

UZASADNIENIE

K. K., pozwem złożonym w dniu 22 listopada 2016r., odwoływała się od dokonanego jej przez pracodawcę Grupa (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wypowiedzenia zmieniającego domagając się odszkodowania w wysokości 45.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, a nadto zasądzenia na jej rzecz od pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych. Powódka kwestionowała prawdziwość przyczyn wskazanych w oświadczeniu pracodawcy odnosząc się odrębnie do każdej z nich, nadto podnosiła, iż jedna z tych przyczyn nie została należycie sprecyzowana. (k. 2 – 4). W toku procesu zarzut niedostatecznego sprecyzowania podniosła także co do pozostałych przyczyn wypowiedzenia. (k. 52) Wreszcie powódka wskazała, iż wypowiedzenie zmieniające ukierunkowane było wyłącznie na rozwiązanie z nią umowy o pracę. (k. 74v)

Pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych przytaczając argumentację mającą świadczyć o prawdziwości przyczyn wypowiedzenia. (k. 2 - 24) Dodatkowo podniosła, iż wypowiedzenie ze swojej istoty cechuje się pewną skrótowością, powódka nie miała zaś wątpliwości co do rodzaju postawionych zarzutów i nie występowała o ich szersze wyjaśnienie (k. 52)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

K. K. była począwszy od 1 sierpnia 2013r. zatrudniona w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P., najpierw na stanowisku specjalisty ds. controllingu, a od 7 lipca 2014r. na stanowisku głównego specjalisty ds. strategii.

Wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło początkowo 5.000 zł, od 1 stycznia 2014r. 7.000 zł, od 1 lipca 2014r. 7.200 zł, od 1 stycznia 2015r. 8.000 zł, a od 1 marca 2015r. 8.100 zł

Niesporne, a nadto umowy o pracę i porozumienia zmieniające – k. 1, 4, 13, 14, 17, 19 cz. B akt osobowych powódki

W dniu 11 maja 2015 r. na mocy Postanowienia Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. oraz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. doszło do połączenia tych spółek i powstania Grupy (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P..

Niesporne, a nadto informacja z KRS – k. 27 - 29

Z dniem 1 czerwca 2015r. rozwiązano dotychczasowy stosunek pracy z powódką, a zatrudniono ją na czas nieokreślony w nowej spółce na stanowisku Dyrektora Ekonomicznego w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 12.000 zł. Umowa zawierała postanowienia o zakazie konkurencji w czasie jej trwania, nadto zaś przewidywała w przypadku jej rozwiązania gwarancje propozycji zatrudnienia w spółce zgodnie z kwalifikacjami i wykształceniem pracownicy.

Od 1 lutego 2016r. wynagrodzenie zasadnicze powódki wzrosło do 15.000 zł miesięcznie. Porozumienie zmieniające w tym zakresie podpisano w dniu 29 lutego 2016r.

Niesporne, a nadto umowa o pracę – k. 23 i nast. cz. B akt osobowych powódki, porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę – k. 30 cz. B akt osobowych.

Od 17 czerwca 2015r. powódka była też prokurentem zatrudniającej ją spółki.

Niesporne, nadto odwołanie prokury – k. 10

W dniu 14 marca 2016r. K. K. zawarła z pracodawcą umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zakaz ustanowiony był na okres 12 miesięcy od dnia ustania stosunku pracy, wysokość miesięcznego odszkodowania przysługującego pracownicy określona zaś na 75% wynagrodzenia zasadniczego brutto otrzymywanego przed ustaniem tego stosunku

Niesporne, nadto umowa k. 31 B cz. B akt osobowych powódki.

Podpisanie umowy o zakazie konkurencji nie było inicjatywą K. K.. (...) podpisania umowy o zakazie konkurencji wyszła od prezesa zarządu Grupy (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. W. D., który obawiał się odejścia posiadającej wysokie kompetencje powódki do konkurencyjnej firmy zwłaszcza w okresie trwającej restrukturyzacji spółki i podejmowanych ówczesnie działań w celu zbycia części udziałów. Powódka nie naciskała na zawarcie tej umowy.

Dowód: przesłuchanie K. K. w charakterze strony – k. 73v – 75, 93v – 94v w zw. z k. 54, zeznania świadków: R. O. – k. 70 -72, W. D. – k. 72 – 73v,

Powódka była administratorem bankowego systemu płatności. Wszystkie przelewy poza podpisem wykonującego je pracownika, wymagały akceptacji (podpisu elektronicznego) powódki, głównej księgowej lub prezesa zarządu spółki.

Dowód: zeznania świadka A. A. (1) – k. 55v

W okresie 2 – 13 maja 2016 r. K. K. korzystała z urlopu wypoczynkowego przeznaczając go na wyjazd zagraniczny w związku ze studiami (...), które odbywała.

Dowód: przesłuchanie K. K. w charakterze strony – k. 73v – 75 w zw. z k. 53v – 54

Przed urlopem powódka rozdzieliła bieżące zadania na podległych jej pracowników.

Dowód: zeznania świadka A. A. (1) – k. 55, przesłuchanie powódki - k. 73v – 75, w zw. z k. 54

Po weekendzie w dniu 16 maja 2016r. powódka wróciła do pracy.

Czuła się jednak zmęczona pracą i obserwowała u siebie objawy wypalenia zawodowego. Stan taki utrzymywał się u niej już od jakiegoś czasu.

Dowód: przesłuchanie powódki – k. 73v – 75 w zw. z k. 53v

Współpracownicy nie zauważyli jednak, by po powrocie z urlopu K. K. zachowywała się inaczej niż zwykle.

Dowód: zeznania świadka A. A. (2) – k. 55v

Jeszcze przed powrotem do pracy powódka powzięła wiadomość o zmianie całego zarządu pracodawcy, w ostatnim dniu urlopu dowiedziała się dodatkowo, że jej rzeczy są wynoszone z pokoju, który zajmowała.

Dowód: przesłuchanie powódki – k. 73v – 75 w zw. z k. 54,

Wynoszenie rzeczy powódki warunkowane było przygotowaniem pomieszczenia dla nowego członka zarządu. Nowy zarząd był o jedną osobę liczniejszy od poprzedniego i potrzebował kolejnego gabinetu.

Dowód: przesłuchanie za pozwaną M. G. – k. 84v - 85

W dniu 16 maja 2016r. powódka zwołała około godz. 8.00 comiesięczną odprawę z kierownikami działu sprzedaży i controllingu i główną księgową.

W czasie spotkania główna księgowa wskazała na potrzebę zmiany ustawień w systemie bankowym.

Powódka nie odniosła się do tej kwestii. Wskazała księgowej, że ma do omówienia sprawę z pracownikiem controllingu, a później poprosi ją na dalszą rozmowę. Do rozmowy jednak nie doszło. Powódka opuściła bowiem zakład pracy i udała się do lekarza nie informując A. A. (2) ani członków zarządu o tym fakcie.

Dowód: zeznania świadka A. A. (2) – k. 55

Tego dnia będąc jeszcze w zakładzie pracy K. K. próbowała dwukrotnie umówić się na spotkanie z wiceprezesem zarządu pozwanej spółki za pośrednictwem jego sekretarki (prezes nie był jeszcze powołany), nie uzyskała jednak w tej sprawie odpowiedzi.

Niesporne

K. K. nie próbowała skontaktować się z żadnym z pozostałych już powołanych członków zarządu pracodawcy.

Niesporne

Członkowie zarządu pozwanej byli w tym dniu od rana w siedzibie spółki.

Dowód: przesłuchanie za stroną M. G. – k. 84v

K. K. w okresie od 16 maja 2016 r. do 13 listopada 2016 r. korzystała ze zwolnień lekarskich wystawianych przez psychiatrę.

Niesporne

W tym okresie powódka niezwłocznie reagowała na żądania pracodawcy co do zwrotu służbowego sprzętu i instrumentów do obsługi elektronicznej banku.

Niesporne, nadto dokumentacja w sprawie przekazywania sprzętu – k. 11 – 13

Nie kontaktowała się natomiast z własnej inicjatywy z nikim z nowego zarządu, ani żaden członek zarządu nie szukał kontaktu z nią.

Niesporne

Niedokonanie zmian w organizacji przelewów bankowych nie doprowadziło w okresie powodowanej chorobą nieobecności powódki do wstrzymania przelewów.

Dowód: zeznania świadka A. A. (2) - k. 55v

W czerwcu 2016r. zarząd pozwanej występował do zgromadzenia wspólników o podjęcie uchwały o dalszym istnieniu spółki w związku z wynikiem finansowym na koniec kwietnia 2016r. (stratą przekraczającą sumę kapitałów zapasowego i rezerwowego oraz połowę zakładowego).

Niesporne, nadto wnioski – k. 79, 80,

Do pracy powódka powróciła w dniu 14 listopada 2016r.

Niesporne

Dysponowała wówczas ważnym orzeczeniem lekarskim o zdolności do wykonywania pracy na stanowisku dyrektora ekonomicznego. Wcześniej także lekarz prowadzący uznał, iż stan jej zdrowia nie powoduje dalszej niezdolności do pracy.

Dowód: orzeczenie lekarskie Nr (...) – k. 43 akt osobowych, zaświadczenie lekarskie – k. 15

W dniu 15 listopada 2016 r. K. K. otrzymała pisemne oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę w części dotyczącej zajmowanego stanowiska i warunków wynagrodzenia,

Jako przyczyny wypowiedzenia zmianującego wskazano:

- długotrwałą chorobę o podłożu psychicznym, która uniemożliwia wykonywanie pracy na wysokim, odpowiedzialnym i samodzielny stanowisku kierowniczym i związane z tym skutki spowodowane nagłym zachorowaniem, w szczególności brak przekazania zakresu spraw, zadań i niezbędnych informacji mających wpływ na funkcjonowanie spółki,

- brak umiejętności prawidłowego ułożenia kontaktów służbowych z podległymi pracownikami oraz konfliktowy sposób wykonywania pracy,

- świadome zagrożenie interesom finansowym spółki poprzez zawarcie umowy o zakazie konkurencji w okresie obowiązywania planu naprawczego, przy złej kondycji finansowej spółki, w sytuacji całkowicie nieuzasadnionej okolicznościami.

Po upływie okresu wypowiedzenia powódce zaproponowano stanowisko specjalisty ds. księgowości z wynagrodzeniem 6.243 zł

Niesporne, nadto wypowiedzenie – k. 38 cz. B akt osobowych (także k. 7 akt sprawy)

Jednocześnie powódce powierzono na okres 15 listopada 2016r. – 14 lutego 2017r. wykonywanie pracy specjalisty w biurze rozliczeń.

Niesporne, nadto czasowe powierzenie innej pracy – k. 39

Powódka nie przyjęła zaproponowanych jej warunków pracy.

Niesporne, nadto pismo z dnia 16 listopada 2016 r. – k. 42 cz. B akt osobowych powódki

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się nieuzasadnione.

Powódka swoje roszczenia wywodziła z art. 45 § 1 k.p. W myśl wskazanego przepisu, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Wskazany przepis stosuje się także zgodnie z treścią art. 42 § 1 k.p. do wypowiedzenia zmieniającego (takie otrzymała powódka)

K. K. wskazywała przede wszystkim na niezasadność dokonanego wypowiedzenia, ostatecznie jednak podnosiła także uchybienia formalne z nim związane.

Naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę powódka dopatrywała się w nieprawidłowym sformułowaniu przyczyny wypowiedzenia – jej nieskonkretyzowaniu.

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001 r. I PKN 370/00, OSNP 2003/3/65). Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Obowiązek wskazania w pisemnym oświadczeniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy wynika wprost z art. 30 § 4 k.p. Przyjmuje się powszechnie, iż przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy powinna być rzeczywista, jak

również skonkretyzowana – co istotne, na piśmie - na tyle, aby można było stwierdzić, iż pracownik wiedział, co przesądziło o podjęciu przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Naruszenie przepisu art. 30 § 4 k.p. będzie więc mieć miejsce wówczas, gdy wskazana przez pracodawcę przyczyna jest niezrozumiała, niejasna, niedostatecznie konkretna. Uważa się przy tym za niewystarczające przytoczenie ogólnikowych zwrotów czy powtórzenie wyrażen ustawowych. Oceny spełnienia kryteriów, o jakich mowa, należy dokonywać z uwzględnieniem perspektywy pracownika (będącego adresatem oświadczenia), a zatem badać, czy na podstawie oświadczenia pracodawcy pracownik mógł zrozumieć, co stało się przyczyną rozwiązania umowy, a w konsekwencji ustosunkować się do stawianych mu zarzutów i podjąć ewentualną obronę (tak Sąd Najwyższy w szeregu orzeczeń, m.in. w wyrokach z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNP 2001/11/373; z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618 czy też z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Pr.Pracy 2007/5/27).

Zgłoszony przez powódkę zarzut nieskonkretyzowania przyczyny wypowiedzenia jest trafny, ale tylko w odniesieniu do jednej z trzech okoliczności warunkujących rozwiązanie umowy wskazanych w oświadczeniu pracodawcy, a to braku umiejętności ułożenia kontaktów służbowych z pracownikami i konfliktowego sposobu wykonywania pracy. Określenia te są bardzo ogólne, a brak przytoczenia przykładów konkretnych zachowań praktycznie uniemożliwił pracownicy ocenę zasadności tego zarzutu.

Zresztą ani ten zarzut ani zarzut związany z zawarciem umowy o zakazie konkurencji i zagrożenie w ten sposób interesom spółki nie zostały przez stronę pozwaną w niniejszej sprawie udowodnione, choć to na pracodawcy ciąży w razie sporu sądowego obowiązek wykazania zasadności wypowiedzenia. Jedynymi dowodami naprowadzonym przez spółkę na okoliczność nieumiejętności ułożenia przez powódkę kontaktów służbowych z pracownikami i jej konfliktowości były zeznania świadka A. A. (2) oraz prezesa zarządu pozwanej. Ten ostatni nie miał przed dokonaniem wypowiedzenia praktycznie żadnego kontaktu z powódką, a swoje twierdzenia opierał na informacjach, które, jak twierdził, otrzymywał od pracowników. Nie wiadomo jednak, ile takich informacji było, na ile odpowiadały one prawdzie, dodatkowo zaś prezes pozwanej nie potrafił podać konkretnych przykładów działań K. K. pozwalających na stwierdzenie, iż niewłaściwie zarządzała zespołem. Wskazywana (także przez A. A. (2)) niechęć dawnych podwładnych do dalszej pracy z powódką nie musiała wynikać wcale z jej konfliktowości, a wysokich oczekiwań, jakie miała wobec innych. Mające świadczyć o niewłaściwym układaniu przez powódkę relacji z podwładnymi zeznania A. A. (2) też są w dużej mierze ogólne, w istocie świadek przytoczyła tylko jedną sytuację niewłaściwego zachowania powódki, na podstawie której trudno formułować taki zarzut jak w wypowiedzeniu. Ocena powódki nie jako wymagającej, a konfliktowej jest subiektywną oceną jednej tylko podwładnej, na którą to ocenę rzutuje bez wątpienia próba zastąpienia jej przez dyrektora ekonomiczną na stanowisku głównej księgowej. Powódka na rozprawie jawiła się zresztą jako osoba energiczna, impulsywna, tymczasem świadek sprawiała wrażenie bardzo cichej i spokojnej, co dodatkowo mogło utrudniać wzajemne relacje obu pań bez winy powódki.

Jeśli chodzi o ostatni z zarzutów ujętych w wypowiedzeniu, wskazać należy, iż samo zawarcie umowy o zakazie konkurencji niezależnie od kondycji finansowej pracodawcy nie uzasadnia wypowiedzenia, nawet jeśli do jej podpisania doszło w sytuacji, gdy realne były bliskie zmiany personalne na stanowiska zarządzających w spółkach Skarbu Państwa warunkowe wynikiem wyborów parlamentarnych w kraju. Umowa o zakazie konkurencji jest zwykłą umową określoną w kodeksie pracy, a jej zawarcie i wskazana w niej wysokość odszkodowania nie pozostają niczym niezwykłym w przypadku takich stanowisk jak zajmowane przez powódkę. Pozwany nie wykazał w procesie, by podpisanie umowy warunkowane było uzasadnionym przekonaniem powódki o rychłym rozwiązaniu stosunku pracy i ukierunkowane wyłącznie na posiadanie przez nią źródła wysokich dochodów po tym fakcie, ewentualnie na zapobieżenie temu zdarzeniu. Nie przedstawił dowodów świadczących o inicjatywie powódki co do uregulowania zakazu konkurencji ani o wskazywanym przez M. G. powszechnym zawieraniu w zbliżonym czasie podobnych umów w (...) spółek Grupy (...) wcześniej nie podpisywanych na podobnych stanowiskach. Tymczasem z zeznań świadków W. (...) wynikało, że inicjatywa co do zawarcia umowy wyszła od zarządu i warunkowana była zamiarem zapobieżenia odejściu powódki zwłaszcza w sytuacji poważnych zmian w spółce (prób zbycia udziałów,

restrukturyzacji). Te korespondujące ze sobą zeznania są też zbieżne z przesłuchaniem powódki i sąd nie miał podstaw do ich kwestionowania nie dysponując przeciwdowodami w omawianym zakresie.

Wskazane wyżej okoliczności, a to zbyt ogólne określenie jednej z przyczyn wypowiedzenia czy niewykazanie tej i innej jeszcze przyczyny w procesie, nie dawały jednak podstaw do uwzględnienia powództwa.

Dla uznania bowiem wypowiedzenia za uzasadnione i prawidłowe w zakresie sformułowania przyczyny wystarczającym jest, by wykazana została tylko jedna z wskazanych w nim kilku przyczyn samodzielnie przemawiająca za takim trybem rozwiązania umowy, o ile sformułowano ją w sposób należyty (por. przykładowo uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2011r. I PK 222/10, LEX nr 1265551).

W ocenie sądu zaś pierwsza z przyczyn ujętych w wypowiedzeniu uzasadniała samodzielnie wypowiedzenie dokonane powódce.

Wypowiedzenie stanowi zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę, dlatego dla uznania je za uzasadnione nie jest koniecznym wystąpienie nadzwyczajnych uchybień po stronie pracownika. Przy ocenie zasadności wypowiedzenia nie sposób ograniczać się wyłącznie do interesów pracownika z całkowitym pominięciem interesów pracodawcy

W niniejszej sprawie, choć ostatecznie wypowiedzenie doprowadziło do rozwiązania umowy, było jedynie wypowiedzeniem zmieniającym, a dotyczyło stanowiska dyrektora, wysoko usytuowanego w spółce. W interesie pracodawcy jest zapewnienie takiej obsady stanowisk kierowniczych, która zapewni jak najlepsze funkcjonowanie zakładu. Od osoby na stanowisku kierowniczym zazwyczaj wymaga się większej dyspozycyjności niż w przypadku szeregowych pracowników. Obowiązki przypisane do takiego stanowiska często trudno rozdzielić między inne osoby, trudno też, jeśli jest to stanowisko kierownicze całego pionu (finansowego, produkcyjnego), długo utrzymywać je realnie nieobsadzone.

Nie oznacza to oczywiście, że każda długotrwała nieobecność pracownika zajmującego wysokie stanowisko kierownicze uzasadnia wypowiedzenie. W przypadku powódki zaistniał jednak sytuacja dająca podstawy do podważenia zaufania pracodawcy, a w konsekwencji uznania, iż K. K. nie powinna stanowiska tego dalej zajmować.

Początek niezdolności powódki do pracy przypadła w okresie zmian kadrowych w zarządzie spółki (wymianie wszystkich jego członków). W dacie powstania tej niezdolności powódka była osobą najlepiej zorientowaną w sprawach spółki, jeśli chodzi o stronę finansową, mogła zatem najsprawniej i najpełniej przybliżyć nowemu zarządowi najpilniejsze kwestie, jakie podlegać powinny załatwieniu czy chociażby jego uwadze. Strona powodowa podkreślała, odnosząc się do zarzutu związanego z zakazem konkurencji, sytuację, w jakiej w tym okresie spółka się znajdowała, w tym planowaną sprzedaż udziałów po nieudanym wykupie menadżersko – pracowniczym. Szybkie zorientowanie się w kwestiach finansowych nowego zarządu było więc bez wątpienia pożądane. Złożone przez nowy zarząd w czerwcu 2016r. wnioski do zgromadzenia wspólników co do uchwały odnośnie dalszego istnienia spółki, dodatkowo przemawiają za takim przyjęciem. Wynik finansowy osiągnięty na koniec kwietnia 2016r. wymuszał bowiem podjęcie określonych działań przewidzianych przepisami kodeksu spółek handlowych. Dodatkowo zmiany personalne w zarządzie skutkowały ograniczeniem podmiotów uprawnionych do akceptacji przelewów, ostatecznie w związku z chorobą powódki czynność taką mogła wykonywać tylko jedna osoba A. A. (2). Okoliczność ta, przy uwzględnieniu, iż to K. K. była administratorem w systemie rozdziła ryzyko okresowych trudności w regulowaniu należności.

W tych okolicznościach sposób, w jaki powódka rozpoczęła korzystanie ze zwolnienia, musiał rzutować na ocenę celowości pozostawiania jej na dotychczas zajmowanym wysokim stanowisku. Istotnym w sprawie jest, że niezdolność powódki do pracy nie powstała nagle wskutek nadzwyczajnego zdarzenia. Zwolnienia lekarskie pochodziły od psychiatry, a warunkowane były, jak zeznała K. K., wypaleniem zawodowym odczuwanym już przed 16 maja 2016r. W pierwszym dniu niezdolności powódki do pracy mająca z nią kontakt główna księgowa nie zauważyła żadnej różnicy w jej zachowaniu, na nagłe załamanie w tej dacie nie wskazywała też powódka. Nie negując potwierdzonej zaświadczeniem lekarskim niezdolności K. K. do pracy stwierdzić należy, iż nie zaistniała żadna okoliczność (powódka takowej nie wskazała) uzasadniająca nagłe wyjście z pracy bez poinformowania o tym członków zarządu czy głównej

księgowej (tej z racji jej obowiązków i planowanej na ten dzień kontynuacji rozmowy). Skoro powódka czuła się wypalona zawodowo i z tego powodu planowała zgłosić się po pomoc medyczną (a zatem spodziewała się uzyskania zwolnienia lekarskiego), winna, w ocenie sądu, poinformować o tych fakcie (nie o rodzaju choroby, ale prawdopodobnej dłuższej nieobecności) bezpośrednich przełożonych, a nie tylko pracownika kadr, nawet w zwykłych okolicznościach, a co dopiero w sytuacji, jaka wówczas występowała w spółce tj. bezpośrednio po powołaniu nowego zarządu. Konieczność podjęcia działań celem umożliwienia nowym członków zarządu właściwego dostępu do systemu bankowego musiała być jasna dla powódki, wskazywała też na nią w czasie spotkania, jakie miało miejsce w dniu 16 maja 2016r., A. A. (2). Działania w tym zakresie powódka powinna podjąć przed opuszczeniem zakładu pracy, jako że to ona administrowała systemem. Stanowisko powódki obligowało ją do uregulowania kwestii związanej z administrowaniem systemem bankowym na czas jej nieobecności. Sam podział zadań, jaki dokonany był przez powódkę przed urlopem, nie pozwala na przyjęcie, iż K. K. nie musiała dokonywać takich czynności, na jakie wskazano w wypowiedzeniu. Nowy zarząd powinien uzyskać bowiem od powódki informację, kto i za co jest obecnie odpowiedzialny, tak by móc w sposób należyty kontrolować ich wykonywanie pod nieobecność dyrektora ekonomicznej.

Okoliczność, iż powódka przed opuszczeniem zakładu pracy próbowała spotkać się z jednym z członków zarządu nie może oznaczać uznania jej zachowania w dniu 16 maja 2016r. za należyte. K. K. nie uzyskując zaproszenia na oczekiwane spotkanie winna podjąć próbę umówienia się z innymi członkami zarządu, ewentualnie pozostawić pisemną informację o swojej nieobecności obejmującą najważniejsze aktualnie kwestie jakie powinny podlegać ich uwadze, ostatecznie zaś podjąć próbę telefonicznego kontaktu.

Nie sposób wywodzić braku konieczności przekazania przez powódkę spraw przed udaniem się do lekarza z faktu niekontaktowania się z nią w sprawach spółki przez zarząd pozwanej. W okresie zwolnienia pracownik nie może wykonywać pracy, co oznacza, że pracodawca nie mógł żądać od pracownicy, by ta wyjaśniała mu określone kwestie osobiście czy na piśmie.

W ocenie sądu sformułowanie omawianej przyczyny wypowiedzenia było zrozumiałe z perspektywy powódki. Skoro nie spotkała się ona z zarządem, nie poinformowała o bieżących kwestiach, nie podjęła działań związanych z wprowadzeniem zmian w zakresie dostępu do systemu bankowego, nie wskazała, jak rozdzielone zostały obowiązki, trudno uznać za niejasne dla niej zawarte w wypowiedzeniu sformułowania. Sama powódka zresztą nie wskazywała początkowo na wątpliwości co do treści tego zarzutu, a dyskutowała jedynie z jego zasadnością.

Powódka wywodziła, iż w dacie otrzymania wypowiedzenia pozostawała zdolna do pracy i wykazała to stosownymi dokumentami. Nie może to jednak świadczyć o niezasadności wypowiedzenia. Odwołanie się przez pracodawcę do występowania u pracownicy choroby uniemożliwiającej pracę na wysokim, odpowiedzialnym i samodzielnym stanowisku nie odnosi się do daty dokonania wypowiedzenia, a do sytuacji, która miała już miejsce, co w sposób jednoznaczny wynika z dalszej części opisu przyczyny wypowiedzenia. Potwierdził to dodatkowo prezes zarządu pozwanej w swoim przesłuchaniu. Pamiętać należy, iż pozwana nie mogła dokonać wypowiedzenia w okresie usprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy, musiała zaś podać w wypowiedzeniu prawdziwą przyczynę warunkującą decyzję o zmianie warunków zatrudnienia. Sytuacja, jaka zaistniała, uzasadniała uznanie przez pracodawcę, iż powódka nie może zajmować już swego stanowiska. Postawa powódki świadczyła o (być może warunkowanym chorobą) braku odpowiedzialności oczekiwanej przez nowy zarząd na tym stanowisku.

Podkreślenia wymaga, że wypowiedzenie nie miało charakteru definitywnego. Powódka wskazywała, iż w istocie pracodawca dążył do rozwiązania z nią umowy o pracę, o czym świadczą nowo zaproponowane warunki. W ocenie sądu nie jest to jednak wcale oczywiste. Niewątpliwie powódka miała kompetencje do zajmowania wyższego niż zaoferowane stanowiska. Także zaproponowane wynagrodzenie było radykalnie niższe od otrzymywanego dotychczas i bez wątpienia niesatysfakcjonujące dla pracownicy. Wynagrodzenie to jednak w porównaniu z przeciętnym w kraju nie było niskie i zbliżone do tego, które powódka otrzymywała w pierwszym okresie zatrudnienia w 2013r. i na początku 2014r. Porównując wówczas zajmowane i obecnie proponowane powódce stanowisko, wynagrodzenie to uznać należało za adekwatne do rodzaju obowiązków. Wydaje się nadto, iż pracodawca nie miał szerokiego

wachlarza możliwości przy proponowaniu powódce innego stanowiska, zwłaszcza bez zwolnienia innej osoby. Bardziej adekwatne do kompetencji powódki np. stanowisko głównego księgowego było wszak obsadzone. Wreszcie zauważyć należy, iż umowa o pracę dawała powódce gwarancję propozycji zatrudnienia w spółce, co uzasadnia dokonanie wypowiedzenia zmieniającego a nie ostatecznego.

Usuwanie rzeczy powódki w okresie jej urlopu z zajmowanego dotychczas pokoju nie świadczy o ówczesnej już woli pracodawcy rozwiązania z powódką stosunku pracy czy wypowiedzenia jej warunków zatrudnienia. Zeznania M. G. co do przyczyn takiego stanu rzeczy wydają się przekonujące, zwłaszcza w sytuacji, gdy inni dyrektorzy pozostali na swoich stanowiskach (tej okoliczności podanej przez prezesa zarządu pozwanej powódka nie kwestionowała).

Stan faktyczny w sprawie ustalony został przez sąd w oparciu o przedłożone do akt sprawy przez strony dokumenty, których prawdziwość i rzetelność nie były kwestionowane. Oparł się nadto na wszystkich dowodach ze źródeł osobowych, co po części omówiono już wcześniej. Dowody te co do okoliczności przytoczonych w stanie faktycznym były w dużej mierze zgodne. W zakresie, w jakim okoliczności podawane przez zeznających, a dotyczące zdarzeń mających znaczenie dla oceny pierwszej ze wskazanych w wypowiedzeniu przyczyn, różniły się, jak co do kwestii uprawnień związanych z przelewami bankowymi sąd uznał za miarodajne zeznania A. A. (2). W ocenie sądu sposób zeznawania świadka wskazuje, iż ta nie kształtowała swoich zeznań na potrzeby procesu, a podawała rzeczywisty bieg zdarzeń. Świadek, wnioskowana przez stronę pozwaną, wskazywała bowiem okoliczności korzystne dla powódki jak to, że zaniechanie tej ostatniej co do nowego ukształtowania zasad przelewów (uprawnień w tym zakresie) ostatecznie nie spowodowało perturbacji w płatnościach (choć strona pozwana prezentowała inne stanowisko).

Mając na uwadze wszystko powyższe sąd oddalił powództwo jako nieuzasadnione.

Rozstrzygnięcie o kosztach oparto o przepis art. 98 § 1 i 3 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, w tym wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika. Zasądzona na rzecz Grupy (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. kwota odpowiada minimalnej stawce wynagrodzenia zawodowego pełnomocnika określonej w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015.1800 z późn.)