

Sygn. akt VII Pa 145/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 stycznia 2019 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Agnieszka Stachurska

Sędziowie SO Dorota Michalska

SO Monika Roslan-Karasińska (spr.)

Protokolant Mariusz Żelazek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 stycznia 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. W. (1)

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie

VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 sierpnia 2018 r., sygn. akt VI P 310/16

1. oddała apelację,

2. zasądza od powódki A. W. (1) na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 180,00 złotych (sto osiemdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Dorota Michalska SSO Agnieszka Stachurska SSO Monika Roslan-Karasińska

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 24 sierpnia 2018 r. w punkcie 1 oddalił powództwo A. W. (1) przeciwko pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą

w W. o odszkodowanie, w punkcie 2 zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 180,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz w punkcie 3 nie obciążył stron kosztami procesu – opłaty.

Sąd I instancji ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 grudnia 2010 r. na stanowisku dyrektora operacyjnego i pełnomocnika zarządu ds. jakości. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1.850,00 złotych. W okresach od dnia 1 kwietnia 1998 r. do dnia 25 sierpnia 1998 r. oraz od dnia 1 lutego 2001 r. do dnia 30 listopada 2010 r. powódka pracowała w (...) Sp. z o.o. w W.. Powódka współpracowała z A. i E. P. w ramach kilku prowadzonych przez nich spółek, w tym w ramach (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. ((...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.). Poza umową o pracę z pozwaną, powódka zawarła umowę zlecenie z (...) Sp. z o.o. oraz umowę dotyczącą świadczenia usług na rzecz (...) Sp. z o.o. Spółki te były obsługiwane przez powódkę w ramach prowadzonej przez nią działalności gospodarczej. Spółki prowadzone przez A.

i E. P. zajmowały się podobnym rodzajem działalności. W dniu 31 maja 2016 r. powódce zostało wręczone oświadczenie pracodawcy z dnia 25 maja 2016 r. o rozwiązaniu

z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę wskazano likwidację stanowiska pracy. W dniu 23 maja 2016 r. umowa łącząca powódkę z (...) Sp. z o.o. została rozwiązana również za wypowiedzeniem. Wcześniej powódka wysłała maila, w którym wносиła o zakończenie współpracy z (...) Sp. z o.o. z końcem lipca 2016 r., jednak jej współpraca ustała z dniem

10 maja 2016 r. Do zakresu obowiązków powódki należała obsługa finansowa pozwanej spółki, kontakty z bankami i z firmą zarządzającą galerią handlową, w której pozwana miała sklep, obsługą salonów firmowych od strony finansowej, ustalanie budżetów, progów, współpraca z menagerami sklepów oraz motywowanie pracowników. Powódka zajmowała się również kontaktami z włoskimi kontrahentami pozwanej i negocjacjami biznesowymi.

W kontaktach tych powódka posługiwała się językiem angielskim. W czasie nieobecności powódki zastępowała ją P. K.. W spotkaniach z kontrahentami zagranicznymi brali też zwykle udział A. P. lub E. P.. Po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę jej obowiązki zostały rozdysponowane pomiędzy pozostałych pracowników spółki. Kontaktem z firmą zarządzającą galerią handlową zajmowała się głównie K. M.. Z kolei kontaktem z firmą zajmującą się obsługą finansową pozwanej zajęli się E. P. oraz A. P.. Pozostałe obowiązki powódki zostały rozdzielone pomiędzy K. M. i E. P.. K. M. zna język angielski. Po zwolnieniu powódki, pozwana nadal utrzymywała kontakty handlowe

z kontrahentami z W.. Kontaktami tymi zajmowała się E. P., której pomagała córka znająca biegle język angielski. Córka E. P. nie była zatrudniona

w pozwanej spółce. W strukturze pozwanej spółki wyodrębnione było stanowisko dyrektora, menadżera salonu, starszego sprzedawcy i sprzedawcy. Uchwałą nr 1 z dnia 16 maja 2016 r. zarząd pozwanej podjął decyzję o zlikwidowaniu stanowiska dyrektora operacyjnego

i pełnomocnika zarządu ds. jakości. Pozwana oraz pozostałe spółki w chwili wręczenia powódce wypowiedzenia były w złej sytuacji finansowej i miały trudności z płynnością finansową. Ponadto powiązana z pozwaną (...) Sp. z o.o. zredukowała liczbę salonów z 35 lokali do jednego. Od 2013 r. pozwana konsekwentnie prowadziła politykę szukania oszczędności oraz minimalizowania kosztów. Za 2015 r. pozwana spółka zanotowała stratę netto w kwocie 5.740,31 złotych. Z dniem 10 października 2017 r. lokal

w W. został przekazany innemu podmiotowi. Obecnie spółka nie prowadzi działalności gospodarczej.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dowody zawarte w aktach sprawy. Wiarygodność tych dokumentów nie została skutecznie podważona przez strony

w toku postępowania. Sąd I instancji oparł się również na zeznaniach świadków i stron przesłuchiwanych w toku postępowania na rozprawie, odmiennie jednak oceniając ich wiarygodność. Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadków E. K., P. K., S. G., K. W., N. K. i A. W. (2), ponieważ były one spójne ze sobą i z pozostałym materiałem dowodowym,

a zatem wiarygodne. Świadek E. K. potwierdziła, że wszystkie spółki prowadzone przez państwo P. zajmują się podobną działalnością. Z kolei z zeznań świadka P. K. wynika, że zastępowała ona powódkę podczas jej nieobecności, ponieważ zajmowała się wówczas kontaktami z włoskimi kontrahentami. Potwierdził tę okoliczność również świadek K. W.. Z zeznań świadka S. G. wynika z kolei, że po zwolnieniu powódki były utrzymywane kontakty z firmą zarządzającą galerią handlową, w której pozwana wynajmowała lokal, stąd też uznano, że zadania powódki w zakresie współpracy z tą firmą zostały przejęte przez K. M.. Z kolei zeznania świadka N. K. ujawniają, że obowiązki powódki w zakresie obsługi finansowej pozwanej spółki zostały przejęte przez A. i E. P.. Świadek A. W. (2) wskazała, że stanowisko zajmowane przez powódkę było kluczowe dla pozwanej spółki oraz, że obowiązki powódki mogły zostać rozdysponowane na innych pracowników pozwanej. Świadek K. W. potwierdził także, że pozwana spółka była w złej sytuacji finansowej, ponieważ ograniczała liczbę salonów. Także świadek A. W. (2) zeznała, że pozwana na początku miała 35 sklepów, po czym zaczęła je zamykać. Taka polityka była prowadzona od 2013 r. Odnośnie zeznań świadka L. K. Sąd I instancji uznał je za wiarygodne opierając się na nich jedynie w zakresie, w jakim dotyczyły one spotkań z A. P.. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że świadek L. K. potwierdziła, że obowiązki powódki zostały po jej zwolnieniu przejęte przez innych pracowników. Sąd I instancji oparł się również na zeznaniach świadka A. P., który potwierdził złą sytuację pozwanej, ale również i (...) Sp. z o.o. Sąd Rejonowy dał wiarę w tym zakresie powódce, która wskazała,

że działalność ta była konkurencyjna wobec działalności pozwanej spółki w segmencie rynku odzieżowego. Powódka także zeznała, że grupy docelowych klientów pozwanej spółki i jej działalności różniły się. Powódka potwierdziła, że jej obowiązki zostały rozdzielone po jej zwolnieniu na pozostałych pracowników pozwanej, w tym K. M. i M. D.. Sąd I instancji uznał zeznania powódki w istotnych kwestiach za spójne z pozostałym materiałem dowodowym uznanym za wiarygodny. Jednocześnie twierdzenia powódki co do tego, że faktyczną przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę było odkrycie prowadzenia przez nią działalności konkurencyjnej, są twierdzeniami odnoszącymi się do prawdziwości przyczyny wypowiedzenia, co pozostaje w zakresie oceny Sądu. Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka M. D. i prezesa pozwanej E. P. w zakresie,

w jakim twierdziły, że po zwolnieniu powódki jej obowiązki nie zostały przez nikogo przejęte. Sąd I instancji bowiem na podstawie zeznań pozostałych świadków ustalił,

że w rzeczywistości obowiązki, którymi zajmowała się powódka zostały przejęte przez innych pracowników oraz E. P., której pomagała córka. Jednocześnie Sąd Rejonowy miał na uwadze, że nie został zatrudniony żaden nowy pracownik na miejsce powódki, który miałby przejąć jej obowiązki. W pozostałym zakresie Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom świadka M. D., które potwierdzają złą sytuację finansową spółki pozwanej oraz, że nikt nowy nie został zatrudniony na miejsce powódki.

Sąd Rejonowy zważył, że powództwo podlegało oddaleniu. Sąd I instancji uznał,

że argumentacja powódki nie jest zasadna. Z poczynionych ustaleń wynika, że pozwana

w chwili wręczenia jej wypowiedzenia znajdowała się w trudnej sytuacji finansowej i szukała oszczędności. Istotnym dowodem przemawiającym za złą sytuacją finansową spółki jest sprawozdanie finansowe, które wykazuje stratę za 2015 r., który poprzedzał zwolnienie powódki. Również zeznania świadków potwierdziły złą kondycję spółki i problemy

z płynnością finansową, która doprowadziła do podjęcia decyzji o likwidacji jej stanowiska. Obowiązki, którymi zajmowała się dotychczas powódka zostały rozdzielone pomiędzy pracownika pozwanej K. M. i prezesa zarządu pozwanej - E. P.. Co prawda powódka wykazywała w toku postępowania, że E. P. nie posługiwała się językiem angielskim, więc nie mogła płynnie rozmawiać z kontrahentami włoskimi. Nie mniej jednak Sąd I instancji ustalił, że E. P. pomagała w tym zakresie córka oraz inni pracownicy posługujący się językiem angielskim. Ponadto powódka przyznała,

że jej obowiązki zostały rozdzielone między innych pracowników. Dodatkowo pozwana nie zatrudniła nowych pracowników, którzy mieliby ewentualnie przejąć obowiązki dotychczas wykonywane przez powódkę. W kontekście powyższego przydzielenie obowiązków

po zwolnieniu powódki innemu pracownikowi nie przemawia za pozornością przyczyny

w postaci likwidacji stanowiska pracy. W rzeczywistości prawdziwa likwidacja stanowiska pracy polega na redukcji zatrudnienia, zaprzestaniu wykonywaniu obowiązków przypisanych do zlikwidowanego stanowiska albo na przekazaniu tych obowiązków pozostałym pracownikom spółki. W niniejszej sprawie doszło do realizacji tej drugiej możliwości. Nie świadczy to jednak o pozorności likwidacji stanowiska pracy powódki. Z pozornością mielibyśmy do czynienia wówczas, gdyby jednocześnie z likwidacją stanowiska pracy powódki doszłoby do zatrudnienia nowej osoby, która przejęłaby dotychczas wykonywane przez nią obowiązki. Likwidacja mogłaby być uznana za pozorną również w sytuacji, gdyby stanowisko powódki zostało zachowane w strukturze pozwanej spółki albo zostałaby zmieniona jego nazwa. Tymczasem podział obowiązków powódki pomiędzy pracownika spółki i jej prezesa oraz brak zatrudnienia w pozwanej nowej osoby świadczy o faktycznej likwidacji jej stanowiska pracy. Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że w chwili wręczenia powódce wypowiedzenia w strukturze pozwanej brak było innych osób zatrudnionych na analogicznym stanowisku. Tym samym nie było konieczności wskazywania konkretnych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Kryteria takie powinny być bowiem podane w przypadku, gdyby powódka została wybrana do zwolnienia z grupy kilku pracowników zajmujących analogiczne stanowiska pracy. W niniejszej sprawie powódka zajmowała stanowisko dyrektora. Tymczasem nie było w strukturze pozwanej innej osoby na takim stanowisku czy z takim zakresem obowiązków, jak powódka. Stąd też brak konieczności wskazania w treści wypowiedzenia kryteriów doboru powódki do zwolnienia, gdyż nie była ona wybierana spośród większej liczby pracowników zajmujących podobne stanowisk pracy. Argumentacja powódki skierowana na konieczność wskazania takich kryteriów nie jest zasadna, zwłaszcza, że nie wskazała ona, z którymi pracownikami miałyby rzekomo być

porównywana. Wobec powyższego Sąd I instancji uznał, że doszło do faktycznej likwidacji stanowiska pracy powódki. Tym samym przyczyna wskazana

w wypowiedzeniu umowy o pracę wręczonym powódce jest prawdziwa. Przyczyna w postaci likwidacji stanowiska pracy może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę

za wypowiedzeniem. To zaś oznacza, że roszczenie powódki jako bezzasadne podlegało oddaleniu. Powódka argumentowała, że w rzeczywistości została zwolniona ze względu na swoją działalność konkurencyjną wobec pozwanej. Niewątpliwie powódka prowadziła działalność w pewnym zakresie konkurencyjną, lecz nie to było przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę. Sąd Rejonowy nie wykluczył, że za przyspieszeniem decyzji o likwidacji stanowiska pracy powódki mogła przemawiać informacja o jej działalności, jednak nie świadczy to o nieprawdziwości czy pozorności przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu.

W pozwanej faktycznie doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki, która może stanowić samodzielny i wystarczający powód uzasadniający rozwiązanie umowy o pracę

za wypowiedzeniem. Z zeznań świadka A. P. wynika, że (...) Sp. z o.o. likwidowała placówki sprzedaży detalicznej i ograniczała się tylko do poziomu sprzedaży w W.. Zeznania powyższe znajdują potwierdzenie w zeznaniach prezesa pozwanej spółki (...), która wskazywała, że przed rozwiązaniem

z powódką umowy o pracę zostały zlikwidowane sklepy w K., P., W.

i w G., natomiast sklep w W. przynosił straty. Prezes zarządu zeznała również, że lokal w W. w dniu 10 października 2017 r. został przekazany innemu podmiotowi razem z towarami i zamówieniami, a obecnie spółka nie prowadzi działalności. Spółka nie została zlikwidowana, aby płacić wynagrodzenie dla pracownika przebywającego na zasiłku macierzyński. W ocenie Sądu Rejonowego zasady doświadczenia życiowego wskazują na to, że spółka nie podejmuje wielorakich działań związanych z likwidacją wielu punktów, aby

w ten sposób ukryć prawdziwe powody zwolnienia powódki z pracy. Likwidacja stanowiska powódki była jedyną przyczyną rozwiązania umowy o pracę, nawet jeśli pracodawca nie był zadowolony z faktu prowadzenia przez powódkę działalności gospodarczej. Mając na uwadze powyższe, Sąd I instancji orzekł, jak w sentencji wyroku.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. Sąd

I instancji zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 360,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie według jego brzmienia obowiązującego na dzień wniesienia pozwu.

A. W. (1) w dniu 3 października 2018 r. wniosła apelację zaskarżając wyrok Sądu Rejonowego w całości i zarzucając mu naruszenie przepisu prawa procesowego art. 233 § 1 k.p.c. poprzez nieprawidłową i niezgodną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę dowodów przedstawionych przez strony a w konsekwencji błędne ustalenie stanu faktycznego polegającą na:

- nielogicznym ustaleniu, że pozwana w chwili wręczenia powódce wypowiedzenia znajdowała się w trudnej sytuacji finansowej i szukała oszczędności;

- błędnej ocenie zeznań świadków oraz stron w zakresie oceny kondycji finansowej pozwanej, podczas gdy nikt nie opisał na czym polegały jej rzekome problemy finansowe czy też szukanie oszczędności, podczas gdy prezes zarządu wskazała, że spółka zawsze miała tylko jeden sklep i nie udowodniła, że znajdowała się wówczas w złej sytuacji finansowej;

- pominięciu, że powódka zarabiała na umowie o pracę wynagrodzenie w najniższej dopuszczalnej wysokości i najmniej ze wszystkich pracowników spółki i nielogicznym ustaleniu, że rozwiązanie z nią umowy i rzekoma likwidacja jej stanowiska uzasadniała zwolnienie jednego z najważniejszych pracowników;

- błędnej ocenie sprawozdania finansowego pozwanej, z którego wynika, że spółka nie znajdowała się w złej sytuacji finansowej;

- nielogicznym i sprzecznym z zeznaniami świadków ustaleniu podziału obowiązków, którymi zajmowała się dotychczas powódka;

- błędnej ocenie zeznań świadków A. P. i L. K. oraz stron polegającej na ustaleniu, że informacja o działalności powódki przyspieszyła decyzję o likwidacji stanowiska a jednocześnie nie powoduje pozorności przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu;

- pominięciu, że powódka wykonywała obowiązki dyrektora operacyjnego wykraczające poza wspomniane przez Sąd I instancji, a których wykonywanie było konieczne dla dalszego odpowiedniego funkcjonowania pozwanej spółki;

- pominięciu, że w ramach pozwanej spółki były inne równorzędne do pozycji powódki stanowiska, co z kolei skutkowało koniecznością uzasadnienia wyboru stanowiska do likwidacji.

Skarżąca jednocześnie zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. poprzez:

- błędne zastosowanie polegające na uznaniu, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę z powódką była prawdziwa i uzasadniona, podczas gdy prawidłowa analiza wypowiedzenia powinna skutkować stwierdzeniem, że podana w nim przyczyna wypowiedzenia umowy była zbyt ogólnikowa i nie motywowała wypowiedzenia, że jest nieprawdziwa i pozorna;

- błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu nie jest zbyt ogólnikowa, podczas gdy w świetle kierowniczego stanowiska powódki konieczne było uzasadnienie doboru jej stanowiska do likwidacji.

W związku z tym powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kwoty 5.500,00 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 1 grudnia 2010 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 26 lipca 2016 r. do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym. Apelująca ewentualnie wniosła o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji pozostawiając mu rozstrzygnięcie o kosztach postępowania I i II instancyjnego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki jako niezasadna podlegała oddaleniu.

Skarżąca zarzucała wyrokowi Sądu I instancji naruszenie przepisu prawa procesowego art. 233 § 1 k.p.c., zgodnie z którym sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd Okręgowy uznał, że ustalenia a także ocena stanu faktycznego poczyniona przez Sąd

I instancji odpowiadała zasadzie swobodnej ocenie dowodów.

Odnosząc się bezpośrednio do zarzutów apelacyjnych należy wskazać, że pierwszy z nich koncentrował się wokół sytuacji finansowej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. zwanej dalej „spółką”. Sąd Rejonowy logicznie ustalił, że pozwana w chwili wręczenia powódcie wypowiedzenia znajdowała się w trudnej sytuacji finansowej i szukała oszczędności. Dowodem potwierdzającym tę okoliczność jest sprawozdanie finansowe spółki za 2015 r. Z jego analizy wynika, że na dzień 31 grudnia 2015 r. aktywa i pasywa spółki wynosiły 1.061.394,45 złotych, która za cały 2015 r. zanotowała stratę netto w kwocie 5.740,31 złotych. Ponadto apelująca pominęła też inne fakty, który bezpośrednio wskazują, że spółka zmagala się z problemami finansowymi. W toku postępowania ustalono,

że pozwana obsługiwała również (...) Sp. z o.o. oraz (...) Sp. z o.o. Pozostałe spółki również borykały się z trudnościami finansowymi, czego efektem było zamknięcie 34 z 35 salonów należących do (...) Sp.

z o.o., zaś lokal w W. został przekazany innemu podmiotowi w dniu 10 października 2017 r. Ponadto należy podkreślić, że obecnie spółka nie prowadzi działalności gospodarczej. W tym kontekście bezprzedmiotowym jest analiza tego, czy logicznym było uznanie,

że likwidacja stanowiska powódki uzasadniała jej zwolnienie. Fakt, że skarżąca pobierała wynagrodzenie w najniższej dopuszczalnej wysokości i najmniej ze wszystkich pracowników nie może wpływać na pozorną likwidacji stanowiska. Uchwałą nr 1 zarząd spółki w dniu

16 maja 2016 r. zlikwidował stanowisko pracy dyrektora operacyjnego i pełnomocnika zarządu ds. jakości. W dokumencie nie wskazano na przyczyny podjętej decyzji takich, jak np. cięcie kosztów. W takiej sytuacji Sąd Okręgowy miałby możliwość przeanalizowania,

czy wynagrodzenie powódki stanowiło duże obciążenie dla spółki oraz, czy było to ekonomicznie uzasadnione. Natomiast w niniejszej sprawie spółka zlikwidowała stanowisko apelującej, ponieważ jej zakres czynności z powodzeniem mógł zostać przejęty przez pozostałych pracowników spółki. Zła sytuacja finansowa pozwanej była jedynie jednym

z argumentów wskazujących na logiczne działanie osób zarządzających. Jednocześnie stwierdzenie, że powódka była jednym z najważniejszych pracowników spółki stanowiło jej subiektywne przekonanie, które pozostaje bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy oraz należy wskazać, że nie zostało ono wykazane w toku postępowania sądowego. Sąd II instancji doszedł do przekonania, że prawidłowo również dokonano oceny zeznań świadków

w zakresie, w jakim ich wskazania dotyczyły złej kondycji finansowej spółki, gdyż korelowały one zarówno wzajemnie ze sobą, jak i z materiałem dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie. Świadkowie K. W., A. W. (2) i A. P. wskazywali, że spółka ograniczała liczbę salonów z powodu poprawy sytuacji finansowej. Sąd I instancji prawidłowo nadał zeznaniom w/w świadków walor wiarygodności, ponieważ były one ze sobą zbieżne oraz tworzyły spójny stan faktyczny, który został prawidłowo ustalony w niniejszej sprawie.

Sąd Rejonowy prawidłowo również ustalił na podstawie zeznań świadków zakres obowiązków powódki, które zostały następnie rozdysponowane pomiędzy innych pracowników spółki. K. M. przejęła obowiązki powódki w zakresie kontaktów z firmą zarządzającą galerią handlową, zaś E. i A. P. obsługiwali firmę zajmującą się obsługą finansową spółki. Należy również mieć na względzie, że powódka, jako osoba biegle porozumiewająca się w języku angielskim, prowadziła kontakty handlowe

z włoskimi kontrahentami. Te obowiązki również przejęła E. P., jednak z uwagi na brak znajomości języka angielskiego, korzystała z pomocy swojej córki. Należy mieć na uwadze, że nie została ona zatrudniona w spółce i z tytułu pomocy matce nie otrzymywała żadnego wynagrodzenia.

Powódka błędnie wskazuje, że Sąd I instancji ustalił, jakoby informacja o działalności powódki przyspieszyła decyzję o likwidacji jej stanowiska. Sąd Rejonowy w rozważaniach prawnych wskazał, że apelująca niewątpliwie prowadziła działalność konkurencyjną

w pewnym zakresie, lecz ta okoliczność nie była przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę. Sąd I instancji jedynie nie wykluczył, że przyspieszenie decyzji o likwidacji stanowiska pracy powódki mogło nastąpić na skutek informacji o prowadzonej przez nią działalności gospodarczej. Sąd ten bowiem nie stwierdził jednoznacznie, że te dwie okoliczności są ze sobą połączone i oddziaływały wzajemnie na siebie. W niniejszej sprawie likwidacja stanowiska stanowiła samoistną przyczynę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. W związku z tym rozważania dotyczące możliwości prowadzenia przez skarżącą działalności konkurencyjnej względem spółki są nieistotne w kontekście rozstrzygnięcia w sprawie.

Sąd Rejonowy opisał wszystkie obowiązki powódki, które wykonywała na stanowisku zajmowanym w spółce. Skarżąca wskazała, że świadczyła również inne czynności, których nie uwzględnił Sąd I instancji, co było konieczne dla dalszego odpowiedniego funkcjonowania pozwanej spółki. Jednak w treści uzasadnienia apelacji powódka nie rozwija tego zarzutu i nie wskazuje jakich obowiązków Sąd Rejonowy rzekomo nie zawarł w treści uzasadnienia. Zdaniem Sądu Okręgowego ten argument jest lakoniczny i nie został poparty żadnymi dowodami, co czyni go niezasadnym.

Sąd Okręgowy uznał, że w spółce nie było pracowników, którzy zajmowaliby stanowiska równorzędne do powódki. Skarżąca była zatrudniona na stanowisku dyrektora operacyjnego i pełnomocnika zarządu ds. jakości. W strukturze organizacyjnej spółki nie było takiego samego stanowiska, jak zajmowane przez powódkę. Dodatkowo apelująca nie wykazała za pomocą żadnych dowodów, aby byli inni pracownicy, którzy w swoich zakresach obowiązków mieliby do wykonywania czynności, które wykonywała ona w ciągu dnia pracy. W związku z tym spółka nie musiała dodatkowo uzasadniać likwidacji stanowiska, na którym świadczyła obowiązki skarżąca.

Powódka również zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Na podstawie art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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.

W orzecznictwie wskazuje się, że sąd pracy nie ma kompetencji do badania racjonalności decyzji pracodawcy co do zmian organizacyjnych dokonywanych w zakładzie pracy, podobnie jak nie bada racjonalności decyzji gospodarczych lub innych decyzji związanych z zarządzaniem zakładem pracy. W szczególności zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Jednocześnie jednak to, że sąd pracy nie jest powołany do badania zasadności, celowości i racjonalności decyzji pracodawcy o zmniejszeniu stanu zatrudnienia, nie oznacza jeszcze, że nie może badać, jakie były rzeczywiste przyczyny zwolnienia pracownika (wypowiedzenia mu umowy o pracę), w szczególności czy likwidacja nie była pozorna albo czy pod pozorem likwidacji stanowiska pracy nie kryła się inna motywacja pracodawcy. Obowiązkiem sądu pracy jest ustalenie nie tylko samego faktu likwidacji stanowiska pracy, lecz dokonanie oceny podanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia w nawiązaniu do zgłaszanych przez pracownika zarzutów. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2018 r., sygn. akt I PK 214/17) Sąd II instancji nie podzielił zarzutu skarżącej, jakoby przyczyna likwidacji stanowiska pracy była zbyt ogólnikowa, nieprawdziwa i pozorna. W niniejszej sprawie zawarta przyczyna nie była ogólna. Spółka nie miała obowiązku konkretyzować powodów likwidacji stanowiska pracy powódki. W sprawie wykazano, że apelująca jako jedyna zajmowała swoje stanowisko w spółce i żaden inny pracownik nie wykonywał takich samych obowiązków wynikających z jej zatrudnienia. Ponadto przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa, a co za tym idzie nie stwierdzono jej pozorności. Zgromadzony materiał dowodowy w sprawie pozwolił na ustalenie, że wszystkie obowiązki powódki przejęli inni pracownicy spółki, co nie było problematyczne dla jej dalszego funkcjonowania. Zatem Sąd Okręgowy uznał, że stanowisko pracy skarżącej nie było istotne z punktu widzenia działalności firmy. Likwidacja stanowiska nie była pozorna, ponieważ w strukturze pozwanej żaden pracownik nie wykonywał wszystkich obowiązków, które należały do powódki. Ponadto spółka nie zdecydowała się zatrudnić żadnego innego pracownika w miejsce skarżącej, co również świadczy o celowości wypowiedzenia jej stosunku pracy. Wszystkie te okoliczności zdaniem Sądu II instancji świadczą o racjonalności podjętej decyzji przez zarząd spółki, co nie naruszyło w żaden sposób obowiązujących przepisów prawa.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 385 k.p.c., jak w punkcie 1 wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd II instancji orzekł w punkcie 2 wyroku. Sąd Okręgowy zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę w wysokości 180,00 złotych na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 w związku z art. § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800).

SSO Dorota Michalska SSO Agnieszka Stachurska SSO Monika Roslan – Karasińska

(...)

(...)

(...)

(...)

SSO Monika Roslan-Karasińska