

Sygn. akt VII Pa 111/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 września 2018 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Zbigniew Szczuka

Sędziowie SO Renata Gąsior (spr.)

SO Monika Roslan-Karasińska

Protokolant Marta Jachacy

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 września 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa E. B.

przeciwko (...) Spółce Jawnej w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 kwietnia 2018 r., sygn. akt VI P 59/17

1. oddala apelację,

2. zasądza od pozwanej (...) Spółce Jawnej w W. na rzecz powódki E. B. kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Renata Gąsior SSO Zbigniew Szczuka SSO Monika Roslan-Karasińska

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 18 kwietnia 2018 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt VI P 59/17 z powództwa E. B. przeciwko (...) Spółce jawnej z siedzibą w W. w pkt. 1 zasądził od pozwanej na rzecz powódki w wysokości 28.350,00 zł wraz z odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 27 lutego 2017 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, zaś w pkt. 2 oddalił powództwo o odsetki w pozostałym zakresie. W pkt. 3 wyroku Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej (...) Spółki jawnej z siedzibą w W. kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w pkt. 4 nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 1.200,00 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić, a w pkt. 5 nadał wyrokowi w pkt. 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty w wysokości 9.450,00 zł.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych:

Powódka E. B. była zatrudniona w (...) Spółce jawnej z siedzibą w W. od dnia 1 lutego 2004 r. na stanowisku kierownika modelarni w pełnym w wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie od dnia 1 stycznia 2007 r. uległo podwyższeniu i

wynosiło 8.000,00 zł brutto. Do zadań powódki należało: ustalanie porządku dnia, nadzorowanie prac krojących i szyjących, monitorowanie stopnia zaawansowania, egzekucja wykonywanej pracy, ustalanie strategii i kolejności krojenia i szycia, rejestracja oraz uzupełnianie dyspozycji wysyłkowych. Pozwana Spółka prowadziła działalność gospodarczą w zakresie produkcji odzieży.

Na przełomie 2016 i 2017 r. w pozwanej Spółce powstawała kolekcja odzieży do N.. Do czasu zatrudnienia Z. O. (1) kolekcjami zajmowała się powódka. W październiku 2016 r. do tej kolekcji została zatrudniona W. O. na stanowisku kierownika przygotowania produkcji. Z. O. (1) zajmowała się kolekcją do N. i do R.. Z. O. (1) współpracowała z powódką, która zajmowała się kolekcją letnią, a współpraca układała się dobrze i trwała przez 3 miesiące. Z. O. (1) wykonywała taki sam zakres obowiązków, co powódka, przy czym pracodawca przedstawił jej zakres obowiązków ustnie. Współpracownicy powódki nie skarżyli się na nią. Współpraca układała się dobrze. Bywały jakieś spięcia z uwagi na napiętą atmosferę z powodu tempa i konieczności dotrzymania terminu kontraktów, ale nie miało to wpływu na wykonywanie obowiązków. Były momenty bardzo nerwowe we współpracy z powódką. Powódka ma silny charakter. Krytyczne uwagi zgłaszane były również wobec Z. O. (1). Współpraca z powódką była pozytywna, bez zastrzeżeń. Po około trzech miesiącach pracy nad kolekcją do N., okazało się, że klient (...) nie podjął współpracy z pozwaną Spółką.

Relacje pomiędzy powódką, a współnikiem pozwanej Spółki (...) były emocjonalne. M. S. (1) zależało na wysłaniu jak największej liczby modeli odzieży, a powódce - na wysłaniu takiej liczby modeli, jaką pracownia będzie w stanie zrealizować. Praca w modelarni była pracą pod presją czasu. W dniu 31 stycznia 2017 r. do powódki przysłała L. R., która wręczyła powódce wypowiedzenie umowy o pracę. L. R. powiedziała, że jest jej przykro, ale nie jest to jej decyzja. Ponadto powiedziała, żeby powódka nie podpisywała od razu, że otrzymała dokument wypowiedzenia, tylko żeby poszła do właścicielki i z nią porozmawiała. Powódka poszła do właścicielki sklepu, ale ta nie miała dla niej czasu. Na pytanie powódki czy ma przyjść następnego dnia do pracy, właścicielka odpowiedziała, żeby powódka przysłała.

W dniu 1 lutego 2017 r. powódka przysłała do pracy i rozpoczęła ją wykonywać. Pismem z dnia 1 lutego 2017 r. powódka odebrała oświadczenie pozwanego podpisane przez Dyrektora Generalnego pozwanej Spółki - (...) - R. o wypowiedzeniu umowy o pracę z powódką. Jako przyczynę wskazano na likwidację stanowiska pracy. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z dniem 31 maja 2017 r. Dyrektor Generalny pozwanego – L. R. poinformowała powódkę o tym, że „jest problem na linii M. - E.”. Powódka w związku z wypowiedzeniem jej umowy o pracę otrzymała od pozwanego odpłatę z tytułu zwolnienia wynikającego z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Powyższych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy dokonał na podstawie okoliczności bezspornych w sprawie, zgromadzonych dokumentów oraz zeznań świadków: G. B. (1), Z. O. (1), A. K. (1), M. P., M. S. (2), I. S., L. R. oraz zeznań powódki E. B.. W ocenie Sądu I instancji, zeznania powódki były spójne z zeznaniami świadków i znalazły potwierdzenie w materiale dowodowym z dokumentów. Sąd Rejonowy zaznaczył przy tym, że cel zatrudnienia Z. O. (1), a więc stworzenia nowej kolekcji zimowej na rynek (...) potwierdzili przesłuchani w sprawie świadkowie, których zeznania złożyły się na wyżej ustalony stan faktyczny. Zdaniem Sądu I instancji wykazane zostało także, że kolekcja na rynek (...) nie znalazła potencjalnych odbiorców.

Przechodząc do rozważań prawnych, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, że powódka E. B. oparła swoje roszczenie na przepisie art. 45 § 1 k.p., który przyznaje pracownikowi prawo żądania ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Pracownik, któremu umowę o pracę wypowiedziano, może żądać w takiej sytuacji uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - przywrócenia go do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku albo odszkodowania. Przepis ten przewiduje dwie przesłanki niezbędne do kwestionowania przez pracownika wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę. Pierwszą z nich jest brak uzasadnienia, drugą – bezprawność.

Z tego też względu, Sąd Rejonowy zbadał, czy wręczone powódce wypowiedzenie umowy o pracę spełniało wymogi formalne, jak również, czy było poprawne merytorycznie. W ocenie Sądu I instancji pozwany pracodawca nie sprostował

wymaganiom formalnym rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za wypowiedzeniem, albowiem przyczyny wypowiedzenia zostały wskazane w sposób niekompletny. Sąd I instancji zważył, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt. 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenie tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinno zatem zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Sąd Rejonowy zaznaczył, że pracodawca powinien podać przyczyny wypowiedzenia na piśmie albowiem w razie odwołania się pracownika od wypowiedzenia do sądu, to na pracodawcy spoczywa ciężar wykazania zasadności wypowiedzenia. Dotyczy to także kryteriów doboru do zwolnienia. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. W razie likwidacji stanowiska pracy pracodawca powinien wskazać nie tylko podstawową przyczynę wypowiedzenia (likwidację stanowiska), ale także przyczynę wyboru pracownika do zwolnienia, chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi. Zdaniem Sądu Rejonowego wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę z powódką w postaci likwidacji stosunku pracy była przyczyną niepełną. Wskazana jako przyczyna wypowiedzenia likwidacja stanowiska nie zawierała kryterium wyboru powódki, jako pracownika do zwolnienia. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało bowiem, że Z. O. (1) zajmowała równorzędne stanowisko do powódki. Powódka również nie została poinformowana o kryteriach wytypowania jej, a nie Z. O. (1) do zwolnienia. Sąd Rejonowy dodał, że skoro powódka i Z. O. (1) wykonywały te same obowiązki, to należy tu mówić o redukcji stanowiska, a nie jego likwidacji. Podkreślił przy tym, że powódka była wieloletnim pracownikiem pozwanej Spółki wykonującym dobrze swoją pracę, co potwierdzili zeznający w sprawie świadkowie. Postępowanie wykazało, że u pozwanej w związku z tempem pracy, terminowością wykonywania zleceń panowała napięta atmosfera, a pracy towarzyszył stres. W chwili wręczenia wypowiedzenia powódka nie zdawała sobie sprawy z tego, że nie spełnia oczekiwań pracodawcy, zwłaszcza z punktu widzenia organizacji pracy i radzenia sobie ze stresem i że w porównaniu z nowoprzyjętą do pracy Z. O. (1) wypada gorzej. Pozwany nie sprostował zatem obowiązkowi procesowemu wykazania prawdziwości przyczyn wypowiedzenia. Pracodawca podnosił, że omyłkowo wpisał w wypowiedzeniu powódki likwidację stanowiska pracy, natomiast chodziło mu o redukcję zatrudnienia. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na to, że likwidacja stanowiska może wynikać np. z potrzeby wprowadzenia w Spółce oszczędności. Rzecz w tym, że na jednym stanowisku może pracować kilka osób. Jeśli więc celem pracodawcy jest zmniejszenie stanu zatrudnienia w grupie osób zajmujących dane stanowisko i nie dochodzi do jego likwidacji, to stanowi to redukcję zatrudnienia. Pracodawca ma wówczas obowiązek podać w wypowiedzeniu umowy o pracę uzasadnione i prawdziwe przesłanki, jakie doprowadziły go do wyboru konkretnej osoby, jako kandydata do zwolnienia.

Uwzględniając powyższe okoliczności, Sąd Rejonowy znalazł, że rozwiązanie stosunku pracy łączącego strony, nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa o wypowiedzaniu umów o pracę. Mając na uwadze powyższe, Sąd I instancji orzekł o przyznaniu powódce odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia zgodnie z treścią art. 47¹ k.p. Jednocześnie powołując się na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd Rejonowy zważył, że ustawowe odsetki od odszkodowania przysługujące pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania. Jeżeli pracownik domagał się w pozwie odszkodowania, to wówczas odsetki za opóźnienie w jego wypłacie mogą być zasądzone dopiero od momentu doręczenia odpisu pozwu. Sąd Rejonowy dodał, że w niniejszej sprawie podwyższenie kwoty odszkodowania wynikało jedynie z zapoznania się przez powódkę z treścią zaświadczenia o wynagrodzeniu przedłożonym do akt sprawy przez pozwanego do odpowiedzi na pozew. Tak więc Sąd Rejonowy orzekł o odsetkach w oparciu o art. 385 k.p.c., oddalając żądanie o odsetki od daty wniesienia pozwu.

O kosztach postępowania, na które złożyło się wynagrodzenie reprezentującego stronę powodową radcy prawnego, Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, wynikającą z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 3 października 2016 r. Z kolei o kosztach sądowych Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych

oraz stosowanego odpowiednio art. 98 k.p.c. Sąd I instancji zważył, że powód, jako pracownik był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy o kosztach), natomiast powództwo zostało uwzględnione właściwie całości, zatem w tej sytuacji kosztami nieuiszczonej opłaty od pozwu Sąd Rejonowy obciążył pozwanego. Wymiar opłaty Sąd I instancji ustalił w oparciu o treść art. 13 powołanej ustawy o kosztach sądowych, który stanowi, że opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe. Wynosi ona 5% wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30,00 zł i nie więcej niż 100.000,00 zł. Łącznie koszty sądowe, jakimi należało obciążyć pozwaną wyniosły 1.200,00 zł (wps: 24.000 zł x 5 %). O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powodowego pracownika.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona pozwana, zaskarżając powyższy wyrok w części, tj. w zakresie pkt. 1, 3 i 4, zarzucając mu naruszenie:

I.przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c.

- poprzez przekroczenie granicy swobodnej oceny dowodów poprzez błędną, sprzeczną z doświadczeniem życiowym i zasadami logiki ocenę materiału dowodowego i przyjęcie, że powódka nie została poinformowana o kryteriach wytypowania jej do zwolnienia oraz o przyczynach wypowiedzenia, podczas, gdy pozwana odbyła rozmowę z M. S. (1) – właścicielką i bezpośrednią przełożoną w tej materii, a wcześniej jeszcze przyczynę tę podała jej L. S. – R., będąca Dyrektorem Generalnym, a tym samym powódka musiała znać przyczyny wypowiedzenia i kryteria doboru jej osoby do zwolnienia, o czym świadczą jej zeznania oraz zeznania L. S. – R.;

- poprzez przekroczenie granicy swobodnej oceny dowodów, skutkujące błędną i sprzeczną z doświadczeniem życiowym oraz zasadami logiki ich ocenę i przyjęcie, że powódka była przez cały okres swojej pracy była osobą dobrze ją wykonującą, pomimo tego, że przeczą temu zeznania świadków: G. B. (2), M. P. i L. R., które wskazują na to, że powódka była osobą władcą, nie nadążała za tempem pracy, generowała konflikty, a powyższe skutkowało uznaniem przez Sąd, że wypowiedzenie złożone jej przez pozwaną było bezprawne oraz nieuzasadnione, a przez to, że przyczyna wypowiedzenia była nieprawdziwa;

- poprzez przekroczenie granicy swobodnej oceny dowodów, skutkujące błędną i sprzeczną z doświadczeniem życiowym oraz zasadami logiki ich ocenę i przyjęcie, że powódka nie zdawała sobie sprawy z tego, że nie spełnia oczekiwań pracodawcy, zwłaszcza z punktu widzenia organizacji pracy i radzenia sobie ze stresem i że w porównaniu z nowoprzyjętą do pracy Z. O. (1) wypada gorzej, a w konsekwencji uznanie, że pozwana nie sprostowała obowiązkowi procesowemu wykazania prawdziwości przyczyn wypowiedzenia, podczas gdy z okoliczności sprawy wynika, że praca na stanowisku kierownika modelarni była pracą na stanowisku kierowniczym, wymagającą umiejętności radzenia sobie ze stresem, pracą na najwyższych obrotach, wymagającą świetnej organizacji pracy, na co M. S. (1) zwracała powódce uwagę już uprzednio, więc ta, obiektywnie rzecz biorąc, powinna znać i rozumieć konsekwencje niedostosowania się do wskazówek przełożonej;

- poprzez przekroczenie granicy swobodnej oceny dowodów i błędną ocenę zeznań świadków: M. S. (2) oraz L. S. – R., dotyczących trudnej sytuacji materialnej pozwanej, w tym wynikającej z braku kontraktu szycia odzieży do N., co skutkowało ich nieuwzględnieniem przy wydaniu orzeczenia, podczas gdy kondycja finansowa Spółki była istotną współprzyczyną wypowiedzenia powódce stosunku pracy.

II.przepisów prawa materialnego, tj.:

- art. 30 § 4 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i kategoryczne odseparowanie pojęcia redukcji zatrudnienia od likwidacji zatrudnienia i przyjęcie, że w niniejszej sprawie doszło jednoznacznie do redukcji zatrudnienia, podczas gdy te dwa pojęcia są ze sobą w orzecznictwie, w tym Sądu Najwyższego i doktrynie używane naprzemiennie i nie wynikają wprost z przepisów prawa, a prawidłowa wykładnia tego przepisu powinna doprowadzić sąd do wniosku, że pozwana podając w wypowiedzeniu, jako przyczynę wypowiedzenia likwidację zatrudnienia mogła w

sposób usprawiedliwiony sądzić, że chodzi o likwidację jednego z analogicznych stanowisk pracy, a nadto, że jest to wystarczająca i prawdziwa przyczyna wypowiedzenia, zważywszy po pierwsze na sytuację finansową Spółki, a po drugie zważywszy na predyspozycje zawodowe Z. O. (1) w porównaniu do predyspozycji E. B., które to przyczyny powódka doskonale знаła;

- art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p. poprzez jego błędne zastosowanie tj. uznanie, że rozwiązanie stosunku pracy łączącego strony, nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa o wypowiedzaniu umów, a tym samym orzeczenie o przyznaniu powódce odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia w sytuacji, gdy w sprawie nie zachodziła ku temu podstawa, albowiem wypowiedzenie E. B. przez (...) Spółkę jawną umowy o pracę nie było nieuzasadnione, jak również nie naruszało przepisów prawa pracy. Powódka знаła przyczynę wypowiedzenia jej umowy, gdyż w tym zakresie przeprowadziła rozmowę z M. S. (1) (właścicielką i bezpośrednią przełożoną) oraz L. S. – R. (Dyrektorem Generalnym), co wynika jednoznacznie z zeznań E. B. jak i L. R., a to powinno prowadzić do wniosku, że przyczyna wypowiedzenia była powódce znana i pona być dla niej oczywista, zważywszy również na okoliczności dotychczas wykonywanej pracy, a także zważywszy na sytuację finansową pozwanej Spółki;

- art. 6 k.c. poprzez naruszenie zasady rozkładu ciężaru dowodu w przedmiotowej sprawie poprzez uznanie, że powódka wykazała zasadność roszczenia, podczas gdy, jako i zaprezentowanymi dowodami nie zdołała jej wykazać.

Stawiając powyższe zarzuty, strona skarżąca domagała się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa, co do kwoty w wysokości 28.350,00 zł wraz z odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 27 lutego 2017 r. do dnia zapłaty, zasądzonej tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego ewentualnie uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania do Sądu Rejonowego.

W uzasadnieniu apelacji, skarżący rozwinął poszczególne zarzuty apelacji, wskazując, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi. W uzasadnieniu takiego poglądu, Sąd Najwyższy podkreślił, że poprzez obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia ustawodawca nakazał pracodawcy podanie rzeczywistego powodu zwolnienia konkretnego pracownika. Przy likwidacji jednego z wielu takich samych stanowisk przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest nie tylko likwidacja danego stanowiska, ale również powód, dla którego dany pracownik okazał się dla pracodawcy mniej przydatny niż inni zajmujący takie same stanowiska. Skarżący wskazał, że pracodawca, z uwagi na swój uzasadniony interes, miał prawo do decyzji kadrowej, podyktowanej efektywnością i sytuacją finansową zakładu pracy, co do tego kogo, dlaczego i na jakich warunkach zatrudnia. Wskazał, że powódka, której praca od wielu lat nie spełniała oczekiwań pracodawcy, co wynika ze spójnych zeznań stron i świadków, powinna się liczyć po pierwsze ze swoim zwolnieniem, po drugie zaś, z możliwością zastąpienia jej stanowiska. W ocenie skarżącego, w niniejszej sprawie zostało wykazane, że powódka odbyła rozmowy ze swoimi przełożonymi. Pracodawca nie powinien być natomiast obciążony niezrozumieniem i nieprzygotowaniem się do wypowiedzenia, w sytuacji, gdy pracownik obiektywnie powinien je zrozumieć. Zdaniem skarżącego, w toku postępowania zdołał on wykazać, że wybierając powódkę do zwolnienia, kierował się obiektywnym kryterium doboru do zwolnienia i w wyniku jego zastosowania, a więc w porównaniu statusu zwalnianego pracownika z pozostałym zajmującym takie same stanowisko, zwalniany pracownik wypadł najgorzej. Zaznaczył także, że jedną ze współprzyczyn zwolnienia powódki była sytuacja finansowa Spółki, która znana była powódce od lat. Skarżący zakwestionował także wysokość przyznanego powódce odszkodowania wskazując, że wysokość świadczenia powinna być wypadkową wszystkich okoliczności sprawy, rozważonych przez Sąd przy uwzględnieniu wspomnianych funkcji spornego odszkodowania, a także tych kryteriów, jakie zastosował sam ustawodawca, różnicując wysokość świadczenia z uwagi na długość zakładowego stażu pracy pracownika oraz wysokość wynagrodzenia za pracę. Zdaniem skarżącego z uwagi na fakt, że pozwany wyraził zgodę na dodatkowy miesiąc okresu wypowiedzenia, to wysokość odszkodowania powinna zostać ograniczona (apelacja k. 102-112).

W odpowiedzi na apelację z dnia 30 lipca 2018 r., pełnomocnik powódki wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą według norm przepisanych (odpowieź na apelację k. 124-125).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej jest niezasadna i jako taka nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd Rejonowy przeprowadził wnikliwą analizę materiału dowodowego i prawidłowo go ocenił, dokonując na jego podstawie właściwych ustaleń faktycznych, które Sąd Okręgowy przyjął za własne. Na pełną akceptację zasługują też wywiedzione przez Sąd Rejonowy wnioski prawne.

Apelacja zawiera zarzuty naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa materialnego tj. art. 30 § 4 w związku z art. 45 w związku z art. 47¹ k.p. poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie spowodowane błędem w ustaleniach faktycznych będących podstawą rozstrzygnięcia i sprzecznością istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, skutkujące błędnym przyjęciem przez Sąd Rejonowy, że wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jej rozwiązania jest niekompletna oraz naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sprzeczne z zasadami prawidłowego i logicznego rozumowania rozważenie zebranego w sprawie materiału dowodowego, prowadzące do błędnych ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia skutkujących zasądzeniem od pozwanej Spółki na rzecz powódki odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w sytuacji, gdy powódka знаła przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę i kryteria doboru do zwolnienia, o czym świadczą jej zeznania, jak również zeznania przesłuchanych w sprawie świadków.

Powyższe zarzuty w ocenie Sądu Okręgowego nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonych dowodach i okazały się chybione. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem należy do czynności prawnych jednostronnych, polegających na tym, że każda ze stron poprzez złożenie stosownego oświadczenia woli doprowadzić może do ustania stosunku pracy. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy w tym trybie. Zgodnie z ugruntowaną linią orzecznictwa oraz dominującymi poglądami doktryny przyczyna powinna być rzeczywista i konkretna. 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. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. (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.

Przechodząc do szczegółowych rozważań w pierwszej kolejności podkreślić należy, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Oznacza to, że przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/2000). Nie oznacza to jednak również przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione wypowiedzanie umów przez pracodawcę. Musi być ono bowiem oczywiście merytorycznie zasadne, tyle tylko, że ocena zasadności wypowiedzenia – w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy – powinna być dokonywana przy wyraźnym uwzględnieniu słusznego interesu pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych z pracą. 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. 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.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że spór w niej dotyczył właśnie kwestii prawdziwości przyczyny wypowiedzenia. Powódka w toku postępowania podnosiła, że przyczyna wypowiedzenia jej umowy o pracę była pozorna, gdyż w rzeczywistości nie doszło do likwidacji jej stanowiska pracy, a do redukcji zatrudnienia. Z kolei pozwana opowiadała się za zamiennością stosowania powyższych pojęć stanowiąc, że zakwalifikowanie przyczyn wypowiedzenia pod kątem ukształtowanego w orzecznictwie podziału nie powinno być głównym przedmiotem sporu, albowiem to nie sposób nazwania przyczyny, a okoliczność jej zaistnienia powinna być w sprawie oceniona. Z powyższym stanowiskiem strony pozwanej nie sposób się jednak zgodzić. Po pierwsze wskazać należy, że rozróżnianie likwidacji stanowiska pracy (unikalnego w strukturze zakładu) i redukcji etatu – w przypadku stanowisk powtarzalnych ma znaczenie w przypadku odwołania pracownika do sądu z powodu nieprawidłowych, czy też nieobiektywnych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Po drugie natomiast wskazać należy, że nawet samo wykazanie likwidacji stanowiska pracy nie jest, w kontekście podanych przyczyn wypowiedzenia, wystarczające do przyjęcia, że podana przyczyna była rzeczywista. Pozwana tego nie wykazała, a z kolei powódka udowodniła, że przyczyna wypowiedzenia jej umowy o pracę nie zawierała kryterium wyboru jej osoby, jako pracownika do zwolnienia. Pracodawca ma prawo dobierać pracowników tak, aby zapewnić sobie najlepszy sposób realizacji wyznaczonych zadań (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 2002 r., I PKN 374/01), co nie zmienia jednak tego, że sytuacja finansowa pozwanej Spółki nie miała żadnego związku z wypowiedzeniem powódce umowy o pracę. Jak wynika bowiem z zeznań świadków, przesłuchanych w toku postępowania przed Sądem I instancji, współpracownicy powódki nie skarżyli się na współpracę z nią oraz nie wskazywali na to, że jest ona osobą konfliktową. Świadkowie sugerowali, że czasem zdarzało się, że bywały jakieś spięcia, czy też sytuacje konfliktowe, jednak powódka nie była jedyną osobą w stosunku do, której zgłaszane były uwagi, dotyczące jej zachowania w miejscu pracy. Świadek G. B. (1), zatrudniona w pozwanej Spółce na stanowisku asystenta projektanta wskazała, że czasami współpraca z powódką była niespokojna, jednak nigdy z jej strony nie słyszała żadnych krzyków. Także świadek Z. O. (1) wskazała, że nie słyszała o żadnych konfliktach w modelarni, a jej współpraca z powódką dobrze się układała. Jednocześnie świadek A. K. (2) wskazała, że nie miała żadnych zastrzeżeń jeżeli chodzi o współpracę z powódką, jak również nie była naocznym świadkiem jakichkolwiek sytuacji konfliktowych z udziałem powódki. Na podstawie zeznań świadków Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił jednak, że relacje pomiędzy powódką, a M. S. (1) były bardzo emocjonalne i miały związek z rozwiązaniem z powódką umowy o pracę, co potwierdziła m.in. L. R., pełniąca w pozwanej Spółce funkcję Dyrektora Generalnego. Analizując dowody zebrane w postępowaniu i konfrontując dokumenty przedstawione przez obie strony z zeznaniami świadków i zeznaniami stron, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że przyczyna wskazana powódce w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę była pozorna. W ocenie Sądu Okręgowego, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazał, że istotną, prawdziwą, jeżeli nie główną przyczyną zwolnienia powódki z pracy była widoczna i nasilająca się niechęć ze strony M. S. (1), do powódki. W konsekwencji stwierdzić zatem należy, że podana przyczyna wypowiedzenia nie była prawdziwa, a powódce z mocy art. 45 § 1 k.p. należne jest odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Prawidłowo także Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości odpowiadającej, przysługującemu jej okresowi wypowiedzenia. Wskazać bowiem należy, że fakt złożenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy na początku miesiąca kalendarzowego stanowił uznaniową decyzję pracodawcy, wynikającą z działań podejmowanych przez właścicieli pozwanej Spółki i nie może to stanowić usprawiedliwienia dla ewentualnych błędów popełnionych przez pracodawcę przy wypowiedzaniu umowy o pracę, skutkujących zasądzeniem na rzecz powódki stosownego odszkodowania.

W wyroku z dnia 17 czerwca 2014 r., wydanym w sprawie o sygn. akt II PK 247/13, Sąd Najwyższy podkreślił, że rzeczywista likwidacja konkretnego stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. W uzasadnieniu do przywołanego orzeczenia podkreślono, że o zasadności wypowiedzenia umowy o pracę decyduje ocena całokształtu okoliczności motywujących to działanie pracodawcy. Rzeczywista likwidacja stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie umowy przez pracodawcę. Powyższe stanowisko jest mocno ugruntowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Jednocześnie podkreśla się w nim, że nie chodzi tu o likwidację pozorną polegającą na przykład

na zmianie nazwy stanowiska lub nieistotnej zmianie zakresu zadań związanych z danym stanowiskiem. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 2 lutego 2012 r. w sprawie o sygn. akt II PK 252/11, formułując tezę że, likwidacja stanowiska pracy jako przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony stanowi przesłankę zasadności rozwiązania z pracownikiem tej umowy o pracę. Już sama likwidacja stanowiska pracy stanowi zatem samoistną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, co uzasadnia zwolnienie pracownika bez potrzeby oceny przez pracodawcę jego kwalifikacji i stażu pracy, predyspozycji osobistych. Likwidacja konkretnego stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy i innych okoliczności ochronnych dotyczących zwalnianego pracownika i porównywania go z innymi pracownikami. W wyniku bowiem likwidacji stanowiska następuje nie tylko ilościowe zmniejszenie tych stanowisk, ale również jakościowa zmiana struktury organizacyjnej zakładu, której następstwem jest konieczność zwolnienia pracowników zajmujących te właśnie likwidowane stanowiska. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2013 r. I PK 41/13). Pracodawca dokonujący zwolnienia konkretnego pracownika powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli zostały ustalone zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one stosowane, a w każdym razie odstępowania od przyjętych zasad wymagają szczegółowego uzasadnienia. W realiach rozpoznawanej sprawy, pozwana Spółka, wypowiadając powódce umowę o pracę powinna była w oświadczeniu o wypowiedzeniu stosunku pracy nawiązać do zastosowanych kryteriów doboru powódki do zwolnienia, albowiem kryteria doboru pracownika pracodawca jest zobowiązany podać w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, jeżeli likwiduje jedno z analogicznych stanowisk pracy. W oświadczeniu z dnia 1 lutego 2017 r. pozwany pracodawca wskazał jednak wyłącznie na likwidację stanowiska pracy bez żadnego odniesienia się do konkretnej przyczyny takiego stanu rzeczy. Zdaniem Sądu Okręgowego, skoro zatem pozwany pracodawca nie wskazał żadnych kryteriów doboru pracownika do zwolnienia w wypowiedzeniu umowy o pracę, to niewątpliwie doszło do naruszenia przepisów dotyczących wypowiedzenia stosunku pracy w postaci art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. i art. 47¹ k.p. Pracodawca nie wskazując na zastosowanie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, uniemożliwia temu pracownikowi skuteczną obronę przed wypowiedzeniem stosunku pracy. W związku z powyższym, pomimo tego, że powódka zrozumiała przyczynę wypowiedzenia w postaci likwidacji jej stanowiska pracy to mogła nie wiedzieć, z jakich przyczyn została uznana za pracownika mniej przydatnego na dotychczas zajmowanym stanowisku, niż np. Z. O. (1), która miała analogiczny zakres obowiązków. Nie budziło zatem wątpliwości Sądu Okręgowego, że likwidacja stanowiska pracy powódki nie była faktyczna. Po zwolnieniu powódki z pracy jej stanowisko nie zostało bowiem zlikwidowane. Obowiązki powódki przejęła Z. O. (1), której powierzony został tożsamy zakres czynności, które były przez nią wykonywane na tym samym, co powódka stanowisku pracy. Decyzja o likwidacji stanowiska pracy powódki, które rzeczywiście nie zostało zlikwidowane, nie mogła zatem wynikać z usprawiedliwionego interesu pracodawcy, który powoływał się m.in. na trudną sytuację ekonomiczną. Zwolnienie powódki wcale nie doprowadziło do optymalizacji zatrudnienia i działalności pozwanej Spółki, albowiem jej czynności nadal były wykonywane przez inną osobę. Na tej podstawie, Sąd Okręgowy uznał, że pozwana Spółka, w sytuacji pozornej tylko likwidacji stanowiska zajmowanego przez powódkę, miała obowiązek stosowania kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Sama likwidacja stanowiska kierownika modelarni – co Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił – w rzeczywistości nie nastąpiła. Powyższe nie kreowało zatem po stronie pracodawcy uprawnienia do wypowiedzenia powódce na tej podstawie umowy o pracę. Z kolei po stronie powódki kreowało prawo do domagania się od byłego pracodawcy odszkodowania z tytułu niezasadnego rozwiązania umowy o pracę. Tym samym niezasadny okazał się zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. i art. 47¹ k.p. wskutek jego błędnej wykładni, polegającej na uznaniu, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie była konkretna, a tym samym wypowiedzenie stosunku pracy było bezprawne.

W ocenie Sądu Okręgowego także sformułowane przez skarżącego zarzuty naruszenia art. 233 k.p.c. nie wykazują uchybień Sądu Rejonowego, ograniczając się jedynie do ogólnikowej kontestacji stanowiska zaprezentowanego

przez Sąd I instancji. W pierwszej kolejności wskazać należy, że Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodową, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych, tj. w razie naruszenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego. Zatem dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości, ale konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Dodatkowo nadmienić należy, że jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001r., sygn. akt IV CKN 970/00 niepubl., wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002r., sygn. akt II CKN 817/00).

Powołując się na zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. skarżący wskazywał, że powódka nie była osobą, która dobrze wykonywała swoją pracę, albowiem była osobą władczą która generowała konflikty w miejscu pracy. W pierwszej kolejności wskazać należy, że to, iż w pozwanej Spółce czasami panowała napięta atmosfera, co podyktowane było głównie natłokiem obowiązków oraz szybkim tempem pracy to nie oznacza to jednak, że powódka była złym pracownikiem. Okoliczność ta w żaden sposób nie wynika bowiem zarówno z dokumentacji pracowniczej powódki, jak również z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków. W trakcie całego okresu zatrudnienia powódka E. B. nie została bowiem ukarana przez pracodawcę żadną karą dyscyplinarną, która świadczyłaby o niewłaściwym wykonywaniu przez nią obowiązków służbowych bądź o niewłaściwym zachowaniu się w miejscu pracy. Wskazać także należy, że powódka była wieloletnim pracownikiem pozwanej Spółki, a zastrzeżenia do jej pracy pojawiły się w momencie niemożności porozumienia się i współpracy z właścicielką firmy (...), co dotyczyło odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy. Powódka opowiadała się bowiem za koncepcją eksportowania takiej liczby określonych modeli z kolekcji, którą pracownia była w stanie faktycznie zrealizować, podczas gdy M. S. (1) zależało na jak największej ilościowo wysyłce modeli do innych krajów niezależnie od możliwości pracowni. Na tym tle pomiędzy powódką, a M. S. (1) dochodziło do nieporozumień związanych z konfliktem interesów. Odwołując się natomiast do zeznań świadka G. B. (1), na które powoływał się w apelacji skarżący, to wskazać należy, że G. B. (1), zatrudniona w pozwanej Spółce na stanowisku asystenta projektanta wskazała co prawda, że czasami współpraca z powódką była niespokojna, jednak nigdy z jej strony nie słyszała żadnych krzyków, czy też nie była naocznym świadkiem niewłaściwego zachowania się powódki w miejscu pracy. Świadek wskazała także, że nie przypomina sobie, żeby zarzuty dotyczące osoby powódki były często zgłaszane przez innych pracowników firmy. Jednocześnie świadek A. K. (2) wskazała, że nie miała żadnych zastrzeżeń jeżeli chodzi o współpracę z powódką, jak również nie była świadkiem jakichkolwiek sytuacji konfliktowych z udziałem powódki. Podała także, że z uwagi na szybkie tempo pracy i duży natłok obowiązków, konflikty w miejscu pracy zdarzały się niejednokrotnie, lecz były powodowane przez różnych pracowników, a nie wyłącznie przez powódkę. Także świadek L. R. wskazała, że nie przypomina sobie, aby pomiędzy powódką, a M. S. (1) dochodziło do jakichś niestosownych sytuacji. Czasami zdarzała się pomiędzy powódką, a właścicielką firmy wymiana zdań, ale dyskusje te nie wykraczały poza relacje pracownik-pracodawca. Na podstawie tych zeznań nie można zatem przyjąć, aby jak twierdzi skarżący, powódka była osobą nad wyraz konfliktową i generowała nerwowe sytuacje w miejscu pracy, co z kolei uzasadniałoby wypowiedzenie jej stosunku pracy. Co istotne także należy podkreślić, że jako przyczynę wypowiedzenia powódce stosunku pracy, pozwany pracodawca nie wskazał powyższych okoliczności związanych z niewłaściwym wykonywaniem przez nią zadań służbowych, czy też niestosownym zachowaniem się w miejscu pracy, ale wyłącznie powołał się na likwidację stanowiska pracy powódki. Pozwany w żaden sposób nie uargumentował także okoliczności, dotyczącej tego, że powódka gorzej od nowego pracownika Z. O. (1), zatrudnionej na analogicznym stanowisku pracy, wywiązywała się z nałożonych obowiązków. Powyższe w żaden sposób nie wynika z zeznań przesłuchanych w sprawie osób, a w szczególności z zeznań samej Z. O. (1), która wskazała, że nie miała żadnych zastrzeżeń, co do pracy powódki. Zastrzeżenia te nie wynikają też z załączonej do akt sprawy dokumentacji pracowniczej powódki. Co więcej, pozwany powołując się na okoliczność niewłaściwego wykonywania

przez powódkę powierzonych jej obowiązków pracowniczych prezentuje sprzeczne stanowisko, do tego które zajął w treści oświadczenia o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy. Gdyby rzeczywiście powódka w sposób niewłaściwy wywiązywała się z powierzonych jej zadań, to na argumenty te pozwany mógłby się powołać stosując określone kryteria wyboru pracownika do zwolnienia w związku z likwidacją jednego z analogicznych stanowisk pracy. Pozwany jednak tego nie uczynił, co świadczy o tym, że nie potrafił on logicznie wytłumaczyć podjętej przez siebie decyzji odnośnie tego dlaczego to właśnie z powódką zamierza rozwiązać stosunek pracy i dopiero na etapie apelacji przywołał wskazane okoliczności, które dodatkowo nie zostały poparte zarówno osobowym, jak i rzeczowym materiałem dowodowym. Pozwana Spółka nie przedłożyła przy tym żadnych dokumentów świadczących o jej złej sytuacji finansowej, co w ocenie skarżącego również stanowiło współprzyczynę wypowiedzenia powódce stosunku pracy. W tym względzie pozwana Spółka powinna była wskazać na takie obiektywne okoliczności dotyczące jej nienajlepszej sytuacji finansowej, które uzasadniałyby przyjęcie, że nie dysponuje on środkami wystarczającymi dla dalszego utrzymywania stanowiska pracy powódki. Na wskazaną okoliczność pozwana powinna była przedłożyć dokumenty księgowe, obrazujące jej przychody i zysk wypracowany, co najmniej w latach 2016-2017, jak również stratę osiągniętą w tym okresie czasu, co pozwalałoby na przyjęcie, że nie była ona w stanie dalej zatrudniać powódki za określonym wynagrodzeniem. Pozwana Spółka nie wykazała przy tym, aby ponosiła w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą straty, zalegała z należnościami publicznoprawnymi bądź też, aby były prowadzone w stosunku do niej jakiegokolwiek postępowania egzekucyjne w trybie egzekucji komorniczej lub administracyjnej. W związku z powyższym, w ocenie Sądu Okręgowego gołosłowne pozostają twierdzenia skarżącego, podniesione w apelacji odnośnie tego, że zła sytuacja ekonomiczna Spółki stanowiła jedną z przyczyn likwidacji stanowiska pracy powódki, która dodatkowo nie została wprost wyartykułowana w treści oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z dnia 1 lutego 2017 r.

Niezasadne są także twierdzenia skarżącego odnośnie tego, że zatrudnienie nowego pracownika w osobie Z. O. (1) było uzasadnione potrzebą zwiększenia zaplecza kadrowego w związku z ekspansją odzieży na rynek Europy Zachodniej. Jak wynika bowiem z zeznań świadków: I. S., Z. O. (1), M. P., A. L. i G. B. (1) pod nadzorem powódki przygotowywane były kolekcje między innymi na B. (...) do R., oraz dwukrotnie do S. (...). Wysłanie kolekcji do Stanów Zjednoczonych zakończyło się podpisaniem przez pozwaną Spółkę kontraktu, natomiast przygotowanie tej kolekcji wymagało spełnienia określonych wymogów rynku amerykańskiego, co wiązało się z dodatkowymi utrudnieniami w organizacji pracy. Przy przygotowywaniu każdej z tych kolekcji nie zachodziła jednak po stronie pracodawcy potrzeba zwiększenia kadry zarządczo-koordynującej. Równolegle prowadzone były prace przy kolekcji do salonów w P. oraz przygotowywanie dokumentacji produkcyjnej. Żaden z tych procesów nie uległ zahamowaniu i wszelkie terminy zostały dotrzymane. Świadkowie podali, że podczas tych prac powódka wykazała się umiejętnością organizacji pracy, zarządzania zespołem oraz odpornością na stres. Pozwana nie zgłaszała natomiast żadnych zastrzeżeń do pracy powódki. To samo dotyczyło kolekcji, która była przygotowywana na rynek (...). Jednocześnie należy jeszcze raz podkreślić, że przez cały okres zatrudnienia powódki, który obejmował 14 lat pracy, pozwana nie zgłaszała żadnych zastrzeżeń do jej kwalifikacji, umiejętności organizacji pracy, radzenia sobie ze stresem czy też zarządzania zasobami ludzkimi. Powódka od początku zatrudniona była na stanowisku kierownika modelarni, a jak wynika z treści umowy oraz aneksów z dnia 1 lutego 2006 r. i 1 stycznia 2007 r. pozwana była zadowolona z pracy wykonywanej przez powódkę, gdyż przyznawała jej kolejne, znaczne, podwyżki wynagrodzenia. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika także, że kolekcja do N. została wysłana w dniu 14 stycznia 2017 r. Z kolei do dnia 1 lutego 2017 r., a więc do daty wręczenia powódce wypowiedzenia, brak jest informacji zwrotnej o powodzeniu, bądź niepowodzeniu, kolekcji. Wbrew twierdzeniom pozwanej Spółki brak kontraktu nie mógł zatem uzasadniać wypowiedzenia powódce umowy o pracę, gdyż w momencie jej wypowiedzania, pozwana Spółka nie mogła jeszcze wiedzieć o niepowodzeniu kolekcji. Gołosłowne pozostają również twierdzenia pozwanej Spółki o zamknięciu trzech salonów w P.. Pozwana nie wskazała bowiem nazw zamkniętych salonów oraz dat ich zamknięcia. Uniemożliwia to zatem jakąkolwiek merytoryczną weryfikację argumentacji pozwanej w tym zakresie, chociażby poprzez porównanie daty zamknięcia salonów i daty rozwiązania stosunku pracy z powódką. W ocenie Sądu Okręgowego, okoliczności te, jako nieudowodnione, nie mogą stanowić podstawy do wykazywania przez pozwaną Spółkę, że wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przesłanka w postaci likwidacji stanowiska pracy, była przesłanką rzeczywistą. Ponadto, zdaniem Sądu II instancji, twierdzenia skarżącej o potrzebie zwiększenia zaplecza kadrowego nie dają się pogodzić z faktem wysłania powódki na dwutygodniowy urlop, podczas którego zatrudniono

nowego pracownika w osobie Z. O. (1). Należy bowiem zauważyć, że z jednej strony pozwana wskazywała na potrzebę zwiększenia zatrudnienia w związku z dużą ilością pracy, a z drugiej, w tym samym czasie wysłała kierownika modelarni na dwutygodniowy urlop. Wskazać także należy, że w trakcie urlopu powódki, Z. O. (1) pracowała przy jej biurku, na jej komputerze i wykonywała pracę dotychczas wykonywaną przez powódkę. Nie można wówczas przyjąć, że pracodawca miał możliwość porównania pracy powódki z pracą świadka, co stanowiłoby z kolei podstawę do późniejszego określenia kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Pracodawca nie miał również realnej szansy porównać kompetencji powódki i Z. O. (1) podczas pracy przy kolekcji dla klienta z N.. Świadek Z. O. (1) odpowiadała bowiem jedynie za wąski wycinek prac związany z wdrożeniem projektów do realizacji. Ciężar nadzoru i koordynacji pracy poszczególnych zespołów przygotowujących kolekcję spoczywał bowiem na powódce. W istocie to jej praca miała charakter zasadniczy i zadecydowała o przygotowaniu kolekcji w terminie. Powódka koordynowała prace zespołu (konstruktoerek, krojących i szyjących) oraz przygotowywała i monitorowała dokumentację produkcyjną. Z tego też względu świadek Z. O. (1) mogła zetknąć się wyłącznie z wycinkiem jej obowiązków, które pozostają w zakresie kierownika modelarni. Nie mogła więc wykazać się umiejętnościami organizacyjnymi, gdyż w przeciągu trzech miesięcy pracy nie została poddana próbie organizacji pracy całego zespołu modelarni. Pozwana Spółka nie przedstawiła również żadnych dowodów, które potwierdziłyby kwalifikacje świadka Z. O. (1). Uniemożliwia to natomiast obiektywne porównanie kompetencji ww. pracowników. W związku z powyższym za całkowicie nieuzasadnione, w ocenie Sądu Okręgowego, jest twierdzenie skarżącego, że zwalniając powódkę pozwana Spółka kierowała się kryteriami obiektywnymi. W tym zakresie, twierdzenia pozwanej nie zostały poparte żadnym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Mając na uwadze wszystkie wskazane powyżej okoliczności, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że nie zasadne są zarzuty naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, a także w związku z § 9 ust. 1 pkt.2 w związku § 10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804), zmienionego następnie rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 stycznia 2018 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, zasądając od pozwanej (...) Spółki jawnej z siedzibą w W. na rzecz powódki E. B. kwotę 120,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą (pkt. 2 wyroku).

Wskazać również należy, że w treści apelacji, skarżący obok żądania głównego w postaci zmiany orzeczenia Sądu I instancji, zgłosił także żądanie ewentualne w postaci uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania w instancji odwoławczej. W niniejszej sprawie nie doszło jednak do nieważności postępowania branej pod uwagę przez Sąd Okręgowy z urzędu (art. 379 k.p.c. w zw. z art. 378 § 1 k.p.c.), a Sąd Rejonowy rozpoznał istotę sprawy (art. 386 § 4 k.p.c. a contrario).

SSO Renata Gąsior SSO Zbigniew Szczuka SSO Monika Roslan-Karasińska

ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Renata Gąsior

(...)