 do 31.10.2013 r. stanowisko Głównego Specjalisty ds. Sprzedaży w Oddziale Produkcji (...), co miało na celu zdobycie przez powódkę nowego doświadczenia i pomóc Spółce w sprzedaży jednego z jej produktów. Wskazano, że roczna praca powódki na stanowisku Głównego Specjalisty ds. Sprzedaży została oceniona negatywnie, na co składały się następujące elementy: całkowity brak realizacji założonych planów sprzedaży – polegający na nie sprzedaniu ani jednej tony kruszyw, brak należytej staranności i sumienności w wykonywaniu powierzonych obowiązków, nieprzyswojenie wiedzy wymaganej na tym stanowisku pomimo kierowania na specjalistyczne szkolenia, brak umiejętności pracy w zespole przez podkreślanie indywidualizmu i koncentrację na własnej osobie, konfliktowość – popadanie w konflikty personalne z zespołem (...) i nieprofesjonalne reprezentowanie Spółki w kontaktach z firmą (...). Jednocześnie pracodawca wskazał, że główną przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest likwidacja stanowiska pracy.

Dowód: wypowiedzenie k. 28-29

Po zaprzestaniu pracy przez powódkę w D. Handlu nie zatrudniono nikogo na jej miejsce.

Dowód: zeznania świadka W. B. k. 119, 122 (płyta CD)

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd Rejonowy oparł się na przedstawionych przez strony dowodach z dokumentów i zeznaniach świadków, które w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia były niesprzeczne, wzajemnie się pokrywały i uzupełniały. Niewielkie rozbieżności w zeznaniach wynikały w ocenie Sądu z niepamięci świadków, a nie z celowej próby wprowadzenia Sądu w błąd. Podkreślenia wymaga, że zbieżny obraz pracy powódki przedstawili zarówno świadkowie wnioskowani przez stronę pozwaną, jak i przez samą powódkę. Wyjaśnienia powódki Sąd uznał za wiarygodne w zakresie, w jakim znalazły one potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy.

Sąd oddalił wnioski powódki o przesłuchanie w charakterze świadków M. B., G. N., Ł. G., A. A., R. O. (1), K. F. i R. O. (2), ponieważ osoby te nie pracowały w zespole powódki, przez co nie mogły mieć wiedzy a temat okoliczności związanych z ostatnim okresem pracy powódki, wykonywaniem przez nią obowiązków w D. Handlu, a tym samym w zakresie prawdziwości wskazanych w wypowiedzeniu przyczyn rozwiązania umowy o pracę.

Rozważając prawidłowość rozwiązania umowy z powódką przez stronę pozwaną należy na wstępie podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązaniem umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę. Uprawnienie to jednak po stronie pozwanej obarczone jest obowiązkiem wskazania na piśmie przyczyn, dla których pracodawca decyduje się na

rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyrok SN z 4.12.97; I PKN 419/97; OSNAPiUS 1998/20/598). Orzecznictwo Sądu Najwyższego ostatnich lat zdecydowanie zmierza w kierunku większej swobody pracodawców przy zwykłym wypowiedzeniu umów o pracę, przy jednoczesnym zdecydowanie rygorystycznym traktowaniu podstaw do rozwiązania umów w trybie dyscyplinarnym. Jednocześnie utrwalone jest stanowisko, zgodnie z którym okoliczność, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć dużej wagi, nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 2001.12.06, I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34). Choć wymóg zasadności wypowiedzenia jest istotnym elementem ochrony trwałości stosunku pracy, to oceniając, czy przyczyna wypowiedzenia jest zasadna, trzeba brać pod uwagę nie tylko interes pracownika, ale również zasługujący na ochronę interes pracodawcy, w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, a w szczególności z określonymi w Kodeksie pracy obowiązkami stron stosunku pracy, a także mieć na uwadze rodzaj pracy, zajmowane przez pracownika stanowisko, powody, dla których zachował się on w określony sposób. Ponadto, skoro rozwiązanie umowy z zachowaniem terminu wypowiedzenia jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, o zasadności wypowiedzenia nie muszą świadczyć jakieś powody nadzwyczajne, uzasadnioną przyczyną mogą być okoliczności leżące po stronie pracownika, choćby wynikały ze względów obiektywnych i nie były przez niego zawinione (por. wyroki SN: z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002, nr 10, poz. 34; z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08, LEX nr 738347).

W zakresie oceny zasadności wypowiedzenia częściową aktualność zachowuje też uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164, w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Dotyczy to m.in. tezy, że w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie.

Pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, z. 7, poz. 266). Tak wskazana przyczyna podlega kontroli Sądu z punktu widzenia jej konkretności i rzeczywistości. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 KP. Wymóg skonkretyzowania przyczyny nie oznacza istnienia po stronie pracodawcy obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie polega na jej opisaniu 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. Natomiast stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów będzie już zależał od tego, jaka przyczyna została pracownikowi podana i jakie są uwarunkowania konkretnego przypadku” (por. wyrok SN z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08).

Jeśli nie wszystkie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę okażą się prawdziwe i uzasadnione, nie oznacza to, że zwolnienie było bezprawne. Wystarczy, że jedna z nich była zasadna - stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 11 lutego 2005 r. (I PK 178/04).

Podstawą roszczenia powódki o zapłatę odszkodowania jest przepis art. 45 § 1 k.p., zgodnie z brzmieniem którego, 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 do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W ocenie Sądu Rejonowego strona pozwana poprzez zaoferowane dowody wykazała w toku niniejszego postępowania, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę zostało dokonane zgodnie z przepisami. Przyczyna w postaci likwidacji

stanowiska pracy, a także negatywnej oceny rocznej pracy powódki na stanowisku Głównego Specjalisty ds. Sprzedaży, doprecyzowana w kilku punktach, były rzeczywiste, konkretne i usprawiedliwiały rozwiązanie umowy o pracę z powódką za wypowiedzeniem, choć stronie pozwanej nie udało się wykazać prawdziwości wszystkich cząstkowych przyczyn składających się na niewątpliwą w okolicznościach niniejszej sprawy, bardzo negatywną ocenę pracodawcy.

Zgromadzony materiał dowodowy zdecydowanie potwierdził, że stanowisko Głównego Specjalisty ds. R. zostało u strony pozwanej rzeczywiście zlikwidowane, jeszcze w 2011 r., podczas urlopu wychowawczego powódki. Z zeznań świadków i analizy dokumentów wynika również jednoznacznie, że żadna osoba z innego stanowiska obowiązków Głównego Specjalisty ds. R. nie przejęła, zresztą nawet gdyby tak było, nie świadczyłoby to o pozorności likwidacji stanowiska Głównego Specjalisty ds. R. (a wręcz przeciwnie). Kiedy zatem powódka powróciła do pracy po urlopie wychowawczym w listopadzie 2012 r., stanowisko Głównego Specjalisty ds. R. u strony pozwanej nie istniało.

Powódka zarzucała, że strona pozwana ukryła przez nią fakt likwidacji stanowiska i stronie pozwanej nie udało się tej tezie skutecznie zaprzeczyć. Okoliczność, czy powódka wiedziała, czy nie, że stanowiska Głównego Specjalisty ds. R. nie ma już w strukturze organizacyjnej Spółki, nie ma jednak znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Po pierwsze powódka mogła, a nawet miała obowiązek znać Regulamin organizacyjny spółki, z którego treści likwidacja stanowiska jednoznacznie wynikała. Po wtóre strona pozwana mogła skierować powódkę na badania na więcej niż jedno stanowisko, w tym stanowisko zlikwidowane, do zmian organizacyjnych dochodziło bowiem często i strona pozwana mogła zabezpieczyć się na wypadek przywrócenia zlikwidowanego stanowiska w przyszłości. Po trzecie powódka interesowała się sprawami R. i wiedziała w ocenie Sądu, że nie ma osoby, która sprawowałaby po jej powrocie z urlopu wychowawczego funkcję Głównego Specjalisty ds. R..

Okoliczność, czy strona pozwana jednoznacznie poinformowała powódkę o likwidacji stanowiska Głównego Specjalisty ds. R., nie ma jednak znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy w sytuacji, gdy powódka i strona pozwana zgodnie zawarły porozumienie o powierzeniu powódce na rok czasu obowiązków Głównego Specjalisty ds. Sprzedaży w D. Handlu i (...) Oddział Produkcji (...). Powódka wyraziła na tę zmianę dobrowolnie zgodę i brak podstaw do uznania, że strona pozwana zgodę tę uzyskała świadomie wprowadzając powódkę w błąd co do jakiegokolwiek okoliczności. Strona pozwana oferując powódce inne, równorzędne do zlikwidowanego, samodzielne stanowisko pracy z tą samą wysokością wynagrodzenia, wypełniła w ocenie Sądu Rejonowego obowiązek wynikający z treści art. 186⁴ k.p., pomimo, że powierzenie to miało charakter czasowy (na rok). Materiał dowodowy, a w szczególności zeznania świadków J. A. i W. B., potwierdził, że z powierzeniem powódce nowego stanowiska w D. Handlu wiązano wielkie nadzieje, mając na uwadze trudności w sprzedaży kruszyw po Euro 2012, konieczność rozwoju D. Handlu oraz dotychczasową ocenę pracy powódki, która była uważana za pracownika energicznego i samodzielnego. Strona pozwana, co jednoznacznie wynika z zeznań świadków wnioskowanych przez obie strony, nie miała zatem na celu jedynie „przetrzymania” powódki przez okres ochronny, aby następnie zwolnić ją z pracy, ale liczyła na wiedzę i energię powódki i na to, że pomoże rozwinąć D. Handlu, że sprawdzi się na nowym stanowisku i będzie kontynuować zatrudnienie w nowym dziale.

Wreszcie za prawdziwą uznać należy wskazaną w wypowiedzeniu przyczynę w postaci negatywnej rocznej oceny pracy powódki na stanowisku Głównego Specjalisty ds. Sprzedaży, pomimo, że stronie pozwanej nie udało się wykazać prawdziwości wszystkich cząstkowych przyczyn wymienionych w wypowiedzeniu, które na tę ocenę się składały. Pozwana nie wykazała, że powódka nie zrealizowała planów sprzedaży i nie sprzedała ani jednej tonu kruszyw, konkretne plany nie były bowiem powódce narzucone, a sprzedaż pewnej, niewielkiej ilości kruszyw miała miejsce, co strona pozwana w toku procesu przyznała. Jednocześnie jednak nie ulega wątpliwości, że nie doszło do sprzedaży ani jednej tony kruszyw do betonu – ten rynek powódka miła zaś dla strony pozwanej zbadać i ewentualnie rozwinąć - ani do dróg. O ile sprzedaż kruszyw do betonu napotkała na obiektywne, niemożliwe do przekroczenia trudności, dziwi fakt, że powódka dopiero po ponad pół roku na to wskazała i zwróciła się o możliwość sprzedawania również kruszyw do dróg, na co od razu otrzymała zgodę. Ponadto nie sprzedała ani jednej tony kruszyw do dróg, ponieważ udało się na długotrwałe zwolnienie lekarskie.

Stronie pozwanej nie udało się również wykazać, by powódka nie przyswoiła wiedzy wymaganej na nowym stanowisku pracy pomimo kierowania na szkolenia. Niewątpliwie przełożony W. B. oceniał wiedzę powódki za niewystarczającą, z jego wyjaśnień wynika, że kierował się głównie opinią jednego ze swoich klientów pana B., której przyczyny nie zostały w toku postępowania wykazane. Z zeznań pozostałych świadków wynika zaś, że powódka dała się wcześniej poznać jako pracownik szybko i łatwo przyswajający wiedzę, pracownicy zeznawali również, że nie widzieli, by powódka popełniała błędy merytoryczne w swojej pracy czy podczas rozmów z klientami (choć nie mieli często możliwości obserwowania powódki podczas takich rozmów).

Przyczynę określoną na piśmie jako „brak należytej staranności i sumienności w wykonywaniu powierzonych obowiązków” uznać zaś należy za niekonkretną.

Nie ulega jednak wątpliwości, że przyczyny w postaci nieumiejętności pracy w zespole (w odniesieniu do zespołu (...)), popadania w konflikty personalne z zespołem (...), a przede wszystkim negatywnej oceny pracy powódki przez jej bezpośredniego przełożonego W. B., której motywy szeroko wyjaśnił, stanowiły rzeczywiste i konkretne przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, a dokładniej – nieprzedłużenia okresu pracy powódki w D. Handlu i zwolnienia jej z powodu likwidacji jej wcześniejszego stanowiska pracy.

Świadkowie obu stron potwierdzili, że w D. Handlu dochodziło do konfliktów z udziałem powódki, głównie między powódka a U. N., między innymi na tle przekazania kamienia innemu klientowi i używania samochodu służbowego. Świadkowie potwierdzili, że konflikt narastał, i że przełożony W. B. oczekiwał od powódki zmiany zachowania i powrotu do dobrej atmosfery panującej w dziale. Wszyscy świadkowie potwierdzili, że powódka nie „wpasowała” się w zespół, że jej metody pracy nie odpowiadały jej przełożonemu, który krytykował fakt, że powódki często nie ma w pracy, wyjeżdża na kilka dni, zamiast na krótsze wyjazdy, spóźnia się, nie chce wykonywać pracy „papierkowej”, tylko skupia się na wyjazdach i spotkaniach, podkreśla swój indywidualizm i niechęć do metod pracy pozostałych członków zespołu, a wszystko to przy wielomiesięcznym braku sprzedaży kruszyw, czyli braku efektów jej pracy. Wbrew stanowisku powódki, która sugerowała, że przełożony zmienił stosunek do niej w obliczu zbliżających się zwolnień, należy w świetle zeznań świadków przyjąć, że do zmiany stanowiska W. B. doszło stopniowo – pierwotnie był bowiem do powódki bardzo pozytywnie nastawiony – i wyłącznie z powodów zawodowych. Potwierdził to w szczególności były prezes zarządu J. A. (który był prezesem zarządu do lipca 2013 r.) wskazując, że i powódka i W. B. sygnalizowali mu problemy we współpracy, że stosunek W. B. do powódki zmieniał się w czasie na negatywny, że W. B. nie podobały się metody pracy i zachowanie powódki jako członka zespołu. Zdaniem Sądu powódka zdawała sobie sprawę z niezadowolenia przełożonego, sama bowiem sygnalizowała problemy J. A., a ponadto o części uwag (choć nie wszystkich) była przez przełożonego informowana osobiście, w szczególności wiedziała o nieakceptowaniu przez przełożonego konfliktów i kłótni w zespole. Świadek zawnioskowany przez powódkę S. W. potwierdził, że W. B. nie faworyzował U. N., stawiał przez nią wymagania i oczekiwał efektów. Żaden ze świadków nie wskazał również, by powódka była niesprawiedliwie traktowana przez przełożonego, w szczególności w obliczu sytuacji konfliktowych. Sam przełożony przyznał zaś, że prawdopodobnie zbyt długo był łagodny dla powódki i popełnił błąd przemilczając pewne uwagi do jej pracy.

Zdaniem Sądu w świetle zgromadzonego materiału dowodowego należy uznać, że przyczyna zwolnienia w postaci negatywnej oceny pracy powódki w D. Handlu dokonanej przez przełożonego W. B. jest prawdziwa i uzasadniona okolicznościami. Dodatkowo podkreślić trzeba, że powódka pracowała w tym dziale na stanowisku samodzielnym, wymagania wobec niej ze strony przełożonych i kryteria jej oceny mogły być zatem, zgodnie z cytowanym wyżej orzecznictwem, ostrzejsze niż w przypadku pracowników niesamodzielnymi, podlegających ścisłemu kierownictwu i kontroli.

Strona pozwana wskazała w wypowiedzeniu, że główną przyczyną wypowiedzenia była likwidacja stanowiska pracy powódki. Powódka zarzucała, że świadczy to o nieprawidłowości wypowiedzenia, albowiem likwidacja ta miała miejsce znacznie wcześniej, pracodawca nie może zaś powoływać się na przyczynę z odległej przeszłości. Sąd tego stanowiska nie podzielił, choć za równie, a nawet bardziej prawidłowe postępowanie pracodawcy uznać należałoby praktykę polegającą na definitywnej, a nie czasowej zmianie stanowiska pracy powódki po powrocie z urlopu wychowawczego

i zwolnieniu powódki z wyłącznie z przyczyn związanych z pracą na nowym stanowisku – wówczas strona pozwana uniknęłaby wielu zarzutów formułowanych w niniejszym procesie przez powódkę. Należy jednak zwrócić uwagę, że postępowanie strony pozwanej, polegające na wpisaniu jako głównej przyczyny wypowiedzenia i do wypowiedzenia i świadectwa pracy rzeczywistej, choć mającej miejsce przez powierzeniem powódce stanowiska w D. Handlu likwidacji stanowiska pracy” wiązało się tylko i wyłącznie w korzystnymi skutkami dla powódki. Powódka nie została – jak wynika ze świadectwa pracy – zwolniona z jej winy, ale z przyczyn nie dotyczących pracowników, otrzymała wynagrodzenie za skrócony o dwa miesiące okres wypowiedzenia, a ponadto otrzymała należną jej odprawę pieniężną za rozwiązanie umowy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Pozwana powierzyła powódce czasowo pracę w D. Handlu, licząc na przedłużenie tej współpracy i dobre efekty pracy powódki, a kiedy powódka nie sprawdziła się na nowym stanowisku, jednocześnie zaś „automatycznie” wróciła na poprzednie, już zlikwidowane (wobec upływu terminu wskazanego w porozumieniu), zwolniła powódkę m.in. z powodu rzeczywistej likwidacji tego stanowiska. Postępowanie strony pozwanej, która działając tylko i wyłącznie na korzyść powódki, wskazała w wypowiedzeniu na odległą w czasie, ale dopiero w tym momencie mającą znaczenie dla losów zawodowych powódki likwidację stanowiska pracy, nie może skutkować automatycznym przyjęciem, że wypowiedzenie takiej obciążonej jest błędem skutkującym przyznaniem powódce odszkodowania za niezgodne z prawem zwolnienie z pracy (tym bardziej, że prawdziwość znacznej części przyczyn wskazanych w dalszej części wypowiedzenia strona pozwana również w toku procesu wykazała). Na marginesie zauważyć należy, że gdyby Sąd uznał, że powódki nie zwolniono z powodu likwidacji stanowiska pracy, to przyznana jej z tego tytułu odprawa byłaby nienależna i podlegałaby zwrotowi.

Z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy w punkcie I wyroku powództwo oddalił.

Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W punkcie II wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. 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, Sąd zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 77 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (60 zł tytułem kosztów zastępstwa i 17 zł tytułem zwrotu kosztów opłaty skarbowej).

W pkt III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie ma podstaw do obciążenia nieuiszczonymi kosztami sądowymi strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej - zaś powódka, która sprawę przegrała, była zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy.