

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 28 października 2015 r.

Pozwem z dnia 11 czerwca 2013 r. skierowanym przeciwko (...) Spółce z o.o. w W., powódka E. C. (1) wniosła o ustalenie, iż umowa o pracę na czas określony została zawarta i rozwiązana z powódką z naruszeniem prawa, poprzez obejście przez pracodawcę przepisów o ochronie trwałości stosunku pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia oraz zasad współżycia społecznego, zasądzenie od pozwanej kwoty 28.500 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, kwoty 9.500 zł wraz z ustawowymi odsetkami licznymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, tytułem odprawy pieniężnej na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, kwoty 9.500 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszanie przez pracodawcę godności pracowniczej powódki oraz zasądzenie od pozwanego kosztów procesu. W uzasadnieniu powódka wskazała, iż po zmianie prezesa stosunek pozwanej do powódki uległ pogorszeniu, co przejawiało się m.in. w odcięciu jej od codziennych obowiązków, wymuszaniu na niej rozmów o tematyce osobistej i prowadzeniu przez przełożonego działań o poniżającym charakterze. Ponadto w odczuciu powódki faktycznym i wyłącznym powodem naruszającego zasady współżycia społecznego jej zwolnienia z pracy były kłopoty ze zdrowiem,. Powódka wniosła również o zabezpieczenie powództwa do kwoty 47.500 zł, wskazując na pogarszającą się sytuację finansową pozwanej (pozew k. 3 – 11, pismo k. 34 - 35).

W dniu 9 grudnia 2013 r. tutejszy Sąd po rozpoznaniu sprawy, ostatecznie oddalił powyższy wniosek powódki (postanowienie k. 188).

W odpowiedzi na pozew z dnia 28 sierpnia 2013 r. (data stempla pocztowego) pozwana (...) Spółka z o.o. w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów procesu. Uzasadniając pozwana przede wszystkim zaprzeczyła, że umowa o pracę na czas określony została zawarta i rozwiązana z powódką z naruszeniem prawa poprzez obejście przez pozwaną przepisów o ochronie trwałości stosunku pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia oraz zasad współżycia społecznego. Pozwana wskazała również, że u podstaw rozwiązania umowy nie leżała likwidacja stanowiska powódki, zatem nie mają w niniejszej sytuacji zastosowania przepisy o rozwiązywaniu umów z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, ponadto pozwana zaprzeczyła jakoby w tej sytuacji godność pracownicza powódki została naruszona (odpowiedź na pozew k. 125 – 131).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwany (...) Spółce z o.o. w W. miał praktykę zawieranie umów o pracę na okres próbny, następnie na czas nieokreślony, co miało miejsce w przypadku pracowników centrali. W okresie późniejszym praktykowano zatrudnianie na podstawie umów na okres próbny, potem na czas określony, średnio 3 – 5 lat, następnie nieokreślony. Było to spowodowane faktem, że kontakty pozwanej z klientami nie były zawierane na długie okresy czasu, w związku z czym nie było pewności kiedy dany kontakt zostanie zakończony. Wobec czego pracodawca uznał za stosowne zastosowanie takiej formy umów i ich sukcesywne przedłużanie, w razie potrzeby (zeznania świadka A. K. k. 186 – 187, J. P. k. 205 – 205v, zeznania powódki k. 345 – 346, zeznający za pozwaną P. R. k. 356 - 347).

Głównym decydującym w sprawach zatrudniania był prezes spółki, który w zakresie przygotowywania stosownej dokumentacji, ściśle współpracował z Działem Kadr. Zatrudnienie w oddziałach pozwanej charakteryzowało się dużą rotacją. Tendencją była redukcja zatrudnienia (zeznania świadka K. R.k. 302 – 302v).

Powódka E. C. (1) była zatrudniona w pozwanej (...) Spółce z o.o. w W. na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej na okres od 8 kwietnia 2012 r. do 7 kwietnia 2017 r. Początkowo powódka pracowała jako koordynator Regionu Ł.. Od 17 maja 2012 r. powódka była zatrudniona jako dyrektor ds. kontrolingu żywienia, a od 1 czerwca 2012 roku na stanowisku dyrektora operacyjnego (...). Przy każdej zmianie strony podpisywały odpowiednią umowę (umowy - akta osobowe część B, zeznania świadka Z. J.k. 314 – 318, zeznania powódki k. 345 - 346).

Propozycja zatrudnienia powódki wyszła od dyrektora Działu cateringu. W tym czasie pozwana wygrała przetarg na 5-letni kontrakt ze szpitalem i pierwotnie powódka została zatrudniona na okres 5 lat z uwagi na ten kontrakt (na stanowisku koordynatora Regionu Ł.). (zeznania powódki k. 345 – 346).

Pracodawca przekazał powódce umowę o pracę po około dwóch tygodniach od momentu podjęcia pracy. Powódka po zapoznaniu się z jej treścią nie podjęła rozmów z pozwaną w zakresie warunków zawartej umowy (zeznania powódki k. 345 – 346).

Do zakresu obowiązków powódki, na stanowisku dyrektora operacyjnego (...), należało m.in.: kreowanie, wdrażanie i realizowanie strategii rozwojowej spółki w obszarze cateringu, ustalanie celów budżetowych podległych jednostek i ich kontrolowanie, przygotowywanie kalkulacji przetargowych, współudział w przygotowywaniu ofert oraz informacji handlowych, zwiększanie obrotów poprzez szukanie dodatkowych możliwości sprzedaży, zarządzanie podległymi jednostkami, reprezentowanie spółki w kontaktach biznesowych, zatwierdzanie wniosków o przeszerogowania i zatrudnianie pracowników (zakres czynności a/o B, zeznania świadka A. K.k. 186 – 187, J. P.k. 205 – 205v).

W okresie zatrudnienia powódki, zmieniały się warunki umowy o pracę powódki w zakresie podwyższania jej wynagrodzenia, zmiany stanowiska oraz zmiany długości okresu wypowiedzenia na 3-trzymiesięczny. O zmianie umowy na czas nieokreślony pracodawca ostatecznie się nie zdecydował (porozumienia – a/o B, zeznania świadka Z. J. k. 314 – 318, zeznania powódki k. 345 - 346).

W związku ze zmianą stanowiska na dyrektora operacyjnego (...), powódka przeniosła się do W.i zakres działania objął całą Polskę (zeznania powódki k. 345 – 346).

U pozwanego obowiązywał regulamin pracy, zgodnie z którym pracownicy biurowi pracują w godzinach 8:00 do 16:00, a dyrektorzy mają nienormowany czas pracy. Powódka miała zadaniowy czas pracy (zeznania świadka A. K. k. 186 – 187).

Na przełomie 2012/2013 r. miały miejsce zmiany w składzie Zarządu pozwanej, w ramach których zakończono współpracę z dotychczasowym prezesem Z. J., a na jego miejsce zatrudniono P. R. (zeznania powódki k. 345 – 346, zeznający za pozwaną P. R. k. 356 - 347).

W dniu 28 listopada 2012 r. odbyła się krótka rozmowa powódki z przedstawicielami niemieckiego wspólnika pozwanej spółki – F. (...), mająca na celu podsumowanie wyników powódki i poznanie jej wizji współpracy i poprawy wyników oddziałów oraz poinformowanie powódki o zmianie w Zarządzie. Powódce polecono pisać raporty z organizacji jej dnia pracy. Tego dnia również prezes R.zamienił z nią kilka grzecznościowych słów, wyrażając intencję umówienia się na spotkanie w dniu następnym o godzinie 9:00 (zeznania świadka K. R.k. 302 – 302v, zeznania powódki k. 345 – 346, zeznający za pozwaną P. R.k. 356 - 347).

W dniu 29 listopada 2012 r. o godzinie 9:00 zostało zwołane spotkanie strategiczne ze wszystkimi kluczowymi pracownikami spółki. Powódka spóźniła się na to spotkanie i pojawiła się w siedzibie spółki tylko na krótki czas z uwagi na konieczność udania się z powrotem do Ł.i podpisania umowy z nowym kontrahentem, o czym poinformowała przedstawiciela wspólnika niemieckiego F. R.(...). (zeznania powódki k. 345 – 346, zeznający za pozwaną P. R.k. 356 - 347).

Następnie powódka została poinformowana e-mailem o mającym nastąpić w dniu 30 listopada spotkaniu z prezesem R.. W dniu 30 listopada 2012 r. tematem rozmowy była obecna sytuacja powódki w kontekście pełnienia przez nią swoich obowiązków (zeznania powódki k. 345 – 346).

Współpraca powódki z prezesem J. i jego asystentką – K. Z. układała się poprawnie, natomiast z drugim prezesem powódka praktycznie nie współpracowała, dodatkowo w jego ocenie nie miała wystarczającego doświadczenia do zajmowania swojego stanowiska (zeznania świadka K. Z. k. 232 – 232v, K. R. k. 302 – 302v, Z. J. k. 314 – 318, zeznania powódki k. 345 - 346).

Do nowego prezesa dochodziły informacje na temat prywatnych stosunków jego poprzednika i powódki (zeznający za pozwaną P. R. k. 356 – 347).

W związku z niezdolnością do pracy, powódka była nieprzerwanie nieobecna w pracy w okresie od dnia 3 grudnia 2012 r. do dnia 31 maja 2013 r. W tym okresie pracodawca zlecił Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...)w Ł.kontrolę prawidłowości wystawianych powódce przez lekarza zaświadczeń (zaświadczenia lekarskie, pisma a/o C, zeznania świadka J. P.k. 205 – 205v, K. Z.k. 232 – 232v, zeznania powódki k. 345 – 346, zeznający za pozwaną P. R.k. 356 - 347).

Na początku 2013 r. powódce odebrano udostępniane przez pozwaną narzędzia pracy: samochód, drukarkę, telefon, notebook (wydruk e-mail k. 21, 22, protokoły k. 23 – 26, zeznania powódki k. 345 – 346, zeznający za pozwaną P. R. k. 356 - 347).

Z powodu wystąpienia w obszarze usług cateringowych poważnych strat, pozwany zdecydował o konieczności restrukturyzacji, która polegała głównie na stopniowym zamykaniu tej działalności i likwidacji obiektów cateringowych. W tym celu zatrudniona została posiadająca doświadczenie u niemieckiego współnika – A. P.. W styczniu 2013 r. zatrudniony został również S. W., któremu powierzono obowiązki kierownika regionalnego ds. cateringu na południowy obszar Polski. Ostatecznie pod nieobecność powódki jej obowiązki przejęła A. P. (zeznania świadka A. P. k. 205v – 206, K. Z. k. 232 – 232v, S. W. k. 232v – 233, zeznający za pozwaną P. R. k. 356 - 347).

Po zakończeniu leczenia w dniu 3 czerwca 2013 r., powódka stawiała się do pracy w godzinach porannych. Dotychczasowe miejsce pracy powódki zajmowali inni pracownicy. Powódka nie miała zapewnionego innego miejsca pracy i około 2 godzin czekała w pokoju konferencyjnym na prezesa pozwanego, który nie wiedząc, że powódka stawi się do pracy tego dnia wykonywał czynności zaplanowane na ten dzień. W czasie oczekiwania na informacje od asystentki prezesa o możliwości spotkania z nim, powódka przeglądała pozostawione wcześniej przez siebie dokumenty i otrzymała polecenie rozliczenia swoich zaległych rachunków, w kopiowaniu których pomagała jej K. Z.. Pracodawca nie wezwał powódki na odbywające się tego dnia zebranie ws. cateringu. Po kilku godzinach powódka przeszła do Działu Kadr, gdzie w dalszym ciągu oczekiwała na decyzję prezesa co do swojej dalszej pracy, a następnie miała miejsce krótka rozmowa z prezesem. Prezes poinformował powódkę, że spotkają się w dniu następnym o godzinie 15:00. Powódce wystawiono skierowanie do lekarza medycyny pracy, w celu potwierdzenia jej zdolności do pracy (zeznania świadka A. K.k. 186 – 187, J. P.k. 205 – 205v, K. Z.k. 232 – 232v, S. W.k. 232v – 233, zeznania powódki k. 345 – 346, zeznający za pozwaną P. R.k. 356 - 347).

W dniu 4 czerwca 2013 r. powódka stawiała się w biurze o godzinie 15:00 i w sali konferencyjnej czekała na prezesa pozwanego. Około godz. 16:30, doszło do 10 minutowego spotkania, kiedy to w obecności J. P.-kierownika Działu Kadr i Płac, prezes poinformował powódkę o wypowiedzeniu umowy o pracę i wręczył powódce oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 września 2013 r. Powódka podpisała dokument i udała się do domu (oświadczenie k. 20, zeznania świadka A. K.k. 186 – 187, J. P.k. 205 – 205v, zeznania powódki k. 345 – 346, zeznający za pozwaną P. R.k. 356 - 347).

W okresie wypowiedzenia powódka wykorzystwała przysługujący jej urlop wypoczynkowy, a w pozostałym czasie była zwolniona z obowiązku świadczenia pracy (zeznania powódki k. 345 – 346, zeznający za pozwaną P. R. k. 356 - 347).

Sposób traktowania powódki przez pozwaną nie odbiegał od ogólnie przyjętych norm (zeznania świadka M. P. k. 213v, K. Z. k. 232 – 232v, zeznający za pozwaną P. R. k. 356 - 347).

Pozwany nie miał zwyczaju uzyskiwania informacji o sytuacji osobistej pracownic. Jednakże w lecie 2012 r. zdarzyło się, że podczas jazdy samochodem prezes J.zapytany o to, przekazał niemieckiemu współnikowi – F.(...)R.(...) informację o sytuacji rodzinnej powódki (zeznania świadka Z. J.k. 314 – 318, zeznający za pozwaną P. R.k. 356 - 347).

Miały miejsce sytuacje, kiedy z uwagi na posiadane dzieci pracownice wychodziły wcześniej z pracy, lub później przychodziły, co zostało zgłaszane pracodawcy, bez żadnych zastrzeżeń z jego strony (zeznania świadka A. P. k. 205v – 206).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 9.513,60 zł (zaświadczenie k. 137).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych wyżej dowodów. Zdaniem Sądu dowody z dokumentów oraz dokumentów prywatnych stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista, nie budzi wątpliwości. Strony ponadto nie kwestionowały treści, ani prawdziwości złożonych dokumentów.

Ustając stan faktyczny Sąd oparł się również na zeznaniach świadków: A. K. (k. 186 – 187), J. P. (k. 205 – 205v), A. P. (k. 205v – 206), M. P. (k. 213v), K. Z. (k. 232 – 232v), S. W. (k. 232v – 233), K. R. (k. 302 – 302v), Z. J. (k. 314 – 318), zeznań powódki (k. 345 – 346), zeznającego za pozwaną P. R. (k. 356 – 347).

Sąd dał wiarę zeznaniom większości przesłuchanych w sprawie świadków, gdyż zeznania tych osób były wzajemnie zgodne i logiczne. W zakresie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy świadkowie przedstawiali okoliczności i przebieg wydarzeń spójnie, w zakresie istotnym dla konstruowania stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Sąd częściowo uznał za wiarygodne zeznania świadka S. W. i K. R. w zakresie, w jakim były one spójne i korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym, jednakże w zakresie, w jakim świadkowie ci zinterpretowali słowa i zachowania pracodawcy odnośnie powódki Sąd odniósł się z dużą ostrożnością ze względu na zawarty w nich pierwiastek subiektywny i dalece posuniętą dowolność interpretacji, gdyż nie znalazło to potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym zebranym w sprawie.

W ocenie Sądu nie było przeciwwskazań do odmowy wiarygodności zeznaniom świadka M. P., jednakże Sąd w niewielkim stopniu wykorzystał je w konstruowaniu stanu faktycznego sprawy z uwagi na brak istotnych dla rozstrzygnięcia informacji.

W ocenie Sądu zeznania powódki należy uznać za wiarygodne w części, w jakiej znajdują one swoje potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, tj. ogólnie dotyczących faktu jej zatrudnienia i spotkania z kierownictwem, na które długo czekała w biurze, w pozostałym zakresie jednak do zeznań powódki, w szczególności, kiedy wyraziła swoje przekonanie, iż po porozumieniu się z pracodawcą co do zmiany warunków umowy o pracę w zakresie przedłużenia okresu wypowiedzenia, była zatrudniona na umowę na czas nieokreślony, czy też gorszego jej traktowania przez pozwanego, zdaniem Sądu należało odnieść się z dużą ostrożnością ze względu na zawarty w nich pierwiastek subiektywny wynikający z prezentowanego przez powódkę stanowiska procesowego.

Odnosząc się do zeznającego za pozwaną P. R., Sąd dał im wiarę prawie w całym w zakresie, gdyż w takim pozostawały one w zgodzie z pozostałym materiałem dowodowym, Sąd wykorzystał je w konstruowaniu stanu faktycznego, gdyż zeznający wykazał się spójną wiedzą na temat okoliczności towarzyszących zmianie kierownictwa spółki oraz sytuacji powódki.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sadu powództwo E. C. (2) nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności ocenić należy roszczenie powódki związane z zarzucanym pozwanemu pracodawcy obejściem przepisów obowiązującego prawa o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy.

Pomiędzy stronami nie było sporu, co do faktu, że strony zawarły umowę o pracę, na podstawie której powódka została zatrudniona u pozwanego na 5-letni czas określony, w związku z wygranym przez pozwanego przetargiem na kontrakt ze szpitalem w Ł.. Do okoliczności spornych należało natomiast, czy treść zawartych między stronami porozumień

zmieniających niektóre warunki umowy o pracę dotyczyła zmiany formy umowy na umowę na czas nieokreślony, jak argumentowała powódka, czy też na czas określony, za czym opowiadała się pozwana spółka.

Na mocy art. 25 § 1 k.p., umowę o pracę zawiera się na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Na podstawie art. 29 § 1 k.p., umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy,
- 2) miejsce wykonywania pracy,
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
- 4) wymiar czasu pracy,
- 5) termin rozpoczęcia pracy.

Na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i ustalonego stanu faktycznego sprawy, w pierwszej kolejności należało zauważyć, że w treści umowy o pracę z dnia 17 maja 2012 r., strony postanowiły, że zatrudnienie następuje „na czas określony, od dnia 17 maja 2012 r. do dnia 17 kwietnia 2017 r.” Z ustaleń wynika także, że 5-letni okres pracy powódki był powiązany z istniejącym wówczas kontraktem na catering do jednego z (...) szpitali.

Nie ulega wątpliwości, że w trakcie trwania stosunku pracy może zaistnieć konieczność zmiany wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy. Zmiany te mogą nieść za sobą polepszenie lub pogorszenie sytuacji pracownika i mogą być dokonywane w drodze np. porozumienia zmieniającego, kiedy strony stosunku pracy mogą dokonać modyfikacji wynikających z umowy o pracę warunków na podstawie zgodnych oświadczeń woli (...) (por.: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 1999 r., sygn. akt I PKN 88/99, OSNP 2000/15/586).

Strony zatem korzystając z możliwości modyfikowania łączącego je stosunku prawnego, zawarły kilka porozumień, którymi zmieniły niektóre postanowienia umowy, m.in. w zakresie stanowiska powódki, wysokości wynagrodzenia, czy też przedłużeniu okresu wypowiedzenia umowy do 3 miesięcy, co znalazło swój wyraz w podpisanym w dniu 1 czerwca 2012 r. porozumieniu.

W ocenie Sądu trudno mówić w przypadku dotyczącym sposobu zatrudnienia powódki i jego zmianie o próbie obejścia prawa przez pozwaną. Po pierwsze, zgodnie z obowiązującą linią orzecniczą Sądu Najwyższego, okres pięciu lat nie jest okresem tak długim dla umowy na czas określony, by można było mówić o zawarciu umowy z obejściem prawa. Stanowi on standardowy czas trwania umów o pracę zawieranych z kadrą menedżerską (tak: SN w wyroku z dnia 5 października 2012 r. w sprawie I PK 79/12, OSNP 2013/15-16/180).

Dodatkowo powódka miała świadomość, że czas jej umowy jest skorelowany z kontraktem, za który jest odpowiedzialna i jak wynika z poczynionych ustaleń nie kwestionowała także takiej formy swojego zatrudnienia.

W kontekście powoływania się powódki na jej graniczące z pewnością przekonanie, że na mocy porozumienia zmieniono także czas trwania umowy na nieokreślony, nie sposób przyjąć za wiarygodny jej punkt widzenia i należy podnieść, że treść dokumentów była dostępna dla powódki przed podpisaniem, miała czas na zastanowienie, a także na zapoznanie się już po podpisaniu, co z oczywistych względów stanowiło jej ryzyko. Nie sposób nie wspomnieć w rozpoznawanym przypadku, jak doniosłe znaczenie ma złożenie podpisu pod dokumentem. Doświadczenie niestety pokazuje, że wciąż znaczna część społeczeństwa otwarcie przyznaje się do podpisywania dokumentów bez uprzedniego zapoznania się z ich treścią, zatem dla zobrazowania rangi problemu i skutków prawnych, jakie wiążą się z takim postępowaniem, należy odnieść się do stanowiska judykatury, zgodnie z którym kto podpisuje dokument umowy bez uprzedniego zapoznania się z jego treścią, składa oświadczenie woli odpowiadające treści dokumentu. Dotyczy to zarówno sytuacji, w której składający podpis nie ma żadnego wyobrażenia o treści dokumentu, jak i sytuacji, w której jego wyobrażenie o treści dokumentu jest niezgodne z rzeczywistą treścią dokumentu (tak: wyrok Sądu

Apelacyjny w Krakowie z dnia 8 grudnia 1999 r., I ACa 661/99, TPP 2004/3-4/107). Zatem z powyższego wynika, iż osoba podpisująca dokument bez zapoznania się z jego treścią, w świetle prawa zostaje potraktowana tak, jakbyś umowę przeczytała i zaakceptowała, a podpisując umowę bez jej czytania działamy niejako na swoje ryzyko, że nasze zachowanie polegające na świadomej rezygnacji z zapoznania się z treścią umowy przed jej podpisaniem nie znajdzie się pod ochroną prawa. I nie ma przy tym znaczenia, co jest przyczyną naszego zaniedbania.

Wobec powyżej przeprowadzonych rozważań należało przychylić się do stanowiska strony pozwanej i uznać, iż umowa łącząca strony była umową na czas określony 5 lat, zawartą w zakresie uzasadniającym potrzeby istniejącej sytuacji spółki w danym okresie, z zachowaniem obowiązującego ustawodawstwa, co skutkuje koniecznością oddalenia powództwa w zakresie żądania powódki wypłaty odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem jej wypowiedzenia, a to z tego powodu, że pracodawca wypowiedział umowę na piśmie, z zachowaniem odpowiedniego okresu wypowiedzenia i przedłożył powódce osobiście do zapoznania się i podpisu, nie mając przy tym obowiązku uzasadniania swojej decyzji.

Przechodząc do analizy zasadności roszczenia powódki o odprawę z tytułu rozwiązania umowy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, to od razu daje się zauważyć sprzeczność pomiędzy wysuwany roszczeniem, a uzasadnieniem wypowiedzenia, gdyż skoro powódka zarzucała pracodawcy kierowanie się faktem przebytej przez nią długotrwałej choroby przy podejmowaniu decyzji o zakończeniu współpracy, to nie sposób podnieść, iż choroba powódki w żaden sposób nie ma się to przyczyny leżącej po stronie pracodawcy. Bezsprzeczne w tej sytuacji było również, że stanowisko powódki nie zostało zlikwidowane, gdyż w sytuacji finansowej firmy pracodawca uznał konieczność zatrudnienia osoby (A. P.), która została, jako mająca stosowne doświadczenie polecona przez niemieckich współników pozwanej w celu zmiany strategii kierowanego przez powódkę działu i jego restrukturyzacji. Dodatkowo część zadań powódki została przejęta przez innego pracownika, co stanowi o fakcie kontynuowania zadań w tym zakresie, a nie ich likwidacji.

Zatem wobec braku podstaw koniecznych, aby na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, uznać przyczynę rozwiązania stosunku pracy (której notabene pracodawca nie był obowiązany podawać) za leżącą po stronie pracodawcy, roszczenie również w zakresie żądania przez powódkę odszkodowania należało oddalić.

W zakresie roszczenia powódki o wypłatę zadośćuczynienia wynikającego z zachowań pozwanego pracodawcy naruszających jej godność osobistą, powódka próbowała wykazać, że pozwany przejawiał niestosowne zachowania w kontaktach z nią i z tego faktu powódka próbowała wywodzić zasadność otrzymania stosownego zadośćuczynienia.

Zgodnie z treścią art. 23 k.c. dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. Zgodnie natomiast z art. 24 § 1 k.c., ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny. Jeżeli wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych (art. 24 § 2 kc). Przy czym, w doktrynie wskazano, że naruszenie dóbr osobistych ująć należy w kategoriach zobiektywizowanych, ponieważ polega ono na naruszeniu obiektywnych, chronionych prawem stanów rzeczy (Z. Radwański, Glosa do postanowienia SN z dnia 18 października 1967 r., II CZ 94/67, OSPiKA 1968, poz. 208).

Zadośćuczynienie pieniężne jest w polskim prawie jednym z dwóch sposobów wyrównania szkody niemajątkowej. Przepisy Kodeksu cywilnego szczegółowo regulują w jakich przypadkach może być ono zasądzone. Stosownie do art. 445 k.c. zadośćuczynienia można się domagać w razie uszkodzenia ciała, wywołania rozstroju zdrowia, pozbawienia

wolności oraz wypadku skłonienia za pomocą podstępny, gwałtu lub nadużycia stosunku zależności do poddania się czynowi nierządny. Zadośćuczynienie ma mieć charakter kompensacyjny więc jego wysokość musi być ekonomicznie odczuwalną wartością, dlatego uwzględniać należy krzywdy poszkodowanego biorąc pod uwagę granice odpowiadające aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa, jak również rozmiar doznanej krzywdy, która obejmuje nie tylko cierpienia fizyczne ale i psychiczne, przy czym sama uciążliwość i odczuwalnie przykrości nie są podstawą przyznania zadośćuczynienia pieniężnego, konieczne jest zaistnienie rozstroju zdrowia.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego należy wskazać, że powódka w kwestii zasadności przyznania jej świadczenia nie wykazała wystarczających podstaw do stwierdzenia, że w ogóle takie zachowania miały miejsce. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na fakt, iż powódka po długim okresie absencji spowodowanej chorobą pojawiła się w pracy na bardzo krótki czas, który można liczyć zaledwie w kilku godzinach na przestrzeni 2 dni, miało to miejsce w czasie, kiedy każde ze współpracowników (w tym przełożeni) było w ferworze pracy, w trakcie codziennej rutyny, zatem Sąd badając przedstawione przez powódkę opisy zachowań pracodawcy i mając na względzie ogólnie obowiązujące normy w stosunkach międzyludzkich, stwierdził, iż nawet w podczas tak krótkiego kontaktu powódki z przełożonymi nie nastąpiły w ich zachowaniu żadne odchylenia od normy w sposobie zachowania, czy też wyrażania się do powódki, a biorąc za podstawę art. 3 k.p.c. i art. 232 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., ciężar dowodu w zakresie złożonych roszczeń ciąży na powódce.

Dowody, które przedstawiła strona powodowa nie są w ocenie Sądu wystarczające, aby uznać, że powództwo jest zasadne. Jedną z podstawowych zasad procesu cywilnego jest zasada kontradiktoryjności. Oznacza to, iż ten kto, powołując się na przysługujące mu prawo, żąda czegoś od innej osoby, obowiązany jest udowodnić okoliczności faktyczne uzasadniające to żądanie, a także że sąd orzekający nie jest obciążony odpowiedzialnością za rezultat postępowania dowodowego, którego dysponentem są strony (por. wyrok SN z dnia 07 października 1998 r., II UN 244/98, OSNP 1999/20/662). Rola sądu nie polega bowiem na wykonywaniu obowiązków procesowych ciążących na stronach (por. wyrok s. apel. w Lublinie z dnia 27 listopada 1996 r., III Aua 26/96, OSNC 1997/1/4). Rzeczą sądu nie jest zarządzanie dochodzeń w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie, ani też sąd nie jest zobowiązany do prowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (por. wyrok SN z dnia 17 grudnia 1996 r., I CKU 45/96, OSNC 1997/6-7/76).

Zatem mając powyższe na uwadze, w ocenie Sądu powódka nie udowodniła faktu jakiegokolwiek krzywdy po swojej stronie, gdyż nie udowodniła występowania żadnych z wymaganych elementów jej uznania, ani jej wysokości.

Podsumowując, nie ma jakichkolwiek podstaw faktycznych i prawnych, aby stwierdzić, że sytuacja powódki była w pełnej rozciągłości taka, jak powódka ją przedstawiła, wobec czego i to roszczenie powódki należy oddalić.

W tym stanie rzeczy, w oparciu o przytoczone przepisy prawa Sąd orzekł jak w sentencji.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania nastąpiło w oparciu o treść art. 98 § 1 k.p.c., na zasadzie odpowiedzialności za wynik sporu, przy czym w zakresie kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej w wysokości 60 zł (w zakresie roszczenia o ustalenie i odszkodowanie) biorąc pod uwagę wysokość wynikającą z § 11 ust. 1 pkt 1 i kwoty 1.800 zł (2.400 x 75% odnośnie do roszczenie o zadośćuczynienie) i § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002r. nr 163, poz. 1349 z zm.).

SSR Rafał Młyński

Zarządzenie: (...).