

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 grudnia 2019 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:**

**Przewodniczący: Sędzia Anna Garncarz**

**Protokolant: Dominika Gorząd**

**po rozpoznaniu w dniu 3 grudnia 2019 r. we Wrocławiu na rozprawie sprawy**

**z powództwa S. J.**

**przeciwko (...) Sp. z o.o. we W.**

**o odprawę pieniężną**

**I. oddala powództwo,**

**II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 2.717 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania,**

**III. orzeka, że nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.**

## UZASADNIENIE

Pozwem z 13 czerwca 2019 r. (data stempla pocztowego k. 35) powódka S. J. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej (...) sp. z o.o. Zakład Produkcyjno-Handlowy z siedzibą we W. kwoty 27.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 1 października 2017 r. do dnia zapłaty, tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika oraz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając powództwo, powódka podniosła, że w dniu 27 czerwca 2017 r. strona pozwana wypowiedziała jej w trybie art. 42 k.p. umowę o pracę, na podstawie której była zatrudniona na stanowisku głównej księgowej, prokurenta w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 9.000,00 zł. W wypowiedzeniu zmieniającym zaproponowano jej stanowisko głównej księgowej oraz wynagrodzenie w wysokości 5.500,00 zł brutto. W treści oświadczenia jako przyczynę wskazano odwołanie jej z funkcji prokurenta. W ocenie powódki, skoro wyłączną przyczyną wypowiedzenia zmieniającego było odwołanie jej z funkcji prokurenta, co w konsekwencji spowodowało rozwiązanie stosunku pracy, to przysługuje jej stosowna odprawa pieniężna. Zaproponowane jej bowiem nowe warunki finansowe były na tyle niekorzystne, że z góry można było zakładać, że nie zostaną przez nią przyjęte. Złożona jej propozycja miała charakter pozorny i w istocie zmierzała do zakończenia stosunku pracy (k. 4-8).

Odpowiadając na pozew, strona pozwana wniosła o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powódki zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych i opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w wysokości 17,00 zł.

Uzasadniając swoje stanowisko, strona pozwana zarzuciła, że przyczyną odwołania powódki z funkcji prokurenta, skutkującą wypowiedzeniem zmieniającym, były okoliczności dotyczące powódki. Otóż ze sprawozdania finansowego spółki za 2016 r. wynika, że spółka poniosła znaczną stratę. Nowo powołany w czerwcu 2017 r. zarząd, po zapoznaniu

się z dokumentacją stwierdził nietransparentne działania powódki, która jako prokurent samoistny i główna księgowa w 2016 i 2017 r. przyznawała sobie sama premie. W spółce brak było jednak dokumentów stanowiących podstawę ich przyznania. Ponadto, w ocenie strony pozwanej powódka odmawiając przyjęcia zaproponowanych jej nowych warunków pracy, współprzyczyniła się do rozwiązania stosunku pracy. Biorąc pod uwagę odwołanie jej z funkcji prokurenta skutkujące utratą części uprawnień i zmniejszeniem obowiązków oraz zatrudnienie tylko na stanowisku głównej księgowej, obniżenie jej wynagrodzenia do kwoty 5.500,00 zł brutto, nie może zostać uznane za krzywdzące. Ponadto, nie bez znaczenia była tutaj pogarszająca się sytuacja finansowa spółki oraz fakt, że w styczniu 2016 r. została zatrudniona osoba na stanowisku asystentki księgowej, które w kwietniu 2016 r. objęła stanowisko samodzielnej księgowej. Zakres obowiązków tej osoby w dużej mierze pokrywał się z zakresem obowiązków powódki (k. 40-44).

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.**

Powódka S. J. w okresie od 1 stycznia 2003 r. do 30 września 2017 r. była pracownikiem strony pozwanej (...) sp. z o.o. Zakład Produkcyjno-Handlowy z siedzibą we W., zatrudnionym na umowę o pracę na czas nieokreślony, początkowo na stanowisku samodzielnej księgowej, a od 1 września 2009 r. głównej księgowej.

Jako główna księgowa powódka była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem miesięcznym 5.500,00 zł brutto.

Z dniem 1 kwietnia 2010 r. wynagrodzenie powódki zostało ustalone na kwotę 5.800,00 zł brutto.

Uchwałą zgromadzenia wspólników strony pozwanej z 11 maja 2015 r. powódka została powołana na prokurenta samoistnego spółki.

Z dniem 18 maja 2015 r. strony zmieniły warunki zatrudnienia w ten sposób, iż powódka zastała zatrudniona na stanowisku głównej księgowej, prokurenta za wynagrodzeniem miesięcznym 7.500,00 zł.

Z dniem 1 kwietnia 2016 r. powódce ustalono wynagrodzenie miesięczne na kwotę 9.000,00 zł.

W czerwcu 2017 r. doszło do zmian organizacyjnych zarządu spółki.

Z dniem 21 czerwca 2017 r. powódka została odwołana z funkcji prokurenta.

Pismem z 27 czerwca 2017 r. strona pozwana wypowiedziała powódce warunki umowy o pracę w zakresie stanowiska pracy oraz wynagrodzenia, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 30 września 2017 r. Po okresie wypowiedzenia zaproponowano powódce następujące warunki:

- stanowisko – główna księgowa,

- wynagrodzenie – 5.500,00 zł.

Pozostałe warunki nie uległy zmianie.

Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków zatrudnienia wskazano na odwołanie prokury powódki z dniem 21 czerwca 2017 r.

Pismem z 10 sierpnia 2017 r. powódka oświadczyła, iż odmawia przyjęcia nowych warunków zatrudnienia.

### ***Dowód:***

- Okoliczności bezsporne.

Do obowiązków powódki jako główna księgowa należało prowadzenie spraw księgowych oraz kadrowych. Po objęciu w maju 2015 r. funkcji prokurenta zakres obowiązków powódki uległ zwiększeniu. Będąc prokurentem robiła wszystko co było niezbędne do prawidłowego funkcjonowania spółki, np. wyjeżdżała w delegacje, podpisywała dokumenty,

zawierała umowy z kontrahentami, zajmowała się sprawami kadrowymi, nadzorowała pracę zatrudnionej w styczniu 2016 r. M. M..

Natomiast po odwołaniu prokury, zakres jej obowiązków uległ ograniczeniu do spraw księgowych. Prowadzenie spraw kadrowych przejęła od powódki A. M..

Powódka nie przyjęła nowych warunków ze względu na niekorzystne wynagrodzenie oraz atmosferę jaka zaczęła panować wokół jej osoby po zmianie zarządu spółki.

Po rozwiązaniu stosunku pracy znalazła szybko inną pracę, gdzie otrzymała o wiele wyższe wynagrodzenie, niż zaproponowanej jej przez stronę pozwaną.

**Dowód:**

- Wyjaśnienia powódki S. J. – e-protokół karta 133 (płyta CD),
- Wyjaśnienia przesłuchanej w char. strony pozwanej A. M. – e-protokół karta 133 (płyta CD),
- Uwierzytelniona kserokopia karty opisu stanowiska pracy – karta 22.

Z dniem 25 stycznia 2016 r. strona pozwana zatrudniła M. M. na stanowisku asystentki księgowej w wymiarze 1/2 etatu za wynagrodzeniem 1.400,00 zł miesięcznie.

Z dniem 26 kwietnia 2016 r. M. M. została zatrudniona na stanowisku księgowej w wymiarze pełnego etatu za wynagrodzeniem 2.600,00 zł miesięcznie.

Z dniem 1 października 2016 r. wynagrodzenie M. M. zostało określone na kwotę 3.000,00 zł miesięcznie.

Powódka była bezpośrednią przełożoną M. M.. Była ona przyuczana przez powódkę do obowiązków księgowej i wykonywała jej polecenia. Większość obowiązków wykonywała wspólnie z powódką. Wspólnie przygotowywały wszystkie sprawozdania, deklaracje VAT-7, rozmawiała z kontrahentami odnośnie zaległości płatniczych.

M. M. świadczyła pracę do października 2017 r., gdyż od tego czasu przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie na urlopie macierzyńskim.

**Dowód:**

- Zeznania świadka M. M. – e-protokół karta 133 (płyta CD),
- Wyjaśnienia powódki S. J. – e-protokół karta 133 (płyta CD),
- Wyjaśnienia przesłuchanej w char. strony pozwanej A. M. – e-protokół karta 133 (płyta CD),
- Kserokopia karty opisu stanowisk pracy – 75-76,
- Kserokopie umów o pracę i aneksu – karta 78-81.

Pod koniec 2017 r. z uwagi na odmowę przyjęcia przez powódkę nowych warunków zatrudnienia oraz nieobecności M. M. obsługę rachunkową strona pozwana przekazała firmie zewnętrznej.

**Dowód:**

- Wyjaśnienia przesłuchanej w char. strony pozwanej A. M. – e-protokół karta 133 (płyta CD).

Za 2016 r. strona pozwana poniosła stratę w kwocie 484.363,28 zł

**Dowód:**

- Okoliczności bezsporne.

W połowie 2017 r. struktura wynagrodzenia kształtowała się następująco:

- inżynierowie projektu/kierownicy - 5.000,00-5.650,00 zł brutto miesięcznie,
- specjaliści – 3.200,00-4.500,00 zł brutto miesięcznie,
- sekretarka – 2.800,00 zł brutto miesięcznie,
- księgowa – 3.000,00 zł brutto miesięcznie.

**Dowód:**

- Zestawienie wynagrodzenia - 125.

Średnie jednomiesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop z trzech ostatnich miesięcy wynosiło 9,000,00 zł.

**Dowód:**

- Zaświadczenie – karta 57,

**Sąd Rejonowy zważył co następuje.**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę prawną żądania powódki zawierały przepisy ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844 ze zm., dalej: „ustawa”). Reguluje ona m.in. kwestię odpraw należnych pracownikom w razie tzw. zwolnień grupowych. W myśl art. 8 ust. 1 ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości: 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata; 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat; 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. W rozumieniu ustawy zwolnienie grupowe zachodzi, zgodnie z art. 1 ustawy, „w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron”, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje liczbę pracowników określoną ustawą. Odprawa przysługuje jednak nie tylko pracownikom, którzy zostali zwolnieni w ramach zwolnienia grupowego, jak bowiem wynika z art. 10 ust. 1 w/w ustawy, jej art. 8 „stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących 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” – a zatem, stosuje się go odpowiednio w sytuacji, gdy zwolnienie pracownika nie nastąpiło w ramach zwolnień grupowych, tylko w wyniku tzw. zwolnień indywidualnych. Z przytoczonych powyżej przepisów jednoznacznie wynika, że odprawa pieniężna przewidziana ustawą przysługuje pracownikom wówczas, gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi wskutek oświadczenia pracodawcy, z przyczyn leżących po jego stronie. Nie będzie natomiast co do zasady przysługiwała, gdy to wskutek jednostronnego oświadczenia samego pracownika dochodzi do rozwiązania stosunku pracy.

W toku postępowania strona pozwana nie kwestionowała faktu, iż zatrudnia więcej niż 20 pracowników. Bezsporne było też to, iż pismem z 27 czerwca 2017 r. wypowiedziano powódce warunki umowy o pracę w zakresie stanowiska pracy oraz wynagrodzenia, natomiast powódka oświadczeniem złożonym w dniu 10 sierpnia 2017 r. nie wyraziła zgody na nowe warunki pracy przez co umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 30 września 2017 r. Ponadto, bezsporne było również to, iż powódka pomimo prawidłowego pouczenia nie odwołała się do Sądu Pracy od wypowiedzenia zmieniającego.

Nie wątpliwie rację ma strona pozwana, iż składając powódce wypowiedzenie warunków pracy jej zamiarem nie było rozwiązanie stosunku pracy i taki skutek mógł nastąpić tylko przy złożeniu przez powódkę oświadczenia o odmowie przyjęcia zaoferowanych warunków pracy lub płacy. Jednakże okoliczność ta nie wyklucza możliwości przyznania odprawy pieniężnej, jeśli spełnione zostały pozostałe ustawowe przesłanki jej wypłacenia. Niniejszy Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 17 maja 2007 r. (sygn. akt III BP 5/07), iż ustawa o zwolnieniach grupowych ma zastosowanie także do wypowiedzenia zmieniającego.

Podstawową przesłanką stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych jest konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Odniesienie do „przyczyn niedotyczących pracowników” jest sformułowaniem niedookreślonym, którego nie sposób precyzyjnie zdefiniować. Przykładowo można tylko wskazać, iż przyczyny te mogą mieć charakter np. finansowy, ekonomiczny, organizacyjny.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że przyczyną wypowiedzenia warunków pracy powódce było odwołanie jej prokury z dniem 21 czerwca 2017 r. Okoliczność ta była bezsporna i w ocenie Sądu, była to przyczyna nie dotycząca pracownika - powódki. Wynikała bowiem z działań reorganizacyjnych strony pozwanej spowodowanych złym wynikiem finansowych za 2016 r., który przyniósł stratę w wysokości prawie pół miliona złotych. Dlatego też w celu „uzdrowienia” sytuacji, doszło do zmian w zarządzie, których przejawem było między innymi odwołanie prokury powódki. Natomiast podnoszone w toku postępowania przez stronę pozwaną okoliczności odnośnie zastrzeżeń co do pracy powódki, w ocenie Sądu, zostały powołane tylko na potrzebę niniejszego postępowania. Należy wskazać, że np. w kwestii premii powódki wypłacanych jej w 2016 r. i 2017 r. nowy zarząd dowiedział się, jak wynika z wyjaśnień A. M., we wrześniu 2017 r., a więc kilka miesięcy po odwołaniu prokury. Logicznie rozumując kwestia ta nie mogła więc mieć znaczenia przy odwoływaniu prokury powódki. Nie mające potwierdzenia w dowodach przedstawionych w sprawie okazały się też twierdzenia jakoby za słaby wynik finansowy miałyby odpowiadać powódka, co miało przyczynić się do odwołania prokury.

W ocenie Sądu jednak odprawa pieniężna nie należała się powódce, albowiem dla ustalenia prawa do odprawy niezbędne było dokonanie oceny przyczyn leżących u podstaw złożenia przez pracownika oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy oraz ustalenia, w jaki sposób zmiana pracodawcy wpłynęła w konkretnym przypadku na sytuację zatrudnionego. W tej kwestii zasadnicze znaczenie ma ocena, czy proponowane przez pracodawcę nowe warunki zatrudnienia byłyby na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie, np. w związku z rażącym pogorszeniem warunków wynagradzania albo z istotną zmianą warunków pracy. Jeżeli pracownik po przyjęciu nowych warunków pracy miałby wykonywać pracę na identycznych warunkach pracy i pracy, albo też zmiana warunków zatrudnienia nie była istotna lub niekorzystna, skorzystanie przez pracownika z uprawnienia wynikającego z art. 42 § 3 zd. pierwsze k.p., nie będzie mogło być traktowane jako rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Odprawa nie będzie zatem przysługiwała, gdy z uwagi na uzasadnione interesy obu stron stosunku pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy oczekiwać należałoby, że pracownik przyjmie zaoferowane nowe warunki zatrudnienia.

Jednocześnie zaznaczyć należy, że nie chodzi o każdy przypadek, gdy w subiektywnym odczuciu pracownika kontynuacja zatrudnienia u nowego pracodawcy, na nowych warunkach jest nie do przyjęcia. Przyjęcie czysto subiektywnego kryterium oceny prowadziłoby bowiem do sytuacji, gdy w każdym przypadku pracownik miałby prawo do otrzymania odprawy pieniężnej – skoro bowiem pracownik faktycznie rezygnuje z zatrudnienia, to oznacza to, że w jego subiektywnej ocenie kontynuacja zatrudnienia jest niemożliwa, niecelowa lub niezasadna. Konieczne jest wobec tego stosowanie zobiektywizowanego kryterium oceny – a zatem trzeba ocenić, czy nowe warunki zatrudnienia byłyby

nie do przyjęcia dla przeciętnego pracownika, kierującego się typowymi motywacjami o charakterze obiektywnym (takimi jak: wysokość wynagrodzenia, rodzaj pracy, uciążliwość obowiązków, czas pracy, miejsce świadczenia pracy, jej organizacja itp.).

W ocenie Sądu, w niniejszej sprawie brak było tego rodzaju obiektywnych względów, które świadczyłyby o rażąco niekorzystnej zmianie zasad wynagradzania powódki. Nie można uznać w świetle materiału zebranego w sprawie, że zaproponowane powódce nowe warunki wynagradzania były dla niej rażąco niekorzystne, gdyż przed zmianą warunków pracy i płacy zarabiała 9.000,00 zł brutto, a po zmianie miała zarabiać 5.500,00 zł brutto.

W ocenie Sądu, pogorszenie warunków zatrudnienia powódki nie miało charakter rażącego, gdyż należy zwrócić uwagę, iż równocześnie z obniżeniem wynagrodzenia powódki, w związku z odwołaniem jej prokury przez nowy zarząd, zostało zmienione jej stanowisko, z głównej księgowej, prokurenta, na główną księgową. Powódka została całkowicie pozbawiona dotychczasowych obowiązków związanych z prokurą, które zostały przekazane na członków zarządu i jej zakres obowiązków ograniczył się tylko do obowiązków głównej księgowej. Jednocześnie na stanowisku księgowej od stycznia 2016 r. była zatrudniona do pomocy powódce, w okresie kiedy była ona prokurentem M. M.. Zatem po zmianie stanowiska pracy powódki w księgowości były zatrudnione dwie osoby, których obowiązki w dużej mierze wzajemnie się przenikały. Natomiast wcześniej, przed powołaniem powódki na prokurenta, księgowością zajmowała się tylko ona sam. Ograniczenie wynagrodzenia powódki znajdowało zatem obiektywne uzasadnienie w fakcie pozbawienia jej obowiązków wynikających z prokury. Jednocześnie zaproponowana powódce kwota wynagrodzenia, w ocenie Sądu była adekwatna do zaproponowanego jej stanowiska głównej księgowej. Należy zwrócić uwagę, iż przez powołaniem powódki na prokurenta i zwiększeniem z tego tytułu wynagrodzenia do kwoty 7.500,00 zł (maj 2015 r.) brutto, jej wynagrodzenie zasadnicze jako głównej księgowej wynosiło 5.800,00 zł brutto. Zatem zaproponowane dwa lata później wynagrodzenie na tym samym stanowisku głównej księgowej w wysokości 5.500,00 zł brutto, trudno uznać za jakoś rażąco niegodziwe, gdyż realnie uległo ono zmniejszeniu o 300,00 zł. Należy mieć na uwadze, iż podwyższenie powódce wynagrodzenia najpierw do kwoty 7.500,00 zł, a później 9.000,00 zł wynikało nie ze zwiększenia obowiązków głównej księgowej, tylko z ustanowionej prokury i związanych z tym dodatkowych licznych obowiązków, czego powódka chyba wcale nie zauważa i nie rozróżnia.

Z zestawienia wynagrodzeń pracowników strony pozwanej wynika, że wynagrodzenie na podobnym poziomie mieli inżynierowie robót i kierownicy projektu. Wynagrodzenie specjalistów wahało się w granicach od 3.200,00-4.500,00 zł. Natomiast zatrudnionej w księgowości M. M. wynosiło 3.000,00 zł brutto. Ukształtowanie wynagrodzenia powódki na stanowisku głównej księgowej na poziomie jej oczekiwań – 9.000,00 zł brutto w świetle obowiązującej u strony pozwanej siatki płac mogłoby stanowić wręcz przejaw dyskryminacji w wynagradzaniu innych pracowników. Rzeczą logiczną jest, iż każdy z pracowników dąży do tego aby jego wynagrodzenie było jak najwyższe, nie oznacza to jednak iż takie oczekiwania mogą znaleźć swój realny i obiektywny wymiar w rzeczywistości.

Niezależnie od powyższego należało mieć na uwadze, że bezspornym było, iż za 2016 r. spółka wygenerowała znaczną stratę. Zatem w tych okolicznościach pracodawca nie mógł zaproponować powódce wynagrodzenia znacznie przewyższającego średnie wynagrodzenie pracowników w spółce.

W ocenie Sądu, przekazanie obsługi księgowej firmie zewnętrznej, jak wynika z ustaleń faktycznych w sprawie, było spowodowane przede wszystkim odmową przyjęcia przez powódkę nowych warunków zatrudnienia oraz przebywaniem przez M. M. na zwolnieniu chorobowym, a następnie na urlopie macierzyńskim, a co za tym idzie brakiem odpowiedniej osoby w spółce, która mogłaby prowadzić te sprawy.

Reasumując, nie można uznać, aby proponując powódce zmianę stanowiska na główną księgową za wynagrodzeniem 5.500,00 zł brutto, strona pozwana miałaby podstawę do uznania, że powódka nie przyjmie nowych warunków pracy i płacy, np. w związku z rażącym pogorszeniem warunków wynagradzania. Natomiast zmiana stanowiska pracy nie była żadną istotną zmianą warunków pracy, gdyż po wypowiedzeniu zmieniającym powódka miała kontynuować świadczenie pracy na stanowisku głównej księgowej, a więc na tym, na którym przez wiele lat wcześniej była zatrudniona.

Na marginesie można tylko wskazać, iż jak wynika z wyjaśnieni powódki nie zdecydowała się ona na kontynuowanie zatrudnienia może nie tyle ze względu na wysokość zaproponowanego jej wynagrodzenia, ale na atmosferę jaka zaczęła panować wokół jej osoby po zmianie zarządu spółki. Potwierdzają to poniekąd zeznania świadka M. M., która jak zeznała, wydawało się jej, że stosunki między nowym zarządem a powódką nie były dobre.

Z powyższych względów, Sąd w pkt. I sentencji wyroku oddalił powództwo jako bezzasadne.

Ustaleń faktycznych w sprawie, Sąd dokonał w oparciu o osobowe źródła dowodowe oraz dowody z dokumentów nie kwestionowanych przez strony i nie budzących żadnych wątpliwości w szczególności znajdujących się w aktach osobowych powódki, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Oceny zeznań świadka oraz wyjaśnień stron, Sąd dokonał w kontekście całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka M. M. gdyż okazały się szczerze, otwarte i spójnie korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie.

Jako wiarygodne należało również ocenić wyjaśnienia stron, gdyż w dużej mierze spójnie korespondowały ze sobą oraz z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Jednakże były one nacechowane pewną subiektywną oceną określonych zdarzeń, które musiały zostać zweryfikowane przez Sąd.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z którym, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W myśl art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną, która wygrała proces były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców pranych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.), wynosiły 2.700,00 zł oraz koszty opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17,00 zł. Łącznie było to zatem 2.717,00 zł.

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt 4, art. 35 pkt 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej – natomiast powódka, która przegrała proces, była zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy.