

Sygn. akt VI Pa 106/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 stycznia 2013 r.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SO Beata Górską (spr.)
Sędziowie:	SSO Aleksandra Mitros SO Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk
Protokolant:	sekr. sądowy Renata Kępińska

po rozpoznaniu w dniu 11 stycznia 2013 r. w Szczecinie

sprawy z powództwa M. K. (1)

przeciwko (...) Spółka Jawna z siedzibą w P.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego (...) Spółkę Jawną z siedzibą w P. od wyroku Sądu Rejonowego w Stargardzie Szczecińskim IV Wydziału Pracy z dnia 18 września 2012 roku, sygn. akt IV P 200/11

oddala apelację.

Sygn. akt VI Pa 106/12

UZASADNIENIE

Powód M. K. (1) wniósł przeciwko pozwanemu (...), M. P. w P. o zasądzenie kwoty 5550 zł. z tytułu rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że podana w wypowiedzeniu przyczyna „reorganizacja struktury zatrudnienia” jest pozorna i narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Nadto podał, że przez cały okres zatrudnienia sumiennie i rzetelnie wykonywał obowiązki pracownicze i jego postawa nie może być przesłanką do wypowiedzenia umowy o pracę.

Odpowiedź na pozew złożyła (...) Spółka Jawnaw P.wskazując, że z dniem 10.02.20 11 r. zmieniła się firma pozwanej Spółki. Co do zgłaszanych roszczeń pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że pozwana Spółka jest w bardzo trudnej sytuacji finansowej z powodu zarówno złej kondycji kontrahentów jak i niezgodnych z prawem działaniem pracowników, co było przedmiotem zgłoszenia zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa. Wobec tego, że postępowanie karne umorzono ze względu na niewykrycie sprawców (co zaskarżono i sprawa jest w toku) to pozwana

postanowiła dokonać reorganizacji struktury zatrudnienia i na Stacji (...)w S.z trzema pracownikami rozwiązano umowę o pracę a zatrudniono czterech nowych pracowników. Wskazano, że pozwana nie może sobie pozwolić na reorganizację polegającą na jednoczesnym zwolnieniu wszystkich pracowników, bowiem konieczne jest przeszkolenie nowych pracowników przez tych posiadających większe doświadczenie. Z powodu jako pracownika pozwany był najmniej zadowolony, bo nie wykonywał on w sposób prawidłowy i sumienny poleceń przełożonych i właściciela M. P.. Ponadto po otrzymaniu pisma o rozwiązaniu umowy powód przebywał na zwolnieniu lekarskim i zdaniem pozwanego takie zachowanie wskazuje na stosunek powoda do pracodawcy i potwierdza słuszność decyzji o zwolnieniu powoda.

Wyrokiem z dnia 18 września 2012r. Sąd Rejonowy w Stargardzie Szczecińskim zasądził od pozwanego (...) Spółki Jawnej z siedzibą w P. na rzecz powoda M. K. (2) kwotę 5.550 i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Stargardzie Szczecińskim kwotę 278 zł tytułem kosztów sądowych.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następującym stanie faktycznym i rozważaniach prawnych :

Powód zatrudniony był Spółce Jawnej (...), M. P. w P. od 06.05.2004 r. na stanowisku sprzedawcy paliw, ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Powód pracę wykonywał na Stacji (...)w S.. Od 01.03.2009 r. powierzono powodowi stanowisko sprzedawca-magazynier.

Poza Stacją Paliw w S. pozwana Spółka prowadziła stacje benzynowe w P., S., w S. i bazę paliwa w S. na ulicy (...).

W okresie od 01.12 .2007r. do 31.10.2008. na terenie (...) bazy paliwowej pozwanej Spółki doszło do kradzieży pieniędzy za sprzedane paliwo i kradzieży samego paliwa na łączną kwotę 2.081.511,58 zł. Postępowanie karne w tej sprawie prowadzi Prokuratura Rejonowa w Stargardzie Szczecińskim. Dopuszczono w niej dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości m.in. na okoliczność, w jaki sposób przeprowadzono usuwanie dokumentów KP, zastępowano istniejące KP nowymi dokumentami, generowano faktury na fikcyjną sprzedaż paliwa oraz wystawiano faktury korygujące na to.

W dniu 10.02.20 11 r. w Krajowym Rejestrze Sądowym dokonano zmiany wpisu danych Spółki zatrudniającej powoda i wpisano (...) Spółka Jawna w P.”.

W 2011 r. pozwana Spółka na żądanie banku, w którym zaciągnęła kredyt, rozpoczęła proces restrukturyzacji polegający na restrukturyzacji zatrudnienia i rezygnacji z niekorzystnych finansowo umów, co oznaczało znaczne ograniczenie dotychczasowej działalności. W dniu 28.06.2011 r. w pozwanej Spółce zatrudnionych było łącznie 40 pracowników, w tym na Stacji (...)w S.9, w kolejnych latach stan zatrudnienia wynosił odpowiednio: w dniu 31.10.2011 r. –35 i 7, w dniu 30.11.2011 r. -35 i 7, w dniu 31.12.2011 r. -35 i 7, w dniu 31.01.2012 r., 28.02.2012 r.16, 31.03.2012 r.-16 pracowników w całej Spółce.

Na Stację Paliw w S. pozwany zatrudnił na umowę o pracę od 11.04.2011 r.: M. L., J. T. i P. W.. Poza tym zatrudnieni tam byli: B. B., J. K., P. K., M. U., R. U., K. W. i powód.

B. B. otrzymał wypowiedzenie w dniu 30.04.2011 r., powód otrzymał wypowiedzenie w dniu 28.06.2011 r., a J. K. sam wypowiedział umowę o pracę z dniem 30.06.2011 r.

Jako przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wskazano reorganizację struktury zatrudnienia. Stosunek pracy został rozwiązany z dniem 30.09.2011 r.

Z dniem 01.01.2012 r. Stację (...)w S.prowadzi J. D., która przejęła prowadzenie od pozwanej tej Stacji. J. D.zatrudnia 7 pracowników pracujących na dwie zmiany. Z osobami dotychczas zatrudnionymi na tej stacji zawarła nowe umowy o pracę.

W ocenie Sądu Rejonowego bezspornym było w sprawie, że powód zatrudniony był u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku sprzedawca- magazynier, na Stacji (...)w S.i otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z powodu reorganizacji zatrudnienia.

Sąd Rejonowy przyjął, że przedmiotem sporu jest ustalenie czy wypowiedzenie jest zasadne i zgodne z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę.

Zdaniem Sądu I instancji, w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego pozwany nie udowodnił, że podana przez niego przyczyna wypowiedzenia, „reorganizacja struktury zatrudnienia” była konkretna i uzasadniała wypowiedzenie powodowi umowy o pracę Sformułowanie „reorganizacja” oznacza zorganizowanie czegoś na nowo, w inny sposób, w konsekwencji czego może oznaczać zmianę ilościową lub jakościową lub obie te zmiany łącznie. Ze sformułowania tego nie wynika jakie dokładnie zmiany organizacyjne ono oznacza.

W świetle uzasadnienia Sądu Rejonowego, w okolicznościach rozpoznawanej sprawy sformułowanie „reorganizacja struktury zatrudnienia” jako wskazana powodowi przyczyna wypowiedzenia jest przyczyną mało konkretną, bowiem nie wynika z materiału dowodowego aby pozwany w inny sposób wskazał powodowi na czym polegają zmiany w zakresie organizacji struktury zatrudnienia, w związku z którymi zostaje zwolniony. Skoro pozwany w miesiącu kwietniu 2011 r. zatrudnił na Stację (...)w S.trzech nowych pracowników, to powód mógł zasadnie przypuszczać, że pozwany nie dąży do ograniczenia zatrudnienia na tej Stacji.

Sąd I instancji podkreślił, że z treści odpowiedzi na pozew wnosić należy, że reorganizacja, w związku z którą zwolniono powoda zmierzała do zwolnienia wszystkich pracowników na Stacji (...) w S., ale jak podała strona pozwana, nie można było zwolnić wszystkich jednocześnie bowiem konieczne było przeszkolenie nowych pracowników przez tych posiadających większe doświadczenie.

Z odpowiedzi na pozew i dalszego materiału dowodowego wynika również, że przyczyną owej wymiany pracowników były niezgodne z przepisami działania pracowników doprowadzające pozwanego do szkody, w związku z którą prowadzone jest postępowanie karne.

Odnosząc się do powyższych twierdzeń Sąd Rejonowy wskazał, że pozwany poza rozwiązaniem stosunku pracy z powodem i z jeszcze jednym pracownikiem Stacji (...) w S., pozostałych pracowników tej Stacji pozostawił w zatrudnieniu (poza przypadkiem jednego pracownika, który sam się zwolnił). Wynika to z porównania zestawień pracowników (k 27,84,85,86, 87). Zatem twierdzenia pozwanego o wymianie pracowników jako wskazanej w wypowiedzeniu reorganizacji w ocenie tego Sądu są nieprawdziwe.

Sąd I instancji podał, że nie można również w świetle zebranego materiału dowodowego przyjąć, że zasadna była wymiana zatrudnienia tylko w przypadku powoda. Przede wszystkim nie zostało udowodnione, że powód podejmował działania niezgodne z prawem, które doprowadziły pozwanego do szkody lub też podejmował inne działania, które mogły spowodować, że pozwany utracił do niego zaufanie. Jak wynika z materiału dowodowego postępowanie karne nie doprowadziło do wykrycia sprawców szkody wyrządzonej pozwanemu pracodawcy. Ponadto było niesporne między stronami, że powód nigdy nie pracował na bazie, w której doszło do wyrządzenia szkody. Zatem fakt powstania tej szkody nie może być przyczyną wytypowania powoda do zwolnienia.

Co do natomiast podnoszonej przez stronę pozwaną konieczności zmniejszenia zatrudnienia jako przyczyny wypowiedzenia powodowi stosunku pracy to w ocenie Sądu Rejonowego również nie zostało przez pozwanego udowodnione, że ta przyczyna uzasadniała rozwiązanie stosunku pracy z powodem.

Sąd w swych rozważaniach podkreślił, że w miesiącu czerwcu 2011 r kiedy powód otrzymał wypowiedzenie, zatrudnionych było na Stacji (...)9 pracowników W dniu 31.10.2011 r. zatrudnienie spadło do 7 pracownikowi stan taki utrzymywał się do 31.12. 2011 r. do przejęcia Stacji (...) przez J. D.i trwał nadal. Wynika to z zestawienia

pracowników, które stanowi k 27 i 84 -88 akt Z powyższego zdaniem Sądu Rejonowego wynika, że doszło do zmniejszenia zatrudnienia na tej Stacji, które może być określane jako reorganizacja zatrudnienia

Sąd Rejonowy stwierdził, że nie zostało udowodnione przez pozwanego, że wybór powoda do tego zwolnienia, a nie innego pracownika był uzasadniony.

Stwierdził, że pozwany nie powołał żadnych przekonywujących dowodów na to, że powód niewłaściwie wypełniał swoje obowiązki. Zeznania M. P., który podał, że powód i inny zwolniony pracownik nie wykonywali poleceń, oraz, że były kontrole z (...), w których wskazywano, że nie są otwierane toalety — są w ocenie Sądu Rejonowego niewystarczające do przyjęcia, że powoda zasadnie wybrano do zwolnienia w związku z redukcją zatrudnienia.

Ani z zeznań M. P. ani z innych dowodów przeprowadzonych w sprawie nie wynika w jakich okolicznościach powód odmówił wykonania polecenia przełożonego. Uniemożliwia to ocenę czy odmowa miała miejsce i była nieuzasadniona. Również nie zostało wykazane, że uchybienia stwierdzone przez kontrole przeprowadzone przez (...) dotyczyły zmian, na których pracował powód i były wynikiem niewłaściwego wypełniania przez niego obowiązków. Poza tym prokurent Spółki pozwanej E. R. zeznając w sprawie nie podał, że pracodawca był niezadowolony z powoda jako pracownika i miał do niego zastrzeżenia. Zeznał jedynie, że powód pracując u pozwanego miał drugie miejsce pracy i dlatego „nie było dramatu pozbawiania go jedynego miejsca pracy”.

Co do tej okoliczności to M. P. podał „ze powód ma dodatkowe źródło dochodu, bo prowadzi sklep. Nie wynikało jednak z jego zeznań, aby to było przyczyną wyboru powoda do zwolnienia. Niezależnie od powyższego stwierdzić należy, że powód wskazał, że to jego żona prowadzi sklep. Pozwany reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, który był wzywany do zgłoszenie wszystkich zarzutów, twierdzeń i dowodów w sprawie pod rygorem skutków z art. 207 § 3 k.p.c. nie przedstawił żadnych dowodów na okoliczność porównania sytuacji majątkowej powoda z pozostałymi pracownikami Stacji (...), z którego to porównania wynikałoby, że sytuacja majątkowa powoda jest najlepsza.

W świetle powyższego Sąd I instancji powództwo uwzględnił i zasądził na rzecz powoda żądane odszkodowanie na podstawie art. 47¹ kp Ustalił bowiem, że wskazana przyczyna była mało konkretna czym naruszył art.45 §1 kp w zw. z art. 30 §4 kp i pozwany nie wykazał, że zasadnie wybrano powoda spośród innych pracowników do zwolnienia, czym naruszył art. 45 § 1 kp.

Pozwanego na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (

Dz. U. 05.167.1398 ze zm.) obciążył wpisem od pozwu. Ustalił go na podstawie art. 13 ustawy o kosztach sądowych na kwotę 278 zł. (5550 x 5%).

Apelacja od wyroku Sądu Rejonowego w Stargardzie Szczecińskim IV Wydział Pracy

z dnia 18 września 2012 roku wniosła strona pozwana. Zaskarżyła wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie:

I. prawa materialnego, a mianowicie:

a) niezastosowanie art. 30 § 4 kp przez niewłaściwe przyjęcie, że nie została sprecyzowana konkretna przyczyna w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy w zakresie „reorganizacji struktury zatrudnienia”, która została wystarczająco doprecyzowana w trakcie czynności poprzedzających wręczenie, jak i towarzyszących wręczeniu wypowiedzenia, o których wiedział powód,

b) zastosowanie art. 45 kp przez niewłaściwe przyjęcie, że wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę polegająca na reorganizacji struktury zatrudnienia u pozwanej nie ma charakteru uzasadnionego, podczas gdy analiza przyczyny wypowiedzenia pozwala stwierdzić, że reorganizacja struktury zatrudnienia u pozwanej miała miejsce, a rozwiązanie umowy zmierzało do zagwarantowania pozwanej spółce osiągnięcia zamierzonego celu, mianowicie zmian ilościowych w zakresie zatrudnienia, a w dalszej kolejności zmian ogólnych w prowadzeniu działalności gospodarczej,

c) naruszenie przepisu art. 30 § 4 kp poprzez pominięcie zasady, że wskazana przyczyna może być konkretyzowana w czasie sądowej kontroli wypowiedzenia.

II sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych z treścią zebranego materiału dowodowego, polegającą na przyjęciu, iż:

a) podana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była „mało konkretna” i nie uzasadniała wypowiedzenia powodowi umowy o pracę,

b) „reorganizacja struktury zatrudnienia” miała polegać na wymianie pracowników, a nie na dostosowaniu ilości pracowników do przejęcia tych pracowników przez innego pracodawcę.

W związku z powyższym wniosła:

1) o zmianę w całości zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego w Stargardzie Szczecińskim IV Wydział Pracy z dnia 18 września 2012 roku (sygn. akt: IV P 200/li) poprzez:

a) oddalenie powództwa w całości,

b) zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych – przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego ewentualnie w razie nieuwzględnienia pkt 1) niniejszej apelacji, wniosła:

2) o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego w Stargardzie Szczecińskim IV Wydział Pracy z dnia 18 września 2012 roku (sygn. akt: IV P 200/ii) i przekazanie niniejszej sprawy do ponownego rozpatrzenia Sądowi I instancji – przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu apelacji strona pozwana podniosła, że w dniu 18 września 2012 roku Sąd Rejonowy w Stargardzie Szczecińskim IV Wydział Pracy wydał wyrok na mocy którego zasądził od pozwanej (...) Spółka Jawna w P. na rzecz M. K. (1) kwotę 5.500,- zł oraz zasądził od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 278,- zł tytułem kosztów sądowych. W dalszej części uzasadnienia apelacji przytoczyła ustalenia i rozważania Sądu I instancji i stwierdziła, że nie sposób zgodzić się z przedstawionym stanowiskiem Sądu I instancji.

Zdaniem pozwanej brak jest podstaw do zasądzenia na rzecz powoda od pozwanej kwoty 5.500,- zł tytułem odszkodowania na podstawie art. 47 kp, a co za tym idzie kwoty 278,- zł na - Skarbu Państwa tytułem kosztów sądowych.

Pozwana w pierwszej kolejności nie zgodziła się ze stanowiskiem wyrażonym przez Sąd I instancji, by wskazana przyczyna w wypowiedzeniu umowy o pracę wręczonemu powodowi przez pozwaną była mało konkretna. Zdaniem pozwanej za konkretną należy uznać przyczynę wskazaną w wypowiedzeniu określonej jako „reorganizacja struktury zatrudnienia”. Słusznie zauważa Sąd I instancji, iż sformułowanie „reorganizacja” oznacza zorganizowanie czegoś na nowo, w inny sposób, w konsekwencji czego może oznaczać zmianę ilościową lub jakościową lub obje te zmiany łącznie. Reorganizację w takim słowa znaczeniu przeprowadziła pozwana spółka w ramach swojej działalności w okresie od czerwca 2011 roku do stycznia 2012 roku, co zostało przez pozwaną w ramach postępowania dowodowego wykazane. Fakt i okoliczność zatrudnienia przez pozwaną spółkę na początku kwietnia trzech nowych pracowników nie oznacza, iż w czerwcu tego roku nie mogła ona podjąć działań zmierzających do reorganizacji zatrudnienia. W trakcie postępowania dowodowego wykazano, iż to bank, w którym pozwana ma zaciągnięty kredyt, postawił przed pozwaną żądanie rozpoczęcia procesu polegającego na restrukturyzacji zatrudnienia i rezygnacji z niekorzystnych finansowo umów, co oznaczało znaczne ograniczenie dotychczasowej działalności. Jak wskazywał wspólnik pozwanej spółki, jak też jej prokurent, okoliczność złej sytuacji majątkowej spółki i konieczności przeprowadzenia reorganizacji w zakresie zatrudnienia, jak i całej działalności spółki, była okolicznością powszechnie znaną wśród pracowników spółki.

Pozwana spółka również wskazała, iż zgodnie z ustalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, przepis art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny tj. wskazanie konkretnego zdarzenia (zachowania z którym zarzut ten się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o rozwiązaniu lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy. O ile w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę pozwana spółka nie posługiwała się zarzutami wobec powoda w zakresie nieprawidłowego i niesumiennego wypełniania przez niego obowiązków pracowniczych, choć taka przyczyna byłaby uzasadniona również, o tyle przyczyna wskazana w wypowiedzeniu była na tyle konkretna i znana pracownikowi, iż uzasadniała w pełni wypowiedzenie umowy o pracę. Zatem zdaniem pozwanej spółki przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę wręczonemu powodowi zawierała przyczynę konkretną i prawdziwą i do tego znaną powodowi.

Zdaniem apelującego nie sposób zgodzić się ze stanowiskiem Sądu I instancji, by wskazana w wypowiedzeniu przyczyna „reorganizacja struktury zatrudnienia” nie była prawdziwa ze względu na to, iż tylko dwóch pracowników zostało zwolnionych, a jeden sam się zwolnił. Podkreślić należy, iż pozwana spółka absolutnie nie wskazywała by „reorganizacja struktury zatrudnienia” miała polegać na wymianie pracowników. Pozwana, jak wykazywała w ramach prowadzonego postępowania dowodowego, musiała dostosować swoją działalność (w szerokim tego słowa znaczeniu) do wymogów postawionych przez bank. Wobec powyższego należało zmniejszyć (pomimo wcześniejszego zatrudnienia dodatkowych pracowników) zatrudnienie, celem przygotowania stacji paliw do przekazania do prowadzenia osobie trzeciej (w tym przypadku p. J. D.). Zatem, jak słusznie wskazał Sąd I instancji, działania podjęte przez pozwaną „w pełni odpowiadają pojęciu „reorganizacji” – czyli zorganizowaniu czegoś na nowo.

W postępowaniu przed Sądem I instancji pozwana określała, że powód nie wypełniał w sposób prawidłowy i sumienny swoich obowiązków poprzez niewykonywanie poleceń przełożonych. Tylko dodatkowym argumentem dla pozwanej było prowadzenie drugiej działalności przez powoda, który traktował pracę u pozwanej jako drugie miejsce pracy. I to była podstawa wytypowania powoda do rozwiązania z nim umowy o pracę. Apelujący podkreślił, iż rozwiązanie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem. Przyczyna wypowiedzenia nie musi zatem, jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w orzeczeniu dnia 6 grudnia 2001 roku (I (...) 715/00), mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości.

Apelujący podniósł, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę może dotyczyć zarówno pracodawcy (likwidacja lub upadłość, zmiany technologiczno-organizacyjne lub czynniki ekonomiczne skutkujące redukcją etatów, dążenie do racjonalizacji struktury zatrudnienia itp.) jak i pracownika (niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, brak dbałości o dobro zakładu, podejmowanie działalności zarobkowej konkurencji względem pracodawcy) i być przez strony zawiniona lub niezawiniona (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 roku, II PK 306/09). Zawsze jednak ocena zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie powinna być dokonywana z uwzględnieniem słusznych interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji tegoż stosunku, a inne okoliczności, wprawdzie dotyczące pracownika lecz mające charakter osobisty bądź rodzinny, mogą w wyjątkowych przypadkach stanowić podstawę uznania wypowiedzenia za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Zdaniem apelującego trudno w świetle powyższego uznać, by wypowiedzenie umowy o pracę wręczone przez pozwaną powodowi nie miało uzasadnienia, a jego przyczyna nie była konkretna i prawdziwa, zwłaszcza w świetle zmian jakie miały miejsce w okresie kwiecień 2011 roku styczeń 2012 roku. Ponadto również uzasadnionym z punktu widzenia pozwanej spółki było zmniejszenie zatrudnienia, co również było wymogiem (jak wskazano powyżej) banku, a co pozwana spółka wypełniła. Na dzień 31 stycznia 2012 roku, 28 lutego 2012 roku i 31 marca 2012 roku, jak i na dzień dzisiejszy pozwana spółka zatrudnia tylko 16 pracowników.

Pozwana podtrzymała swoje stanowisko, iż przyczyna wypowiedzenia wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę jest konkretna i prawdziwa i uzasadniała wypowiedzenie umowy o pracę powodowi.

Z tych też względów uznała, że zaskarżony wyrok jako niezgodny z prawem winien być uchylony, względnie zmieniony.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja okazała się bezzasadna.

Sąd Okręgowy nie dopatrywał się wadliwości postępowania przed Sądem pierwszej instancji. Sąd Rejonowy zebrał i rozważył niezbędne dowody oraz ocenił je w sposób nienaruszający zasady swobodnej oceny dowodów. Prawdłowo dokonane ustalenia faktyczne oraz należyte umotywowaną ocenę prawną sporu Sąd Okręgowy przyjął za własną, w pełni podzielając wywody zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Z tego też względu Sąd Okręgowy nie dostrzega potrzeby ponownego, szczegółowego przytaczania zawartych w nim argumentów (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97, OSNAP 1998/3/101 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07 grudnia 1999 r., I PKN 402/99, OSNAP 2001/8/272).

W szczególności na pełną aprobatę zasługuje stanowisko Sądu Rejonowego, że przyczyna wskazana w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę nie znalazła potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym.

Zasadnie Sąd Rejonowy uznał, że pozwana nie udowodniła, że podana przez nią przyczyna wypowiedzenia „reorganizacja struktury zatrudnienia” była konkretna i uzasadniała wypowiedzenie powodowi umowy o pracę. Przyczyny tej nie potwierdza ustalenie, że pozwany w miesiącu kwietniu 2011r. zatrudnił na Stacji (...)w S.trzech nowych pracowników. Również słusznie ustalił Sąd Rejonowy, że twierdzenia pozwanego, co do wymiany pracowników, nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Pozwany spośród pracowników przedmiotowej stacji zwolnił jedynie powoda i jeszcze jednego pracownika. Materiał dowodowy w żaden sposób nie wykazał, by powód pracował na bazie, w której doszło do wyrządzenia szkody. Zatem okoliczność, że doszło do powstania szkody nie może, jak słusznie podniósł to Sąd Rejonowy, być przyczyną wytypowania powoda do zwolnienia. Postawiony pozwanemu przez bank wymóg ograniczenia zatrudnienia przy ustaleniu, że zatrudniono nowych pracowników jest nieuprawniony, przy analizie zasadności rozwiązania umowy o pracę z powodem.

Powyższe ustalenia nie pozwalają również na uznanie za zasadne zarzutów apelacji, w szczególności dotyczących zastosowanych przez pozwaną kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Jak trafnie skonstatował to Sąd Rejonowy, pozwana reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, nie przedstawiła żadnych dowodów na okoliczność porównania sytuacji majątkowej powoda z pozostałymi pracownikami Stacji (...)ani jakości wykonywanej przez nich pracy, z którego to porównania wynikałoby, że sytuacja majątkowa powoda jest lepsza bądź, że wykonuje on pracę gorszej jakości. Twierdzenie zatem, że pozwana ustnie doprecyzowała przyczynę wypowiedzenia nie jest prawdziwe. Pracownik nie został, ani przy wypowiedzeniu umowy o pracę, ani w trakcie procesu poinformowany na czym miała polegać reorganizacja, jakie będą stosowane kryteria doboru pracowników do zwolnienia, w jakim przedziale czasowym będą przeprowadzane. Nawet gdyby powód posiadał wiedzę, co do trudnej sytuacji finansowej pozwanego związanej z zaborem mienia o wartości ponad 2 mln. zł i związaną z tą koniecznością zmniejszenia zatrudnienia, to jak wskazał Sąd Rejonowy mógł przypuszczać, że ograniczenie zatrudnienia nie będzie dotyczyło jego stacji.

Wskazania w tym miejscu wymaga, iż wbrew twierdzeniu skarżącego Sąd I instancji nie naruszył przepisów prawa materialnego ani nie doszło przy rozpoznawaniu przez ten Sąd do ustaleń faktycznych sprzecznych z treścią zebranego materiału dowodowego. W szczególności odnosząc się do zeznań świadków oraz dokumentów zaofiarowanych przez strony, wyjaśnił dlaczego brak jest podstaw do przyjęcia, iż w przedmiotowej sprawie doszło do zgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę.

Kierując się przedstawioną argumentacją, a także uwzględniając fakt, iż nie dopatrzono się uchybień, ani materialnych ani procesowych, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest trafne oraz odpowiada

prawu, a wydanie wyroku reformatoryjnego albo kasatoryjnego byłoby bezpodstawne. Mając na względzie powyższe, uznając bezzasadność apelacji – na podstawie przepisu art. 385 k.p.c. – orzeczono jak w sentencji wyroku.

SSO Aleksandra Mitros SSO Beata Górską SSO Gabriela Horodnicka - Stelmaszczuk