

Sygn. akt VI P 752/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 maja 2018 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Teresa Radomska, Elżbieta Piekoś - Doroszevska

Protokolant: st sekr Monika Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 7 maja 2018 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy E. P.

przeciwko D. K. i T. K.

o odszkodowanie

I. zasądza solidarnie od pozwanych D. K. i T. K. na rzecz powódki E. P. kwotę 12.617,13 zł (dwanaście tysięcy sześćset siedemnaście złotych trzynaście groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem,

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie

III. zasądza solidarnie od pozwanych D. K. i T. K. na rzecz powódki E. P. kwotę 288 zł (dwieście osiemdziesiąt osiem złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

IV. nakazuje ściągnąć solidarnie od pozwanych D. K. i T. K. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Gdańsk Południe w Gdańsku kwotę 631 zł (sześćset trzydzieści jeden złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy;

V. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4205,71 zł (cztery tysiące dwieście pięć złotych trzydzieści jeden groszy).

Sygn. akt VI P 752/16

UZASADNIENIE

Powódka E. P. wniosła pozew przeciwko pozwany D. K. i T. K., prowadzącym działalność gospodarczą w formie spółki cywilnej (...) o zasądzenie solidarnie kwoty 14.004 złotych tytułem odszkodowania. W uzasadnieniu powódka wskazała, iż wypowiedzenie jej warunków umowy o pracę wskazuje nieprawdziwą i niekonkretną przyczynę. Nadto wniosła o zasądzenie od pozwanych solidarnie kosztów procesu.

Pozwani wnieśli o oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwani T. K. i D. K. prowadzą działalność gospodarczą w formie spółki cywilnej, pod nazwa (...), zajmującą się sprzedażą peruk protez onkologicznych i innych akcesoriów związanych z chorobą onkologiczną, np. specjalistycznej bielizny.

Prowadzą sklepy w kilku miastach w Polsce. W 2011 w sierpniu planowali otworzyć kolejny sklep w G..

Powódka E. P. z wykształcenia technik farmaceutyczny, została przez pozwanych zatrudniona do obsługi nowo otwartego sklepu w G.. Rozmowy trwały w lipcu 2011r., wtedy też powódka już pomagała, pod koniec miesiąca w przygotowaniu sklepu do otwarcia od sierpnia. Otrzymała wtedy, na adres sklepu, w mailu od A. P., pracownicy spółki z W., która prowadziła rekrutację, w tym powódki, informację o warunkach wynagrodzenia. Mail był zatytułowany „warunki” w treści była informacja, iż na rękę z umowy będzie 1500 zł (iż tak zostanie określona kwota brutto, by wychodziło 1500 na rękę) do tego prowizje różnego rodzaju, od różnych produktów – od peruk po przekroczeniu limitu 8000 zł obrotu a dla innych produktów, od każdej sprzedaży. Do tego na początek miała być od razu dodatkowa premia 500 zł, tak by od początku na rękę pracownicy sklepu otrzymywały 2000 zł, a do tego dodatkowo prowizja od sprzedaży..

Owe warunki miały być dla dwóch pracowników sklepu – razem z powódką miała być przyjęta jeszcze jedna pracownica, ale ona zrezygnowała z uwagi na fakt, iż część wynagrodzenia, ta premiowa i prowizyjna, nie była ujęta w umowie pisemnej.

Umowę o pracę powódka podpisała od dnia 1 sierpnia 2011r., na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu, na stanowisku kierownika placówki. Prace powódka wykonywała w sklepie przy ul. (...) w G.. Umowa opiewa na 2050 zł brutto, 1499,74 zł netto.

Po kilku miesiącach do sklepu zatrudniono jako drugą osobę M. C..

W rzeczywistości umowa pisemna nie obejmowała pełnego umówionego wynagrodzenia pracowników sklepu. Wynagrodzenie z umowy o pracę było przelewane na konto.

Reszta umówionego wynagrodzenia była wypłacana gotówką, bez pokwitowania, na podstawie ustnych i mailowych ustaleń. Pracownicy sklepu podawali T. K. dane co do sprzedanych produktów codziennie oraz zbiorczo na koniec miesiąca. Po wyliczeniu należności, T. K. mówił im, ile mogą sobie wziąć z kasy sklepu. Kwoty te były zapisywane w zeszycie prowadzonym w sklepie, w którym zapisywano różne znaczenia, np. wydatki, stan kasy, przyjęte pieniądze (za sprzedany towar itp.). tam też pracownicy zapisywały wypłacone sumy wynikające z uzgodnień z pozwany.

Reszta wynagrodzenia, przekraczająca to, co wynikało z umowy pisemnej, nie była rozliczana przez pracodawcę, nie była ujawniana jako dochód – były to kwoty wypłacone tzw. na czarno.

W toku zatrudnienia zostały ustalone zasady wynagradzania następujące: powódka otrzymywała na konto 1500 zł netto. Resztę dostawała do ręki, na czarno.

Na ową resztę składała się prowizja od sprzedaży. Wynosiła ona 12 % na sklep (po 6 % na pracownicy) od peruki akcesoriów do włosów i 6 % (po 3 na pracownicy) od innych produktów.

Jeśli wysokość prowizji na daną pracownicę w miesiącu, obliczona wg wyżej wskazanych procentów obrotu, przewyższała umówioną podstawę, pracownica otrzymywała gotówką różnicę między wysokością wynikającą z prowizji od sprzedaży, a kwota otrzymaną na konto. Innymi słowy wysokość prowizji stanowiła tu górną granicę wynagrodzenia. Jeśli kwota prowizji nie przekraczała umówionej podstawy - w przypadku powódki było to 2500 zł netto, to otrzymywała pracownica tylko te umówioną podstawę.

Powódka z uwagi na obroty sklepu i umówioną wysokość prowizji od obrotu, zarobiła w ostatnich miesiącach przed wypowiedzeniem:

- w czerwcu 4346,91 zł netto
- w lipcu 2827,20zł netto,
- w sierpniu 3181,38 zł netto,
- we wrześniu 2016r. 3738,96 zł netto,
- w październiku 2069,37 netto,

(dowód: dyplom k. 3 cz. A akt osobowych powódki, umowa o pracę k. 19 cz. B akt osobowych powódki, arkusze wyliczeń prowizji k. 6-19, k. 22-25, mail z warunkami zatrudnienia k.20, wydruk z CEIDG k. 75-76; k., korespondencja mailowa k. 21, zeznania powódki k. 188-189, 00:08:41-00:56:38, k. 415-416v, 00:13:07-01:05:00, karty wynagrodzeń i przelewy k. 208-231 umowy o prace i aneksy M. C. k. 232-236)

Powódka miała dobre relacje ze współpracownicą ze sklepu, M. C.. Obie kontaktowały się ze sobą często na f., na różnego rodzaju komunikatorach oraz w smsach. Spotykały się też prywatnie, odwiedzały się w domach. Ich korespondencja jest serdeczna, dotyczy wielu spraw prywatnych, obie pracownice zwierzały się nawzajem z różnych spraw niezwiązanych z pracą, a życiem osobistym czy rodzinnym.

Zdarzyła się uwaga dotycząca sklepu powódki w październiku 2015r., w której pojawiła się informacja o „niemiłej pani”, ale klientka zrezygnowała z zakupu peruki z uwagi na cenę.

Na inne sklepy też się zdarzały skargi klientek.

Sklep powódki, i ona sama jako sprzedająca, miała grono klientek, które były zadowolone z poziomu obsługi zapewnianego w sklepie i przez samą powódkę. Klientki nierzadko polecały sobie sklep, w którym pracowała powódka.

W sklepie panowała zasada, z uwagi na bardzo delikatną materię, subiektywne uczucia klientek onkologicznych i stan w jakim się znajdują, gdy szukają pomocy protetycznej, peruk i itp., iż klientkę obsługuje jedna z pracownic, żeby zapewnić intymność klientce, a tylko w razie potrzeby pomaga się na zawołanie.

Powódka współpracowała także z innymi sklepami – współpraca polegała na wymianie informacji co do towaru dostępnego w danym sklepie i ewentualnie przesłania go wg potrzeb.

Powódka pomagała promować działalność sklepu, roznosiła ulotki w poradniach i szpitalach onkologicznych. Ulotki też roznosiła na zleceniu jej mama.

Powódka pomagała też znaleźć inny lokal sklepu bliżej (...), i szpitala onkologicznego. Sklep w nowej lokalizacji miał lepsze obroty niż na (...).

Pracownice sklepu w G. cieszyły się zaufaniem pozwanego – przez cały okres zatrudnienia nie robił on inwentaryzacji, nie sprawdzał stanu kasy, czy pracownice biorą tyle ile się umówili, czy np. więcej. Pozwany przeglądał zeszyt sklepu, gdy przebywał w G. (raz- dwa razy w miesiącu) niekiedy się w nim wpisywał, jak np. sam brał pieniądze z kasy. Nigdy nie zarzucał, aby kwoty wpisane w zeszycie jako pobrane przez pracownice, były niezgodne z ustaleniami.

(dowód: maile w sprawie promocji k. 87-89, 92-, korespondencja w sprawie szukania nowego lokalu k. 94-120, zapis komunikacji z T. K. k. 91, k. 129-130 , korespondencja z M. C. k. 121-162 skargi na sklepy k. 179, 164, zeznania powódki k. 188-189, 00:08:41-00:56:38, k. 415-416v, 00:13:07-01:05:00, zeznania świadka A. K. k. 414-414v, 00:03:32-00:12:02, zeznanie świadka A. W. k. 312, 02:20:17-02:27:59, zeznania świadka M. K. k. 311, 02:09:51-02:20:170-311)

W październiku - listopadzie 2016r. T. K. postanowił zmienić zasady wynagradzania pracownic sklepu, te, które były poza umową pisemną.

Poinformował pracownice mailowo, i za pomocą f., że wzrośnie i zostanie uśredniona podstawa do 2400 zł netto (z 2000 zł) którą się otrzymuje nawet jak się nie wypracuje prowizji od sprzedaży – dla powódki byłoby to jednak lekkie obniżenie, bowiem ona jako kierownik placówki już miała umówioną minimalną podstawę 2500 zł netto.

Do tego chciał, aby wysokość prowizji była pomniejszana o koszty promocji niektórymi środkami, w wysokości 15 % na sklep (po 7,5 % na osobę). Wskazywał pracownikom, iż i tak to jest korzystne, bowiem dzięki promocji rośnie sprzedaż a tym samym prowizja od sprzedaży.

T. K. informował, iż jako że wprowadzane są coraz droższe produkty, np. peruki naturalne, coraz łatwiej jedną sprzedażą zrobić obrót trzydniowy. Wskazał w poście do pracownic: „peruki naturalne indyjskie są u nas bardzo drogie bo nie zaakceptowałyście niższego procentu, co niestety wiąże się z mniejszą ich sprzedażą, ale ok zgodziłem się chociaż jestem na nie. Dostajecie 12 % całego obrotu peruk gdzie jeszcze dochodzą olbrzymie koszty promowania, reklam[...]”

Do tego T. K. oświadczył, iż będzie płacił za niewykorzystane urlopy wypoczynkowe 80 zł za dzień, zaś za nieobecność w pracy z powodu urlopu czy choroby miało być odejmowane 80 zł, dodatkowo + 30 zł dodatku, gdy się pracuje samemu, (pod nieobecność drugiego pracownika).

Powódka dowiedziała się o nowych proponowanych zasadach wynagradzania od M. C., dyskutowała z pozwanym na temat tych zmian, podkreślała, iż są dla niej niekorzystne, nie chciała ich zaakceptować..

(dowód: post T. K. w sprawie zmiany zasad wynagradzania k. 28, częściowo zeznania pozwanego k. 303-306, 00:03:47-00:59:16, k. 416v – 417, 01:05:00-01:26:28., kopia zeszytu k.29-57, zeznania powódki k. 188-189, 00:08:41-00:56:38, k. 415-416v, 00:13:07-01:05:00

W dniu 28 listopada 2016 r., pracownica pozwanych, A. P., upoważniona do zastępowania pozwanych w takich sprawach kadrowych, wręczyła powódce wypowiedzenie umowy o pracę, w którym jako przyczynę wskazano niemożność dalszej współpracy – niezgodność charakterów.

A. P. nie wyjaśniała powódce przyczyny opisanej w wypowiedzeniu.

(dowód: wypowiedzenie k. 21, zeznania powódki k. 188-189, 00:08:41-00:56:38, k. 415-416v, 00:13:07-01:05:00, zeznania A. P. k. 393-395, 00:03:50-00:45:28

Wynagrodzenie powódki, obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 2996,57 zł netto czyli 4205,71 brutto zł.

(dowód: wydruki należnego wynagrodzenia prowizyjnego k. 6-19, 22-25)

Sąd zważył, co następuje:

Okoliczności faktyczne w sprawie Sąd ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w toku postępowania, w szczególności zawartych w aktach osobowych powódki, których treść i autentyczność nie budziły wątpliwości i nie były przez strony kwestionowane, a dotyczące przebiegu zatrudnienia powódki.

Oceniając zeznania świadka E. G. (k. 297-298) wskazać należy, iż świadek zeznała, iż widziała powódkę jeden raz w W..

W ocenie sądu zeznania świadka są nacechowane emocjonalnie, negatywnie względem powódki, w ocenie sądu są tendencyjne i realizują tezę pracodawcy świadka. Nie są szczerze i spontaniczne. Na pytanie o negatywne przykłady zachowań powódki podaje ona, iż była zaskoczona jej zachowaniem, bo powódka nie pytała się o nic. Uznała to za całkowity brak kontaktu i izolowanie się. W ocenie sądu są to oceny na wyrost, nieadekwatne do opisanego

zachowania. I jest to sprzeczne z dalszą wypowiedzią, o tym iż kontaktowały się na g., telefonicznie i mailowo lub przez smsy! (to jaka „zupełna izolacja” i „kontaktu nie było” jak twierdzi świadek?). Zarzuca też powódce, iż nie udzielała odpowiedzi od razu na maila – a przecież nie wie, czy powódka np. nie obsługiwała w tym czasie klientki – stawianie zarzutów bez weryfikacji takich okoliczności wskazuje na negatywny stosunek do powódki. Dalej sama przyznała, iż trudno jej powiedzieć, czy to nie przez to, że powódka była zajęta, nie odpowiadała. Zarzuca też iż powódka nie była koleżeńska i nie chciała uczestniczyć w integracji – tymczasem powódka została zaproszona tylko na jedną wigilię pracowniczą – i na nią pojechała, to jak nie chciała uczestniczyć w integracji?.

Znamienne, iż jakkolwiek T. K. twierdził, że pracownice zgłaszały mu, że powódka krzyczy na M. C., świadek G. nic o krzykach nie mówi, nie wspomina ani słowem. Zaprzeczyła też, by dostała informację na piśmie o zmianach w zakresie prowizji, tymczasem T. K. nie wypierał się treści wiadomości z k. 129-130, a tam mowa o zmianie zasad dla wszystkich oddziałów. Zeznania świadka o tym, jakoby nie było prowizji u pozwanych, tylko premie do uznania pracodawcy, a nie od sprzedaży, jest całkowicie sprzeczne z załączoną dokumentacją – korespondencją w tej sprawie i dobitnie świadczy, iż świadek nie mówi prawdy, tylko stara się potwierdzić wersję pracodawcy, od którego, jaka pracownica jest zależna i może to wpływać na swobodę jej wypowiedzi.

Podobne uwagi dotyczą zeznań świadka M. k 344-345. Też zarzucała, iż ze strony powódki nie było współpracy – dalej podaje, iż jak na początku pytały się o pomoc (czy powódce pomóc), to powódka nie potrzebowała (!). Świadek sama nie podała, by od powódki słyszała jakieś niewłaściwe teksty, a jej relacja o tym, jakoby powódka mówiła coś o innych pracownikach pochodzą od M. C.!. Nawet świadek M., zeznająca najszerzej o tym co M. C. mówiła, że powódka mówi (!) nie twierdziła, aby powódka na kogokolwiek krzyczała. I znów jedyne zarzuty, to te o izolowanie się i nie odpowiadanie od razu na maile.

Co ciekawe też skąd świadek, sprzedawczyni w sklepie, miałaby wiedzieć, iż powódka jakiegoś dnia czytała książkę – czyżby miała dostęp do monitoringu sklepu w G., czy raczej pozwany jej powiedział? Ale po co pracodawca miałby mówić szeregowej pracownicy z jednego sklepu w innym mieście, co „złego” robi pracownik w drugim? To byłoby wręcz niewłaściwe, niewychowawcze, niezrozumiałe, chyba że chodziło o to, by siwa dek to powiedział w sądzie.

Zeznania świadka o premiach uznaniowych są niewiarygodne z tych samych względów co wskazane powyżej.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka A. P. w części, w jakiej znajdują potwierdzenie w materiale dowodowym. Sąd dał wiarę iż była przy rekrutacji m.in. powódki. Sąd nie dał wiary, jakoby mail z k. 20 był mailem próbnym (co ciekawe zadziwia zbieżność twierdzeń świadka i pozwanego w tym względzie, aktualne są tu uwagi poczynione przy ocenie zeznań pozwanego w tym aspekcie). Dziwne iż świadek nic nie wie o prowizji, skoro T. K. tak wielokrotnie tego pojęcia używał. Przyznała, też iż razem z powódką uczestniczyła w spotkaniu z władzami szpitala (po co by ją zabierała do środka, jeśli powódką by ją tylko podwoziła – to potwierdza zeznania powódki, iż pomagała w promocji). Z zeznań świadka wynika też, zgodnie z twierdzeniami powódki, iż nie było mowy przy wypowiedzeniu o przyczynach (iż tylko powiedziała powódce, iż przyjechała rozwiązać umowę, i powódka ma dwie możliwości, powódka wybrała wypowiedzenie, zapytała o pensję i podpisała dokumenty, a potem zabrała swoje rzeczy i poszła ze sklepu, a wcześniej złożyła ZLA. Dalej świadek jednak mówi, iż powiedziała, iż stosunki z pozwanym nie były dobre i że ona ma inną wizję niż pozwani – to jednak jest sprzeczne z zeznaniem powódki i wcześniejszym zeznaniem świadka na pytania pozwanego z posiedzenia.

Sąd nie dał wiary świadkowi, jakoby powódka poniżała M. C., „ze będzie jeździła na miolte”, bo gdyby coś takiego padło, M. C. by nie omieszkła podać tego sądowi. Znamienne, iż świadek twierdziła, że na powódkę było bardzo wiele skarg, tymczasem przedłożono tylko jedną – trudno uwierzyć by wszystkie inne były ustne. Takie rzeczy klienci zgłaszają choćby mailowo, jeśli nie na piśmie, by mieć dowód skargi. Jest to też sprzeczne z zeznaniami M. K.. Tym bardziej, iż świadka dwa lata nie było w firmie – to kiedy te skargi miałyby być? .

Do zeznań świadka C. sąd podszedł ostrożnie, bowiem w ocenie sądu świadek ten, zatrudniony nadal u pozwanych, jest niewiarygodny w znacznej części zeznań. Jej twierdzenia o złych relacjach z powódką, o jej zakazach kontaktów świadka z innymi oddziałami, o jej złym zachowaniu są skrajnie sprzeczne z analizą załączonej korespondencji świadka

z powódką. Gdyby powódka tak źle traktowała świadka, że ta miałaby wielokrotnie chęć odejść z pracy, to przecież nie byłoby tych serdeczności z korespondencji (emotikony, zdrobnienia, żarty) nie byłoby zwierzeń, rozmów prywatnych – w takich sytuacjach ucina się kontakt z osobą niemiłą, krzywdząca, ogranicza się do minimum, a nie spotyka po pracy i plotkuje z nią (vide zapisy o innych pracownikach oddziałów, gdzie obie panie „obgadują” na równi błąd innej)

Znamienne iż M. C. twierdzi, iż nigdy nie słyszał słowa prowizja od pozwanego tylko premia (k. 308) tymczasem jest to rażąco sprzeczne z korespondencją od T. K., który nigdzie nie użył słowa premia, a tylko prowizja lub procenty.

Zeznania świadka, że nie wie jak były obliczane premie są niewiarygodne w świetle zapisów komunikacji świadka z powódką. Skonfrontowana z nimi świadka (k. 309) nie potrafiła swoich wypowiedzi logicznie wyjaśnić. Nie można dać wiary, iż nie wiedziała, jak się to wylicza, jeśli się pyta powódki (nie pozwanego) ile jej wyszło. Jakby premia była uznaniowa to nie byłoby pytanie, ile wyszło prowizji, a ile szef dał. Świadek bagatelizowała też to, iż sama używała w korespondencji słowa prowizja a nie premia. Tymczasem gdyby przełożony mówił „premia”, to pracownik też tak samo by to określał, nie prowizja.

Znamienne też, iż mimo takich zarzutów w odpowiedzi na pozew i wyjaśnieniach pozwanego, Świadek M. C. nie twierdziła, iż powódka na nią krzyczała, jedynie jej zarzuty to tylko, że nie chciała się integrować z zespołem, nie chciała pracować z innymi osobami (warto zauważyć, iż jota w jotę świadek tu powtarza te same sformułowania co świadkowie G. i M. i pozwany). Gdyby powódka krzyczała na świadka to niewątpliwie świadek by to sądowi podała.

Sąd dał wiarę świadkom A. K., A. W. i M. K., albowiem znajdują one potwierdzenie w zeznaniach powódki. Odnośnie promowania sklepu, roznoszenia ulotek plakatów zeznania te korespondują z załączoną korespondencją mailową. Zeznania świadków o opiece nad klientami w sklepie są spójne, szczegółowe, przekonujące. Znamienne, iż świadek K. jest członkiem zarządu fundacji zrzeszającej pacjentki i zeznała, iż była zadowolona z opieki powódki i polecała ten sklep oraz miała sygnały, iż inne klientki są zadowolone z niej.

Wniosek o przesłuchanie świadka B. został cofnięty (k. 414v)

Sąd uwzględnił zeznania powódki, uznając je za szczegółowe, i przekonujące, znajdują potwierdzenie w zgromadzonej w sprawie korespondencji mailowej, w szczególności w zakresie przebiegu pracy powódki, panujących u pozwanych zasad wynagradzania.

Zeznania powódki o innej wysokości wynagrodzenia w pełni znajdują potwierdzenie w korespondencji z M. C. (vide np. k. 151, gdzie obie panie rozmawiają o prowizji, nie premii, i o tym jak to sobie przeliczyć, z czego wynika, iż po pierwsze, nie była to żadna premia uznaniowa ale wyliczalna wysokość wynagrodzenia, obliczana ze sprzedaży). Warto zwrócić uwagę, iż w treści tej korespondencji jest mowa o takiej wysokości prowizji, jaka wychodziła na załączonych do pozwu arkuszach (k. 19), co w ocenie sądu dodatkowo potwierdza wiarygodność owych wydruków. Dlatego sąd oparł się na nich, jak na innych dowodach dopuszczalnych w myśl art. 309 k.p.c.. Podobnie jak na wydrukach korespondencji, których treść i to, od kogo pochodziła została przyznana przez T. K. i M. C..

Dodatkowo o tym, iż pracodawca wypłacał wynagrodzenie większe niż z umowy, świadczy też mail T. K. z k. 92, gdzie w 2013r. pisze on o tym, iż zwolnienie M. C. przyniosłoby oszczędności (na jej wynagrodzeniu) 3000 zł – jest to zatem więcej, niż koszt zatrudnienia pracownika na minimalnym wynagrodzeniu, jak miała M. C. na piśmie. Potwierdza to zatem zeznania powódki w tym zakresie, że rzeczywiste wynagrodzenia (czyli koszty pracodawcy) były wyższe niż oficjalne.. Dodatkowo jej zeznania potwierdza też kopia zeszytu sklepowego, gdzie widać, iż od pewnego czasu pojawiają się dodatkowe wypłaty (powódka logicznie wyjaśniła, iż od 2014 były prowizje ponad podstawę, bo polepszyły się obroty w związku ze zmianą lokalizacji sklepu stad pojawiły się prowizje w różnej wysokości, bo wyszły ponad podstawę).

Powódka (k. 415) precyzyjnie wyjaśniła sposób obliczania wynagrodzenia, jej zeznania są jasne i logiczne. Oraz konsekwentne w toku postępowania, znajdują potwierdzenie w załączonych wydrukach i zapisach z korespondencji.

Powódka wyjaśniła, iż podała np. M. C., na jej prośbę, wysokość prowizji za lipiec 2016 (k. 151) i jest to kompatybilne z arkuszem z k. 19, a adnotacja, iż pani C. ma sobie kwotę przeliczyć odnosi się do tego, iż musi ona odjąć to co dostała na konto (z umowy pisemnej), by wziąć sobie różnicę (tu pani C. wysłała po nią męża). Wskazała też, iż korespondencji jest mowa także o innych prowizjach, które incydentalnie też otrzymywały, ale o które już się nie ubiegała.

Sąd dał wiarę powódce, iż nie szykanowała M. C., nie traktowała jej źle – gdyby tak było, zapis korespondencji między nimi nie byłby taki serdeczny, nie miałyby one takich kontaktów towarzyskich, nie spotykałyby się prywatnie, nie wiedziały tak dużo o sobie w sferze prywatnej, jak świadczy korespondencja. Także treść zeznań świadków zawnioskowanych przez stronę pozwaną nie potwierdza zarzutów z odpowiedzi na pozew. Jest zasadnicza rozbieżność między zarzutami o szykanowanie, obrażanie, a zeznaniami świadków, iż w istocie powódka się izolowała bo raz, na jedynej wigilii, była trochę z boku i nie zawsze odpowiadała od razu na zapytania o produkty, lub że nie pytała nikogo o pomoc.

Zeznaniom T. K. sąd dał wiarę tylko w takim zakresie, w jakim zeznania te znajdują potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym iw którym nie są sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego i logiki.

W szczególności sąd uznał za całkowicie niewiarygodne zeznania przedstawiciela, co do wynagrodzenia powódki, jakoby rzeczywiście obowiązywało to z umowy o pracę, zaś dodatkowe wypłacane jej pieniądze były premią uznaniową.

Przeczą temu zapisy korespondencji T. K. i M. C., gdzie wyraźnie mowa o prowizjach, nie o premiach. Co więcej, w poście z k. 129 T. K. stwierdza, iż „peruki naturalne indyjskie są u nas bardzo drogie bo nie zaakceptowałyście niższego procentu, co niestety wiąże się z mniejsza ich sprzedażą, ale ok zgodziłem się chociaż jestem na nie. Dostajecie 12 % całego obrotu peruk” – powyższe oznacza, iż żadną miarą owe dodatkowe wynagrodzenie nie może być premią uznaniową, bowiem ta jest uzależniona od wyłącznej woli pracodawcy, daje on „po uważaniu” – kwestia, czy się pracownik zgadza czy nie, nie ma znaczenia. Skoro T. K. pisze, iż się pracownicy nie zgodziły na inne procenty, oznacza to ustalenie konkretnej wartości z pracownikami, konkretnej prowizji, co oznacza, iż jest to składnik wynagrodzenia, nie nagroda (czym w istocie jest premia uznaniowa).

Do tego znamienne jest iż pozwany wypłacał pracownikom wynagrodzenie „na czarno”, co sam przyznał w słuchaniu informacyjnym. Oznacza to, iż pracodawca przez wiele lat łamał prawo. Podważa to jego wiarygodność, jeśli przez tyle lat nierzetelnie prowadził ewidencję płac i nierzetelnie rozliczał pracowników z Urzędem Skarbowym, nie widząc w tym problemu.

Premie uznaniowe, kwoty po uważaniu przyznane od pracodawcy, rzadko są wyliczane co do grosza (co wynika z zeszyców, i zeznań M. C. – k. 308) bowiem one nie są obliczane do jakiś konkretnych danych. Jak są tak obliczane, to nie są uznaniowe, tylko „regulaminowe” są ustalonym składnikiem wynagrodzenia..

Nie można dać wiary pozwanemu, jakoby pisząc „prowizja” (wielokrotnie zresztą) miał na myśli „premia uznaniowa”. Nie sposób przyjąć, iż pozwany, prowadzący działalność tak długo, zatrudniając wielu pracowników, nie zna różnicy między jednym a drugim. Poza tym jego zeznania są sprzeczne z logiką w stopniu znaczącym, kiedy np. twierdzi, iż premie w firmie były nieracjonalne (k. 305) – jakby to były premie uznaniowe, to wynosiłyby tyle, ile uważa za słuszne, jak wtedy mogłyby być nieracjonalne, skoro są zależne tylko do woli pracodawcy. Taką wypowiedź pozwanego można wyjaśnić tylko tak, iż te prowizje były ustalone z pracownikami w toku zatrudnienia, a potem okazało się, iż stanowią za duży koszt, są nieopłacalne dla pracodawcy i dlatego uznał je za „nieracjonalne” ale to świadczy o regulaminowym (umownym, nie uznaniowym) charakterze tego składnika wynagrodzenia). Warto zwrócić uwagę także na k. 28 – pozwany pisze: gdy wszystkim zmienilem na prowizje pensje skoczyły razy dwa – to też przeczy uznaniowości, wskazuje na prowizyjność i ustalenie tego jako składnika wynagrodzenia umownego, czego pozwany, jak widać z tego pisma, żałuje, bo źle obliczył to (zapomniał o kosztach).

Sąd nie dał wiary T. K. (k. 416v) jakoby w zeszycie nie widział, że pracownicy sobie wypłacają pieniądze. To jest nielogiczne i nieprawdopodobne, żeby pracodawca nie przeglądał zeszycu, w którym są wpisywane wydatki i stan kasy,

a jeśliby przeglądał, to wpisy o wypłatach pracownic musiał widzieć. Jakby go zaskoczyły, żądałby wyjaśnień; jeśli ich nie akceptował, żądałby zwrotu lub rozliczenia się. Niewiarygodne jest twierdzenie, iż zeszyt był prowadzony, żeby pracownice nie zapomniały, jako konkretnie towar sprzedawały, żeby go dobrze zdjąć z magazynu, bowiem zeszyt w ogóle nie wyszczególnia rodzajów towarów (tylko gotówka jest opisana, poszczególne przyjęte na kasę kwoty).

Pozwany przyznał, iż dzwonił i mówił pracownikom, ile mogą sobie wziąć, to jest kompatybilne z wersją powódki (k. 416v). Przyznał też, iż mówił pracownikom, w jaki sposób będzie wypłacał prowizje – k. 416v – to świadczy, iż nie były to premie uznaniowe, bo tych pracodawca nie uzasadnia i nie wyjaśnia szczegółowo pracownikom. Premii uznaniowych się nie wylicza – to jest kwota po uważaniu pracodawcy!. Na k. 417, pozwany przyznał iż ”patrzyłem na te 6 % i 3%” niewiarygodne jest twierdzenie pozwanego, iż robił to tylko dla siebie, by przeliczyć obrót (???) i żeby zobaczyć, czy był dobry dzień w sklepie (to pokazuje generalny wolumen sprzedaży, nie jakieś procenty) – szczególnie w świetle jego wiadomości, gdzie zarzuca, iż pracownice nie chciały zmienić procentów od sprzedaży (k. 129) – czyli było to na potrzeby ustaleń z pracownicami, nie tylko na jego własne potrzeby.

Znamienne, iż pozwany twierdził, że pracownice mówiły, że powódka krzyczy na M C., tymczasem żadna pracownica tego nie potwierdziła (sama C. też nie powiedziała nic o krzykach przed sądem). Świadczy to o niewiarygodności zeznań pozwanego, wyolbrzymia on sytuację i podaje okoliczności nie polegające na prawdzie. Zeznania pozwanego w zakresie kasy fiskalnej (k. 417) są tak mętne i niewiarygodne, nielogiczne oraz niespójne, iż nie sposób je skomentować nawet. Świadczą one jedynie o prowadzeniu nierzetelnej dokumentacji.

Pozwany zeznał, iż wiele było przyczyn rozwiązania z powódką umowy, ale zapytany dlaczego ich nie wpisał w wypowiedzenie, wskazał, iż nie chciał oczerniać powódki (k. 304). Oczernianie to jest raczej rzucanie fałszywego świadectwa na kogoś, więc zrozumiałe jest, iż nie umieszczał w wypowiedzeniu oczerniających wypowiedzi. Jeśli zaś byłyby to prawdziwe przyczyny, nie ma przeszkód, by się znalazły w wypowiedzeniu – jest to dokument wewnętrzny między pracownikiem a pracodawcą, nie ma znaczenia na przyszłość pracownika na rynku pracy.

Zeznania pozwanego o tym co to jego zdaniem jest niezgodność charakterów (wskazana w wypowiedzeniu) – ze np. powódka podnosiła głos – świadczą tylko o niekompatybilności wskazane przyczyny z podawanymi później przyczynami – podnoszenie głosu to nie jest kwestia niezgodności charakterów, a niewłaściwego zachowania pracownika, naruszania zasad współżycia społecznego czy porządku pracy. Tymczasem nic takiego nie wskazano w wypowiedzeniu.

Zeznania pozwanego są nielogiczne, niekonsekwentne, pozwany nie umie jasno wytłumaczyć swoich stwierdzeń np. odnośnie ostatniej rozmowy przed wypowiedzeniem z powódką stwierdził: „Ta rozmowa dotyczyła zmiany zasad premiowania, ale nie zasad jako zasad”. Po czym dalej nie wyjaśnia o co zatem chodził w tej jakże enigmatycznej i niezrozumiałej wypowiedzi.

Sąd nie dał wiary pozwanemu, jakoby powódka czytała książkę i nie obsłużyła klientki – jakby to był zarzut, to pracodawca coś by zrobił, ukarał pracownika itp., tymczasem nic takiego pozwany nie mówi. Sam przyznał, że to było tylko raz. Nie wyjaśnia skąd wiedział, że to książka prywatna, nie np. jakieś sprawy branżowe, katalogi czy przepisy. Powódka zeznała, iż z racji zapewnienia intymności klientkę obsługiwała jedna pracownica, zatem skąd oczekiwanie, że powódka będzie jednocześnie obsługiwać tę samą klientkę co M. C..

Sąd nie dał wiary T. K. jakoby dla niego „prowizja i premia uznaniowa było to samo” bo jeśliby mylił pojęcia to choć raz pojawiłaby się premia uznaniowa w korespondencji (pomyliłby się w drugą stronę), a tego brakuje.

Pozwany przyznał, iż wypłacał wynagrodzenie na czarno w części (k. 305) nie można mu dać wiary iż nie pomyślał, że to powinno być opodatkowane – nie można uwierzyć w takie wypowiedzi od wieloletniego przedsiębiorcy, jakieś pojęcie o podatku, dochodzie i księgowości musi przecież mieć zajmując się działalnością gospodarczą. Pozwany zatem świadomie zdecydował się na łamanie prawa..

Odnosnie arkuszy załozonych do pozwu (z prowizją) przyznał, iż być może przychodziły do niego takie dokumenty – jakby były dla niego niezrozumiałe i nie wiedział o co w nich chodzi to przeciez zapytałby pracownika, a nic takiego nie zeznał.

Pozwany najpierw twierdził, iż nie zwracał „uwagi na wpisy w tym zeszycie wydatków na pensje pracowników. Może były pobrane pieniądze, jest napisane M. pensja- myślę ,że to była raczej jakaś informacja ode mnie, może to była premia, możliwe że po wyliczeniach mi wychodziło ze tyle koleżanki zarobiły i żeby sobie zapisały ile powiedziałem. To co koleżanki zarobiły to liczyłem jakie produkty sprzedały za ile” – co ewidentnie świadczy o charakterze tych wypłat jako prowizji. Tym bardziej, iż dalej twierdził: „Uważałem, że premie są zbyt nieracjonalne do wykonywanej pracy. Według mnie były nieracjonalne bo uważam, że za wykonaną pracę nie powinno takie coś przysługiwać” – jakby były uznaniowe, to byłyby „po uważaniu” pozwanego i przysługiwałyby tylko takie, jakie chciałby dać, jakie by uznał za słuszne!.

Dalej k. 307 przyznaje, iż obroty miały wpływ na wysokość pensji, która mogła skoczyć z 2 do 4 tysięcy.

Nie można dać wiary pozwanemu, iż mail z k. 20 to takie „byle co” wysłane w celu sprawdzenia komputera – treść zbyt dotyczy warunków zatrudnienia, nikt nie wysłał takich wiadomości dla sprawdzenia komputera, to nie wydruk testowy, wystarczyło napisać „aaa” „Halo” itp., by sprawdzić czy komputer odbiera maile, po co się silić na takie precyzyjne zapisy i tak długi mail.

Sąd odstąpił od słuchania D. K. z uwagi na zgodny wniosek strona w tym zakresie (k. 187).

W oparciu o ustalony stan faktyczny sąd uznał zadanie powódki za zasadne.

Na mocy art. 30 § 4 Kodeksu pracy 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. Przyczynowość (zasadność) wypowiedzenia i rozwiązania natychmiastowego obejmuje m.in. obowiązek istnienia przyczyny, jak również wskazanie przyczyny w piśmie o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę, o którym mowa w komentowanym przepisie.

W wyroku z dnia 15 lutego 2000 r., I PKN 514/99, OSNAPiUS 2001, nr 13, poz. 440, Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie (art. 30 § 4 k.p.); niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243).

Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (wyrok SN z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS 2001, nr 20, poz. 618). W rezultacie pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny po wniesieniu przez pracownika powództwa do sądu pracy (wyrok SN z 21.02.02, I PKN 936/00, PiZS 02/11/38, wyrok SN z 7.09.99, IPKN 224/99 PiZS 01/1/7

Wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie zawierało wskazania rzeczywistej, konkretnej przyczyny rozwiązania umowy zawartej na czas nieokreślony, a zatem nie spełniało wymogów formalnych o jakich mowa w art. 30 § 4 Kodeksu pracy.

Powoływało się bowiem na niemożność dalszej współpracy – niezgodność charakterów, podczas gdy rzeczywista przyczyna była całkiem inna – chodziło o zmianę nieformalnych zasad wynagradzania, co do których powódka miała wątpliwości i je artykułowała względem pracodawcy, wskazując iż są to zmiany na niekorzyść. Pozwani rzeczywistej przyczyny nie wskazali w wypowiedzeniu.

Zgodnie z orzecznictwem można w trakcie wręczania uszczegółwić, jedynie skonkretyzować podaną przyczynę, a nie podać nową, zupełnie inną niż ta wręczana na piśmie (por. wyrok SN z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97,

OSNAPiUS 1999, nr 3, poz. 86 postanowienie SN z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 565/97, OSNAPiUS 1999, nr 5, poz. 165)..

Wskazać jednak należy, iż nawet to, co wskazuje odpowiedzi na pozew, nie jest kompatybilne z użytym w wypowiedzeniu pojęciem „niezgodności charakterów”.

Niezgodność charakteru to raczej pojęcie z zakresu spraw rozwodowych nie prawa pracy.

Tu jednak, jak wynika z zeznań świadka A. P. i powódki, w trakcie wypowiedzenia nie było mowy o szerszym uzasadnieniu przyczyny wypowiedzenia. Na spotkaniu w sprawie wypowiedzenia A. P. tylko powiedziała iż jest tu w sprawie rozwiązania stosunku pracy, przekazała, iż powódka ma dwie możliwości (wypowiedzenie i porozumienie stron) powódka wybrała wypowiedzenie, podpisała, zapytała się tylko o pensję za bieżący miesiąc, świadek odpowiedziała, iż w tej sprawie musi się skontaktować z T. K., a następnie powódka poszła zbierać swoje rzeczy, dała tylko jeszcze ZLA i poszła.

Nic tu nie świadczy o sprecyzowaniu przyczyny wypowiedzenia. Zresztą co tu precyzować, jeśli wynika z materiału dowodowego, iż niezgodność charakteru jako przyczyna jest kompletnie oderwana od przyczyny rzeczywistej.

Niezgodność charakterów to pojęcie tak ogólne, szerokie i co najważniejsze niezwiązane z charakterem relacji pracowniczych, iż samodzielnie nie może uchodzić za wystarczającą, konkretną i precyzyjną oraz jasną przyczynę wypowiedzenia. Jest to niejako pojęcie wytrych, pod które strona pozwana chce podłożyć szereg okoliczności często absolutnie nieprzystających do tego pojęcia.

Jest sprzeczność logiczna w samym stwierdzeniu pozwanych (k. 68): „niezgodność charakterów przejawiała się w codziennym wypełnianiu przez powódkę obowiązków [...] oraz w jej sposobie odnoszenia się do współpracowników i do pracodawcy”. Sposób wykonywania obowiązków przez pracownika i jego zachowanie względem innych nie ma nic wspólnego z pojęciem niezgodności charakterów – to jest zupełnie inna kategoria albo nienależyta jakość wykonywania obowiązków, albo niewłaściwe zachowanie, czy też naruszanie zasad współzycia społecznego. Takich przyczyn jednak w wypowiedzeniu nie ma..

Wskazując tak przyczynę w tym wypowiedzeniu, pracodawca wręcz zamydla obraz rzeczy, utrudnia pracownikowi zrozumienie o co chodzi. O ileż łatwiej byłoby zrozumieć, dlaczego pracodawca zwalnia pracownika, jeśli napisałby „nienależyta jakość w obsłudze klientów”, czy też „niewłaściwy stosunek do pracodawcy czy klientów”, tylko że tu jest ten problem, iż w skazując taką przyczynę pracodawca musi ją przed sądem udowodnić.

Pozwany wytacza w odpowiedzi na pozew ciężkie działa wskazując wręcz: powódką była osobą konfliktowa, obrażała się na pracowników, na przełożonych, potrafiła się nie odzywać przez dłuższy czas, źle odnosiła się do współpracownicy, lekceważyła ją, nie chciała wykonywać obowiązków takich jak sprzątanie, wywyższała się, wygłaszała negatywne opinie o współpracownikach.

Pozwany T. K. twierdził też iż powódka wręcz krzyczała na niego i na M. C..

Znamienne jednak, iż nikt nie potwierdził aby powódka krzyczała na kogoś. Nawet świadek A. P. nie potwierdza, by powódka krzyczała na pozwanego tylko zeznaje, iż po rozmowach z powódką pozwany był zdenerwowany. Sama jednak przed sądem o żadnych krzykach nie zdecydowała się zeznać.

Podobnie M. C., co w ocenie sądu bardzo interesujące, w żadnym miejscu swoich obszernych zeznań nie zeznała przed sądem, by powódka na nią krzyczała i by ja poniżała. Nie potwierdziła by powódka mówiła jej iż powinna „jeździć na miotle” jak zeznała A. P., a przecież gdyby powódka tak nieprzyjemnie się odezwała do świadka, to utkwiloby to w jej pamięci jako bolesne wydarzenie i nie omieszkałaby tego powiedzieć sądowi. Poza tym, powstaje pytanie, czy osoba poniżana przez drugą chodzi do niej dobrowolnie na domowe imprezy, jak było między powódką a panią C.?

Także zarzuty konfliktowości nie zostały udowodnione. Podkreślenia wymaga, iż konfliktowość to kłótnie, agresja, niezgoda itp., tymczasem to, co świadkowie jako przejawy niewłaściwego/negatywnego postępowania powódki podają, to jedynie izolowanie się, niechęć do kontaktów z innymi. Pomiąć tu trzeba zeznania świadka M., która swoje zeznania o tym co mówiła powódka oparła nie na bezpośredniej relacji, sama niczego takiego nie słyszała, a na relacji od M. C., której zeznania sąd uznał za niewiarygodne, co szeroko wyżej uzasadnił.

Znamienne, iż na pytanie o niewłaściwe zachowania ani M., a ni G. nie mówi ani o krzykach, ani o obrażaniu się, ani o poniżaniu nikogo, tylko pierwsze co przychodzi na myśl pani G. na to pytanie to: „tym byłam zaskoczona, to jak zaczęła pracować, nie pytała się o nic, o podpowiedzi, zupełna izolacja” i dalej o tym, że miała negatywne odczucie, iż powódka nie jest otwarta osobą. Niebycie otwartą osobą to nie jest znak równości z byciem osobą konfliktową, jak starała się zarzucić powódce strona pozwana w odpowiedzi na pozew. Na pytanie o niewłaściwe zachowanie powinny świadkowi przyjść na myśl najbardziej bulwersujące zachowania, najłatwiejsze do zapamiętania, te które raziły. Jeśli świadka raziło tylko to, iż powódka nie szukała podpowiedzi u świadka na początku pracy – to świadczy, iż nic bardziej rżącego nie było.

Podobnie świadek M. na takie samo pytanie sądu (k. 250 pytanie, pierwsza odpowiedź – odsłuch z płyty), powiedziała dosłownie to samo co świadek G. („ze nie chciała nic, gdy się pytały, czy możemy pomóc” jeśli to jest to, co się świadkowi nasuwa jako pierwsze jako przykład negatywnych zachowań powódki, to tylko to świadczy, iż powódka żadnych norm społecznych nie przekraczała i zachowała się właściwie, a tylko świadkowie odbierali to negatywnie, interpretując jej zachowanie jako skierowane przeciwko nim. Znamienne, iż świadek M. zarzuca powódce jako najbardziej nieprzyjemną rzecz, iż jak M. C. miała pogrzeb brata powódka nie przyszła do pracy by ją zastąpić, choć wie, iż powódka była wtedy nieobecna w pracy (z powodu choroby i była niezdolna do wykonywania pracy – to jak miała na ten dzień do niej wrócić (vide ewidencja pracy powódki z 2016 w aktach osobowych – ZLA od 3 do 28 października, wg komunikatora k. 121 śmierć brata 13.10.16).

Twierdzeniom o tym, jakoby powódka źle traktowała M. C. ewidentnie przeczy zapis komunikacji między nimi, pełny serdeczności, prywatnych pogaduszek świadczących o zażyłości, zeznań świadków o odwiedzaniu się w domach, prywatnych spotkaniach. W ocenie sądu to zarzut stworzony tylko na potrzeby tego postępowania.

To, że rzekomo powódka nie chciała wykonywać obowiązków takich jak sprzątanie, nie zostało potwierdzone w materiale dowodowym.

Odnośnie zarzutu wygłaszania negatywnych opinii o współpracownikach, to jedyne takie teksty pochodzą z ust świadka M., która jednak zeznaje, iż M. C. tylko tak mówiła, że powódka tak mówi – a świadek C. jest tu całkowicie niewiarygodna w opisie relacji z powódka, o czym sąd już wcześniej szeroko się rozwoził przy ocenie dowodów.

Negatywnie opinie o innych w ocenie sądu nie zostały potwierdzone – jest wprawdzie zapis z korespondencji między powódka a M. C. w której rozmawiają o błędzie koleżanki z innego sklepu, ale warto tu podkreślić, iż jeśli to uznać za obgadywanie, to równo w tym uczestniczą i powódka i M. C., zatem powódce nie można tu zarzucić postępowania gorszego od M. C., która nie została zwolniona.

Analiza tego, jak strona pozwana konstruuje zarzuty i je zmienia (vide odpowiedź na pozew oraz to co w wyjaśnieniach mówił T, K.) wskazuje jak bardzo słuszne jest stanowisko ustawodawcy i SN, iż przyczyna musi być jasna i konkretna na piśmie i później nie można jej zmieniać ani uzupełniać, bowiem analiza akt tej sprawy wskazuje, jak te przyczyny podane przez stronę pozwaną ewoluują, jak pojemny jest to worek to pojęcie „niezgodności charakterów” i jak dużo różnych, nieprzystających rzeczy się do niego wrzuca.

Innymi słowy, owe podawane pracownikowi w inny sposób informacje o przyczynie wypowiedzenia, muszą się wiązać z tą wskazaną w piśmie, one po prostu ją uszczegóławiają, podają przykłady. Nie dotyczy to jednak sytuacji, gdy pracodawca w piśmie podaje jedno, a później w toku procesu, inne.

Skargi na powódkę od klientek się też nie potwierdziły jako dowód na niewłaściwą obsługę klientów (abstrahując już od tego iż niewłaściwa obsługa klientów to nie jest niezgodność charakterów, zatem nie zostało to ujęte w przyczynie wypowiedzenia i jako takie nie podlega ocenie sadu, nie może być przedstawiane przed sadem jako przyczyna, bowiem jest to coś całkiem innego od tego napisanego na wypowiedzeniu, nie uszczegóławia przyczyny, a ją całkowicie zmienia). Stronie pozwanej udało się przedstawić tylko jedną skargę, z 2015r., sprzed roku od zwolnienia, tymczasem trudno dać wiarę, by klienci skarżyli się ustnie jakiejś innej pracownicy z innego miasta (A. P.). Doświadczenie życiowe uczy, iż jeśli klient już się zdecyduje na złożenie skargi, to stara się to robić tak, by był dowód jej złożenia i by móc wymagać odpowiedzi. Taka skarga pisemna, mailowa, jest tylko jednak, a powódka wykazała iż takie pojedyncze sytuacje dotyczyły też innych sklepów, więc nie można powódce czynić tu większego zarzutu niż innym.

Ewidentnie materiał dowodowy wskazuje, iż przyczyny, na które ostatecznie powołuje się pracodawca nie mają nic wspólnego z tym, co jest wpisane w wypowiedzeniu.

Należy jednak podkreślić, iż podanie ustnie pracownikowi przyczyny skrajnie odmiennej od tej na piśmie nie jest właściwą realizacją obowiązku z art. 30 § 4 k.p.. Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Tym samym pozbawiony on jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę. Podobnie zdaniem Sądu Najwyższego ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę - art. 30 § 4 k.p. (por. wyroki SN: z dnia 10 października 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688, oraz z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152).

Wobec powyższego, stwierdzając wadę formalną wypowiedzenia w postaci nieprawdziwej i niekonkretnej przyczyny, należało uznać, iż spełnione są przesłanki z art. 454 k.p. i powódce należy się odszkodowanie.

W myśl art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Powódka miała trzymiesięczny okres wypowiedzenia.

W ocenie sądu nie można było ustalić wysokości wynagrodzenia ona podstawie zaświadczenia od pracodawcy, bowiem jest ono oparte o nieprawdziwe dane. Opiera się tylko na wynagrodzeniu z umowy pisemnej, tymczasem materiał dowodowy wskazuje, iż była to tylko część wynagrodzenia, reszta była „na czarno” a górną granicę wynagrodzenia wyznaczała prowizja od sprzedaży, podczas gdy dolną granicę wyznaczała umowna podstawa, w przypadku powódki 2500 zł netto.

Całkowicie niewiarygodne jest twierdzenie strony pozwanej, jakby powódce należało się tylko wynagrodzenie z umowy a dodatkowe kwoty jej wypłacane stanowiły premie uznaniową.

Zeznania pozwanego w tym względzie urągają wręcz zasadom logiki i doświadczenia życiowego, co sąd szeroko omówił przy ocenie dowodów, punktując nielogiczności w jego zeznaniach oraz analizując zawarta w aktach dokumentację.

Reasumując zatem tylko przypomnieć należy że:

- wszyscy używali pojęcia prowizja, nawet pozwany w swoich pismach;
- nigdzie nie pojawia się (w materiałach z okresu zatrudnienia) jakiegokolwiek wskazanie na uznaniowość, wręcz przeciwnie, z korespondencji między współpracownikami sklepu wynika, iż należność ta była konkretnie wyliczalna, a premia uznaniowa się tym nie charakteryzuje, by była obliczana od parametrów sprzedażowych i to do tego jeszcze tak precyzyjnie, co do grosza jak wskazują arkusze załączone przez powódkę, zapisy komunikatora k. 151, czy zeszyty sklepowe, z których wynika, jakie kwoty pobierały pracownice z kasy tytułem wypłaty;

- zapisy maili, postów pozwanego świadczą, iż między stronami ustalona była prowizja procentowa od sprzedaży – pozwany żali się w pewnym momencie iż nie mógł zejść z marży na peruki naturalne indyjskie, choć są za drogie, po pracownicy nie chciały zejść ze swoich procentów – co świadczy tylko o tym, iż strony były umówione, na to, iż pracodawca takie „procenty wypłaca” co świadczy o roszczeniowym nie uznaniowym charakterze tego składnika

- sam pozwany twierdzi, iż premie były nieracjonalne – gdyby sam dawał wg swojego uznania, to to stwierdzenie nie miałoby racji bytu, ono ma sens tylko jak się przyjmie, iż pozwany umówił się z pracownikami na wynagrodzenie prowizyjne, a potem się zorientował, iż źle wyliczył koszt takiego wynagrodzenia i że ono mu się nie opłaca.

W tym miejscu należy wrócić uwagę na uzasadnienie wyroku SN z 5 grudnia 2016 r., III PK 30/16, stanowiące wyraz szeroko stosowanej już linii orzeczniczej w zakresie rozumienia pojęć premia uznaniowa i jej roszczeniowego czy nie charakteru (za co za tym idzie, czy składnik ten wlicza się w podstawę obliczania odszkodowań czy też nie).

SN wskazał, iż w orzecznictwie wyrażany jest pogląd, że świadczenie określane mianem "premiu uznaniowej", które nie ma charakteru roszczeniowego, nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę i wobec tego nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia urlopowego (wynagrodzenia służącego do ustalenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop), a tym samym nie może być uwzględniane przy obliczaniu wysokości odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy albo odprawy emerytalnej (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 17/00, OSNAPiUS 2002 Nr 3, poz. 77 i z dnia 21 stycznia 2015 r., II PK 56/14, LEX nr 1656489). Pogląd ten oparty jest w znacznym zakresie na utożsamieniu "premiu uznaniowej" z nagrodą pieniężną, o której stanowi art. 105 k.p. Tymczasem zgodnie z art. 105 k.p. nagrody i wyróżnienia mogą być przyznawane pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu pracy. Jeśli zatem chodzi o sposób określenia relacji zachodzących między wynagrodzeniem za pracę a nagrodą z art. 105 k.p., to - najogólniej mówiąc - wynagrodzenie należy się pracownikowi za zwykle (normalne) wykonywanie obowiązków pracowniczych, czyli w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy (art. 100 § 1 k.p.), natomiast nagrody są świadczeniami wyjątkowymi, które mogą być przyznawane za to, co wykracza poza katalog czynności, do których pracownik zobowiązał się nawiązując stosunek pracy, a więc za to, co przekracza jego (zwyczajne) obowiązki. Innymi słowy, nagrody mogą być przyznawane pracownikowi jedynie za ponadprzeciętne wykonywanie obowiązków służbowych a nie za "normalnie" wykonywaną pracę. Ze swej istoty nagrody nie mogą więc dotyczyć wszystkich albo większej liczby pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy i dlatego powszechnie stosowana praktyka odbiegająca od reguły wyrażonej w art. 105 k.p., polegająca na szerokim stosowaniu nagród, nagród "uznaniowych", czy "premiu uznaniowych" nie powinna być aprobowana (tak uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2007 r., II PZP 3/07, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 243). Taka praktyka stanowi bowiem odstępstwo od zasady, że za pracę (zwłaszcza wykonaną) należy się wynagrodzenie, a nie świadczenie pozostawione swobodnemu uznaniu pracodawcy. Ponadto konsekwencją szerokiego posługiwania się nagrodami jest nieusprawiedliwione rozszerzenie "władztwa dystrybucyjnego" pracodawcy, wyrażającego się w uzależnieniu świadczenia mającego w istocie odwzajemniać pracę pracownika od swobodnego uznania pracodawcy i tym samym poddania pracownika jego arbitralnej woli.

W podobny sposób ta kwestia jest ujmowana w piśmiennictwie (por. W. Sanetra: Bodźcowa funkcja wynagrodzenia za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej (w:) Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji, pod red. W. Sanetry, Warszawa 2009, s. 17; D. Klucz: Problem dopuszczalności stosowania warunku na tle nagrody pracowniczej z art. 105 k.p., Monitor Prawa Pracy 2015 nr 2, s. 62). Z przedstawionych stwierdzeń wyprowadzany jest trafny pogląd, że dychotomiczny podział na nagrody i premie regulaminowe - ze względu na stale rosnący stopień skomplikowania stosunków społecznych - nie jest miarodajny i dlatego niemożność zaliczenia określonego świadczenia do kategorii premii regulaminowych wcale nie uprawnia do jego zakwalifikowania jako nagrody. **Konkretne świadczenie wypłacane przez pracodawcę może być innym niż premia (regulaminowa), składnikiem wynagrodzenia albo innym świadczeniem związanym z pracą. W rezultacie ustalenie, że element "wynagrodzeniowy" świadczenia zwanego "nagrodą" ma charakter dominujący, może spowodować sytuację, w której pracownik nabędzie prawo do tego świadczenia** . Wówczas przyznanie

pracownikowi nagrody wychodzi poza zakres normatywny art. 105 k.p. a taka należność w rzeczywistości stanie się częścią jego wynagrodzenia za pracę, przy czym w razie sporu rolą sądu jest zrekonstruowanie kształtu tego świadczenia (P. Prusinowski: Nagroda udzielana pracownikowi na podstawie art. 105 k.p. a wynagrodzenie za pracę, Monitor Prawa Pracy 2015 nr 5, s. 230).

Powyższe potwierdza, iż wynagrodzenie prowizyjne powódki należy uznać za wynagrodzenie, do którego powódka nabywa prawo, a nie jako świadczenie uznaniowe.

Jest to wynagrodzenie za sumienne i staranne wykonywanie pracy (do jej obozisków należała sprzedaż towaru, by zachęcić do aktywnej sprzedaży, pracownik ma udział tym większy w wynagrodzeniu im większa sprzedaż) był to składnik dominujący, wyznaczał górną granicę wynagrodzenia, jak wskazał T. K. mogło nawet zdublować wynagrodzenie podstawowe (np. z 2 do 4 tysięcy); wynagrodzenie z umowy pisemnej było tylko formalnie, do celów rozliczeń z ZUS i US od niższych niż rzeczywista podstaw, natomiast ustalenia stron były takie, iż wynagrodzenie przysługuje albo w wysokości 2500 zł netto (na taką rzeczywista wysokość się strony umówiły, nie tylko to co w umowie, wyraźnie w mailu z k. 20 jest mowa, iż jest to część wynagrodzenia, która przysługuje ponad to co w umowie, jeśli prowizja nie przekroczy tej kwoty); natomiast górną granicę wyznaczała wysokość prowizji, jeśli przekraczała to ustalone minimum – wtedy od tej górnej granicy – sumy prowizji w danym miesiącu (3 i 6 % na osobę w zależności od produktów) odejmowało się część oficjalną wypłacaną na konto, a resztę odbierało się w gotówce z kasy. Stałość tych dodatkowych środków (w każdym miesiącu coś ponad podstawę z umowy pisemnej, różni się tylko wysokość w zależności od wysokości sprzedaży), sposób obliczania (prowizja od sprzedanego towaru) wskazuje iż jest to składnik wynagrodzenia, do którego pracownik ma prawo. Nie jest to premia uznaniowa, o charakterze nieroszczeniowej nagrody, jak chciałby strona pozwana.

W takiej sytuacji to wynagrodzenie prowizyjne musi być wliczane do wysokości odszkodowania obliczanego na podstawie art. 47¹ k.p.

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996r., w sprawie sposobu ustalania wysokości wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań (...) (Dz.U. nr 62 poz 289 ze zm) zasady obowiązujące przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop stosuje się także przy obliczaniu odszkodowania przysługującego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy. (§ 2 ust. 1 pkt. 2)

Sposób obliczania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy został określony w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14).

Zgodnie z § 14, ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zwany dalej "ekwiwalentem", ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19.

§ 15 stanowi, iż składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu, a § 16. 1, iż składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu. Zgodnie z ustępem 2, jeżeli pracownik nie przepracował pełnego okresu, o którym mowa w ust. 1, wynagrodzenie faktycznie wypłacone mu w tym okresie dzieli się przez liczbę dni pracy, za które przysługiwało to wynagrodzenie, a otrzymany wynik mnoży się przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Zgodnie z ustępem 3. przepis § 11 stosuje się odpowiednio.

Zatem aby wyliczyć odszkodowanie, należy obliczyć wynagrodzenie powódki średnie z trzech ostatnich miesięcy.

Powódka wyliczyła wartość odszkodowania opierając się na wysokości prowizji wykazanej w arkuszach załączonych do pozwu (stanowiących należne jej wynagrodzenie w tych miesiącach) z tym, że to były kwoty netto, zaś powódka je ubruttowała (słusznie, bowiem zgodnie z orzecznictwem SN odszkodowanie oblicza się od wynagrodzenia brutto – por. wyrok SN z 22 kwietnia 1998 r. I PKN 55/980, por. też wyrok SN z 6 stycznia 2009r., II PK 117/08).

Brak jednak podstaw do przyjęcia średniej z pięciu miesięcy.

Przepis rozporządzenia o ekwiwalencie wskazuje tylko ma średnią z trzech miesięcy. Znamienne, iż ustawodawca w tym rozporządzeniu wskazuje, iż ekwiwalent wylicza się wg §§ 15-19, a nie wcześniejszych. W §§ 15-19 nie ma nic o możliwości zastosowania średniej z innych miesięcy. Nie ma też odesłania do stosowania § 8 ust. 2., Znamienne też iż jeśli ustawodawca chce by jakiś inny przepis rozporządzenia był stosowany do ekwiwalentu, wyraźnie o tym wskazuje (np. w § 16 ust. 3 jest odesłanie do § 11). Gdyby zatem ustawodawca chciał, by do ekwiwalentu miałyby zastosowanie § 8 ust. 2 (możliwość wyliczenia średniej z 12 miesięcy) to by to wyraźnie przewidział przez odesłanie

Zresztą podkreślenia wymaga, iż powódka nie przedstawiła danych z 12 miesięcy do wyliczenia średniej a nic nie pozwalana na wyliczenie średniej z 5 miesięcy.

Stąd też sąd przyjął średnią z trzech ostatnich miesięcy przed wypowiedzeniem, wskazanych przez powódkę. Dało to 8989,71 netto. Średnia z tego to 2969,57 netto. Średnie wynagrodzenie brutto zatem to 4205,71 zł, (...)

Zatem odszkodowanie winno wynieść $3 \times 4205,71 = 12.617,13$ zł.

Zatem w punkcie I wyroku należało zasądzić od pozwanego na rzecz powódki powyższą kwotę tytułem odszkodowania

W punkcie II sąd oddalił powództwo co do różnicy w wysokości wynagrodzenia.

W punkcie III wyroku są orzekł o kosztach zastępstwa procesowego wg zasady odpowiedzialności za wynik procesu i stosunkowego rozdziału kosztów..

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego jest wyznaczona w § 9 ust. 1 pkt. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. w (Dz.U. 2015 poz 1804), i wynosiła, 180 zł. Stawka z tego przepisu ma też zastosowanie do żądania odszkodowania, o ile pracownikowi przysługuje prawo do alternatywnego zadania czy to przywrócenia do pracy czy też odszkodowanie (vide orzecznictwo SN - postanowienie z 9 czerwca 2010r., II PZ 20/10, LEX nr 621336, oraz uchwała 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011r., I PZP 6/10, Biul.SN 2011/2/18). Z uwagi na niską wysokość stawki, obszerność postępowania – ilość rozpraw ich długość, dodatkowe postępowania w drodze pomocy sądowej, ilość pism – sąd uznał za stosowne przyjąć tu stawkę podwójną – 360 zł.

W przypadku stosunkowego rozdzielenia kosztów (art. 100 k.p.c.), sąd winien najpierw obliczyć koszty każdej strony, ustalić jakie kwoty strony winny sobie zwrócić wzajemnie i wreszcie zasądzić wynikłą stąd różnicę (tak postanowienie SN z 16 sierpnia 1966r., I CR 81/66, LEX nr 6023)

Powódka wygrała w 90 % zatem powódce należy się 324 zł, pozwanej 36, po kompensacie pozostaje dla powódki 288 zł.

O kosztach sądowych Sąd orzekł w punkcie IV wyroku na podstawie art. 13, art. 35 i art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U z 2005r. Nr 167, poz. 1398 ze zm.), nakładając na pozwanych solidarny obowiązek uiszczenia opłaty od pozwu, której strona powodowa nie miała obowiązku wnieść z uwagi na zwolnienie ustawowe w stosunku do części, w której powód wygrał proces (5 % z zasądzonej kwoty 12617,13, czyli 631 zł).

Co do wszystkich należności sąd orzekł o solidarnym obowiązku zapłaty od pozwanych, bowiem zobowiązanie pozwanych wynika z prowadzenia spółki cywilnej a tu zgodnie z art. 864 kc, wspólnicy za zobowiązania spółki odpowiadają solidarnie.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono z urzędu w punkcie V wyroku na mocy art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.