

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 21 marca 2018 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na rzecz powódki K. M. kwotę 8.978,55 złotych tytułem odprawy pieniężnej z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 lutego 2017 roku do dnia zapłaty (pkt I/1 wyroku) oraz kwotę 287,36 złotych tytułem ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 lutego 2017 roku do dnia zapłaty (pkt I/2 wyroku). Ponadto obciążył i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 596,30 złotych tytułem kosztów sądowych, których obowiązku nie miała ponieść powódka K. M. (pkt II wyroku) oraz nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.992,85 złotych (pkt III wyroku).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka K. M. zatrudniona była w firmie (...) Spółce jawnej w K. na podstawie umowy o pracę na stanowisku księgowej w okresie od 15 maja 1991 roku do 29 lutego 2004 roku.

Następnie powódka została zatrudniona przez (...) Spółkę jawną w K. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony na stanowisku księgowej od dnia 1 czerwca 2004 roku.

Stosunek pracy nawiązany na mocy umowy o pracę z dnia 31 maja 2004 roku został rozwiązany na mocy porozumienia stron z dniem 26 października 2015 roku w związku z przejściem powódki na emeryturę.

Powódka K. M. zatrudniona została ponownie w (...) spółce jawnej T. S., A. W. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony na stanowisku księgowej w pełnym wymiarze czasu pracy z miesięcznym wynagrodzeniem za pracę w kwocie 2.855 złotych brutto od dnia 28 października 2015 roku.

Do pracy powódki nie było w tym czasie zastrzeżeń. Powódka wykonywała swoje obowiązki dobrze, bardzo sumiennie, także poza godzinami pracy.

Powódka została poinformowana w lutym 2016 roku o przejściu części zakładu pracy (...) spółki jawnej w K. na rzecz (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością Spółkę komandytową w W. z dniem 14 marca 2016 roku.

W dniu 14 marca 2016 roku została zawarta umowa sprzedaży pomiędzy (...) spółką jawną a (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością spółką komandytową, na mocy której hurtownia leków weterynaryjnych stanowiąca wyodrębnioną część przedsiębiorstwa prowadzonego przez spółkę jawną stała się własnością spółki komandytowej. Strony postanowiły również, iż cena sprzedaży zostanie powiększona o 60 000 złotych jeśli wspólnicy spółki jawnej będą w 2016 roku współpracować z kupującym w zakresie zwiększenia obrotów i obrót utworzonego na bazie hurtowni oddziału zwiększy się o 6 500 000 złotych; jeśli natomiast sprzedający będą współpracować z pozwaną w 2017 roku i obrót oddziału wyniesie 11 000 000, wówczas cena sprzedaży zostanie powiększona o 100 000 złotych.

Już w dacie przejścia powódki przez nowego pracodawcę powódce proponowano ograniczenie wymiaru czasu pracy na ¼ etatu, wskazywano wówczas, iż pozwany nie będzie przewidywał stanowiska księgowej. Powódka nie zgodziła się na zmniejszenie wymiaru czasu pracy.

Mówiono wówczas o zmianach strukturalnych i zmniejszeniu zatrudnienia, w tym na stanowisku powódki. Decydować o tym miały względy finansowe.

W czasie przejścia części zakładu pracy wspólnicy spółki jawnej wraz z władzami pozwanego ustalali, iż zatrudnienie powódki będzie tylko okresowe, trwające najdłużej 3 miesiące. Okres ten został ostatecznie wydłużonym do zakończenia roku kalendarzowego. Już w marcu 2016 roku mówiono o zwolnieniu powódki z przyczyn ekonomicznych.

Dotychczasowy (...) spółki jawnej (...) od marca 2016 roku został dyrektorem oddziału pozwanego w K..

Do czasu przejścia części zakładu powódka zajmowała się całością księgowości, niezależnie od czynności wykonywanych przez rachunkowe biuro zewnętrzne. Po przejściu zakładu pracy powódka dokumenty księgowe przesyłała do biura pozwanego do W..

W dniu 17 sierpnia 2016 roku powódce przedstawiony został zakres obowiązków na stanowisku księgowej. Zgodnie z zakresem obowiązków powierzonych powódce do powódki należała obsługa finansowa klientów, obsługa kasy wraz z rozliczaniem dokumentów, przyjmowanie wpłat gotówkowych od pracowników, raportowanie stanów kasowych, wpłata pieniędzy do banku, telefoniczny kontakt z klientami w sprawach należności, przyjmowanie i wysyłanie korespondencji, przygotowywanie dokumentów kadrowych, przyjmowanie zamówień i wystawianie dokumentów finansowych, prawidłowe i terminowe załatwienie powierzonych zadań, wykonywanie innych zadań zleconych przez przełożonych.

Do obowiązków powódki należało sprawdzanie dokumentacji klientów, zajmowanie się kartotekami klientów, wypisami z Centralnej Ewidencji Działalności Gospodarczej, robienie zestawienia klientów i zadłużenia.

Przedłożony powódce zakres obowiązków był uszczegółowieniem dotychczas obowiązującego zakresu obowiązków.

W połowie września 2016 roku pozwany zatrudnił K. B., któremu powierzono także obowiązki członka zarządu. K. B. miał przeprowadzić reorganizację zatrudnienia w Oddziale w K..

K. B. rozmawiał z obecnym dyrektorem oddziału A. W. o konieczności ograniczenia kosztów działalności i zmniejszenia zatrudnienia. A. W. nie wyrażał żadnych zastrzeżeń do pracy powódki. Poruszane były jedynie kwestie finansowe.

Powódka wykonywała obowiązki tzw. "łącznika księgowego", mając zajmować się sprawami księgowymi w oddziale pozwanego w K.. Główna księgowość prowadzona była przez firmę zewnętrzną – (...).

W okresie zatrudnienia pozwany w żaden sposób nie wyrażał niezadowolenia ze sposobu świadczenia pracy przez powódkę. Pozwany nie udzielił powódce w okresie zatrudnienia żadnej kary porządkowej.

Zastrzeżeń do pracy powódki nie przedstawiał powódce także K. B..

Także inni pracownicy nie słyszeli o zastrzeżeniach do pracy powódki, w tym zastrzeżeniach do pracy powódki ze strony klientów firmy. Powódka nie odmawiała pomocy innym pracownikom. Powódka pomagała przy dokumentacji związanej z zatrudnianiem pracowników.

Powódka wywiązywała się z powierzonych jej zadań, nie docierały do dyrektora oddziału A. W. żadne zastrzeżenia do pracy powódki.

O uzupełnienie brakującej dokumentacji prowadzonej przez powódkę w zakresie braku podpisu na fakturach była proszona M. K. (1). Było to w okresach nieobecności powódki w pracy lub kiedy powódka już nie pracowała.

K. powódka miała problem z przedstawieniem dokumentacji pracowniczej do W. we właściwej formie.

Relacje powódki i współpracującej z nią J. S. (1) nie były najlepsze.

W dniu 28 października 2016 roku pozwany wręczył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 stycznia 2017 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pozwany wskazał przekształcenia i zmiany organizacyjne w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce komandytowej, które nie przewidują stanowiska księgowego na poziomie oddziału Spółki oraz bierność i nieporadność pracownika powodująca brak skuteczności w wykonywaniu powierzonych mu zadań. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę wręczył powódce członek zarządu pozwanego K. B. w obecności A. W..

Powódka po wręczeniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę pytała K. B. czy nie wykonała kiedykolwiek jakiegos polecenia pozwanego, członek zarządu pozwanego znacząco rozłożył ręce, a właściwie gestem pokazał, iż jest to decyzja „góry”. Wówczas zaproponował powódce rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, na co powódka nie przystała.

Powódka nie złożyła odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, w związku z informacją jaką uzyskała w Państwowej Inspekcji Pracy, iż decydująca jest wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna dotycząca pracodawcy, a ta obejmująca zarzuty pod adresem powódki, nie ma znaczenia.

Pozwany zatrudnia powyżej 20 pracowników.

Obowiązki powódki zostały rozdzielone między pozostałych pracowników pozwanego w Oddziale pozwanego w K..

Pozwany po przejściu powódki w marcu 2016 roku wypłacał powódce przez cały okres zatrudnienia premię uznaniową:

- w miesiącu kwietniu 2016 roku w wysokości 72 złotych,
- w miesiącu maju 2016 roku w wysokości 744 złotych,
- w miesiącu czerwcu 2016 roku w wysokości 744 złotych,
- w miesiącu lipcu 2016 roku w wysokości 143 złotych,
- w miesiącu sierpniu 2016 roku 143 złotych,
- w miesiącu wrześniu 2016 roku 143,10 złotych,
- w miesiącu październiku 2016 roku 141,66 złotych,
- w miesiącu listopadzie 2016 roku 131,57 złotych
- w miesiącu grudniu 2016 roku.

(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa z siedzibą w W. została przejęta przez Przedsiębiorstwo (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w B..

Miesięczne wynagrodzenie powódki liczone, jak ekwiwalent pieniężny za urlop wyniosło 2.992,85 złotych.

Oceniając materiał dowodowy Sąd Rejonowy wskazał, iż nie znalazły odzwierciedlenia twierdzenia świadka K. B., iż już w trakcie zatrudnienia powódki przez spółkę jawną (...) były zastrzeżenia do pracy powódki, co miał wyrażać współnik A. W.. Okolicznościom tym zaprzeczył wprost przesłuchany w charakterze świadka A. W., który w bardzo pozytywny sposób wypowiadał się o stosunku powódki do pracy. Podkreślić zdaniem tego Sądu należy, iż w dacie przejścia części zakładu w marcu 2016 roku K. B. nie był pracownikiem pozwanego, a rozmowy dotyczące przejścia pracowników prowadzone były przez współników spółki jawnej z prezesem zarządu pozwanego J. C.. Także zeznania świadka K. B. o negatywnym nastawieniu pracowników do osoby powódki, w tym chociażby J. S. (2), z którą współpracowała powódka, nie znalazły potwierdzenia w zeznaniach świadka J. S. (2), która tych okoliczności w ogóle nie podnosiła. Jakkolwiek były trudności we wzajemnych relacjach, co jednak nie oznacza, iż miało to być konsekwencją działań powódki, w tym jej niewłaściwego stosunku do obowiązków służbowych.

Niezasadne także w ocenie Sądu meriti było przypisywanie powódce uchybień we wszystkiego rodzaju kwestiach, które ujawniane były już po rozwiązaniu stosunku pracy z powódką, a dotyczące braków w dokumentacji z wpisów z I. Weterynaryjnej czy (...), a także okoliczności niezgłoszenia kasy fiskalnej. Po pierwsze obowiązki powyższe nie zostały zapisane w powierzonym powódce zakresie obowiązków. Dostrzegalna w ocenie tego Sądu w toku procesu

była okoliczność, iż pozwana zamierzała przypisać odpowiedzialność za wszelkiego rodzaju ujawnione trudności w działalności i funkcjonowaniu oddziału w K., nawet bez analizy zakresu powierzonych powódce obowiązków.

Bezsporną – w ocenie Sądu a quo - okolicznością jest, iż pozwana w dacie wypowiedzenia umowy o pracę powódce nie przewidywała stanowiska księgowego na poziomie spółki i okoliczność ta determinowała tak naprawdę decyzję pozwanego o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką.

Sąd ten wskazał, że - jak potwierdził przesłuchany w charakterze świadka A. W. – poprzednio (...) spółki jawnej (...), już w dacie przejęcia części wydzielonego zakładu pracy przez pozwanego w marcu 2016 roku mówiło się o otwarciu o tym, iż zatrudnienie powódki w dotychczasowym kształcie jest zbyt ciężkie z uwagi na względy finansowe i dążenie do ograniczenia kosztów. Już wówczas mówiło się o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką w okresie 3 miesięcy, a początkowo składano powódce propozycję ograniczenia wymiaru czasu pracy.

W ocenie Sądu I instancji nie zasługiwały w pełni na wiarę zeznania świadka M. K. (1), w zakresie twierdzeń co do zaniedbań powódki w zakresie ściągłości długów.

Zdaniem Sądu meriti, zakres obowiązków powódki potwierdza, iż miała ona zajmować się jedynie telefonicznym kontaktem z klientami w sprawach należności, nie natomiast stricte ściągłością długów. Pozwany pomija także tę kwestię w swych zeznaniach, iż w zakresie obowiązków powódka miała zajmować się kontaktem telefonicznym z klientami w przedmiocie ich zadłużenia w stosunku do pozwanego. W zeznaniach natomiast bezpodstawnie przypisuje powódce odpowiedzialność za efektywną egzekucję zobowiązań pozwanego, wskazując, iż same telefony to za mało.

Sąd meriti nie dał wiary zeznaniom pozwanego w zakresie twierdzeń o spływających do niego już od kwietnia 2016 roku informacjach o zastrzeżeniach do pracy powódki, bowiem jak wskazywał pozwany z powodu braku pracowników musiał zadowolnić się pracownikami, którzy zostali przejęci przez pozwanego, powołując się na obecną sytuację na rynku pracy.

W przekonaniu tego Sądu gdyby faktycznie powódka nienależycie wywiązywała się ze swoich obowiązków, a pozwany nadal potrzebował pracownika na tym etapie, to nie stanowiłoby problemu zatrudnienie osoby na stanowisku zajmowanym przez powódkę. Nadal bowiem, mimo spadku bezrobocia, stopa bezrobocia jest liczbą dwucyfrową, a zatem z pewnością znalezienie pracownika na stanowisko administracyjno - finansowe nie powinno stanowić problemu.

Niewiarygodne – zdaniem Sądu meriti – okazały się zeznania pozwanego w zakresie twierdzeń, iż na decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę wpłynęły informacje od zatrudnionego w połowie września 2016 roku członka zarządu K. B.. Jak bowiem podnosiła powódka, podczas wręczania jej oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę przez K. B., dawał on do zrozumienia, iż decyzja podjęta została przez Prezesa Zarządu, natomiast on nie miał na nią wpływu. Nie zasługiwały także zdaniem tego Sądu na wiarę zeznania pozwanego o zastrzeżeniach do pracy powódki, między innymi ze strony A. W. i J. S. (2). Okolicznościom powyższym zaprzeczyli przesłuchani bezpośrednio przed Sądem A. W. i J. S. (2). W ocenie Sądu Rejonowego waloru wiarygodności zeznaniom świadka J. S. (2) nadaje także okoliczność, iż świadek nie jest już pracownikiem pozwanego. W żadnym zakresie naturalnie nie musiała więc J. S. (2) składać zeznań, które byłyby korzystne dla pracodawcy i obciążające powódkę, skoro pozycja zawodowa świadka nie zależy już w żadnym zakresie od pozwanego. Ponadto jak wskazywała M. K. (1) i A. W. relacje powódki i J. S. (2) nie były najlepsze, z uwagi na trudny charakter J. S. (2), co jednak nie miało żadnego znaczenia na stosunek powódki do powierzonych jej zadań. Gołosłowne i nie poparte żadnymi dowodami w ocenie tego Sądu były zeznania pozwanego w osobie członka zarządu J. C. o zastrzeżeniach ze strony klientów do pracy i obsługi przez powódkę. Twierdzenia powyższe nie zostały potwierdzone żadnymi obiektywnymi źródłami dowodowymi. Zaprzeczają tym zeznaniom świadka A. W., T. S., M. K. (1).

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy zważył, że roszczenie powódki o zasądzenie odprawy pieniężnej jest zasadne.

Wskazał, że odprawa to jednorazowe świadczenie pieniężne stanowiące dla pracownika rekompensatę za niezawinioną utratę miejsca pracy, spełniające funkcję alimentarną. Przysługuje ona w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika zarówno w trybie zbiorowym, jak i indywidualnym (art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U Nr 90 poz.844 z późn.zm).

Powołał przepis art. 8 ust 1 tej ustawy, na mocy którego pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna.

Sąd I instancji zważył nadto, że stosownie zaś do brzmienia art. 10 ust . 1 powołanej ostatnio ustawy przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art.1.

Podniósł nadto, że w przypadku zwolnień indywidualnych (czyli obejmujących w okresie 30 dni mniejszą liczbę pracowników niż wskazana w art. 1) przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, z przyczyn nie dotyczących pracowników, prawo do odprawy jest uregulowane częściowo odmiennie niż przy zwolnieniach grupowych. Podobnie jak przy grupowym zwolnieniu art. 10 ust. 1 ustawy ma zastosowanie jedynie w tych sytuacjach, kiedy rozwiązanie stosunku pracy następuje z przyczyn nie dotyczących pracownika; przyczynami nie dotyczącymi pracownika są wszelkie okoliczności, które nie wiążą się bezpośrednio z osobą pracownika; przepisy ustawy nie mają zastosowania jedynie w sytuacji, gdy przyczyny będące podstawą wypowiedzenia występują po stronie pracownika, np. całkowita bądź częściowa jego nieprzydatność do pracy albo naganne postępowanie.

Kryterium negatywne przyjęte w ustawie o zwolnieniach grupowych jako podstawa jej stosowania – w ocenie Sądu a quo - sprawia, że katalog przyczyn zwolnień „z przyczyn nie dotyczących pracownika” jest bardzo szeroki, nie sposób go precyzyjnie zdefiniować. Można jednak przyjąć, iż są to przyczyny dotyczące pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy. Mogą mieć one zróżnicowany charakter, począwszy od ekonomiczno-finansowych, poprzez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na technologiczno-ekologicznych. Z punktu widzenia art. 1 omawianej ustawy nie jest istotne, czy zwolnienia następują z winy pracodawcy, który niewłaściwie zarządził przedsiębiorstwem, czy też są następstwem okoliczności od niego niezależnych. W tym drugim przypadku w rachubę wchodzi cały splot zróżnicowanych czynników o charakterze obiektywnym

Sąd Rejonowy wskazał, że przepis art. 10 ust. 1 ustawy wprowadza wymagania przy tym, aby nie dotycząca pracownika przyczyna wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron była wyłącznym powodem zwolnienia pracownika.

Uznał, że w kwestii wykładni sformułowania "wyłączny powód" pełną aktualność zachowuje wyrok z dnia 10 października 1990 r. (I PR 319/90, OSNCP 1992, z. 11, poz. 204), w którym Sąd Najwyższy trafnie przyjął, iż: "Sformułowanie zawarte w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 z późn. zm.), że przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy "stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy" należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęte przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika".

W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony materiał potwierdził, iż u podłoża rozwiązania stosunku pracy z powódką legły przyczyny nie dotyczące pracownika, a dotyczące pracodawcy. Przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nawiązujące w części do przyczyn leżących po stronie powódki, a mianowicie związane z „biernością, nieporadnością pracownika powodującą brak skuteczności w wykonywaniu powierzonych mu zadań” zamieszczone zostały w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce, jedynie by pozwany mógł skutecznie podnosić zarzut, iż przyczyny leżące po stronie pracodawcy, a mianowicie związane z przekształceniami i zmianami organizacyjnymi

w pozwanym, które nie przewidują stanowiska księgowego na poziomie oddziału nie stanowiły wyłącznego powodu uzasadniającego rozwiązanie stosunku pracy. Choć powódka nie złożyła odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę do Sądu, jednakże badając podstawy do zasądzenia odprawy pieniężnej Sąd ten zobligowany był przesłankowo zweryfikować prawdziwość wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę badając przesłanki do zasądzenia odprawy pieniężnej.

Zdaniem Sądu meriti przeprowadzone postępowanie wykazało, iż pozwany nie był w stanie w pełni wykazać zasadności zarzutów kierowanych pod adresem powódki w aspekcie wykonywanych przez powódkę obowiązków służbowych. Już w dacie przejęcia spółki jawnej (...) pozwana zakładała, iż stanowisko powódki będzie funkcjonowało w strukturze pozwanego, jedynie okresowo i ulegnie likwidacji w okresie 3 miesięcy po przejściu pracodawcy. Najpóźniej jednak miało być obsadzone do końca roku, co potwierdziło wypowiedzenie powódce umowy o pracę ze skutkiem na dzień 31 stycznia 2017 roku. Pozwana w dacie przejmowania spółki (...) i w dacie wypowiedzenia umowy o pracę powódce nie przewidywała stanowiska księgowego na poziomie spółki i okoliczność ta determinowała tak naprawdę decyzję pozwanego o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką. Jak potwierdził przesłuchany w charakterze świadka A. W. – poprzednio (...) spółki jawnej (...), już w dacie przejęcia części wydzielonego zakładu pracy przez pozwanego w marcu 2016 roku mówiło się o otwarciu o tym, iż zatrudnienie powódki w dotychczasowym kształcie jest zbędne z uwagi na względy finansowe i dążenie do ograniczenia kosztów. Już wówczas mówiło się o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką w okresie 3 miesięcy, a początkowo składano powódce propozycję ograniczenia wymiaru czasu pracy. Podnoszone przez pozwanego zarzuty do pracy powódki, poza gołosłownymi twierdzeniami pozwanego nie zostały wykazane. Drobne uchybienia powódki, na które wskazywali niektórzy świadkowie (M. K., A. P.), nie mogłyby czynić wypowiedzenia umowy o pracę w tym zakresie, zasadnym z tych przyczyn. Prawdziwość podnoszonych zarzutów pod adresem powódki stawia pod znakiem zapytania kwestia, iż pozwany w okresie zatrudnienia, nie udokumentował żadnych naruszeń obowiązków powódki w postaci chociażby notatek służbowych, nałożonych kar porządkowych. Wręcz przeciwnie powódce pozwany przez cały okres zatrudnienia od daty przejęcia przyznawał premię uznaniową. Żaden z pracowników poza pozwanym i K. B. nie byli w stanie potwierdzić zastrzeżeń do pracy powódki. Także prezes zarządu pozwanego J. C. pytany dlaczego, wobec zastrzeżeń do pracy powódki, już od kwietnia 2016 roku, nie zdecydował o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce, w okresie wcześniejszym, wskazywał jedynie na kwestię na rynku pracy, podając, iż „sytuacja na rynku pracy jest taka, że jeżeli pracownik wykonuje w 70 % pracę w przedsiębiorstwie, nie można sobie pozwolić na radykalne posunięcia”. W ocenie Sądu Rejonowego te wszystkie względy pozwalają wnioskować, iż wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę związaną ze zmianą struktury pozwanego i likwidacją stanowiska pracy powódki, były wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Drobne zastrzeżenia do pracy powódki, gdyby nie względy leżące po stronie powódki, nie doprowadziłyby do wypowiedzenia umowy o pracę, co jasno wynikało z zeznań pozwanego.

Mając na uwadze powyższe Sąd I instancji uznał roszczenie powódki o zasądzenie odprawy pieniężnej za zasadne.

Podniósł, że przepis art.8 ust. 1 ustawy wysokość odprawy pieniężnej uzależnia od stażu pracy u danego pracodawcy. Odstępstwo od zasady, iż podstawę ustalenia podstawy wymiaru odprawy pieniężnej stanowi staż pracy u danego pracodawcy, statuuje art. 8 ust. 2 ustawy, który miał zastosowanie w przedmiotowej sprawie. Ów przepis nakazuje stosować odpowiednio w tej materii regulację przyjętą w art. 36 § 11 k.p. Oznacza to, że do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy wlicza się pracownikowi również okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ k.p., a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika. Staż pracy powódki u danego pracodawcy zatem przekraczał osiem lat, co uzasadniało w świetle art.8 ust.1 i 2 ustawy zasadność zasądzenia odprawy pieniężnej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki, w wysokości niekwestionowanej między stronami.

Sąd Rejonowy zasądził także na rzecz powódki odsetki ustawowe za opóźnienie od zasądzonej odprawy od następnego dnia po rozwiązaniu stosunku pracy, to jest od dnia 1 lipca 2017 roku. Roszczenie o odprawę pieniężną staje się wymagalne w dacie rozwiązania stosunku pracy.

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2005 roku Nr 167, poz. 1398 z późniejszymi zmianami) nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Na mocy zaś art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Skoro powódka, jako pracownik nie miała obowiązku uiszczenia opłaty sądowej stosunkowej liczonej od wartości roszczenia – wartości przedmiotu sporu, Sąd obciążył tą opłatą pozwanego jako przegrywającego sprawę w całości w zakresie roszczenia o odprawę pieniężną i zasądzonego ekwiwalentu pieniężnego. Opłata ta wyniosła 464 złotych (9.265,91 złotych x5%). Przy tym Sąd ten podzielił stanowisko Sądu Najwyższego (uchwała S.N. z 05.03.2007 r., I PZP 1/07, OSNP 2007/19-20/269, Biul.SN 2007/3/23, M.P.Pr. (...)), że Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 w/w ustawy), z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie 1 w/w ustawy. Na koszty sądowe złożyła się wyłożona tymczasowo przez Skarb Państwa kwota 132,30 złotych poniesiona na poczet kosztów podróży i zwrotu za utracony zarobek świadka. Łącznie koszty sądowe wyniosły 596,30 złotych i tę kwotę Sąd Rejonowy obciążył pozwanego, jako przegrywającego sprawę w całości.

Rozstrzygnięcie o rygorze natychmiastowej wykonalności znajduje podstawę prawną w art. 477²§ 1 kpc. Zgodnie z brzmieniem powołanego przepisu 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 pracownika.

Apelację od powyższego orzeczenia w części tj. w zakresie rozstrzygnięcia zawartego w punkcie I podpunkcie 1 oraz punkcie II wniósł pełnomocnik strony pozwanej.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

I. naruszenie przepisów postępowania mających istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

1. sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią materiału dowodowego polegającą na:

- błędnym ustaleniu faktycznym poprzez przyjęcie, z zeznań świadka A. W., że to w pozwanej Spółce mówiono o zmianach strukturalnych i zmniejszeniu zatrudnienia, w tym na stanowisku powódki, co było dyktowane względami finansowymi, mimo że z zeznań tego świadka wprost wynika, że mówi o spółce (...) sp. j., a nie o spółce (...) sp. z o.o. sp. j. (zeznania świadka A. W. - e-protokół z dnia 7 marca 2018 roku 00:10:14-00:13:04),

- błędnym ustaleniu faktycznym poprzez przyjęcie, z zeznań świadka M. K. (1), że braki podpisów na fakturach powstały w okresie nieobecności powódki w pracy lub kiedy powódka już nie pracowała, co doprowadziło do przekonania, że nie były to uchybienia powódki, pomimo że świadek M. K. (1) w sposób wyraźny zeznała, że uzupełniała braki w fakturach jeszcze w momencie, kiedy powódka pracowała,

- pominięciu jednej z wymienionych przyczyn rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przedłożonego przez powódkę tj. bierności i nieporadności pracownika powodujące brak skuteczności w wykonywaniu powierzonych mu zadań, pomimo że załączony przez powódkę dokument wprost wskazuje na w/w przyczynę, czemu powódka nie sprzeciwiała się - nie złożyła odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę,

- przyjęciu, że „żaden z pracowników poza pozwanym i K. B. nie byli w stanie potwierdzić zastrzeżeń do pracy powódki”, pomimo że zastrzeżenia takie potwierdzili świadkowie M. K. (1) i A. P. (2) (zeznania świadka M. K. (1) -

e-protokół z dnia 27 września 2017 roku 1:35:32-1:47:14, zeznania świadka A. P. (2) - e-protokół z dnia 27 września 2017 roku 1:53:03-2:01:25),

2. błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę materiału dowodowego, polegającą na:

- uznaniu za ustalone na podstawie dowodu z zeznań świadka A. W., że nie było podstaw do zwolnienia powódki, a sam świadek „w bardzo pozytywny sposób wypowiadał się o stosunku powódki do pracy”, mimo że świadek zeznał jedynie, że:

- były różne etapy pracy przez 25 lat. Powódka wykonywała swoje czynności dobrze, czasami bardzo sumiennie, poza godzinami pracy, a ponad to

- przedstawiony przez świadka opis sposobu wykonywania pracy przez powódkę dotyczy okresu, w którym powódka pracowała u poprzedniego pracodawcy, natomiast przedmiotowa sprawa dotyczy zwolnienia powódki z powodu bierności i nieporadności pracownika przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych wobec nowego pracodawcy (pозwanego)

- przyjęciu, że dowodowi z zeznań świadka J. S. (2) dotyczącym pracy powódki należy nadać walor wiarygodności, tylko dlatego, że jest byłym pracownikiem pozwanego, pomimo że:

- są one sprzeczne z zeznaniami świadka M. K. (1), która również jest byłym pracownikiem i jej pozycja zawodowa również nie zależy już w żadnym zakresie od pozwanego,

- świadek J. S. (2) została zwolniona przez pozwanego - w związku z czym może być stronnicza, natomiast świadek M. K. (1) sama zrezygnowała z pracy,

- zeznania tego świadka pozostają w sprzeczności z wcześniejszymi jej zastrzeżeniami do pracy powódki, - co potwierdzają dowody z zeznań świadków M. K. (1), A. W. oraz K. B.,

- błędnym wyprowadzeniu wniosku z zeznań świadka K. B., że pozwana nie przewidywała stanowiska dla powódki, co doprowadziło do przekonania, że zmiana struktury pozwanego stanowiła przyczynę propozycji ograniczenia czasu pracy powódki do 1/4 etatu a następnie rozwiązania stosunku pracy, pomimo że:

- z zeznań świadka K. B. wynika jedynie, że pozwana nie przewidywała stanowiska samodzielnej księgowej na poziomie oddziału, natomiast

- niezbędny był pracownik księgowo-kadrowy będący tzn. „łącznikiem księgowym”, co potwierdza fakt, że po zwolnieniu powódki zaległości dot. obowiązków osoby mającej zajmować się księgowością na poziomie oddziału były tak wielkie, że musiały zostać tymczasowo przejęte przez 2-3 osoby w tym świadka K. B.,

- do czasu rozwiązania stosunku pracy powódka zajmowała stanowisko zaproponowane przez pozwaną de facto blisko rok czasu,

- na stanowisku powódki został zatrudniony nowy pracownik w osobie B. B., która do dnia dzisiejszego pracuje u pozwanego i wykonuje obowiązki powódki,

3. wybiórczą ocenę dowodów, polegającą na:

- pominięciu dowodu z przesłuchania strony pozwanej oraz dowodu z zeznań świadków K. B., M. K. (1) oraz A. P. (2), jako sprzecznego z koncepcją sądu i odmowie im wiarygodności, co skutkowało błędnym przyjęciem, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były zmiany struktury pozwanego i likwidacja stanowiska powódki, pomimo że:

- pozwany wykazał zasadność zarzutów kierowanych pod adresem powódki,

- wyszczególniono notorycznie powtarzające się błędy, braki i niewykonywanie zadań zleconych przez przełożonych, które Sąd określił mianem drobnych uchybień i drobnych zastrzeżeń,

- pozwany wskazał, iż wyrażał niezadowolenie ze sposobu świadczenia pracy przez powódkę oraz w związku z tym upominał ją,

- świadek A. P. (2) wprost wskazała na problem i dyskomfort w kontaktach z powódką, konieczność telefonicznych próśb kierowanych do innych pracowników oddziału o wykonanie czynności należących do zakresu obowiązków powódki,

- świadek M. K. (1) była niejednokrotnie proszona o wykonanie pracy leżącej w obowiązkach powódki, gdyż ta się z nich nie wywiązywała,

- zeznania świadka K. B. potwierdzają, że już pracownicy poprzedniej Spółki ((...) spółka jawna) nie byli zadowoleni z pracy powódki, sam współwłaściciel ((...) optował również za zwolnieniem powódki, dziwił się, że powódka nadal pracuje u pozwanego,

- świadek K. B. potwierdził, że on również wykonywał obowiązki za powódkę,

- pominięciu przez Sąd dowodu z zeznań świadka A. W., co doprowadziło do ustalenia, że K. B. zaproponował powódce rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, na co powódka nie przystała, pomimo że:

- świadek A. W., który był obecny przy wręczaniu powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę jednoznacznie wskazał, że nie przypomina sobie, aby powódka dostała dwa odmienne oświadczenia, z czego jedno za porozumieniem stron,

- przedłożone przez powódkę pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nie wskazuje na chęć rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron,

- świadek K. B. także nie potwierdził, aby taka inicjatywa miała miejsce,

- Powódka zwróciłaby na to uwagę już na etapie składania pozwu, nie zaś w momencie przesłuchania na rozprawie sądowej,

- pominięciu dowodu z przesłuchania strony pozwanej dotyczącego premii uznaniowej wypłacanej powódce, co doprowadziło do przekonania, że była to szczególna gratyfikacja pracy powódki, pomimo że jak wynika z zeznań pozwanego premie uznaniowe przyznawane były pracownikom za wykonanie dodatkowych zleceń - w przypadku powódki między innymi za sprzątanie pomieszczeń socjalnych i zastępstwo koleżanek przebywających na urloпах bądź zwolnieniach lekarskich, - co potwierdza również dowód z zeznań świadka J. S. (2), która zeznała, że za wykonywanie dodatkowej pracy należącej do zakresu obowiązków powódki - również otrzymywała premię uznaniową w wysokości 200-250 zł,

4. przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegające na:

- błędnej ocenie dowodu z zeznań świadka M. K. (1) odnośnie jakości pracy i częstotliwości popełnianych przez powódkę poprzez niezrozumienie wypowiedzi tego świadka, co skutkowało wyciągnięciem błędnego wniosku, że powódka „po prostu przeoczyła” braki podpisów na fakturach, pomimo że świadek M. K. (1) przed zadaniem pytania sugerującego odpowiedz z całą stanowczością zeznała, że były ewidentne zastrzeżenia do pracy powódki i nie była to sytuacja jednorazowa, co jednoznacznie wskazuje na powtarzalność braku wykonywania swoich obowiązków,

- uznaniu, że przyczyny wymienione w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem zostały zamieszone Jedynie by pozwany mógł skutecznie podnosić zarzut, iż przyczyny leżące po stronie pracodawcy nie

stanowiły wyłącznego powodu uzasadniającego rozwiązanie stosunku pracy", co doprowadziło do błędnego ustalania stanu faktycznego, a następnie zastosowania niewłaściwego przepisu prawnego,

III. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

1. art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez:

- zastosowanie niniejszego przepisu wynikające z błędnie ustalonego stanu faktycznego, co stanowiło wynik dokonania oceny dowodów z naruszeniem dyrektyw i kryteriów tej oceny wynikających z art. 233 § 1 k.p.c.

- niewłaściwego zastosowania, tj. uznania, że pozwany powinien wypłacić powódce odprawę pieniężną, pomimo że z niniejszego przepisu wynika wprost - jak Sąd trafnie zauważył - że ma on zastosowanie w sytuacji, gdy przyczyny rozwiązania stosunku o pracę stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy,

2. art. 32 k.p. w związku z art. 30 k.p. poprzez jego niezastosowanie, pomimo, że pozwany spełnił przesłanki wynikające z w/w przepisów, co doprowadziło do zastosowania niewłaściwego przepisu, a w konsekwencji bezpodstawnego zasądzenia od pozwanego odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami,

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę wyroku i oddalenie powództwa w zaskarżonej części, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje oraz zobowiązanie powódki do zwrotu na rzecz pozwanej kwoty 2.992,85 zł, co do której nadano rygor natychmiastowej wykonalności.

Pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Przede wszystkim brak jest podstaw do podzielenia zarzutów apelacji dotyczących naruszania prawa procesowego, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią materiału dowodowego, błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę materiału dowodowego, wybiórczą ocenę dowodów, przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, co do przebiegu pracy powódki u pozwanej, okoliczności dotyczących rozwiązania stosunku pracy z powódką, w tym szczególności błędnego ustalenia, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były zmiany struktury pozwanego i likwidacja stanowiska powódki.

W świetle art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 r., IV KKN 1218/00, opubl. LEX nr 80266).

W myśl art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6 listopada 2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Podkreślenia wymaga także fakt, że 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. Koniecznym jest bowiem 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. Ponadto 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 (post SN z 23 stycznia 2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27 września 2002 r. II CKN 817/00).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest - wbrew twierdzeniom apelującego - prawidłowa i kompletna. Zarzuty skarżącego prowadzą się w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący, bowiem przeciwstawia ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego wskazując na fakty, które w jego ocenie miały dla rozstrzygnięcia istotne znaczenie. Jednocześnie jednak w apelacji skutecznie nie wykazano, iż materiał dowodowy w sprawie był oceniony nieprawidłowo a ostatecznie wywiedzione przez Sąd Rejonowy wnioski były nielogiczne, wewnętrznie sprzeczne bądź przyjęte wbrew zasadom doświadczenia życiowego.

Według Sądu Okręgowego nie sposób jest uznać, iż ustalenia dokonane przez Sąd I instancji są nieadekwatne do treści przeprowadzonych dowodów.

Wbrew twierdzeniom strony apelującej, brak jest podstaw do uznania, iż powódka K. M. w toku spornego zatrudnienia wykazywała bierność i nieporadność powodującą brak skuteczności w wykonywaniu powierzonych jej zadań co stanowiło przyczynę rozwiązania z nią umowy o pracę.

Wbrew wywodom zawartym w apelacji Sąd Rejonowy przeprowadził w tym zakresie bardzo szerokie i szczegółowe wywody prawne, z którymi Sąd Okręgowy zgadza się w całości. Sąd I instancji skrupulatnie opisał każdą z podnoszonych okoliczności składających się na zawartą w piśmie rozwiązującym z powódką umowę o pracę współprzyczynę (obok przekształceń i zmian organizacyjnych) rozwiązania umowy o pracę w postaci bierności i nieporadności pracownika powodującej brak skuteczności w wykonywaniu powierzonych jej zadań. Przynajmniej przede wszystkim powołane przez stronę pozwaną zarzuty w postaci nieprawidłowego i opieszałego przygotowania dokumentacji nowozatrudnionego pracownika, nie wykonywania obowiązku w zakresie sporządzania faktur sprzedażowych, nie wykonywania obowiązku weryfikacji podmiotów uprawnionych do nabycia produktów farmaceutycznych i weterynaryjnych oferowanych przez pozwaną, korzystania z częstych zwolnień lekarskich nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym czy to w osobowych źródłach dowodowych czy też dokumentach.

Sąd meriti prawidłowo ocenił, że nie tylko jakiegokolwiek zastrzeżenia powoływane w zeznaniach pozwanego i świadka K. B. nie znalazły pokrycia w materiale dowodowym (w szczególności zeznaniach świadka J. S. (2), A. W., T. S.) ale i stoją w sprzeczności w szczególności z zeznaniami świadka A. W., z których wynika, że w spornym okresie powódka była dobrym pracownikiem. Sąd I instancji wyjaśnił także kierując się zeznaniami świadków A. W. i M. K. (1) charakter konfliktu pomiędzy powódką i J. S. (2) jako nierzutującego na ocenę pracy powódki stanowiącą podstawę rozwiązania z nią umowy o pracę.

Odnosnie zarzutów dotyczących braków w dokumentacji z wpisów z I. Weterynaryjnej czy (...), okoliczności niezgłoszenia kasy fiskalnej Sąd meriti słusznie zauważył okoliczność niezawarcia tychże obowiązków w zakresie obowiązków powódki.

Również podnoszona przez pozwanego i świadka M. K. (1) zarzut zaniedbań w zakresie ściągальności długów nie ma pokrycia w zakresie obowiązków powódki (w którym wskazano jedynie utrzymywanie kontaktu telefonicznego z klientami w sprawach należności).

Uwadze Sądu meriti nie umknęło, że również pozwany J. C. nie potrafił w sposób przekonujący wyjaśnić przyczyn nierozwiązania z powódką umowy o pracę w okresie wcześniejszym, tj. w okresie pojawienia się rzekomych zastrzeżeń do jej pracy, zeznał on także, że zwolnienia lekarskie powódki nie wpłynęły na decyzję o rozwiązaniu z nią umowy o pracę.

Nie bez znaczenia dla oceny spornych przyczyn rozwiązania umowy o pracę ma fakt, że rzekomych naruszeń powódki w żaden sposób nie tylko nie udokumentowano ale i przyznano powódce w spornym okresie premię uznaniową.

Analizując całokształt materiału dowodowego Sąd Rejonowy zasadnie także dostrzegł, że pozwany starał się w toku procesu korzystając z ogólnej formuły wskazanej w piśmie rozwiązującym z powódką umowę o pracę przyczyny sprowadzającej się do braku skuteczności w wykonywaniu powierzonych zadań przypisać powódce wszelkie uchybienia ujawnione w działalności pozwanego w oderwaniu od zakresu obowiązków powódki.

Sąd I instancji słusznie także potraktował drobne uchybienia powódki, wskazywane przez M. K. (1) i A. P. (2), jako nie mogące uzasadnić wypowiedzenia powódki z przyczyn jej dotyczących.

Wobec niepotwierdzenia zastrzeżeń wobec powódki, bezsporności okoliczności nieprzewidywania przez pozwaną w dacie wypowiedzenia umowy o pracę stanowiska księgowego na poziomie spółki a także w świetle zeznań świadka A. W. przy założeniu, że nic nie stało na przeszkodzie aby pozwany rozwiązał już w kwietniu 2016 roku z powódką umowę o pracę, Sąd Rejonowy słusznie ocenił, że wyłączną przyczyną były wskazane w piśmie przekształcenia i zmiany organizacyjne. Jak wynika z prawidłowo poczynionych ustaleń już w dacie przejścia spółki jawnej (...) pozwana zakładała, że stanowisko powódki będzie funkcjonowało w strukturze pozwanej jedynie okresowo i ulegnie likwidacji w okresie 3 miesięcy po przejściu pracodawcy. Datą graniczną funkcjonowania tego stanowiska był koniec 2016 roku co potwierdziło złożone powódce wypowiedzenie umowy o pracę.

Odnosząc się do zarzutu apelującego dotyczącego przyjęcia na podstawie zeznań świadka A. W., że w pozwanej spółce mówiono o zmianach strukturalnych i zmniejszeniu zatrudnienia, w tym na stanowisku powódki, co było dyktowane względami finansowymi, mimo że z zeznań tego świadka wprost wynika, że mówi o spółce (...) sp. j., a nie o spółce (...) sp. z o.o. sp. j. (00:10:14 - e-protokół z 7.03.2018 r.) wskazać należy, że świadek ten w swoich zeznaniach mówił o zwolnieniach pracowników pozwanego planowanych pod koniec 2016 roku (wrzesień, październik) czyli w spółce (...) (już po przejściu spółki przez (...)). Świadek ten bowiem wskazał: „były ustalenia, że powódka i księgowa zostaną zwolnione, a ich praca będzie kontynuowana najpóźniej do czasu danego roku kalendarzowego. Państwo z firmy (...) to przedstawiali. W dacie przejścia mówiło się o zwolnieniu powódki.” (00:19:39 – e-protokół z 7.03.2018 r.).

Tym samym, powyższy zarzut świadczący o tym, że pozwana posługując się jedynie wyrwanymi z ogólnego kontekstu zeznaniami świadka usiłuje wysnuć z nich wnioski mający znaczenia w niniejszej sprawie, uznać należy za całkowicie chybiony.

Podobnie niezasadnym okazał się być zarzut odnoszący się do przyjęcia na podstawie zeznań świadka M. K. (1), że braki podpisów na fakturach powstały w okresie nieobecności powódki w pracy lub kiedy powódka już nie pracowała, co doprowadziło do przekonania, że nie były to uchybienia powódki, pomimo że świadek M. K. (1) w sposób wyraźny zeznała, że uzupełniała braki w fakturach jeszcze w momencie, kiedy powódka pracowała.

Istotnie - z zeznań świadka M. K. (1) wynika, że była ona proszona o uzupełnienie brakującej dokumentacji związanej z lekami psychotropowymi wówczas gdy powódki już nie było, ale świadek ten nie wiedział czy powódka była proszona o wykonanie tych zadań. Natomiast odnośnie uzupełnienia dokumentacji w zakresie braku podpisu na fakturach świadek ten nie wskazała wprost - wbrew twierdzeniom Sądu Rejonowego jakoby odbyło się to w okresach nieobecności powódki w pracy lub po zwolnieniu powódki z pracy, lecz podała, że nastąpiło to pod koniec lata 2016 roku.

Przyjęcia przez Sąd meriti na podstawie tego zeznania, że uzupełnienie faktur nastąpiło w okresie nieobecności powódki w pracy jako uchybienie procesowe nie ma jednak istotnego znaczenia dla prawidłowości zapadłego rozstrzygnięcia. Zauważyć należy, że świadek M. K. (1) wskazała jednocześnie, że „wydaje się, że powódce umknęło uzupełnienie braku podpisów na fakturach”, nadto prośbę o uzupełnienie tych faktur wystosował do tego świadka nie pozwany pracodawca, lecz kierownik hurtowni bratniej względem pozwanego pracodawcy (01:35:32 – e-protokół z 27.09.2017 r.), wreszcie że nie przypomina sobie aby słyszała od członka Zarządu pozwanego J. C. jakoby pewne czynności nie zostały wykonane przez powódkę.

Wskazać w tym miejscu należy, że Sąd I instancji słusznie potraktował drobne uchybienia powódki wskazywane m.in. przez M. K. (1), jako niemogące uzasadnić wypowiedzenia powódki z przyczyn jej dotyczących. W tej sytuacji fakt uzupełnienia przez M. K. (1) wspomnianych podpisów na fakturach w chwili gdy powódka mogła być obecna w pracy (kwalifikowane w ocenie Sądu Okręgowego wobec szerokiego zakresu obowiązków jako drobne uchybienia powódki), nie miał znaczenia dla rozpoznania niniejszej sprawy. A co za tym idzie okoliczność ta w żadnym wypadku nie rzutuje na prawidłowość poczynionych przez Sąd Rejonowego ustaleń faktycznych czy też przeprowadzonych rozważań prawnych.

Nietrafionym jest także kolejny zarzut apelującego jakoby Sąd Rejonowy dopuścił się pominięcia jednej z wymienionych przyczyn rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przedłożonego przez powódkę tj. bierności i nieporadności pracownika powodujące brak skuteczności w wykonywaniu powierzonych mu zadań, pomimo że załączony przez powódkę dokument wprost wskazuje na tę przyczynę, czemu powódka nie sprzeciwiała się - nie złożyła odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy słusznie dostrzegł, że powódka nie złożyła odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę do Sądu (bowiem po odbyciu konsultacji z Państwową Inspekcją Pracy uzyskała informację o tym, że w celu złożenia pozwu o odprawę pieniężną znaczenie ma jedynie przyczyna niedotycząca pracownika), jednakże nie ma to znaczenia dla rozpoznania niniejszej sprawy, bowiem przedmiot sporu obligował Sąd do zweryfikowania prawdziwości przyczyn wskazanych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę.

Jak wskazano powyżej Sąd meriti wnikliwie odniósł się do każdej okoliczności składającej się na wskazaną przez apelującego przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Zatem powyższych ustaleń nie może dyskwalifikować czy też niwelować fakt nieodwołania się przez powódkę od wypowiedzenia umowy o pracę. Okoliczność ta w żadnym wypadku nie rzutuje na prawidłowość poczynionych przez Sąd Rejonowego ustaleń faktycznych czy też przeprowadzonych rozważań prawnych.

Wbrew twierdzeniom apelacji Sąd Rejonowy słusznie uznał, że żaden z pracowników poza pozwanym i K. B. nie byli w stanie potwierdzić zastrzeżeń do pracy powódki. Wyjaśnić trzeba, że świadkowi M. K. (1) Sąd zasadnie odmówił wiary jedynie w takim zakresie w jakim zeznała, że powódka dopuściła się zaniedbań dotyczących ściągłości długów, jako że nie należało to do zakresu obowiązków powódki. W pozostałym zakresie Sąd meriti dał wiarę temu świadkowi. W szczególności w zakresie uwag dotyczących dokumentów rejestracyjnych świadek ten jedynie wskazywała, że takie obowiązki jej przekazywano, nie określając ich mianem zastrzeżeń wobec powódki. Podkreślenia wymaga, że świadek M. K. (1) nie wiedziała czy powódce zwracano uwagę co do niewłaściwego wykonywania obowiązków, czy powódce polecono wykonano zadań związanych z ustaleniem rejestracji lekarzy weterynarii. Świadek ten wiedziała jedynie, że powódka żaliła się na stan swojego zdrowia. Jedynym zastrzeżeniem M. K. (1) wobec powódki była konieczność uzupełnienia podpisów na fakturach, przy czym - jak wyjaśniono powyżej - nie było to zastrzeżenie ze strony pracodawcy wobec powódki. M. K. (1) uzupełniła braki na prośbę kierowniczkę hurtowni współpracującej z pozwaną, uznając że powódka to przeoczyła. Powyższe należy, w ślad za tokiem rozumowania Sądu Rejonowego, kwalifikować jako drobne uchybienia powódki nie mogące stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę.

Natomiast na podstawie zeznań świadka A. P. (2) Sąd I instancji słusznie ustalił, że powódka miała kilkakrotnie problem z przedstawieniem dokumentacji pracowniczej do W. we właściwej formie, kwalifikując to jako drobne uchybienie powódki niemogące stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę. A. P. (2) zeznała jedynie, że musiała się przypomnieć, poprosić o przesłanie tej dokumentacji, w żaden sposób nie weryfikowała przyczyn, dla których powódka dokumentacji tej nie przysłała w wyznaczonym terminie (np. w ocenie Sądu Okręgowego powódka mogła być w tym czasie nieobecna w pracy). Świadek ten twierdził także, że kontakty z powódką miała sporadyczne, lecz w ich trakcie odczuwało się dyskomfort – nie sposób tego subiektywnego odczucia zakwalifikować jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie z powódką umowy o pracę.

Wbrew twierdzeniom apelacji świadek - A. W. bardzo pozytywnie oceniał pracę powódki zarówno w okresie do 14 marca 2016 roku (gdy powódka podlegała mu jako współwłaścicielowi) jak i po 14 marca 2016 roku (gdy powódka mu bezpośrednio jako dyrektorowi oddziału pozwanego nie podlegała, jednakże był w stanie określić sposób wykonywania przez powódkę obowiązków), twierdząc, że swoje czynności wykonywała dobrze, czasami bardzo sumiennie, a do niego nie docierały żadne zastrzeżenia względem powódki.

Podobnie nie zyskały instancyjnej akceptacji zarzuty dotyczące nadania wiarygodności zeznaniom świadka J. S. (2) wyłącznie z powodu pozostawania byłym pracownikiem pozwanego. Po pierwsze podkreślić należy, że Sąd zgodnie z powołanym art. 328 § 2 k.p.c. wskazuje przyczyny, dla których dowodom odmówił wiarygodności, a zatem nie uzasadnia uwzględnienia zeznań danego świadka. Sąd meriti jedynie wzmacniając przytaczając argumenty za odmową wiary zeznaniom pozwanego przytoczył powyższy motyw. Wśród argumentów przemawiających za odmową wiary zeznaniom pozwanego oprócz ich sprzeczności z zeznaniami świadków J. S. (2) i A. W., którzy zaprzeczyli zastrzeżeniom od pracodawcy przeciwko powódce oraz sprzeczności z zeznaniami świadków A. W., T. S. i M. K. (1), którzy zaprzeczyli zastrzeżeniom klientów pozwanego przeciwko powódce, Sąd meriti wskazał także podstawy natury ogólnej, tj. związanymi ze stopą bezrobocia.

Wbrew twierdzeniom apelującego zeznania świadka J. S. (2), które Sąd Rejonowy w pełni uwzględnił, nie są sprzeczne z zeznaniami świadka M. K. (1), którym Sąd meriti odmówił wiary jedynie we wspomnianym zakresie (dotyczącym obowiązków ściągłości długów).

Nie jest też prawdą jak twierdzi skarżący, że świadek J. S. (2) została zwolniona przez pozwanego, co może świadczyć o jej stronniczości, bowiem jak wynika z ustaleń do rozwiązania umowy o pracę świadka z pozwanym doszło za porozumieniem stron. Nawet przy założeniu, że argument o wypowiedzeniu przez pracodawcę J. S. (2) umowy o pracę jest prawdziwy, nie mógłby on samodzielnie przesądzić o wiarygodności bądź braku wiarygodności świadka.

Podobnie w ocenie Sądu Okręgowego nie sposób uznać, że zeznania świadka J. S. (2) są sprzeczne z jej wcześniejszymi zastrzeżeniami do pracy powódki, które potwierdzają dowody z zeznań świadków M. K. (1), A. W. oraz K. B.. Zauważyć należy, że świadkowie M. K. (1) i A. W. nie potwierdzili zastrzeżeń do pracy powódki, nie potwierdzili także jakoby

J. S. (2), która zresztą nie jest pracodawcą powódki, miała jakiegokolwiek zastrzeżenia do powódki. M. K. (1) wskazała, że konflikt pomiędzy powódką a J. S. (2) był obustronny i opierał się na wzajemnych pretensjach co do sposobu wykonania obowiązków, określiła to mianem „przekomarzania się”, dokładnie jednak nie wiedziała na czym on polegał ani czy powódka kiedykolwiek odmówiła pomocy J. S. (2), w jej odczuciu J. S. (2) miała złe podejście do obowiązków służbowych. Konflikt ten nie znalazł także żadnego odzwierciedlenia w jakichkolwiek zastrzeżeniach czy karach porządkowych pracodawcy względem powódki na piśmie. Z kolei A. W. zeznał, że nie docierały do niego informacje o zastrzeżeniach wobec powódki ani od zarządu ani od współpracowników, a podłoże konfliktu pomiędzy powódką a J. S. (2) stanowił trudny charakter J. S. (2).

Wreszcie wskazać trzeba, że Sąd Rejonowy słusznie odmówił wiary zeznaniom świadkowi K. B. szczególnie to uzasadniając. Nadto wskazanie przez K. B., że J. S. (2) przejmowała obowiązki powódki w trakcie jej obecności bądź J. S. (2) i powódkę łączyły negatywne relacje (co wie jedynie ze słyszenia) nie świadczy o zastrzeżeniach do powódki. Znamionym jest, że K. B. pojawił się w pozwanej spółce dopiero we wrześniu 2016 roku a zatem nie mógł być naocznym świadkiem ewentualnego niewłaściwego wykonywania obowiązków przez powódkę, nadto ogranicza się on w swych zeznaniach do bardzo ogólnego stwierdzenia, że w porównaniu do innych hurtowni praca nie była wykonywana należycie.

Kolejny zarzut polegający na błędnym wyprowadzeniu wniosku z zeznań świadka K. B., że pozwana nie przewidywała stanowiska dla powódki, co doprowadziło do przekonania, że zmiana struktury pozwanego stanowiła przyczynę propozycji ograniczenia czasu pracy powódki do 1/4 etatu a następnie rozwiązania stosunku pracy, pomimo że z zeznań świadka K. B. wynika jedynie, że pozwana nie przewidywała stanowiska samodzielnej księgowej na poziomie oddziału, natomiast niezbędny był pracownik księgowo-kadrowy będący tzn. „łącznikiem księgowym”, co potwierdza fakt, że po zwolnieniu powódki zaległości dot. obowiązków osoby mającej zajmować się księgowością na poziomie oddziału były tak wielkie, że musiały zostać tymczasowo przejęte przez 2-3 osoby w tym świadka K. B.; do czasu rozwiązania stosunku pracy powódka zajmowała stanowisko zaproponowane przez pozwaną de facto blisko rok czasu; na stanowisku powódki został zatrudniony nowy pracownik w osobie B. B., która do dnia dzisiejszego pracuje u pozwanego i wykonuje obowiązki powódki, jest także nietrafiony.

Wskazać należy, że prawidłowo ustalona okoliczność, że pozwana nie przewidywała oddzielnego stanowiska księgowego dla powódki na poziomie oddziału spółki wynikała nie tylko z zeznań świadka K. B. ale i zeznań świadka A. W. oraz powódki. Dodatkowo wbrew tezie apelacji K. B. zeznał, że po przejęciu spółki powódkę zaproponowano ograniczenie etatu do 1/4 i że rozmowy te z powódką były prowadzone przez J. C. (00:33:12 – e-protokół z 27.09.2017 r.). Skoro jak zeznał K. B. przejmowana spółka była na granicy bankructwa, a on sam został zatrudniony celem przeprowadzenia reorganizacji u pozwanego oczywistym jest wniosek, że w ramach reorganizacji będzie przeprowadzona redukcja etatów i że jest to proces. Natomiast fakt rozdzielenia po zwolnieniu powódki obowiązków leżących w zakresie jej czynności na 2-3 osoby i niezatrudnienie nowego pracownika na tym stanowisku przez około rok czasu świadczy o tym, że nie było takiej potrzeby. Zresztą sam K. B. zeznał, że 1/4 etatu byłaby adekwatna do zakresu obowiązków powódki tym samym podkreślając niedostateczną ilość obowiązków względem pełnego etatu a zatem brak potrzeby utrzymywania tego stanowiska. Z ustaleń wynika, że z powódką rozwiązano umowę o pracę po upływie około pół roku od przejścia spółki (połowa marca 2016 roku) co świadczy jedynie o tym, że reorganizacja pracy u pozwanego nie nastąpiła „z dnia na dzień” tylko była rozłożona w czasie pod względem decyzyjnym i wykonawczym. Potrzeba zatrudnienia na stanowisku powódki nowego pracownika w osobie B. B. nastąpiła dopiero w maju – czerwcu 2017 roku wskutek polepszenia sytuacji finansowej pozwanego spółki – natomiast w momencie rozwiązania umowy o pracę z powódką pozwana nie przewidywała stanowiska samodzielnego księgowego na poziomie oddziału spółki co potwierdził sam K. B..

Na uwzględnienie nie zasługuje także twierdzenie skarżącego jakoby Sąd meriti dopuścił się pominięcia dowodu z przesłuchania strony pozwanej oraz dowodu z zeznań świadków K. B., M. K. (1) oraz A. P. (2), jako sprzecznego z koncepcją sądu i odmowie im wiarygodności, co skutkowało błędnym przyjęciem, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były zmiany struktury pozwanego i likwidacja stanowiska powódki, pomimo że pozwany wykazał zasadność zarzutów kierowanych pod adresem powódki; wyszczególniono notorycznie powtarzające

się błędy, braki i niewykonywanie zadań zleconych przez przełożonych, które Sąd określił mianem drobnych uchybień i drobnych zastrzeżeń; pozwany wskazał, iż wyrażał niezadowolenie ze sposobu świadczenia pracy przez powódkę oraz w związku z tym upominał ją; świadek A. P. (2) wprost wskazała na problem i dyskomfort w kontaktach z powódką, konieczność telefonicznych próśb kierowanych do innych pracowników oddziału o wykonanie czynności należących do zakresu obowiązków powódki; świadek M. K. (1) była niejednokrotnie proszona o wykonanie pracy leżącej w obowiązkach powódki, gdyż ta się z nich nie wywiązywała; zeznania świadka K. B. potwierdzają, że już pracownicy poprzedniej Spółki (...) spółka jawna) nie byli zadowoleni z pracy powódki, sam współwłaściciel (...) optował również za zwolnieniem powódki, dziwił się, że powódka nadal pracuje u pozwanego; świadek K. B. potwierdził, że on również wykonywał obowiązki za powódkę.

Jak wyżej wskazano Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny materiału dowodowego, odmawiając w znacznej mierze wiary zeznaniom świadka K. B., jedynie w niewielkim zakresie zeznaniom świadka M. K. (1), nie odmawiając wiary w ogóle zeznaniom świadka A. P. (2). Wskazane przez M. K. (1) i A. P. (2) sytuacje Sąd meriti słusznie ocenił jako drobne uchybienia (np. wskazany przez A. P. (2) nieweryfikowany przez nią w kwestii przyczyny problem powódki z przedstawieniem dokumentacji pracowniczej do W. czy wskazany przez M. K. (1) fakt nieuzupełnienia kilkunastu faktur) nie mające wpływu na zasadność rozwiązania z powódką umowy o pracę.

Nadto nie sposób potraktować jako zastrzeżenia do pracy powódki odczuwany przez A. P. (2) dyskomfort w rzadkich kontaktach z powódką. Tym samym pozwany - jak już wyżej wskazano - nie wykazał zasadności zarzutów kierowanych pod adresem powódki (w szczególności zarzut dotyczący braku ściągłości długów nie ma pokrycia w zakresie obowiązków powódki oraz omówione wyżej drobne niedopatrzności powódki), materiał dowodowy w postaci zeznań świadków i dokumentów nie potwierdził przy tym jakoby powódka była upominana przez pozwanego z powodu rzekomych zastrzeżeń do jej pracy, wręcz przeciwnie – wykazano, że powódka była dobrym pracownikiem również w okresie przed przejściem spółki i otrzymywała w spornym okresie premie uznaniowe.

Apelacyjny zarzut pominięcia dowodu z zeznań świadka A. W., co doprowadziło do ustalenia, że K. B. zaproponował powódce rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, na co powódka nie przystała, pomimo że świadek A. W., który był obecny przy wręczaniu powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę jednoznacznie wskazał, że nie przypomina sobie, aby powódka dostała dwa odmienne oświadczenia, z czego jedno za porozumieniem stron; przedłożone przez powódkę pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nie wskazuje na chęć rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron; świadek K. B. także nie potwierdził, aby taka inicjatywa miała miejsce; powódka zwróciłaby na to uwagę już na etapie składania pozwu, nie zaś w momencie przesłuchania na rozprawie sądowej, jest również chybiony.

Okoliczność, że świadek A. W. nie potwierdził zaproponowania powódce przez pracodawcę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron nie oznacza, że taka sytuacja nie miała miejsca. Świadek A. W. zeznał, że takiej okoliczności nie pamiętał, nie zaprzeczył jakoby nie miała miejsca. Świadek ten wskazywał też, że sytuacja związana ze zwolnieniem powódki była dla niego stresująca z uwagi na fakt wieloletniej pracy z powódką w jednej firmie.

Nadto w ocenie Sądu Okręgowego nic nie stało na przeszkodzie, za wyjątkiem decyzji powódki, aby rozwiązać umowę o pracę za porozumieniem stron jak to miało miejsce w przypadku zatrudnionego u pozwanego kierowcy, który spowodował uszkodzenie dwóch samochodów, a także J. S. (2).

Zgodnie także z treścią art. 217 § 1 k.p.c. strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej. Powódka niereprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika korzystała z tego prawa w toku procesu i nie sposób czynić jej z tego zarzutu.

Podobnie na uwzględnienie nie zasługuje zarzut pominięcia dowodu z przesłuchania strony pozwanej dotyczącego premii uznaniowej wypłacanej powódce, co doprowadziło do przekonania, że była to szczególna gratyfikacja pracy powódki, pomimo że jak wynika z zeznań pozwanego premie uznaniowe przyznawane były pracownikom za wykonanie dodatkowych zleceń - w przypadku powódki między innymi za sprzątnięcie pomieszczeń socjalnych i

zastępstwo koleżanek przebywających na urloпах bądź zwolnieniach lekarskich, - co potwierdza również dowód z zeznań świadka J. S. (2), która zeznała, że za wykonywanie dodatkowej pracy należącej do zakresu obowiązków powódki - również otrzymywała premię uznaniową w wysokości 200-250 zł.

Należy podkreślić, że premia uznaniowa stanowi fakultatywny składnik wynagrodzenia za pracę, zależny od uznania pracodawcy. Skoro w przypadku braku dobrej woli pracodawcy nie musiała ona zostać wypłacona powódce bez znaczenia pozostaje, że była wypłacona za wykonanie dodatkowych zadań. Nadto argument dotyczący wypłacenia powódce premii uznaniowej w spornym okresie jedynie wzmacnia poczynione w sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, zgodnie z którymi względem powódki nie było zastrzeżeń skutkujących uzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę, nie stosowano wobec niej żadnych kar porządkowych, była ona dobrym pracownikiem, a wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były przekształcenia i zmiany organizacyjne w pozwanej spółce.

Niezasadny jest także zarzut błędnej oceny dowodu z zeznań świadka M. K. (1) odnośnie jakości pracy i częstotliwości popełnianych przez powódkę poprzez niezrozumienie wypowiedzi tego świadka, co skutkowało wyciągnięciem błędnego wniosku, że powódka „po prostu przeoczyła” braki podpisów na fakturach, pomimo że świadek M. K. (1) przed zadaniem pytania sugerującego odpowiedź z całą stanowczością zeznała, że były ewidentne zastrzeżenia do pracy powódki i nie była to sytuacja jednorazowa, co jednoznacznie wskazuje na powtarzalność braku wykonywania swoich obowiązków.

Omówiono już wyżej, że wskazany przez świadka M. K. (1) zarzut wobec powódki w zakresie nieściągalności długów nie znajduje potwierdzenia w zakresie obowiązków powódki. Podkreślenia nadto ponownego wymaga, że M. K. (1) nie wiedziała czy powódce była zwracana przez przełożonego jakakolwiek uwaga w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych, nie wiedziała też czy powódka była proszona o wykonanie czynności z ustaleniem rejestracji przez lekarzy czy od razu poproszono o wykonanie tej czynności świadka. Na pytanie czy powódka miała problem z wykonywaniem innych obowiązków świadek podała, że powódka skarżyła się na problemy zdrowotne. Jedyną sytuację, której świadek przypisała znamiona zastrzeżeń wobec powódki, była omawiana już wyżej sytuacja związana z uzupełnieniem podpisów na kilkunastu fakturach, słusznie potraktowana przez Sąd meriti jako drobne uchybienie.

Instancyjnej akceptacji nie zyskał wreszcie zarzut polegający na uznaniu, że przyczyny wymienione w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem zostały zamieszone jedynie by pozwany mógł skutecznie podnosić zarzut, iż przyczyny leżące po stronie pracodawcy nie stanowiły wyłącznego powodu uzasadniającego rozwiązanie stosunku pracy”, co doprowadziło do błędnego ustalania stanu faktycznego, a następnie zastosowania niewłaściwego przepisu prawnego. Wręcz przeciwnie, powyższy prawidłowy wniosek Sądu meriti wypływa z ustalonego stanu faktycznego świadczącego o braku zastrzeżeń do powódki i wyłącznej przyczynie rozwiązania stosunku pracy w postaci przekształceń i zmian organizacyjnych.

W tym stanie zgodzić się trzeba z poglądem Sądu I instancji, że do rozwiązania stosunku pracy nie doszło z przyczyn leżących po stronie powódki. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wyłącznie z przyczyny nie dotyczącej pracownika w rozumieniu przepisów cytowanej ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Mając powyższe na uwadze stwierdzić należy, że Sąd Rejonowy nie naruszył norm prawa procesowego jak i materialnego, a w szczególności treści art. 233 § 1 k.p.c. a także art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz art. 32 k.p. w zw. z art. 30 k.p.

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie. Trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż rozwiązanie stosunku pracy z powódką nastąpiło wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika. Powoduje to, że zgłoszone żądania zasądzenia odprawy

pieniężnej były uzasadnione. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego było oczywiście uzasadnione.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

Z uwagi na to, że stroną powodową, która w postępowaniu apelacyjnym wygrała sprawę w całości, reprezentował pełnomocnik, Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1.012,50 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję, zgodnie z treścią art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 10 ust 1 pkt 1 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 roku, poz. 265)

SSO Paulina Kuźma SSO Magdalena Lisowska SSO Ireneusz Łaski

K.W.