

*Sygn. VPa 63/16*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 6 grudnia 2016 roku*

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

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Agnieszka Leżańska (spr.)*

*Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska*

SSO Ewa Tomczyk

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 22 listopada 2016 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa I. W.*

*przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce komandytowej w B.*

o odprawę pieniężną

*na skutek apelacji powódki I. W. od wyroku Sądu Rejonowego*

*w Bełchatowie IV Wydziału Pracy z dnia 9 czerwca 2016r. sygn. IV P 271/15*

1. *oddala apelację,*

2. *zasądza od powódki I. W. na rzecz pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki komandytowej w B. kwotę 225,00 ( dwieście dwadzieścia pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.*

*Sygn. akt V Pa 63/16*

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 14 września 2015 roku, skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej w B., powódka I. W. wniosła o zasądzenie na jej rzecz odprawy pieniężnej w kwocie 5.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 grudnia 2013 roku do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W odpowiedzi na pozew z dnia 5 października 2015 roku, pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

*Zaskarżonym wyrokiem z dnia 9 czerwca 2016 roku, Sąd Rejonowy w Bełchatowie IV Wydział Pracy, w sprawie sygn. akt IV P 271/15, oddalił powództwo, zasądził od powódki I. W. na rzecz pozwanej (...) z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej w B. kwotę 450,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.*

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

powódka I. W. została zatrudniona w pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej w B. na okres próbny od dnia 5 maja 2008 roku do dnia 31 lipca 2008 roku na stanowisku specjalisty ds. kadr i płac w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 2.250,00 zł. Następnie zawarła z pozwaną umowy o pracę na czas określony od dnia 1 sierpnia 2008 roku do 31 sierpnia 2018 roku. Strony przewidziały w umowie dopuszczalność wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Na podstawie aneksu do umowy o pracę z dnia 27 maja 2010 roku wynagrodzenie zasadnicze powódki ustalone zostało na kwotę 2.500,00 złotych. Zakres obowiązków I. W. został określony na piśmie.

Do szczegółowych zadań powódki należało m. in.: prowadzenie dokumentacji pracowniczej i akt osobowych, przygotowywanie i sporządzanie dokumentacji dotyczącej zawierania i rozwiązywania umów, wystawianie świadectw pracy, potwierdzanie czasookresu zatrudnienia, ustalanie uprawnień pracowniczych, sporządzanie informacji o zatrudnieniu do Urzędu Pracy, wydawanie zaświadczeń dotyczących zatrudnienia oraz wysokości zarobków, dokonywanie rozliczeń funduszu płac, prowadzenie ewidencji czasu pracy, kontrola dokumentacji płacowej stanowiącej podstawę do wyliczenia wynagrodzeń, obliczanie zarobków pracownikom i sporządzanie odpowiedniej dokumentacji, prowadzenie kartotek wynagrodzeń, prawidłowe potrącanie zajęć komorniczych oraz prowadzenie korespondencji z wierzycielami i komornikami, zgłaszanie i wyrejestrowywanie pracowników z ZUS oraz zgłaszanie zmian danych, współpraca z ZUS, sporządzanie informacji o dochodach oraz pobranych zaliczkach – PIT-11, obliczanie zasiłków i prowadzenie kart zasiłkowych, przyjmowanie i załatwianie spraw kadrowych. I. W. podlegała kierownikowi ds. kadr i płac, do zastępstwa którego była zobowiązana podczas jego nieobecności. W czasie zatrudnienia powódce polecono wykonywanie rozliczania produkcji w czasie nieobecności osoby, która te czynności wykonywała.

W czasie zatrudnienia powódka I. W. uczestniczyła w kursach i szkoleniach związanych z zakresem wykonywanych czynności. Uczestniczyła również w kursie języka angielskiego. Nigdy nie odmówiła udziału w organizowanym szkoleniu.

Do pracy powódki uwagi kierował zarząd pozwanej spółki. Prezes Zarządu - M. P. przekazywał uwagi przełożonej I. W. - kierownikowi ds. (...), a ona przekazywała je powódce. Prezes zgłaszał brak samodzielności powódki oraz brak umiejętności do zastępowania E. Z. podczas jej nieobecności. Takie uwagi M. P. przekazał także powódce w sierpniu 2013 roku, kiedy to prosił ją o przygotowanie struktury zatrudnienia, czego powódka nie potrafiła tego wykonać. I. W. musiała kontaktować się z przełożoną w czasie jej nieobecności w sprawie zleconych zadań, ponieważ części z nich nie potrafiła samodzielnie wykonać. Niektóre sprawy oczekiwały na powrót E. Z., a część z nich przygotowywała przed pójściem na urlop (np. listy płac). Uwagi do pracy powódki miała również A. G. – dyrektor finansowy, która kontaktowała się z I. W. w różnych sprawach, związanych z zakresem jej czynności, średnio raz w tygodniu. Powódka nie potrafiła odpowiedzieć jej na pytania dotyczące spraw wynikających z zakresu zadań, np. dotyczące wskaźnika chorobowego. I. W. niewiele angażowała się w dodatkowe zlecone prace, niechętnie przystąpiła do nauki rozliczania produkcji. Najpierw spotkało się to z jej protestem. Przejawiała niechęć do zajmowania się rozliczaniem ewidencji czasu pracy. Zastrzeżenia do pracy powódki oraz brak chęci do nauki i wykonywania nowych obowiązków były przedmiotem rozmów członków zarządu. Pierwsze rozmowy na ten temat odbyły się w sierpniu 2013 roku z udziałem Prezesa Zarządu i A. G., a następne także z udziałem E. Z.. Ostatecznie zarząd podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z I. W. z zachowaniem dwutygodniowego wypowiedzenia z powodu niezadowolenia z wykonywanych obowiązków i braku samodzielności.

Oświadczenie z dnia 15 listopada 2013 roku o rozwiązaniu umowy

o pracę z powódką nie zawierało przyczyny wypowiedzenia. Wręczyła je I. W. A. G. w obecności E. Z.. Powódce nie przedstawiono szczegółowych przyczyn rozwiązania stosunku pracy. A. G. wskazała tylko na brak samodzielności. Następnie na spotkaniu zainicjowanym przez powódkę Prezes Zarządu zarzucał jej brak kreatywności.

W dniu 22 listopada 2013 roku powódka I. W. wniosła do Sądu Rejonowego w Bełchatowie pozew o odszkodowanie z tytułu naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę podnosząc, że łącząca strony umowa o pracę jest umową na czas nieokreślony i w wypowiedzeniu tej umowy winna być wskazana przyczyna wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy w Bełchatowie wyrokiem z dnia 21 maja 2014 roku, wydanym w sprawie sygn. akt IV P 256/13 uwzględnił żądanie powódki, a Sąd Okręgowy w Piotrkowie Tryb. w dniu 24 lutego 2015 roku oddalił apelację pozwanej spółki od wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie.

W listopadzie 2013 roku, jeszcze w czasie trwania stosunku pracy z I. W. (w okresie wypowiedzenia), w drodze rekrutacji została zatrudniona na jej miejsce A. C.. Powierzono jej na okres próbny od 19 listopada 2013 roku stanowisko specjalisty ds. kadr i płac z identycznym, jak powódka, zakresem czynności. A. C. otrzymywała miesięczne wynagrodzenie w kwocie ok. 1.800,00 zł netto. Pozwana spółka po okresie próbnym, który upłynął w styczniu 2014 roku, nie zawarła z nią umowy o pracę wskazując, iż nie spełnia wymogów na stanowisko specjalisty ds. kadr i płac.

Następnie pozwana Spółka zatrudniła na stanowisku specjalisty ds. (...), początkowo na okres próbny od dnia 4 lutego 2014 roku do dnia 30 kwietnia 2014 roku, a następnie na podstawie umowy na czas określony od dnia 1 maja 2014 roku do dnia 30 kwietnia 2018 roku. Powierzono jej tożsamy zakres czynności, jak powódce. W okresie próbnym wynagrodzenie zasadnicze M. B. ustalono na kwotę 1.700,00 zł, następnie na 2.000,00 zł, a od dnia 1 stycznia 2015 roku na kwotę 2.300,00 zł.

Pismem z dnia 17 marca 2015 roku I. W. wezwała pozwaną Spółkę do zapłaty w terminie 14 dni odprawy pieniężnej w wysokości 5.500,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia następnego po ustaniu stosunku pracy do dnia zapłaty wskazując, że wypowiedzenie jej umowy o pracę nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracownika. Pozwana Spółka odmówiła zapłaty odprawy pieniężnej.

Sąd Rejonowy uznał, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy jest wystarczający dla potrzeb wydania rozstrzygnięcia. Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie dowodów zgromadzonych w sprawie, w szczególności w oparciu dowody z dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana oraz na podstawie zeznań stron i świadków.

Zeznania pozwanego M. P. oraz świadków E. Z. i A. G. w zakresie odnoszącym się do pracy powódki są spójne, korespondują ze sobą i wzajemnie się uzupełniają, dlatego też Sąd Rejonowy uznał je za wiarygodne. Sąd uznał, iż drobne rozbieżności pomiędzy zeznaniami nie pozbawiają ich wiarygodności i mogą wynikać z upływu czasu. Z zeznań tych wynika, że pracodawca miał uwagi do pracy powódki, był z tej pracy niezadowolony, w szczególności z powodu braku samodzielności powódki i braku zdolności do zastępowania przełożonej podczas jej nieobecności. Okoliczność, że Prezes Zarządu zgłaszał do bezpośredniej przełożonej uwagi do pracy powódki, która przekazywała je I. W., potwierdza w zeznaniach sama powódka. Dlatego też, zeznania I. W. w tej części, w której wskazuje, że pracodawca nie miał uwag do jej pracy oraz, że potrafiła wykonać samodzielnie wszystkie zlecone zadania, zdaniem Sądu I instancji nie zasługują na wiarę.

Jednocześnie z zeznań świadków wynika, że podczas wręczania powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, nie zostały jej przedstawione przyczyny tego rozwiązania, poza ogólnym stwierdzeniem dotyczącym braku samodzielności powódki. W ocenie Sądu Rejonowego ta część zeznań świadków koresponduje z twierdzeniami powódki, że w czasie wręczania wypowiedzenia nie przedstawiono jej przyczyn rozwiązania umowy o pracę.

Co do przebiegu rozmowy pomiędzy powódką i pozwanym, która odbyła się po wręczeniu wypowiedzenia, Sąd uznał za niewiarygodne twierdzenia powódki, jakoby M. P. wskazał jako przyczynę zbyt wysokie wynagrodzenie za pracę, które powódka miała wynegocjować przy zawieraniu umowy. Według Sądu I instancji, zeznania I. W. w tym zakresie pozostają w sprzeczności z zeznaniami pozwanego M. P.. Nadto Sąd wskazał, iż za wiarygodnością zeznań pozwanego przemawia okoliczność, że wynagrodzenie w wysokości 2.250,00 zł brutto dla specjalisty nie można określić mianem wysokiego, zwłaszcza przy funduszu płac w zakładzie stanowiącym kwotę około 500.000,00 zł.

Pracownicy zatrudnieni na miejsce powódki otrzymywali wynagrodzenie w wysokości zbliżonej do jej wynagrodzenia. Za wiarygodne w całości Sąd Rejonowy uznał zeznania świadka A. C., które znajdują potwierdzenie w dokumentach złożonych do akt sprawy.

**Po tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, iż powództwo jest nieuzasadnione.**

Sąd Rejonowy skonstatował, że w przedmiotowej sprawie powódka I. W. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej - (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k. w B. odprawy pieniężnej w kwocie 5.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami. Powódka podniosła, że pracując u pozwanej na stanowisku specjalisty ds. kadr i płac należycie wywiązywała się z powierzonych obowiązków, a pozwana nie wskazała żadnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, która miałaby tkwić po stronie powódki, dlatego też wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło z przyczyn jej nie dotyczących.

W myśl art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (tekst jedn. Dz.U.2015.192 ze zm.) przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego, co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron. Z kolei przepis art. 10 ust. 1 powołanej ustawy stanowi, że przepisy art. 5 ust. 3-6 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.

Sąd I instancji wskazał, iż z wykładni tego przepisu wynika, że konieczną przesłanką zapłaty odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy jest wyłączność nie dotyczącej pracownika przyczyny tego rozwiązania. Sąd Rejonowy stwierdził, że w tym zakresie wielokrotnie stanowisko zajmował w orzeczeniach Sąd Najwyższy, wskazując m.in. na wyrok z dnia 22 stycznia 2015 r., w sprawie III PK 59/14 (opubl. : LEX nr 1666026), w którym Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Wskazana konieczność musi istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, natomiast nie może mieć dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, a zwłaszcza w sposobie wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, gdyż wówczas przyczyna wypowiedzenia nie dotycząca pracownika nie ma charakteru wyłączności. Sąd I instancji przywołał także podobne stanowisko Sądu Najwyższego, które wyraził w wyroku z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 80/10 (opubl.: LEX nr 725010), w którym wskazał, że zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników odprawa przysługuje, jeżeli przyczyny nie dotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Jednak w przypadku zwolnień indywidualnych konieczne jest również ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego, wyłączność nie dotyczącej pracownika przyczyny rozwiązania umowy o pracę oznacza, że przyczyna ta nie może mieć dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, a w szczególności w sposobie wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Jeżeli przyczyna rozwiązania stosunku pracy przynajmniej w części leży po stronie pracownika, nie zachodzi przesłanka wyłączności.

Sąd I instancji oparł się także na uzasadnieniu wyroku z dnia 6 stycznia 2009 r., (II PK 108/08, LEX nr 738347), w którym Sąd Najwyższy wskazał, że w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę - jako zwykłego sposobu rozwiązania stosunku pracy - uzasadnioną przyczyną mogą być okoliczności leżące po stronie pracownika, choćby wynikały ze względów obiektywnych i nie były przez niego zawinione. Przyczynami dotyczącymi pracownika są, na przykład, okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz z jego osobą (psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy, także formalnymi kwalifikacjami i rzeczywistymi umiejętnościami).

Sąd I instancji stwierdził, że z materiału dowodowego zgromadzonego w przedmiotowej sprawie wynika, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę z I. W. były związane bezpośrednio z jej osobą i sposobem wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych oraz oceną pracy powódki przez przełożonych. Sąd ustalił, że pozwana Spółka była niezadowolona z pracy I. W., głównie z braku jej samodzielności i umiejętności do zastępowania E. Z. podczas jej nieobecności. I. W. w czasie nieobecności E. Z. nie potrafiła samodzielnie przygotować m. in. struktury zatrudnienia. Powódka kontaktowała się telefonicznie z przełożoną w czasie jej nieobecności w sprawie zleconych zadań. Niektóre sprawy oczekiwały na powrót E. Z. z urlopu, niektóre z nich przygotowywała jeszcze przed pójściem na urlop. I. W. nie potrafiła odpowiedzieć na pytania dyrektora finansowego - A. G., dotyczące spraw wynikających z zakresu jej zadań. Sąd wskazał także, że z materiału dowodowego wynika, że zdaniem pozwanego pracodawcy I. W. słabo angażowała się w dodatkowe zlecone prace, niechętnie przystąpiła do nauki rozliczania produkcji, przejawiała również niechęć do zajmowania się rozliczaniem ewidencji czasu pracy. Kwestie te były przedmiotem rozmów członków zarządu. W dalszej kolejności Sąd I instancji stwierdził, że jednocześnie z dowodów zgromadzonych w sprawie nie wynika, aby wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy była wysokość wynagrodzenia wynegocjowanego przez powódkę przy zawieraniu umowy o pracę. Przede wszystkim w pozwanej spółce nie było żadnych zmian organizacyjnych w zakresie struktury zatrudnienia. Według Sądu stanowisko I. W. nie uległo likwidacji, lecz zostało niezwłocznie obsadzone przez nową osobę, a następnie kolejną. Zadania tych osób odpowiadały zadaniom, jakie miała powódka, a wynagrodzenie kształtowało się na poziomie zbliżonym do wysokości wynagrodzenia powódki.

Powyższe okoliczności, zdaniem Sądu Rejonowego, wykluczają możliwość uznania, że w przedmiotowej sprawie przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie dotyczyła pracownika – powódki.

Sąd I instancji podkreślił również, że zgodnie z treścią art. 6 kc w zw. z art. 300 kp ciężar udowodnienia, że wyłączną przyczyną rozwiązania umowy o pracę z I. W. była przyczyna jej niedotycząca, spoczywał na powódce. Nie udowodniła ona, że wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło wyłącznie z przyczyn jej niedotyczących.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy na podstawie przepisów art.10 w zw. z 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, oddalił powództwo, jako nieuzasadnione.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 kpc, wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490 j.t. ze zm.).

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona powodowa zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu:

a) naruszenie przepisów prawa materialnego:

art. 8 ust. 2 pkt 3 w zw. z art. 10 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przez ich niezastosowanie, pomimo iż w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką brak jest przyczyn, a podane w niniejszym postępowaniu przyczyny mające występować po stronie powódki, uzasadniające rozwiązanie z nią umowy o pracę, w jej ocenie są –prawdziwe;

b) naruszenie przepisów prawa procesowego:

art. 233 §1 kpc przez dokonanie dowolnej, jednostronnej i niepełnej oceny przez Sąd I instancji zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a mianowicie:

- pominięcie dowodów w postaci 9 umów zlecenie wraz z rachunkami potwierdzającymi prawidłowość ich wykonania, które świadczyły o posiadaniu umiejętności powódki do wykonywania takich prac, jakie wykonywała

na rzecz pozwanej, m.in. sporządzanie listy płac, co miało wpływ na ocenę przez Sąd samodzielności w wykonywaniu zadań na rzecz pozwanej przez powódkę,

- pominięcie, iż E. Z. zeznała, że „nie przypominam sobie, abym prowadziła z powódką rozmowy na temat zastrzeżeń do jej pracy zgłaszanych przez zarząd i moich zastrzeżeń”, co miało wpływ na ustalenie, że E. Z. przekazywała powódce uwagi do jej pracy i w związku z tym, stwierdzenie, że były uwagi do pracy powódki,
- stwierdzenie, że zeznania pozwanego M. P. oraz świadków E. Z. i A. G. są spójne, korespondują ze sobą i wzajemnie się uzupełniają, w sytuacji gdy wielokrotnie relacjonują oni odmiennie, m.in.:
- M. P. stwierdził, że były takie kursy zorganizowane, w których powódka odmówiła uczestnictwa bez uzasadnienia, natomiast E. Z., że powódka uczestniczyła w szkoleniach, bo musiała, co miało wpływ również na ustalenie faktu uczestnictwa w kursach przez powódkę,
- M. P. stwierdził, iż „powódka nie miała kompetencji do podpisywania zaświadczenia o zatrudnieniu. Mogła je wystawić, a podpis uzyskać u mnie. Były skargi pracowników na złe załatwianie ich spraw”, natomiast E. Z. „zaświadczenia o zatrudnieniu i zarobkach były wykonywane na bieżąco. Nie słyszałam żadnych uwag na temat od pracowników”, co miało wpływ na ocenę posiadanych przez powódkę kompetencji oraz systematyczności i prawidłowości wykonywanych przez nią obowiązków,
- A. G. zeznaje, że „ja przekazałam informację, że wypowiadamy powódce umowę i że przyczyną jest to, że nie jest samodzielna na tym stanowisku”, natomiast E. Z. zeznała, że „przyczyny zostały powiedziane powódce przez A. G.. Był to brak samodzielności na zajmowanym stanowisku oraz brak kompetencji do zastąpienia kierownika podczas jego nieobecności”, co powinno mieć wpływ na ocenę wiarygodności świadków, co do relacjonowanego zdarzenia, bowiem nie można ustalić czy i jakie dokładnie przyczyny zostały powódce podane podczas wypowiadania jej umowy o pracę.

W oparciu o wyżej wymienione zarzuty pełnomocnik wniósł w imieniu powódki o zmianę wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie IV Wydział Pracy z dnia 9 czerwca 2016r., sygn. akt IV P 271/15 i uwzględnienie powództwa, poprzez zasądzenie na rzecz powódki od pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie, IV Wydziału Pracy z dnia 9 czerwca 2016 sygn. akt IV P 271/15 i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji oraz orzeczenia o kosztach postępowania za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

**apelacja jest niezasadna i podlega oddaleniu.**

Przedstawione przez Sąd I instancji w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku ustalenia faktyczne są prawidłowe i znajdują oparcie w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy, a wysunięte na ich podstawie wnioski prawne są zgodne z obowiązującymi przepisami. Ustalenia te i rozważania w całości aprobuje Sąd Okręgowy, przyjmując je za własne. Sąd I instancji wydał trafne rozstrzygnięcie, które znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawnych, a oceniając zebrane dowody nie przekroczył granic ich swobodnej oceny zgodnie z art. 233§1 k.p.c., jak zarzuca w apelacji pełnomocnik powódki. Wszak przepis art. 233 § 1 k.p.c., przy uwzględnieniu treści art. 328 § 2 k.p.c., nakłada na sąd orzekający obowiązek: po pierwsze – wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału, po drugie – uwzględnienia wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, po trzecie – skonkretyzowania okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych dowodów mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności, po czwarte – wskazania jednoznacznego kryterium oraz argumentacji pozwalającej – wyższej instancji i skarżącemu – na weryfikację

dokonanej oceny w przedmiocie uznania dowodu za wiarygodny bądź też jego zdyskwalifikowanie, po piąte – przytoczenia w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia dowodów, na których sąd się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności. Jak trafnie przyjmuje się przy tym w orzecznictwie sądowym, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami, lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej, albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 września 2002 roku, II CKN 817/00, LEX nr 56906).

Odnosząc powyższe rozważania prawne do realiów niniejszej sprawy, stwierdzić należy, iż przeprowadzona przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego materiału dowodowego, w żaden sposób nie uchybia treści art. 233 § 1 k.p.c., a wprowadzone na jej podstawie ustalenia faktyczne Sąd Okręgowy akceptuje i uznaje za własne.

Analizując pozostałe zarzuty pełnomocnika powódki zawarte w apelacji stwierdzić należy, iż są one niezasadne. W świetle poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych okolicznością nie budzącą wątpliwości jest fakt wypowiedzenia powódce przez pozwanego pracodawcę umowy o pracę z uwagi na niezadowolenie pozwanej ze sposobu świadczenia pracy przez powódkę, która niewystarczająco angażowała się w poszerzanie swoich kompetencji, w aktualizowanie fachowej wiedzy i ogólny rozwój. Oczekiwania pozwanej w zakresie sposobu realizacji obowiązków przez powódkę różniły się z jej rzeczywistymi umiejętnościami. Powyższe okoliczności wynikają wprost z zeznań świadków m.in. E. Z. kierownika działu kadr i płac, która była bezpośrednią przełożoną powódki i zeznała, iż „przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powódką było niezadowolenie z wykonywanych obowiązków, brak samodzielności na tym stanowisku, brak chęci rozwoju i utrata zaufania ze strony pracodawcy do pracownika.” Świadek zeznała także, iż „powódka przejawiała niechęć zajmowania się rozliczaniem ewidencji czasu pracy” (...), „Do pracy powódki uwagi kierował także zarząd-Prezes Zarządu. Zgłaszał brak umiejętności do zastępowania mnie podczas mojej nieobecności np. w zakresie wyliczenia struktury zatrudnienia” (...) „w czasie, gdy byłam na urlopie powódka dzwoniła dosyć często i pytała jak wykonać jakąś rzecz”, (...), „często sprawy były odkładane do mojego powrotu, choć mogły być zrobione” (...), „zawsze po urlopie były dokumenty oczekujące na mnie”, „słyszałam, że były prowadzone przez zarząd rozmowy z Panią W. na temat uwag do jej pracy” (dowód: zeznania świadka E. Z. k-65-66). Podobne zastrzeżenia zawierają zeznania świadka A. G.- dyrektora finansowego, których przytaczania nie ma już potrzeby, a która kontaktowała się z I. W. w różnych sprawach, związanych z zakresem jej czynności, powódka zaś nie potrafiła odpowiedzieć jej na pytania dotyczące spraw wynikających z zakresu zadań, np. dotyczących wskaźnika chorobowego. Prezesa M. P., osobiście zwracał uwagę na brak samodzielności powódki oraz brak umiejętności do zastępowania E. Z. podczas jej nieobecności. Takie uwagi M. P. przekazał także powódce w sierpniu 2013 roku, kiedy to prosił ją o przygotowanie struktury zatrudnienia, w celu sporządzenia raportu, który winien zastać złożony do P., czego powódka nie potrafiła tego wykonać. Jak zeznał świadek:” ze wskazówkami pani Z. pani W. wykonywała prace pod jej dyktando” (dowód: zeznania świadka M. P. k-110). Wobec powyższych ustaleń zarzuty zawarte w apelacji w zakresie sprzeczności zeznań świadków są bezpodstawne, zaś twierdzenia powódki, iż rozwiązanie z nią umowy o pracę nastąpiło na podstawie art. 8 ust. 2 pkt 3 w zw. z art. 10 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników są bezpodstawne i nie znajdujące żadnego oparcia w zebranych w sprawie materiale dowodowym. Jak słusznie bowiem wywiódł Sąd I instancji z wykładni powyższego przepisu wynika, że konieczną przesłanką zapłaty odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy jest **wyłączność niedotyczącej pracownika przyczyny tego rozwiązania**. Wskazana konieczność musi istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, natomiast nie może mieć dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, a zwłaszcza w sposobie wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, gdyż wówczas przyczyna wypowiedzenia niedotycząca pracownika nie ma charakteru wyłączności. Powyższy pogląd posiada już utrwaloną pozycję w orzecznictwie Sądu Najwyższego, które przytoczył Sąd Rejonowy, nie ma więc potrzeby powielania wskazanej już argumentacji (m.in. na wyrok z dnia 22 stycznia 2015 r., w sprawie III PK 59/14,

opubl. LEX nr 1666026, wyroku z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 80/10, opubl. LEX nr 725010). Nie zasługuje na akceptację także argumentacja powódki, iż przyczyną rozwiązania z nią stosunku pracy był fakt wynegocjowania przez powódkę wysokiego wynagrodzenia za pracę, albowiem przeczy temu postępowania pozwanego pracodawcy. Wszak już w listopadzie 2013 roku, jeszcze w czasie trwania stosunku pracy z I. W. (w okresie wypowiedzenia), w drodze rekrutacji została zatrudniona na jej miejsce A. C.. Powierzono jej na okres próbny od 19 listopada 2013 roku stanowisko specjalisty ds. kadr i płac z identycznym, jak powódka, zakresem czynności. A. C. otrzymywała miesięczne wynagrodzenie w kwocie ok. 1.800,00 zł netto. Pozwana spółka po okresie próbnym, który upłynął w styczniu 2014 roku, nie zawarła z nią umowy o pracę wskazując, iż nie spełnia wymogów na stanowisko specjalisty ds. kadr i płac. Następnie pozwana Spółka zatrudniła na stanowisku specjalisty ds. (...), początkowo na okres próbny od dnia 4 lutego 2014 roku do dnia 30 kwietnia 2014 roku, a następnie na podstawie umowy na czas określony od dnia 1 maja 2014 roku do dnia 30 kwietnia 2018 roku. Powierzono jej tożsamy zakres czynności, jak powódce. W okresie próbnym wynagrodzenie zasadnicze M. B. ustalono na kwotę 1.700,00 złotych, następnie na 2.000,00 złotych, a od dnia 1 stycznia 2015 roku na kwotę 2.300,00 złotych. Powyższe okoliczności wyraźnie wskazują, iż intencją pozwanego pracodawcy było zatrudnienie wykwalifikowanego pracownika i żadne inne okoliczności nie zadecydowały o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką.

Dlatego też, mając powyższe rozważania na uwadze, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację.

O kosztach postępowania, Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz w związku z §9 ust. 1 pkt 2, § 2 ust. 3 oraz § 10 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804).