

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 sierpnia 2019 r.

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

Przewodniczący:	Sędzia Agnieszka Turowska
Ławnicy:	Małgorzata Rzechuła, Krystyna Kapuścińska
Protokolant:	Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 1 sierpnia 2019 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa B. K.

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

o odszkodowanie

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki B. K. na rzecz pozwanej (...) Spółki z.o.o. w W. kwotę 3226,01 zł (słownie: trzy tysiące dwieście dwadzieścia sześć złotych i 01/100) tytułem zwrotu kosztów procesu;

III. nakazuje ściągnąć od powódki na rzecz Skarbu Państwa – płatne kasa Sądu Rejonowego Gdańsk – Południe w Gdańsku kwotę 732 zł (słownie: siedemset trzydzieści dwa złote) tytułem zwrotu wydatków.

UZASADNIENIE

Powódka B.K.pozwem z dnia 16 listopada 2015 r skierowanym przeciwko (...) spółce zoo w W. domagała się początkowo przywrócenia do pracy a następnie odszkodowania. (vide: pismo k:740 akt sprawy)Uzasadniając swój pozew wskazała ,że pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu jej umowy o pracę z dnia 9 listopada 2015 r wskazał przyczyny jego złożenia w sposób niedostatecznie skonkretyzowany co w konsekwencji doprowadziło do tego , że stała się ona dla strony wnoszącej pozew niezrozumiała i nieweryfikowalna.

Pozwana w odpowiedzi na pozew domagała się jego oddalenia w całości wskazując, że poczynając od 2014 r zaczęły napływać do pracodawcy informację o pogarszającej się atmosferze w pracy wynikającej z niewłaściwego traktowania pracowników przez powódkę. Przeprowadzone przez pracownika sklepu w dniach 8-9 października 2015 r ankiety potwierdziły te fakty. Dodatkowo ujawniono, że powódkę oraz jej pracownika R. M. łączy prywatna relacja, która ma także wpływ na pogarszającą się atmosferę. Zdecydowano ,że partner powódki zwolni się z pracy ale to nie polepszyło atmosfery. Dodatkowo wyszły na jaw inne niewłaściwe zachowania powódki a jej partner w dalszym ciągu pojawiał się w sklepie i w sposób nieprzyjemny pouczał pracowników. Po ujawnieniu powyższych okoliczności pozwana nie widziała możliwości pracy powódki w G. i zaproponowała jej przeniesie do P. do pracy na tych samych warunkach na co powódka nie przystała. Konsekwencją takiego jej stanowiska było złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę w dniu 9 listopada 2015 r .

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

B.K. została zatrudniona w sklepie (...) spółce z.o.o. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 16 września 2011 r do dnia 31 marca 2012 r na stanowisku kierownika zespołu , następnie od 1 kwietnia 2012 r na stanowisku zastępcy kierownika Sklepu (...) a od dnia 17 września 2012 r na podstawie zawartej na czas nieokreślony na stanowisku kierownika Sklepu (...).

(dowód: umowa na czas określony k: 157-159, umowa o pracę k: 161-167, umowa o pracę k: 176-177)

Ten sklep był nowy . Pracownicy zostali zatrudnieni przez centralę z W.. Przez pierwsze dwa lata panowała bardzo przyjazna atmosfera. Po tym czasie zaczęły się wypowiedzenia. Najpierw zwolniono pana B., który rzeczywiście sobie nie radził a następnie A. L.. W ocenie pracowników doprowadzenie do jego odejścia było krzywdzące ponieważ dobrze oceniali go jako zastępcę kierownika.

(dowód: przesłuchanie T. G. (1) k: 559- 561 v adnotacje 01:35:08-03:15:14, k:643-645 adnotacje 00:01:35- 00:43:10)

W 2014 r M. G. poinformował powódkę ,że wpłynął na nią anonim do firmy ale ,że nie będzie tej sprawy w ogóle rozpatrywać.

(dowód: przesłuchanie powódki k: 443-444 adnotacje 00:03:32-00:27:43 , k:945 -947 v, adnotacje 00:02:12-01:51:29

12 maja 2015 r i 11 czerwca 2015 r M. G. pogratulował powódce osiągnięcia dodatniego wyniku finansowego w sklepie którym zarządzała.

(dowód: wiadomości e- mail k: 23, 24, przesłuchanie A. B. k 495- 498 , adnotacje 00:03:13 -00:53:37)

W 2014 r do D. A. wpłynął anonim wskazujący na nieprawidłowości w sklepie (...) w G.. Osoby które go napisały wskazały na brak stabilizacji , niepewność o posadę, dręczenie personelu , manipulacje i załatwianie swoich prywatnych spraw. Pracownicy jako źródła zmiany atmosfery upatrywali w awansowaniu R. M. na (...) Lidera AGD na którym to stanowisku sobie nie radził. Rzekomo dzięki bliskim relacjom z kierownikiem sklepu udało mu się uzyskać wpływ na powódkę z którą zaczęli realizować jego pomysły na zarządzanie sklepem takie jak :

-śledzenie kolegów na kamerach,

-robienie zdjęć drobnych nieprawidłowości w sklepie i wieszanie ich na tablicy i żądanie publicznego przyznania się

-nieustanne prowadzenie przebudów działu podczas pracy sklepu przy klientach

-układanie odgórnie godzin przerw pracowników

-branie przez R. pracowników do Sali konferencyjnej i wypytywanie co się o nim mówi i kto z pracowników jest przeciw niemu.

Dodatkowo donosili, że podczas organizowanych spotkań kierowniczka puszczała filmy z kamer sklepowych z uchwycenymi nieprawidłowymi zachowaniami pracowników i ośmieszala ich w obecności kolegów z pracy.

Pozwana nie podjęła żadnych działań związanych z tym pismem.

(dowód: anonim k: 232-233, a ponadto okoliczność bezsporna, przesłuchanie B. G. k: 498 -501 adnotacje 00:57:25-01:40:20)

We wrześniu 2015 r do Country Manager T. W. wpłynął kolejny anonim wskazujący na pogarszającą się atmosferę w pracy spowodowaną prywatną relacją powódki z R. M.. Piszący to pismo wskazywali, że dzięki niej może eliminować swoich wrogów na co pozwalała mu B.K.. Ponadto jest promowany przed M. G. kierownikiem regionalnym. Podawali

przykład pracownika A. L. (2) który w ich opinii był podkopywany przez R. M. i który nie pracuje w (...) a w dowód lojalności wobec niego odeszły także inne 4 osoby.

(dowód: anonim k:235-236)

Pozwana po tym piśmie zdecydowała się zareagować i przeprowadziła anonimowe ankiety na temat motywacji do pracy współpracy i atmosfery jakie panują w sklepie (...) w G.. Część z nich pozytywnie oceniła prace w sklepie (...) oraz współpracę z powódka jako kierownikiem sklepu. Zdarzały się jednak odpowiedzi wskazujące na brak szacunku do pracownika, złą współpracę w ramach zespołu, stresujące środowisko pracy, niezauważanie konfliktów wśród ekipy , brak reakcji na konflikty brak zaufania do kierownika sklepu.

Znalazła się też uwaga , że nie zawsze atmosfera w pracy jest dobra, czy że bywało lepiej mimo wszystko a także , że pracownicy są nierówno traktowani bo ci co mają znajomości z „szefami” są traktowani lepiej. Pisali też , że każdy boi się mówić. Wskazywali też ,że przykro jest patrzeć na ośmieszanie innych na spotkaniach bo to mało motywuje do pracy i ,że lepiej to robić na osobności. Analiza przeprowadzonej ankiety wskazywała ,że 26 procent ankietowanych wydało ocenę poniżej 4 pkt. co oznacza negatywną ocenę. Wyniki tych ankiet nie dawały jednoznacznej odpowiedzi na temat tego, że coś się złego dzieje w sklepie w G. ale komentarze sugerowały że tak może być. Średnia ocen z tej ankiety wynosiła 4.3. W lipcu została przeprowadzona kolejna ankieta której średni wynik wyniósł już 5.6.

(dowód: ankiety k: 258-279, analiza ankiety k: 388-390, przesłuchanie B. G. k: 498 -501 adnotacje 00:57:25-01:40:20)

W dniu 28 październik 2015 r do Sklepu (...) w G. udał się P. S. na polecenie M. P.. Miał za zadanie porozmawiać z pracownikami . Jego zdaniem wydawali się bardzo wystraszeni. Trójka pracowników zaproponowała mu rozmowę . Pracownicy skarżyli się ,że są nagminnie obserwowani . Wspominali o spotkaniach w trakcie których były puszczone nagrania na których pokazywano co pracownik robi źle. Forma w której to było robione wskazywała raczej na ośmieszanie niż nauczanie. Pani L. mówiła ,że grafiki były ustalane w taki sposób aby podczas wizyt pana G. na zmianie nie było osób które mogły przekazać mu coś krytycznego na temat powódki. Wskazywali ,że relacje powódki z panem M. źle wpływają na pracowników. Według nich pan R. zawsze miał rację .Uważali że to on faktycznie kieruje sklepem. Powódka miała z nim spędzać razem czas i obserwować pracowników na monitoringu. Pracownicy mówili ,że propozycja przebudowy ekspozycji zaproponowana przez panią S. nie spotkała się z uznaniem powódki , natomiast kiedy padła z ust R. M. okazała się akceptowalna. Ponadto pracownicy przekazali mu także ,że mimo iż R. M. nie był już pracownikiem to pojawiał się w sklepie i zgłaszał jakieś sugestie dotyczące przebudowy działu którego wcześniej był kierownikiem. Twierdzili również ,że powódka dąży do tego aby R. M. został jej zastępcą i w tym celu zwolniła A. L. (1) który zajmował to stanowisko .

(dowód: przesłuchanie P. S. k: 501-505, adnotacje 01:43:39 – 02:46:45, przesłuchanie T.G. k: 559- 561 v adnotacje 01:35:08-03:15:14, k:643-645 adnotacje 00:01:35- 00:43:10)

A.L. poinformował M. P. w wiadomości e- mail ,że został pozbawiony możliwości obrony przed stawianymi mu zarzutami a jego zwolnienie faktycznie podyktowane było prywatnymi interesami kierowniczką , czyli awansem jej partnera na jego stanowisko . Wskazał również ,że takie działania miały miejsce wcześniej i przywołał M. O. oraz zwolnienie z pracy D. B. . Wskazywał także ,że oboje tj. powódka oraz R. M. czują ,że mają władzę absolutną, przez co zostało zwolnionych mnóstwo bardzo wartościowych pracowników, którzy ich związek uważali za nieetyczny a samo zachowanie za wyjątkowo nieprofesjonalne.

(dowód: wiadomość e- mail k: 281)

14 października 2015 r do marketu (...) w G. został oddelegowany M. S. (3) jako wsparcie kadrowe ponieważ na tamtą chwilę były duże problemy kadrowe. Podczas pracy zauważył duży strach wśród pracowników którzy byli nieufni , mało zdecydowani z niskim poczuciem własnej wartości , nie tworzyli zespołu , każdy indywidualnie pracował nie oferując pomocy. Opowiadali ,że są podsłuchy w szatniach i że się ich obserwuje na kamerach . Opisując powódkę

jako kierownika wskazał, że jest to osoba chaotyczna, wszędzie jej pełno, zaczyna wiele rzeczy i ich nie kończy. Wskazał ponadto, że powódka swoją wywyższoną osobowością i cynicznym charakterem pozbawiła pracowników samodzielności i pewności i jakiegokolwiek kreatywności „nikt tak jak ona i R. M. lepiej tego nie zrobią”. Dalej wskazał, że zawsze praca w tym markecie była pod presją czasu, w dużym stresie ciągłym wyścigiem ale nawarstwiło się to w momencie, gdy kierowniczka związała się z jednym z kierowników pracujących w tym markecie. Pracownicy uważali, że wszelkie jej działania miały stworzyć ciepłą i dobrą posadkę dla partnera. Osoby które podejrzewały o ich związku szybko zakończyły zatrudnienie. Ponadto według pracowników ostateczne decyzje w sklepie faktycznie były podejmowane przez R. M. nawet po jego zwolnieniu.

(dowód: notatka służbowa k: 283, przesłuchanie M. S. (3)k: 505-508, adnotacje 02:49:23-03:41:05, przesłuchanie A. L. (2) k: 508-511 adnotacje 03:42:48 do 05:02:16, przesłuchanie T. G. k: 559- 561 v adnotacje 01:35:08-03:15:14, k:643-645 adnotacje 00:01:35- 00:43:10)

18 listopada 2015 r. M. S. (2) napisała notatkę w której wskazała, że była świadkiem publicznego ośmieszenia i poniżania innych pracowników na spotkaniach w sklepie (...) w obecności pozostałych pracowników będących na zmianie. Takie traktowanie według niej powodowało wprowadzanie podziałów w grupie. Wskazała na częste wprowadzanie zmian w grafiku oraz nie informowanie o tym z przepisowym uprzedzeniem. Podała jako przykład zwiększonej liczby godzin pracy na danej zmianie dopiero podczas odbywania jej w nocy 2 listopada 2015 r.

(dowód: notatka k: 285, przesłuchanie M. S. (2) k: 755v – 757 adnotacje 00:05:28- 00:49:59)

T. G. także sporządziła notatkę w której wskazywała na to, zmuszona była odbierać telefony w czasie urlopu wypoczynkowego od firmy ochroniarskiej ponieważ powódka jako kierownik sklepu ich nie odbierała. Podobna sytuacja miała miejsce z informatykiem. Wskazywała także, że kierownik sklepu była nieobecna w pracy w dniu 30 października 2015 r. oraz, że po godzinie 14 zadzwoniła do niej i kazała jej zostać po godzinach żeby przygotować propozycje dotyczące tajemniczego klienta. Potwierdziła także brak respektowania indywidualnych próśb pracowników oraz konieczność częstych zmian w grafikach bez pytania pracowników o zgodę co powodowało zamieszanie i skutkowało na kasach brakiem osób do udzielania kredytów, rozliczania kasetek czy zamykania dnia. Wskazała, że przed przyjazdem kierownika regionalnego zastępcą kierownika sklepu A. L. miał zmieniony grafik w taki sposób aby nie mógł się spotkać z kierownikiem regionalnym. Informowała także o śledzeniu pracowników na kamerach w czasie pracy jak i po. Jako przykład podała sprawdzenie zakupów K. S., D. K.. Obserwowanie byłej pracownicy W. G., wzywanie jej na rozmowy i pokazywanie ujęć gdzie rozkłada źle koszyki dla klientów na sklepie. Ponadto obserwowanie D. B. G., A. i S. M.. Ponadto wskazała, że powódka poinformowała ją, że następną do zwolnienia była A. L. (2) która wróciła ze zwolnienia lekarskiego oraz, że zostanie przeniesiona do kasy a tam jak nie powie: „dzień dobry witamy w (...)” to otrzyma nagany i będzie można ją zwolnić. Przytoczyła także rozmowę z M. A. przed przedłużeniem umowy. Pracownicy zarzucono małą asertywność oraz poinformowano, że będzie poddana obserwacji. Do sklepu miał przyjść znajomy powódki i jeżeli nie spełni oczekiwań zostanie zwolniona. Określanie pracowników debilami którzy tylko biorą pieniądze a nic nie chcą robić. Wskazała, że szczególnie narażony na uwagi był S. D. który otrzymywał polecenia do wykonania a następnie na forum był porównywany do innych pracowników. Pisała także o zakazywaniu obsługiwanie byłych pracowników sklepu jako przykład podała M. S. (1) oraz przeniesienie pracowników firmy ochroniarskiej ponieważ nie chcieli „donosić” na pracowników (...) i obserwować ich podczas pracy. Potwierdziła także faworyzowanie R. M. jako przykład podała jego nieobecność pracy bez poinformowania zastępcy A. L. (1) a na zgłoszoną uwagę w tej kwestii uzyskała odpowiedź że on może tak postępować. Wskazała, że R. przychodził do sklepu kiedy nie był już pracownikiem i wydawał dyspozycje osobom tam zatrudnionym. Miało miejsce takie zdarzenie, że przyszedł do pracy w dniu wolnym i w cywilnym stroju tj kłapkach i krótkich spodenkach zaczął jeździć w magazynie przestawiając towar.

(dowód: notatka T. G. k: 287-288, przesłuchanie T. G. k: 559- 561 v adnotacje 01:35:08-03:15:14, k:643-645 adnotacje 00:01:35- 00:43:10, przesłuchanie A. M. k: 646-650 adnotacje 00:47:21- 01:47:34, przesłuchanie M. S. (4) k: 661-665, adnotacje 00:02:16 -00:55:10, przesłuchanie R. A. k: 665-668, adnotacje 00:56:08-01:38:06, przesłuchanie R. A. k:

665-668, adnotacje 00:56:08-01:38:06, przesłuchanie S. D. k: 668-671 adnotacje 01:39:55-02:43:05, przesłuchanie R. M. k: 672-675 ,adnotacje 02:44:01-03:33:44, przesłuchanie M. S. (2) k: 755v – 757 adnotacje 00:05:28- 00:49:59

Złą atmosferę potwierdziła także E. R. , która także wskazała na faworyzowanie R. M. na przykład poprzez możliwość wyboru pracowników do jego działu , obserwacje na monitorach sposobu pracy i ilości wywożonego towaru i pokazywanie filmików aby pokazać jak źle pracują. Wskazała także na zwolnienia kompetentnych pracowników poczynając od D. B. na którego miejsce awansował R. M. oraz A. L. (1) na którego miejsce miał awansować partner powódki . Wskazała także ,że przez złą atmosferę zwalniali się ludzie z pracy a powódka nie widziała w tym żadnego problemu.

(dowód: notatka k: 290-191, przesłuchanie A. M. k: 646-650 adnotacje 00:47:21- 01:47:34, przesłuchanie E. R. k: 650-654 adnotacje 01:58:22-02:59:44, przesłuchanie R. A. k: 665-668, adnotacje 00:56:08-01:38:06, przesłuchanie S. D. k: 668-671 adnotacje 01:39:55-02:43:05, przesłuchanie R. M. k: 672-675 ,adnotacje 02:44:01-03:33:44

Także A. M. potwierdziła w sporządzonej przez siebie notatce , że powódka straciła autorytet wśród pracowników opowiadając o swoim życiu prywatnym z R. M.. Wskazała ,że wszystkie działania powódki zmierzały do tego aby to on został jej zastępcą. Wskazała ,że jedną z pracownic na polecenie R. przeniesiono do jego działu . Podała że pomysły pracowników na dekoracje świąteczne były odrzucane a jeżeli zgłosił to partner powódki to natychmiast były aprobowane. Przywoływała częste zmiany w grafikach o czym pracownicy nie zawsze byli informowani . Wskazała ,że pan M. przychodził do pracy także w swoje dni wolne. Kiedy był w pracy to dużo czasu spędzał z powódką Powódka przychyliła się do tego co mówił jej partner życiowy. Wyglądało tak ,że zwalniane są osoby które z jakichś względów mu nie pasowały.

(dowód: notatka k: 293, przesłuchanie A. M. k: 646-650 adnotacje 00:47:21- 01:47:34, przesłuchanie M. S. (4) k: 661-665 , adnotacje 00:02:16 -00:55:10, przesłuchanie R. A. k: 665-668, adnotacje 00:56:08-01:38:06, przesłuchanie S.D. k: 668-671 adnotacje 01:39:55-02:43:05, przesłuchanie M. S. (2) k: 755v – 757 adnotacje 00:05:28- 00:49:59

B. K.potrafiła zwracać uwagę publicznie pracownikom na ich ewentualne uchybienia w pracy. W stosunku do A. L. (2) zdarzało jej się komentować ubiór i wygląd. Bywały też takie sytuacje , że każda minuta jej pracy była rozliczana.

(dowód: przesłuchanie A. L. (2) k: 508-511 adnotacje 03:42:48 do 05:02:16, przesłuchanie S. D. k: 668-671 adnotacje 01:39:55-02:43:05)

Część pracowników miała z powódką dobrą relację. Niektórzy byli bardziej przez nią pilnowani niż pozostali.

(dowód: przesłuchanie A. L. (2) k: 508-511 adnotacje 03:42:48 do 05:02:16)

M. S. (1) poinformowała M. P. o sytuacji jaka miała miejsce w czasie jej wizyty w sklepie (...). Wskazała ,że kiedy ta była obecna w sklepie kierownik sklepu podeszła do niej i powiedziała ,że ma czelność i tupet po ataku na firmę odwiedzać jeszcze sklep . Po wymianie kilku słów pani K. powiedziała także do niej , że ma się nie pokazywać w tym sklepie.

(dowód: wiadomość e – mail k: 296-297, przesłuchanie M. S. (1) k: 757 – 758 adnotacje 00:52:05-01:26:27)

Średnia ilość zatrudnionych w sklepie (...) w G. w 2014 r wynosiła 27 osób a w 2015 -25 osób. W 2015 r 17 osób odeszło ze sklepu. Do dnia 9 listopada z 15 osobami rozwiązano umowy o pracę. W 2014 było to 13 osób. W sklepie w G. była największa rotacja ponieważ wyniosła ona 30 osób(a w przypadku odjęcia dwóch osób zwolnionych po odejściu powódki 28 osób). W innych sklepach ta rotacja była mniejsza np. w P. i W. było to 21 osób, , w T. 19, w S. i B. 18, w J., L. iG. 12 w S. 10 a w K. 3 osoby

(dowód: zestawienie k: 301, zestawienia k: 766,767)

W 2015 r w sklepie zarządzanym przez powódkę było najwięcej absencji nie związanych z rodzicielstwem było to 577 dni . Drugim pod tym względem był sklep w P. w którym wynosiła ona 450 dni.

(dowód: zestawienie k: 305)

W dniu 03 października 2015 r ze skrzynki pocztowej B. K. wysłał do K. S. (2) wiadomość mailową w której poinformował o osobach biorących udział w inwentaryzacji oraz wskazał ,że w imieniu powódki oraz ekipy sklepu oraz swoim podziękował serdecznie za tak wysoką frekwencję. Jednocześnie wskazał ,że są bardzo zadowoleni i liczą na dalsza współprace.

(dowód: wiadomość e- mail k: 22)

B. K. często używała prezentacji multimedialnych na spotkaniach z pracownikami , korzystała także z nagrań z monitoringu. Przyznała się pracownikom ,że obserwuje ich prace na kamerach monitoringu i tłumaczyła to tym ,że to należy do jej obowiązków. Podczas tych spotkań powódka omawiała zachowania pracowników . Na przykład zachowanie A. L. (2) określono jako głupie. Zdarzały się też takie spotkania gdzie wręcz łopatologicznie wskazywano jak coś wykonać . Osoby wykazujące się swoją inicjatywą były piętnowane. Bywało też tak ,że powódka podczas spotkań wyśmiewała błędy starszych stażem pracowników wskazując ,że osoby z tak długim stażem nie powinny pozwolić sobie na taki błąd. Powódka publicznie ośmieszała pana D.. Powódka sprawdzała na monitoringu jak pracownicy rozkładają towar wtedy gdy nie była osobiście przy tym obecna. Ludzie nie byli zadowoleni że są obserwowani czuli presję.

(dowód: przesłuchanie powódki k: 443-444 adnotacje 00:03:32-00:27:43 , k:945 -947 v, adnotacje 00:02:12-01:51:29, przesłuchanie A. L. (2) k: 508-511 adnotacje 03:42:48 do 05:02:16, przesłuchanie M. G. k: 556v-559 adnotacje 00:01:52-01:33:24, przesłuchanie A. M. k: 646-650 adnotacje 00:47:21- 01:47:34, przesłuchanie M. S. (4) k: 661-665 , adnotacje 00:02:16 -00:55:10, przesłuchanie S. D. k: 668-671 adnotacje 01:39:55-02:43:05, przesłuchanie M. S. (2) k: 755v – 757 adnotacje 00:05:28- 00:49:59

Miała miejsce taka sytuacja ,że powódka po stwierdzeniu uchybienia w wykonywaniu obowiązków przez S. D. poprosiła go do biura i w obecności wszystkich kierowników działów powiedziała , że: „ jeszcze raz tak zrobisz to cię wypierdolę”. W obecności M. S. (3)zwróciła mu uwagę ,że zbyt wolno pracuje. Zapytała czy bierze całą czy połowę pensji.

(dowód: przesłuchanie S. D. k: 668-671 adnotacje 01:39:55-02:43:05)

Każda osoba która przychodziła do pracy była informowana z kim może trzymać a z kim nie. Stworzyły się jakby dwie grupy pracowników tego sklepu jedna pozostająca w dobrych relacjach z powódką i druga w złych.

(dowód: przesłuchanie A. L. (2) k: 508-511 adnotacje 03:42:48 do 05:02:16, przesłuchanie M. G. k: 556v-559 adnotacje 00:01:52-01:33:24, przesłuchanie M. S. (2) k: 755v – 757 adnotacje 00:05:28- 00:49:59)

Po zwolnieniu R. M. w sklepie dało się odczuć ,że powódka mniej czasu spędza w sklepie a jeżeli już jest to raczej siedzi na zapleczu. Wcześniej kiedy pracowali razem byli w pracy od rana do wieczora . R. M. zostawał po godzinach , przychodził także w te dni w które miał wolne, zgodnie z grafikiem. Powódka i R. M. spędzali czas w innym biurze niż kierownicy . Podejmowali wspólnie decyzje . spotkania z pracownikami prowadziła albo powódka albo jej partner.

(dowód: przesłuchanie A. L. (2) k: 508-511 adnotacje 03:42:48 do 05:02:16, przesłuchanie T. G. k: 559- 561 v adnotacje 01:35:08-03:15:14, k:643-645 adnotacje 00:01:35- 00:43:10, przesłuchanie A. M. k: 646-650 adnotacje 00:47:21-01:47:34, przesłuchanie M. S. (4) k: 661-665 , adnotacje 00:02:16 -00:55:10, przesłuchanie S. D. k: 668-671 adnotacje 01:39:55-02:43:05, przesłuchanie M. S. (2) k: 755v – 757 adnotacje 00:05:28- 00:49:59)

Powódka po rozwiązaniu umowy o prace z R. M. oficjalnie potwierdziła ,że są w związku. Opowiadała , że nie musi zasłaniać rolet. To spowodowało ,że pracownicy zaczęli się śmiać z kierownika sklepu, przestali mieć do niej szacunek. Uważali ,że powódka z R. M. romansują a oni muszą pracować.

(dowód: przesłuchanie A. M. k: 646-650 adnotacje 00:47:21- 01:47:34, przesłuchanie E. R. k: 650-654 adnotacje 01:58:22-02:59:44

3 listopada 2015 r zostały przygotowane dwa dokumenty w celu przedłożenia ich powódce jeden stanowił wypowiedzenie umowy o pracę a drugi porozumienie zmieniające w zakresie miejsca pracy na P. oraz stanowiska kierownik sklepu na okres od 16 listopada 2015 r do 31 grudnia 2016 r .

(dowód: korespondencja mailowa k: 438, przesłuchanie A. B. k 495- 498 , adnotacje 00:03:13 -00:53:37, przesłuchanie B. G. k: 498 -501 adnotacje 00:57:25-01:40:20)

Pozwana chciała przenieść powódkę do pracy w sklepie (...) w P. na równorzędne stanowisko . Ówczesny kierownik tego sklepu K. K. (1) przebywała na zwolnieniu lekarskim związanym z ciążą. A. B. znał powódkę od początku jej pracy na rzecz pozwanej spółki ponieważ ją zatrudnił. On również rekomendował ją do pracy na stanowisku kierownika sklepu w G.. Dlatego chciał z nią współpracować i został poproszony o udział w spotkaniu w G. razem z powódką i panem G.. W czasie spotkania zaproponowano powódce przejście do P. na czas od 16 listopada 2015 r do 31 grudnia 2016 r . Powódka poprosiła o czas na telefon, następnie wyszła z biura a po powrocie powiedziała ,że nie jest w stanie przyjąć tej propozycji z względów osobistych. Dlatego wręczono jej wypowiedzenie umowy o pracę .

(dowód: przesłuchanie A. B. k 495- 498 , adnotacje 00:03:13 -00:53:37 powódki k: 443-444 adnotacje 00:03:32-00:27:43 , k:945 -947 v, adnotacje 00:02:12-01:51:29, przesłuchanie M. G. k: 556v-559 adnotacje00:01:52-01:33:24)

W dniu 09 listopada 2015 rB.K. otrzymała oświadczenie woli o wypowiedzeniu jej umowy o prace w którym wskazano ,że przyczynami jego złożenia było:

niewłaściwe zarządzanie podległym zespołem;

nieprzestrzeganie zasad współżycia społecznego w kontaktach z podwładnymi i współpracownikami;

brak dbałości o właściwą atmosferę w pracy;

narażenie pracodawcy na utratę dobrego wizerunku;

Uzasadniając swoje stanowisko pracodawca wskazał ,że sposób w jaki powódka zarządza podległym jej zespołem był nieakceptowany przez Pracodawcę. Niedopuszczalne było m.in. ciągłe śledzenie pracowników, nieuzasadnione i ciągłe obserwowanie Pracowników przy użyciu monitoringu sklepowego oraz rozliczanie ich pracy tylko na tej podstawie.

Nieakceptowalnym przez pracodawcę był również sposób, w jaki podczas mitingów zwracała pracownikom uwagę na popełniane przez nich błędy , jak również ośmieszanie przez powódkę pracowników w trakcie tych spotkań. Powyższe, jak też sposób w jaki zdarzało się powódce zwracać do współpracowników , w ocenie Pracodawcy były niezgodne z zasadami współżycia społecznego . Wyżej wskazane zachowania miały też negatywny wpływ na atmosferę panującą w sklepie , czego potwierdzeniem były m.in. wyniki anonimowej ankiety przeprowadzonej w zarządzanym przez powódkę sklepie.

Niewłaściwe środowisko pracy jakie budowała powódka ww. zachowaniem przekładało się także na dużą rotację w zarządzanym przez nią markecie która – co warto zaznaczyć , jest największa spośród wszystkich marketów (...) . Sposób zarządzania powódki jak i duża rotacja pracowników powoduje u nich poczucie braku stabilności ,zbędny stres , zmęczenie i demotywuje ich do dalszej pracy. Generuje też dodatkowe koszty , które musi ponieść pracodawca w związku z koniecznością zrekrutowania i przeszkolenia nowego personelu.

Z naganny pracodawca uznał również sposób w jaki w dniu 31 sierpnia 2015 r zachowała się wobec klientki marketu , byłego pracownika (...). Obrażanie , podnoszenie głosu oraz zakazywanie wstępu do sklepu klientom jest zachowaniem znacząco odbiegającym od standardów panujących w firmie (...). Zaznaczyć należy , iż to zdarzenie miało miejsce

w obecności innych klientów i nie tylko negatywnie wpłynęło na atmosferę panującą w zespole ale miało również negatywny wpływ na wizerunek pracodawcy ,który z racji prowadzonej działalności , jest szczególnie istotny.

Niewłaściwe wykonywanie przez powódkę obowiązków związanych z zarządzaniem zespołem oraz nieodpowiednie zachowanie w stosunku do klientów nie tylko narażało pracodawcę na szkody ale tworzyło atmosferę pracy daleko odbiegająca od filozofii firmy co z uwagi na zajmowane przez powódkę stanowisko było szczególnie istotne . W związku z czym pracodawca utracił do powódki zaufanie , co uniemożliwiało dalsze jej zatrudnianie.

(dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę k: 223-224, przesłuchanie powódki k: 443-444 adnotacje 00:03:32-00:27:43 , k:945 -947 v, adnotacje 00:02:12-01:51:29)

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 9 380 zł .

(dowód: zaświadczenie o zarobkach k: 230)

Po odejściu powódki z pracy atmosfera w sklepie się polepszyła. Zmieniło się nastawienie osób które pozostały. Wcześniej wraz ze zwolnieniem A. L. (1) odeszli także inni pracownicy którzy nie chcieli z nią współpracować. Znacząco na lepsze zmieniła się także organizacja pracy w sklepie.

(dowód: przesłuchanie A. L. (2) k: 508-511 adnotacje 03:42:48 do 05:02:16, przesłuchanie T. G. k: 559- 561 v adnotacje 01:35:08-03:15:14, k:643-645 adnotacje 00:01:35- 00:43:10, przesłuchanie A. M. k: 646-650 adnotacje 00:47:21- 01:47:34, przesłuchanie M. S. (4) k: 661-665, adnotacje 00:02:16 -00:55:10, przesłuchanie R. A. k: 665-668, adnotacje 00:56:08-01:38:06)

Sąd Rejonowy zważył , co następuje:

Sąd dokonywał ustaleń w niniejszej sprawie na podstawie dokumentów prywatnych znajdujących się w aktach sprawy oraz na podstawie przesłuchanych świadków.

Dokumenty prywatne zostały oceniona zgodnie z art. 245 kpc który stanowi ,że jest to dowód tego ,że osoba która go podpisała , złożyła oświadczenia zawarte w tym dokumencie.

Sąd pominął dowód z przesłuchania M. P. i D. A. z uwagi na brak możliwości ich przeprowadzenia na podstawie art. 242 kpc .

Sąd oddalił wniosek dowodowy o przesłuchanie świadka K. K. (2)z uwagi na to, że świadek nie przebywał w sklepie zarządzanym przez powódkę w związku z czym nie mógł mieć żadnej wiedzy w przedmiocie sposobu jego zarządzania oraz atmosfery tam panującej.

Sąd ustalając stan faktyczny nie wziął pod uwagę ocen pracowników dokonanych przez powódkę jako ,że nie były one objęte przyczynami wskazanymi w oświadczeniu o wypowiedzeniu jej umowy o pracę . Z tych samych przyczyn Sąd pominął załączone przez powódkę wiadomości które nie dotyczyły zarzutów kierowanych wobec B. K.. Podobnie Sąd podszedł do złożonych do akt prezentacji na integracyjnych warsztatach.

Co do załączonych ocen szkolenia przeprowadzonego przez B. K. , w ocenie Sadu, należało zauważyć, że zostały one sporządzone przez pracowników anonimowo i dotyczą przeprowadzenia warsztatów. Te zaś okoliczności nie były objęte zarzutami wskazanymi w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powódcie.

Zauważyć należy ,że zgodnie z art. 227 kpc przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie.

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie zeznań przesłuchanych w charakterze świadków A. B. , B. G., P. S., M. S. (2) ,A. L. (2), M. G. , T. G., A. M. , E. R., M. S. (4), R. A. , S. D., R. M., M. S. (2) , M. S. (1).

Ponadto ustalenia faktyczne były dokonywane także na podstawie zeznań powódki przesłuchanej w charakterze strony .

W ocenie Sądu zeznania A. B. należało uznać za wiarygodne bowiem zostały potwierdzone zeznaniami pozostałych świadków a także złożonymi do akt dokumentami . W szczególności świadek zeznawał na okoliczność dotychczasowej kariery zawodowej powódki w pozwanej spółce, która wynikała także z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy. Ponadto świadek potwierdził ,że pozwana nie chciała definitywnie rozwiązywać z powódką umowy o prace ponieważ chciała przenieść ją do pracy w P. . Ta okoliczność została także potwierdzona przez drugiego uczestnika tego spotkania pana G. . Nadto świadek wskazał ,że sklep zarządzany przez powódkę osiągał dodatni wynik finansowy , co dodatkowo zostało uwiarygodnione korespondencją mailową złożoną do akt sprawy. A. B. wskazał ponadto ,że W.G. przekazał mu informacje o anonimach na powódkę które przychodzą do spółki.

Także zeznania B. G. w ocenie sądu należało uznać za prawdziwe. Świadek zeznawała na okoliczność sporządzania w październiku ankiet personalnych w sklepie (...) w G. . Świadek potwierdziła ,że wyniki ankiet były porównywalne z tymi które były przeprowadzone w sklepie w L.. Wskazała jednakże ,że komentarze zamieszczone pod nimi mogły wskazywać na to ,że w sklepie dzieje się coś niepokojącego. Świadek także potwierdziła zamiar pracodawcy przeniesienia powódki od pracy w P. a nie chęć definitywnego rozwiązania z nią umowy o pracę. Dodatkowo świadek potwierdziła ,że po odejściu powódki atmosfera w G. się polepszyła co z kolei koresponduje z zeznaniami przesłuchanych pracowników tego sklepu.

Także zeznania świadka P. S. w ocenie Sądu należało pozytywnie zweryfikować , świadek potwierdził treść rozmów przeprowadzonych z częścią pracowników sklepów . Ich twierdzenia zostały następnie potwierdzone sporządzonymi notatkami w których wskazano na te same zastrzeżenia o których mówił świadek. Ponadto świadek przyznał ,że powódka dążyła do tego aby jej zastępcą został R. M.. Ta okoliczność została dodatkowo uwiarygodniona złożonym nagraniem rozmowy przeprowadzonej przez powódkę i W. G. (2).

Nie ma podstaw także do zakwestionowania zeznań M. S. (3) który był przez 5-6 tygodni w sklepie w G. . Skierowano go tam do pomocy, przy czym nie uprzedzono go o zgłaszanych zastrzeżeniach do pracy powódki. Mimo to zorientował się jaka atmosfera panuje w sklepie i potwierdził to co wynikało z ustaleń innych osób na temat podejmowanych decyzji wspólnie z R. M. , wrażenia pracowników, że są obserwowani oraz atmosfery tam panującej .

Zeznania wyżej wymienionych świadków zostały także potwierdzone podczas przesłuchania A. L. (2) , która także wskazywała na niewłaściwy sposób zarządzania pracownikami przez powódkę , nieprawidłowego sposobu ich dyscyplinowania a wreszcie na temat tego że został stworzony podział zespołu na dwie grupy pracowników jedna popierająca powódkę i drugą która była przeciw. Świadek, podobnie jak inni, wskazywała na faworyzowanie R. M. przez B.K.oraz jego udział w zarządzaniu sklepem.

W ocenie Sądu na uwzględnienie zasługiwały także zeznania M. G. bowiem korespondowały z zeznaniami świadków A. B. i B. G. w kwestii dotyczącej braku po stronie pozwanej zamiaru definitywnego rozwiązania umowy o prace z powódką . Świadek potwierdził że z relacji pracowników pozwanej dało się odczuć jaki wpływ na atmosferę w pracy miała relacja powódki z R. M. . Wskazał ,że przyczyną wypowiedzenia umowy było to ,że B. K.nieprawidłowo zarządzała sklepem poprzez wykorzystywanie relacji poza pracowniczych z jej partnerem , który był pracownikiem sklepu. Te twierdzenia korespondują z zeznaniami pozostałych świadków, a ponadto dodatkowo zostały potwierdzone także złożonymi do akt notatkami.

Sąd dokonywał także ustaleń faktycznych na podstawie zeznań T. G. , która potwierdziła swoje zastrzeżenia do powódki opisane w sporządzonej przez siebie notatce. Świadek mówiła o atmosferze w sklepie stworzonej przez powódkę o jej stosunku do pracowników oraz ,że wyglądało tak jakby działania powódki były ukierunkowane na awansowanie swojego partnera życiowego. Jej zeznania korespondowały z twierdzeniami pozostałych świadków którzy pracowali w tym sklepie, poza oczywiście R. M..

W ocenie Sądu także zeznania A. M. należało uznać za prawdziwe bowiem korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy a w szczególności zeznaniami innych pracowników sklepu. Świadek potwierdziła szczególną pozycję R. M. i jego wpływ na powódkę. Przywoływała fakty wskazujące na jego obecność w pracy w czasie kiedy miał wolne oraz zmianę w zachowaniu powódki po jego odejściu z pracy. Potwierdziła również, że była obecna podczas oglądania jednego z filmików z działu narzędzia. Wskazywała, że pracownicy czuli się urażeni faktem, że są śledzeni. Wskazywała również, że stosunek do R. M. zmieniał się wraz z jego awansem w hierarchii sklepu. Mówiła także o utracie autorytetu powódki jako kierownika wśród pracowników w związku z tym, że zaczęła opowiadać o swoich relacjach z R. M.. Jednocześnie potwierdziła to co zeznawały panie L. i G. na temat polepszenia atmosfery w sklepie po odejściu powódki.

Podobnie jak poprzedni świadkowie zeznawała również E. R., która także potwierdziła spadek autorytetu powódki wśród załogi w związku z jej zażyłością z R. M.. Wskazywała, że wszędzie chodzili razem. Zeznała również, że pracownicy czuli się obserwowani. Pamiętała także puszczane przez powódkę filmiki. Opowiedziała także o publicznym ośmieszeniu pana D. Wskazywała na napiętą atmosferę w sklepie.

Sąd nie znalazł także podstaw do zakwestionowania zeznań M. S. (4) oraz R. A. bowiem korespondowały one z pozostałym materiałem dowodowym. Świadczyli negatywny wpływ relacji prywatnej powódki na pracę całego zespołu. Wskazywał na szczególną pozycję w sklepie partnera B. K. Mówił także o lepszej organizacji pracy w sklepie obecnie.

Również świadek S. D. potwierdził to co inni mówili na temat sposobu jaki powódka go dyscyplinowała. Zeznał także że podczas spotkań były pokazywane filmiki obrazujące błędy w pracy zatrudnionych tam osób.

Sąd natomiast podszedł z dużą ostrożnością do zeznań R. M. z uwagi na to, że pozostawał on w prywatnych relacjach z powódką a ponadto pracodawca miesiąc wcześniej zdecydował się zaproponować mu rozwiązanie umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron. Na co przystał. W ocenie Sądu oceniając jego zeznania należało pamiętać, że jest on emocjonalnie zaangażowany w niniejszą sprawę. Świadek zaprzeczył aby przychodził do pracy w dni wolne oraz, że jego prywatne relacje przyczyniły się do awansu. Przyznał natomiast, że był dwukrotnie w pracy po rozwiązaniu umowy ale miało to związek z rozliczeniem się z pracodawcą.

W ocenie Sądu zeznania M. S. (2) zasługiwały na uwzględnienie. Świadek starała się wyważyć swoje oceny i wypowiadała się zasadniczo pozytywnie na temat powódki. Niemniej nawet ona wskazywała, że sposób odnoszenia się powódki do S.D. nie był właściwy i ona czuła się niezręcznie kiedy słyszała jak powódka do niego mówiła. Świadek potwierdziła zeznania pozostałych pracowników którzy wskazywali na bliską zażyłość w pracy powódki oraz jej partnera, która przekładała się na to, że właściwie oni wspólnie prowadzili sklep. Ponadto także ona zeznała, że R. M. prowadził wózek widłowy w nieprzystosowanym do tego stroju.

Świadek M. S. (1) natomiast zeznawała na temat zajścia które miało miejsce w czasie jej wizyty w sklepie podczas którego powódka powiedziała, że ma się w nim nie pokazywać. Wskazywała także na to, że powódka obiecywała jej zatrudnienie po powrocie z urlopu macierzyńskiego do czego jednakże nie doszło i z tego powodu miała żal do powódki. Przyznała jednocześnie, że dobrze się jej z B.K. pracowało.

Częściowo ustalenia faktyczne były również dokonywane na podstawie zeznań powódki, która co do zasady kwestionowała aby w jakikolwiek sposób faworyzowała R. M. oraz aby ten związek wpływał negatywnie na atmosferę w sklepie. Te twierdzenia jednakże były sprzeczne z zeznaniami świadków którzy potwierdzili, że sklepem właściwie od pewnego momentu zarządzała powódka z R. M.. Powódka twierdziła, że we właściwej formie zwracała uwagę pracownikom w tym panu D. co także stoi w sprzeczności z zeznaniami świadków, którzy zeznawali, że nie czuli się dobrze słysząc sposób w jaki to robi. Powódka twierdziła także, że zwolnienie pana L. (1) miało związek z tym, że niewłaściwie wywiązywał się z obowiązków i że to nie ona podjęła tą decyzję. Jednakże wszyscy przesłuchani świadkowie wskazywali na dużą fachowość tego pracownika oraz, że mieli wrażenie, że powódka wręcz szuka haków na niego. Wskazywanie zaś na to, że nie ona podjęła decyzję o zwolnieniu, w ocenie Sądu, świadczy dobitnie o manipulacji

której się dopuszcza bowiem gdyby sama nie rekomendowała A. L. (1) do zwolnienia to jej przełożony takiej decyzji by nie podjął. Jego rola faktycznie sprowadzała się bowiem do zaakceptowania decyzji powódki. B. K. (1) podważała także twierdzenia świadków o tym, że po jej odejściu atmosfera i organizacja w pracy się polepszyły wskazując, że to nie efekt dokonanej zmiany na stanowisku kierownika ale ogólnej zmiany organizacji pracy dokonanej w sklepie (...). Świadczenie zaś tej okoliczności nie potwierdzili.

Powódka B.K. w niniejszym postępowaniu domagała się zasądzenia odszkodowania

Rozważania należy rozpocząć od generalnego stwierdzenia, że stosunek pracy, jak niemal wszystkie stosunki prawne, jest z natury swej rozwiązywalny. Przepisy prawa pracy nakładają na pracodawcę obowiązek uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Niemniej wypowiedzenie jest zwykłym i - przy spełnieniu rygorów ustawowych - w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem rozwiązania umowy o pracę.

Dlatego "zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony (...) powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996r., I PRN 69/96)

Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia wymienia art. 30 § 3, 4, 5 k.p. Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia i zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998r., I PKN 434/98). Wymóg "konkretności" wypowiedzenia był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

I tak stwierdza się, iż 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 Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000r., I PKN 641/99).

Podkreśla się, że konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998r., I PKN 271/98).

Wymóg konkretności jest zatem traktowany przez Sąd Najwyższy nieco liberalniej niż wymóg podania przyczyny w ogóle, w odniesieniu do którego stwierdza się, iż warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyny (art. 30 § 4 k.p.) nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta - mimo że nie została wskazana - była znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 670/98).

Pewne wątpliwości może nasuwać kryterium "rzeczywistości" podanej przyczyny wypowiedzenia. Otóż chodzi o to, by prawdziwa (istniejąca) okoliczność podana w wypowiedzeniu, była jednocześnie przyczyną rzeczywistą, czyli tą okolicznością, która w danej sytuacji skłoniła pracodawcę do zwolnienia pracownika.

Rzecz w tym, by pracodawca nie "ukrywał" rzeczywistej przyczyny zwolnienia pracownika, przytaczając jakąś inną, faktycznie występującą okoliczność, pozbawioną jednak znaczenia dla jego konkretnej decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Wymóg "prawdziwości" przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości; chodzi o to, by okoliczność podana w wypowiedzeniu faktycznie miała miejsce.

W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji.

Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy powinna być skonkretyzowana. Nie oznacza to jedynie obowiązku pracodawcy wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie polega na jej opisaniu w sposób szczegółowy. Chodzi o precyzyjne wskazanie co jest przyczyną rozwiązania stosunku pracy, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą dla oceny, czy rozwiązanie umowy (w okolicznościach danej sprawy) było uzasadnione. Natomiast stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów będzie już zależał od tego, jaka przyczyna została pracownikowi podana i jakie są uwarunkowania konkretnego przypadku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08).

Art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06).

W wyroku z dnia 15 lutego 2000 r. (I PKN 514/99, OSNAPiUS 2001, nr 13, poz. 440) Sąd Najwyższy ponownie 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)

Innymi słowy, z art. 30 § 4 k.p. wynika obowiązek pracodawcy wskazania pracownikowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie.

Naruszeniem przez pracodawcę tego obowiązku jest brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2005 r., II PK 236/04).

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. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 października 1998 r., I PKN 434/98, oraz z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99) (Ludwik Florek, Komentarz do art. 30 Kodeksu pracy).

Zatem okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2013 r., II PK 24/13).

Tym samym postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności. Niewątpliwie bowiem podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny

uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 roku, I PKN 304/99).

Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji - a także rzeczywistości - dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r., I PK 175/09).

Badanie rzeczywistości przyczyn wypowiedzenia powinno się odbyć w odniesieniu do okoliczności, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08).

Przyczyna wypowiedzenia bezterminowej umowy o pracę, wskazana w piśmie zawierającym oświadczenie woli pracodawcy (art. 30 § 4 k.p.) musi mieć m.in. rzeczywisty charakter, a więc nie może być nieprawdziwa (pozorna).

Wprawdzie owa "rzeczywistość" przyczyny wypowiedzenia jest doniosła przede wszystkim z punktu widzenia jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., badanej dopiero podczas rozpatrywania odwołania od wypowiedzenia wniesionego w terminie określonym w art. 264 § 1 k.p., ale wspomniana prawdziwość przyczyny może też mieć i najczęściej ma - decydujące znaczenie dla subiektywnego przekonania pracownika co do celowości wniesienia takiego odwołania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2003 r., I PK 18/03).

Zgodnie z ugruntowanym w tej mierze orzecnictwem sądowym dla przyjęcia zasadności i skuteczności wypowiedzenia umowy o pracę wystarczające jest jeżeli chociażby jedna z przyczyn podanych przez pracodawcę okaże się usprawiedliwiona. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 roku, I PK 61/05, OSNP 2006, Nr 17-18, poz. 265).

Przyjmuje się również, iż w sytuacji gdy pracodawca wskazuje kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, to należy je oceniać łącznie, gdyż możliwe jest, że żadna z nich samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, ale razem je uzasadniają. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 roku, I PK 187/06, OSNCP 2008/3-4/35)

Zgodnie z prezentowanym w orzecnictwie poglądem, pracodawca ma prawo rozwiązać stosunek pracy, jeżeli pracownik nie spełnia jego oczekiwań co do jakości wykonywania pracy (...) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001r., sygn. I PKN 370/00, OSNP 03.3.65).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że w ocenie Sądu, wbrew wywodom powódki pracodawca wskazał przyczyny w sposób który był wystarczający do zrozumienia dlaczego podjęto taką a nie inną decyzję w stosunku do niej. Uzasadnienie pozwu oraz argumentacja w dalszych pismach procesowych zdaje się potwierdzać taką ocenę.

Wskazać należy, że powódka była kierownikiem sklepu co do którego poczynając już od 2014 r zaczęły napływać informacje, że coś się dzieje w nim złego. Pierwsze symptomy zostały przez pozwaną spółkę zignorowane i dopiero kiedy ta sytuacja się powtórzyła zdecydowano się podjąć działania zmierzające do wyjaśnienia sytuacji. Przeprowadzono ankiety które nie dawały jednoznacznej odpowiedzi ale sugerowały, że coś jest „na rzeczy” Powódka broniła się, że tylko nieznaczna część pracowników oceniała ją źle. Wskazać jednakże należy że z ustalonego stanu faktycznego wynika, że w sklepie zarządzanym przez B. K. doszło do wymiany kadrowej na przestrzeni dwóch lat. Większość osób które nie zgadzały się z jej działaniami już nie pracowało. Te co zostały ze „starej kadry” nie obawiały się opisywać swoich zastrzeżeń w ankietach oraz w trakcie rozmów. Z zeznań wynika, że w sklepie doszło niejako do podziału na dwie grupy, jedną która popierała powódkę i drugą która podchodziła krytycznie do decyzji podejmowanych przez nią. Wskazać należy, że wbrew stanowisku strony wnoszącej pozew, nie została zwolniona za swój związek z R. M. ale za to w jaki sposób ich relacja wpływała na działanie sklepu oraz jego zarządzanie. Świadcowie potwierdzili, że mieli wrażenie że to R. M. podejmuje ostateczne decyzje a to z pewnością nie mogło budować dobrej atmosfery w zespole. Świadcowie zeznawali, że powódka oceniała ich pracę na podstawie nagrań z monitoringu. Co

zresztą przyznała sama B. K.. Potwierdzili także , że w sposób niewłaściwy skutkujący ich zażenowaniem zwracała uwagę S. D. na uchybienia w pracy. Sąd chciałby w tym miejscu zaznaczyć ,że nie chodzi o to ,że wskazywała pracownikowi na niewłaściwe wykonywanie obowiązków , ponieważ jako kierownik sklepu miała do tego prawo a nawet i obowiązek chodzi o formę w jakiej to robiła.

Świadkowie zeznawali ,że część z nich była na „ cenzurowanym” polegało to na tym, że praktycznie byli rozliczani z każdej minuty pracy. Czuli się obserwowani . To także nie wpływało na stworzenie prawidłowej atmosfery w pracy . To ,że nie działa się tam dobrze potwierdza także największa rotacja na przestrzeni dwóch lat we wszystkich sklepach (...) w Polsce nawet po odejściu dwóch osób które odeszły po zwolnieniu powódki i R. M.. Wszyscy przesłuchani świadkowie wskazywali na faworyzowanie partnera powódki i konsekwentne dążenie do tego aby uczynić go swoim zastępcą. To nie mogło spotkać się z akceptacją zespołu w sytuacji gdy mieli poczucie dziejącej się na ich oczach „ niesprawiedliwości”. Powódka bowiem nie potrafiła przekonać ich do tego ,że jej partner rzeczywiście zasługuje na to stanowisko. Świadkowie nie potwierdzali wysokiej oceny jego pracy jaką wystawiała mu powódka.

Obserwacje pracowników potwierdził również oddelegowany do tego sklepu do pomocy M. S. (3) , który zeznawał na temat swojej oceny pracy tego sklepu . Wskazywał na to, że załoga nie tworzy zespołu , że powódka wprowadza chaos oraz ,że wszędzie jej pełno ,że zaczyna różne prace i ich nie kończy. Te obserwacje potwierdzają zeznania pracowników i wskakują na to ,że powódka nie miała właściwych predyspozycji do pełnienia funkcji kierowniczej. Podkreślić przy tym należy jednocześnie, że wszyscy przesłuchani świadkowie wskazali, że obecnie pracuje się spokojniej a praca jest dużo lepiej zorganizowana.

Reasumując wskazać należy ,że wypowiedzenie powódce umowy o pracę należało uznać w świetle zgromadzonego materiału dowodowego za uzasadnione. Podkreślić przy tym należy, że B. K. pełniła funkcji kierowniczą a od takich osób pracodawca może i powinien wymagać więcej . Jednocześnie przyczyny , które uzasadniają wypowiedzenie takim osobom umów o pracę mogą mieć dużo mniejszy ciężar gatunkowy niż w przypadku gdyby to dotyczyło „ zwykłego” pracownika.

Mając powyższe na uwadze na podstawie art. 45 kp a contrario orzeczono jak w pkt. I wyroku .

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc przy uwzględnieniu zasady odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie § 0.1. pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r w sprawie opłat za czynności radców pranych. Sąd uwzględnił koszty dojazdu adwokata na rozprawę według załączonych rachunków. Ponadto Sąd nakazał ściągnąć od powódki na rzecz Skarbu wydatki które w trakcie procesu ponosił tymczasem Skarb Państwa.