

Sygn. VPa 40/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 listopada 2016 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska

SSO Urszula Sipińska-Sęk (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 8 listopada 2016 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa J. S. (1)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w R.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków umowy o pracę

na skutek apelacji pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w R. od wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie IV Wydziału Pracy z dnia 9 lutego 2016r.

sygn. IV P 221/15

1. *oddala apelację,*

2. *zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w R. na rzecz powódki J. S. (1) kwotę 180,00 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.*

Sygn. akt V Pa 40/16

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 9 lutego 2016 roku Sąd Rejonowy w Bełchatowie Wydział IV Pracy w sprawie IVP 221/15 w punkcie 1 zasądził od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w R. na rzecz powódki J. S. (1) kwotę 35.942,85 zł. z ustawowymi odsetkami dnia 5 maja 2015 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków umowy o pracę, w punkcie 2 zasądził od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w R. na rzecz powódki J. S. (1) kwotę 180,00 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w punkcie 3 nakazał pobrać od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w R. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Bełchatowie kwotę 1.798,00 zł. tytułem opłaty od pozwu, w punkcie czwartym wyrokowi wskazanemu w punkcie nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 11.980,00 zł.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

J. S. (1) została zatrudniona w pozwanej (...) Spółce Akcyjnej w R. od dnia 1 marca 2001 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nie określony. Początkowo pracowała na stanowisku asystenta dyrektora ds. handlu, a następnie jako specjalista ds. zaopatrzenia za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 2.300 zł. Od 1 lipca 2014 roku powódka została zatrudniona na stanowisku Kierownika Handlu (...) za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 10.000 zł. Równocześnie w latach 2004-2014 J. S. (2) była członkiem rady nadzorczej pozwanej Spółki.

Powódka odpowiadała za sieć sklepików detalicznych w K., R., W., G. i Z.. Praca jej polegała na nadzorowaniu tych sklepików. J. S. (1) zajmowała się także optymalizacją produkcji poprzez współpracę z firmą (...), handlem hurtowym, obsługą darowizn.

Głównymi akcjonariuszami pozwanej Spółki był mąż powódki M. S. (1) i jego brat P. S.. Decyzje zarządu Spółki były z nimi konsultowane.

J. S. (1) pozostaje w konflikcie ze swoim mężem M. S. (1). Pomiędzy nimi toczy się proces o rozwód zainicjowany pozwem wniesionym przez powódkę do Sądu Okręgowego w Piotrkowie Tryb. w dniu 28 listopada 2014 roku. M. S. (1) wraz z bratem P. S. nakłaniali powódkę do wyrażenia zgody na sprzedaż działki w W., której była współwłaścicielem. J. S. (1) nie wyraziła zgody na sprzedaż działki.

Na podstawie uchwał zarządów spółek powiązanych z (...) S.A. w R. podjętych w kwietniu i w maju 2015 roku doszło do zmian strukturalnych w tych spółkach. W wyniku tych zmian rozwiązano umowy o pracę z pięcioma pracownikami spółki w K. i zlikwidowano sklepy przyzakładowe w K. i G.. Nie zlikwidowano sklepu w R..

W dniu 20 kwietnia 2015 roku powódka została wezwana do gabinetu P. S.. Po przybyciu została poproszona przez niego o wyrażenie zgody na sprzedaż działki w W.. Powódka odmówiła i wyszła z pokoju. Po kilku minutach do pokoju powódki przyszedł P. S. i powiedział jej, że „z wrogiem pracować nie będzie” i zwalnia powódkę.

Tego samego dnia po upływie około 2 godzin wiceprezes zarządu pozwanej Spółki (...) w obecności J. M. wręczył J. S. (1) dokumenty w postaci porozumienia stron i oświadczenia o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę. Oba dokumenty zawierały identyczne warunki zatrudnienia. Powódka nie przyjęła proponowanego porozumienia, dlatego wręczono jej wypowiedzenie. K. P. (1) odczytał przyczynę wypowiedzenia warunków umowy o pracę. Nie było żadnej rozmowy o przyczynach wypowiedzenia. Powódka nie pytała o jaką zmianę strategii chodzi. Nie była też wcześniej informowana o planach w zakresie strategii spółki, ani też o jej zmianach.

Oświadczeniem datowanym dnia 17 kwietnia 2015 roku pozwana Spółka wypowiedziała powódce J. S. (1) umowę o pracę z dnia 1 marca 2001 roku w części dotyczącej zajmowanego stanowiska pracy i wynagrodzenia z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 lipca 2015 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę pozwana wskazała zmianę strategii Zarządu w odniesieniu do kanału handlu detalicznego oraz ograniczenie kosztów pracy. Po upływie okresu wypowiedzenia zaproponowano powódce stanowisko specjalisty ds. zaopatrzenia za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 2300 zł. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano sklep (...) S.A. w R..

Nikt nie wskazał powódce na czym będzie polegała jej praca. W sklepie firmowym w R. pracowały dwie osoby, z których jedna pełniła funkcję kierownika sklepu. Sklep ten jest zaopatrywany w produkty P.. J. S. (2) odmówiła przyjęcia zaproponowanych jej warunków umowy o pracę. Stosunek pracy z pomiędzy stronami został rozwiązany z dniem 31 lipca 2015 roku.

Już po wręczeniu J. S. (1) wypowiedzenia warunków umowy o pracę, córka powódki – M. S. (2) zapytała ojca – M. S. (1), dlaczego zwolnił powódkę. M. S. (1) odpowiedział pytaniem: „dlaczego mama nie chciała sprzedać działki w W.?”. M. S. (1) nie mówił córce o jakiegokolwiek restrukturyzacji pozwanej Spółki.

W 2015 roku pozwana Spółka zakupiła dwa samochody dla głównych akcjonariuszy M. S. (1) i P. S.. Wartość każdego z nich wynosiła kilkaset tysięcy.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki z okresu poprzedzającego rozwiązanie umowy o pracę wynosiło 11.980,95 zł.

Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo jest uzasadnione na podstawie art. 45 § 1 kp w zw. z art. 42 § 1 kp. Zdaniem bowiem Sądu wskazana w wypowiedzeniu warunków pracy i płacy przyczyna tj. zmiana strategii Zarządu w odniesieniu do kanału handlu detalicznego oraz ograniczenie kosztów pracy, nie spełnia wymogu konkretności. Sformułowanie „zmiana strategii Zarządu w odniesieniu do kanału handlu detalicznego oraz ograniczenie kosztów pracy” jest nieprecyzyjne i uniemożliwia jakąkolwiek jego weryfikację. Sąd podniósł, iż według orzecznictwa Sądu Najwyższego wymaganie z art. 30 § 4 kp nie jest spełnione, jeżeli przyczyna wypowiedzenia jest ujęta w sposób ogólnikowy. Sąd przytoczył również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 roku, wydanym w sprawie I PK 140/14 (LEX nr 1653739) gdzie wyrażono pogląd, że „naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. (...) Spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą czy wypowiedzenie było uzasadnione. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę”.

Sąd uznał, iż nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny.

Sąd I instancji podkreślił, iż poza ogólnym sformułowaniem przyczyny wypowiedzenia warunków umowy o pracę w oświadczeniu, powódce nie zostały przedstawione żadne okoliczności uzasadniające zmianę zajmowanego dotychczas stanowiska kierownika handlu detalicznego. Wskazał również, że z treści pisma nie wynika, czy stanowisko to będzie zlikwidowane, czy nadal będzie funkcjonować. Nie była znana powódce strategia pozwanej Spółki, ani też zmiany tej strategii. Okoliczności te nie zostały jej przedstawione podczas wręczenia wypowiedzenia. Wedle Sądu wynika to nie tylko z zeznań J. S. (1), ale także jednoznacznie z zeznań wiceprezesa zarządu K. P. (1).

Sąd podniósł też, że J. S. (1) pracowała na stanowisku kierownika handlu detalicznego. Jej wynagrodzenie zasadnicze stanowiło kwotę 10,000 zł. Po upływie okresu wypowiedzenia zaproponowano powódce stanowisko specjalisty ds. zaopatrzenia za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 2.300 zł, a jako miejsce wykonywania pracy wskazano sklep (...) S.A. w R..

Według Sądu dokonując badania zasadności wypowiedzenia zmieniającego Sąd ustala, czy wskazana przyczyna uzasadniała wypowiedzenie warunków umowy o pracę oraz, czy zaproponowanie nowych warunków zatrudnienia, których pracownik nie mógł obiektywnie zaakceptować, nie zmierzało do faktycznego „pozbycia się” pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2000 r., I PKN 689/99, opubl.: LEX). Sąd Rejonowy uznał, że zdegradowanie powódki ze stanowiska kierowniczego i zaproponowanie jej warunków pracy nieadekwatnej do posiadanych przez nią kwalifikacji oraz doświadczenia, zaproponowanie wynagrodzenia wielokrotnie niższego niż dotychczasowe, miało ją skłonić do odejścia z pracy. Wedle Sądu w okolicznościach niniejszej sprawy zaproponowane powódce nowe warunki pracy nie były usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i miały charakter szykany.

W ocenie Sądu I instancji, chęć pozbycia się powódki ze Spółki była przyczyną wypowiedzenia jej dotychczasowych warunków pracy i płacy. Sąd wskazał, że powódka pozostawała w konflikcie ze swoim mężem, że toczył się proces rozwodowy pomiędzy nimi. Równocześnie mąż powódki M. S. (1) i jego brat P. S. są głównymi akcjonariuszami pozwanej spółki i osobami decyzyjnymi. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynika, według Sądu Rejonowego, aby istniały jakiegokolwiek obiektywne okoliczności uzasadniające wypowiedzenie warunków

umowy o pracę. Sąd wskazał, iż przedstawione przez pozwaną dokumenty w postaci uchwał walnego zgromadzenia akcjonariuszy i uchwał zarządu oraz oświadczeń o rozwiązaniu umów o pracę nie dotyczą pozwanej Spółki, a spółek powiązanych z nią. Sąd I instancji uznał, że pozwana nie wykazała, że podejmowała jakiegokolwiek decyzje w zakresie ograniczenia kosztów, przeciwnie, z materiału dowodowego wynika (zeznania K. P.), że w czasie, kiedy wypowiedziała powódce warunki pracy i płacy, dokonała zakupu drogich samochodów dla akcjonariuszy.

Reasumując, w ocenie Sądu wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę nie tylko nie spełnia wymogów określonych w art. 30 § 4 kp, ale jest także nieuzasadnione, nie znajduje oparcia w obiektywnych okolicznościach. Rzeczywistą i wyłączną przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy powódce, według Sądu I instancji, był konflikt pomiędzy nią a jej mężem.

Sąd uznał, że powyższe okoliczności świadczą o naruszeniu przez pozwanego pracodawcę przepisów art. 30 § 4 kp., art. 42 kp w zw. z art. 45 kp.

J. S. (3) z dwóch alternatywnych roszczeń wybrała odszkodowanie. Zgodnie z art. 47¹ kp w zw. z art. 42 § 1 kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 kp, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę powódce wynosił 3 miesiące, zatem odszkodowanie stanowi kwotę 35.942,85 zł.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd zasądził na rzecz powódki ww. kwotę. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia powódki w kwocie 11.980,85 zł nie była kwestionowana przez pozwaną.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 i 2 kc.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc, wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy ustalił na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2013.461 j.t. ze zm.).

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (Dz.U.2014.1025 j.t. ze zm.) w zw. z art. 98 kpc Sąd I instancji nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.798,00 złotych tytułem opłaty od pozwu.

Na podstawie art. 477² § 1 kpc Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nieprzekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik pozwanego zaskarżając go w całości. Wyrokowi zarzucił naruszenie przepisów prawa procesowego mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 kpc w zw. z art. 227 kpc poprzez błędną ocenę, a w konsekwencji błędne i nieznajdujące potwierdzenia w dowodach oraz okolicznościach sprawy ustalenie, iż nie zostały spełnione wymagania z art. 30 § 4 kp, bowiem przyczyna wypowiedzenia budzi wątpliwości i jest niedostatecznie konkretna, natomiast wypowiedzenie warunków umowy o pracę oraz zaproponowanie nowych warunków zatrudnienia miało skłonić powódkę do odejścia z pracy, nie było usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i miały charakter szykany.

W oparciu o przedstawione wyżej zarzuty pełnomocnik pozwanej wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku, punktu 1 do 4, poprzez ich uchylenie oraz oddalenie powództwa w całości.

Strona powodowa w **odpowiedzi na apelację** wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanej (...) S.A. z siedzibą w R. na rzecz powódki J. S. (1) kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja jest bezzasadna.

Zasadniczym zarzutem wywiedzionej przez stronę pozwaną apelacji był zarzut dokonania przez Sąd Rejonowy błędnych ustaleń faktycznych, na skutek błędnej oceny zgromadzonych w sprawie dowodów, co miało wpływ na treść rozstrzygnięcia poprzez bezzasadne przyjęcie, że wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna wypowiedzenia warunków pracy i płacy nie była prawdziwa, rzeczowa i konkretna, jak tego wymaga art. 30§4 k.p.

Sąd Okręgowy nie podziela tak sformułowanych zarzutów. Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., nie można poprzestać na stwierdzeniu, że dokonane ustalenia faktyczne są wadliwe. Niezbędne jest bowiem wskazanie konkretnych przyczyn, które dyskwalifikują postępowanie sądu w zakresie ustaleń. Skarżący powinien zwłaszcza wskazać, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im taką moc przyznając (zob. postanowienie SN z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, Lex nr 52753, wyrok SN z dnia 6 lipca 2005 r., III CK 3/05, Lex nr 180925). Samo przeświadczenie skarżącego, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy należało ocenić w odmienny sposób, co w efekcie skutkować winno dokonaniem odmiennych ustaleń faktycznych - nie może być uznane za wystarczające dla stwierdzenia naruszenia przez Sąd treści art. 233 § 1 k.p.c.

Wbrew twierdzeniom skarżącego, Sąd Rejonowy dokonał wszechstronnej i wnikliwej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. W swych rozważaniach odniósł się do poszczególnych dowodów, wyczerpująco wskazując jakim dowodom nie dał wiary i dlaczego. Przedstawiona na poparcie dokonanej oceny materiału dowodowego argumentacja jest spójna, przekonująca i oparta na zasadach doświadczenia życiowego, zaś rozumowaniu Sądu nie sposób zarzucić błędów w logicznym rozumowaniu. W konsekwencji, w oparciu o prawidłowo oceniony materiał dowodowy Sąd Rejonowy trafnie ustalił stan faktyczny w sprawie, w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, dlatego też Sąd Okręgowy przyjmuje dokonane ustalenia za własne.

Ma rację Sąd Rejonowy, że wskazana przez stronę pozwaną w wypowiedzeniu warunków pracy i płacy przyczyna w postaci „zmiany strategii Zarządu w odniesieniu do kanału handlu detalicznego oraz ograniczenia kosztów pracy” nie była konkretna, a także nie była prawdziwa. Strona pozwana w toku całego postępowania nie wykazała na czym miała polegać zmiana strategii Zarządu w odniesieniu do kanału handlu detalicznego. W odpowiedzi na pozew strona pozwana jako przyczynę wypowiedzenia wskazuje nie zmianę strategii ale zmiany organizacyjne w dwóch spółkach powiązanych z pozwaną tj. w Spółce z o.o. (...) w K. oraz w Spółce z .o.. (...) w G. polegających na likwidacji sklepiku przyzakładowego w G. Spółki (...) z dniem 30 czerwca 2015r. oraz przesunięcie sklepiku przyzakładowego w K. do firmy (...) Spółka z o.o. z dniem 1 czerwca 2015r, które to sklepiki do tej pory nadzorowała jako kierownik pozwanej spółki powódka. Powódka przyznała, że jako kierownik nadzorowała sieć sklepików w tym w R., G. oraz w K.. Nie mniej zaprzeczyła, aby w dacie wręczenia jej wypowiedzenia warunków pracy i płacy tj. w dniu 20 kwietnia 2015r., wiedziała o zmianach organizacyjnych w Spółkach powiązanych, jak twierdzi strona pozwana. Zeznania powódki biorąc pod uwagę chronologię zdarzeń zasługują na wiarę. A mianowicie uchwała Zarządu (...) Spółka z o.o. w sprawie likwidacji sklepiku przyzakładowego w K. z dniem 30 maja 2015r. zapadła w dniu 15 kwietnia 2015r.(k.39 akt), a uchwała nr (...) Zarządu (...) Spółki z o.o. w sprawie likwidacji sklepiku przyzakładowego z dniem 30 czerwca 2015r. w dniu 19 maja 2015r. (k. 40 akt). Dodatkowo należy podnieść, że sklepik przyzakładowy w K. nie został faktycznie zlikwidowany, ale jak wynika z uchwały nr 7/2015 Rady Nadzorczej (...) K. Spółka z.o. z dnia 15 maja 2015r. przejęty do prowadzenia przez Spółkę (...) Spółka z o.o. w K.. A zatem w dacie wypowiedzenia przez pozwaną Spółkę powódce warunków pracy i płacy tj. w dniu 17 kwietnia 2015r. zapadła jedynie decyzja o likwidacji jednego sklepiku w K.. Co więcej także sklepik w K. nie uległ likwidacji i był dalej prowadzony z tym, że przez inną Spółkę. Zmiana organizacyjna była zatem tylko zmianą na papierze, w rzeczywistości nic się nie zmieniło. Sklepik w K. bowiem cały czas funkcjonował. Przejęcie sklepiku w K. przez inną spółkę, nie musi automatycznie oznaczać zmiany obowiązków powódki. Należy przypomnieć, że także przed w/w zmianą sklepik w K. nie był prowadzony przez pozwaną Spółkę, a Spółkę z nią powiązaną. Strona pozwana nie wykazała, aby Spółka (...) Spółka z o.o. w K., która przejęła prowadzenie sklepiku w K., nie była z nią powiązana. Ponadto nadal funkcjonowały pozostałe sklepiki, którymi nadzorowała powódka. W dacie wypowiedzenia

strona pozwana nie wiedziała jeszcze o likwidacji sklepiku w G.. Mając choćby powyższe na uwadze, należy stwierdzić, że powyższa zmiana organizacyjna nie uzasadniała zmiany stanowiska powódki ze stanowiska kierowniczego na stanowisko specjalisty ds. zaopatrzenia w sklepiku firmowym w R. i ponad 4-krotne zmniejszenie jej wynagrodzenia tj. z kwoty 10.000zł. do kwoty 2.300zł.

Dodatkowo należy podnieść, że Prezes Zarządu pozwanej Spółki (...) potwierdził, że wręczając powódce wypowiedzenie nie informował ją o zmianach organizacyjnych w Spółkach powiązanych, ani o wpływie tych zmian na jej obowiązki pracownicze. Co więcej przyznał, że powódce zaproponował na początku rozwiązanie umowy za porozumieniem stron (co dowodzi, że pozwana Spółka chciała definitywnego rozwiązania z powódką stosunku pracy), a ponieważ się na to nie zgodziła, wręczył jej wypowiedzenie zmieniające. K. P. (1) zeznał, że o przyczynach wypowiedzenia warunków pracy i płacy poinformował powódkę jej szwagier P. S., który jest akcjonariuszem pozwanej Spółki. Rozmowa powódki z P. S. odbyła się bez świadków. Powódka zeznała, że w trakcie tej rozmowy P. S. chciał by wyraziła zgodę na sprzedaż działki w W., a gdy odmówiła, powiedział jej że z wrogiem nie będzie pracował i ją zwalnia. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika zatem jednoznacznie, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy był konflikt rodzinny pomiędzy nią a jej mężem, a nie jakaś bliżej nieokreślona zmiana strategii firmy i ograniczenie kosztów pracy. Córka powódki M. S. (2) zeznała, że ojciec M. S. (1) przyznał w rozmowie z nią, że powódka została zwolniona, bo nie chciała wyrazić zgody na sprzedaż działki w W., co do której miał plany inwestycyjne.

Strona pozwana nie przedstawiła jakichkolwiek dowodów na wykazanie prawdziwości przyczyny wypowiedzenia umowy. Zawarte w odpowiedzi na pozew i apelacji twierdzenia co do wiedzy powódki w dacie wypowiedzenia o zmianach organizacyjnych w powiązanych Spółkach jako przyczynie wypowiedzenia, w związku z zeznaniami K. P. (1), powódki i świadka M. S. (2) są gołosłowne. W tej sytuacji prawidłowo Sąd Rejonowy przyjął, że wskazana w wypowiedzeniu zmieniającym przyczyna była fikcyjna, a zaproponowane powódce niekorzystne warunki pracy i płacy miały w istocie doprowadzić do definitywnego rozwiązania z nią stosunku pracy.

Nieuzasadnione wypowiedzenie warunków pracy i płacy daje powódce prawo do żądania odszkodowania, które prawidłowo sąd Rejonowy ustalił i zasądził na podstawie art. 47¹ kp w zw. z art. 42 § 1 kp i art. 45 kp.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. apelację oddalił.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust 1 pkt 1 w zw. z §10 ustęp 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800)