

Sygn. akt VI P 42/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 października 2016r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Krystyna Markisz, Krystyna Kamińska

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 19 września 2016r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa A. A.

przeciwko Przedsiębiorstwu Handlowo-Uslugowemu (...) Spółka Jawna w G.

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa Handlowo-Uslugowego (...) Spółka Jawna w G. na rzecz powódki A. A. kwotę 6690 zł (sześć tysięcy sześćset dziewięćdziesiąt złotych) brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, odpowiadające wynagrodzeniu powódki za trzy miesiące;

II. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2230 zł (dwa tysiące dwieście trzydzieści złotych);

III. zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa Handlowo-Uslugowego (...) Spółka Jawna w G. na rzecz powódki A. A. kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazuje ściągnąć od pozwanego Przedsiębiorstwa Handlowo-Uslugowego (...) Spółka Jawna w G. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 335 zł (słownie: trzysta trzydzieści pięć złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy,

Sygn. akt VI P 42/16

## UZASADNIENIE

Powódka A. A. wniosła pozew przeciwko Przedsiębiorstwu Handlowo – Uslugowemu (...) o uznanie wypowiedzenia umowy pracę za bezskuteczne, a w razie upływu terminu wypowiedzenia, wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu powódka wskazała, iż wypowiedzenie jej warunków umowy o pracę wskazuje fikcyjną przyczynę, a rzeczywista była niechęć do niej współniczki spółki.

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

Na rozprawie powódka wniosła o zasądzenie od pozwanej kwoty 6.690 złotych tytułem odszkodowania.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka A. A. została zatrudniona w pozwanej Przedsiębiorstwie Handlowo – Usługowym (...)Spółce Jawnej w G. na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży, od 22 maja 2006r. początkowo na okres próbny i na 1/2 etatu, następnie na czas określony.

Na mocy porozumienia stron z dniem 1 września 2007r. powódka została zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. marketingu, w pełnym wymiarze etatu. Od 23 sierpnia 2008r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku i w wymiarze jak dotychczas, z wynagrodzeniem 2.230 zł brutto.

Od 11 sierpnia 2012r. powódka przebywała na urlopie macierzyńskim, poprzedzonym okresem niezdolności do pracy w czasie ciąży, a po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego w dniu 17 marca 2013r. powódka korzystała z urlopu wychowawczego do 4 października 2015r.. Po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego powódka powróciła do pracy od przełomu października i listopada 2015r.

**(dowód: umowy o pracę i aneksy k. 1, 8, 10, k. 11, 16 cz. B akt osobowych powódki, wnioski o urlop macierzyński k. 27 cz. B akt osobowych powódki, wnioski o urlop wychowawczy 28-31 cz. B akt osobowych powódki, orzeczenie lekarskie k. 32 cz. B akt osobowych powódki, zeznania powódki k. 41-42, nagranie czas 00;04;43-00:24:15, k. 65-67, nagranie czas 02:11:04-02:47:13,)**

Powódka, mimo nazwy stanowiska, nigdy nie miała obowiązków związanych z marketingiem. Powódka jako specjalista ds. sprzedaży pracowała na hali sprzedażowej, jako specjalista ds. marketingu przeszła do biura.

Nie zajmowała się tu jednak sprawami marketingowymi, a pomagała kierownikowi ds. sprzedaży – G. W..

Powódka nie otrzymała zakresu obowiązków na piśmie, firma jest mała, wielokrotnie się zdarza, iż pracownicy również robią inne rzeczy niż wynikające ze stanowiska, gdy zajdzie taka potrzeba.

Powódka zajmowała się m.in. przygotowaniem dokumentacji przetargowej, ofert i odpowiedzi na zapytania. Po przekazaniu jej przez G. W. danych merytorycznych (ceny) do poszczególnych zamówień, powódka kompletowała i przygotowywała dokumentację, a następnie po podpisaniu jej przez właściwe osoby wysyłała. Prowadziła też rejestry przetargów (roczne zestawienia)

Oprócz tego powódka wykonywała też inne polecenia służbowe, niekiedy pomagała działowi handlowemu w przygotowywaniu ofert dla klientów, gdy sami nie nadążali.

Pozwana spółka zajmuje się sprzedażą artykułów biurowych. W firmie funkcjonują: dział sprzedaży, dział handlowy, dział zamówień publicznych. G. W. zajmowała się działem sprzedaży i działem zamówień publicznych, który był jednoosobowy (obejmował tylko G. W.). G. W. obsługiwała też klientów przetargowych i nie przetargowych, zamawiała towar, zajmowała się stałymi klientami, nadzorowała pracowników sprzedaży Dział sprzedaży pracował na hali sprzedaży i składał się z kasjerek (specjalistów ds. sprzedaży). Dział handlowy składał się z handlowców, którzy pracowali w terenie, i których było dwóch do pięciu, oraz trzech pracowników, zatrudnionych jako koordynatorki handlowców, które przygotowywały pracę dla handlowców, przygotowywały oferty, jak również z kierownika magazynu o nazwisku C., który wydawał towar handlowcom. Oprócz tego była zatrudniona na 1/4 etatu księgowo-kadrowa, która jednak przychodziła wykonywać swoje obowiązki najczęściej po godzinach pracy biura, po 16.00. Pozwana spółka nie zatrudniała 20 osób.

**(dowód: zeznania powódki k. 41-42, nagranie czas 00;04;43-00:24:15, k. 65-67, nagranie czas 02:11:04-02:47:13, częściowo zeznania świadka G. W. k. 58-62, nagranie czas 00:05:04-01:27:39, )**

Gdy powódka była nieobecna w pracy z powodu urlopu macierzyńskiego, jej obowiązki wykonywała G. W., a pomagała jej D.B..

Po powrocie z trzyletniej nieobecności w pracy powódka otrzymała z powrotem swoje dotychczasowe obowiązki związane z przygotowaniem przetargów, których było około 20 miesięcznie. Oprócz tego otrzymała polecenie przygotowania katalogów na następny rok, bowiem zbliżał się koniec roku, a wtedy przygotowuje się katalog na rok następny. Katalog ten jest umieszczany na stronie internetowej.

Oprócz tego proszono powódkę o pomoc na hali sprzedaży, w sprzedaży na kasie, w sprzątaniu, w pakowaniu, przygotowywaniu faktur do przesyłek. Powódka wykonywała wszystkie te obowiązki – gdy skończyła bieżące zadania biurowe, szła na hale pomagać, gdy była potrzebna w biurze wracała i zajmowała się potrzebnym zadaniem. Powyższe jednak powodowało konflikty, bowiem G. W. była niezadowolona, twierdząc że powódka za dużo czasu spędza na terenie hali. Powódka zatem prosiła o spisanie obowiązków na piśmie, by było wiadomo, czym ma się zajmować, co leży w jej zakresie obowiązków. Nie otrzymała jednak zakresu obowiązków na piśmie.

Po powrocie z nieobecności powódka miała więcej obowiązków niż przez urlopem, bo było więcej przetargów i zapytań.

Gdy powódka wróciła po nieobecności, został w pozwanej spółce zatrudniony P. P.. Jego pozycja w firmie nie była do końca określona – był to narzeczony córki, D. B., jedni pracownicy oceniali jego funkcję jako handlowca, inni - osobę, która miała zrestrukturyzować dział sprzedaży. P. P. wtrącał się w zadania wykonywane przez innych pracowników, w tym powódkę, co rodziło konflikty, byli bowiem na równorzędnych stanowiskach. Dodatkowo P. P. czasami wyjeżdżał w teren jako handlowiec, wtedy powinien sporządzić raport, a powódka zajmowała się też sprawdzaniem raportów handlowców, tymczasem on nie przedkładał tych raportów na czas i trudno je było od niego wyegzekwować.

W okresie okołoswiątecznym D. B. udawała się na dłuższy urlop. Na spotkaniu z pracownikami rozdysponowała obowiązki na okres jej nieobecności – m.in. powódce poleciła pomagać kierownikowi magazynu w wywoźce towaru, tzn. miała koordynować wywozy – gdzie i o której mają wyjechać samochody z dostawami.. Wywozy odbywały się rano od 7 do 10, ale nierzadko też i po południu, jako drugi wyjazd, około 13. Wcześniej tą pomocą zajmowała się inna pracownica, ale się zwolniła. Nie sprecyzowano powódce godzin, w czasie których miała przebywać na hali, by zajmować się wywozem lub pomocą na kasie.

**(dowód: zeznania powódki k. 41-42, nagranie czas 00;04;43-00:24:15, k. 65-67, nagranie czas 02:11:04-02:47:13, częściowo zeznania świadka G. W. k. 58-62, nagranie czas 00:05:04-01:27:39, )**

W dniu 12 stycznia 2016, już po powrocie D. B. z urlopu, powódka wykonywał czynności z zakresu koordynacji wywozów.

Wtedy P. P. wtrącił się w wykonywane przez powódkę zadania związane z koordynacją wywozów. Powódka była proszona o pomoc panu C., nie P. P. i nie miał on zasadniczo nic do czynienia w zakresie koordynacji wywozów, mimo to przychodził tam, gdzie powódka wykonywała swoje obowiązki i wyrażał swoje zdanie na ten temat, a nawet wydawał powódce polecenia. W pewnym momencie powódka mu powiedziała, by się nie wtrącał w jej obowiązki pracownicze, a ten odpowiedział, iż jak zostanie kierownikiem powódki, a na pewno nim zostanie, to powódkę zwolni.

Powódka poszła wtedy do D. B., którą zastała w pokoju G. W.. W obecności G. W. przedstawiła sytuację z P. P. i zapytała o jego rolę w firmie, o to, czy rzeczywiście dyrektor chce ją zwolnić.

Dyrektor B. powiedziała, iż nie planuje zwolnić powódki.

Do pokoju przyszedł też P. P., rozmowa była bardzo nerwowa, obie strony podnosiły głos, ostatecznie D. B. kazał powódce przeprosić P. P. za to, że doszło do kłótni i za użyte słowa. P. P. nie musiał przeproszać powódki.

**(dowód: częściowo zeznania świadka G. W. k. 58-62, nagranie czas 00:05:04-01:27:39,)**

Po rozmowie z dyrektorem D.B. powódka wyszła na zewnątrz, gdzie zasłabła. Zauważyła ją koleżanka, która wprowadziła ją do środka. Następnie wezwano pogotowie, które nie stwierdziło żadnych przesłanek do hospitalizacji, tylko podano powódce H. na uspokojenie.

D.B., po sytuacji z pogotowiem, powiedziała powódce, by następnego dnia wzięła sobie wolne, powódka jednak przyszła do pracy, obawiała się bowiem że nie zostaną wykonane jej obowiązki i będą zaległości.

**(dowód: karta medyczna k. 11, zeznania powódki k. 41-42, nagranie czas 00;04;43-00:24:15, k. 65-67, nagranie czas 02:11:04-02:47:13, częściowo zeznania świadka G. W. k. 58-62, nagranie czas 00:05:04-01:27:39,)**

W dniu 13 stycznia 2016r. dyrektor pozwanej spółki D.B., wręczyła powódce wypowiedzenie umowy o pracę, w którym jako przyczynę wskazano: likwidacja zajmowanego stanowiska – specjalista ds. marketingu.

Odbyło się to w obecności księgowej H. W., która w dniu 13 stycznia 2015r. dostała telefonicznie informację, by była wcześniej, około 15. Nie otrzymała informacji, dlaczego miała przyjść wcześniej. Gdy przyszła, D. B. powiedziała że zamierza wypowiedzieć stosunek pracy powódce i przygotowała razem z księgową treść oświadczenia. Około godziny 16.00 poproszono powódkę. Całe spotkanie trwało około kilku minut.

D.B. nawiązując do sytuacji zasłabnięcia powódki w dniu poprzednim, oraz do wcześniejszej sytuacji, gdy pracownik (pan K.) w zakładzie zasłabł, został zabrany do szpitala, i następnie zmarł, iż ona nie zamierza się martwić tym, że coś nie stanie powódce w firmie, albo że stanie się coś takiego jak tym pracownikiem.. Nadto mówiła też o utraconym zaufaniu do powódki. Nie było powiedziane, dlaczego powódka zawiodła zaufanie. Powódka widząc na wypowiedzeniu informację o likwidacji stanowiska próbowała się o to dopytać, jednak nie otrzymała konkretnej odpowiedzi, a dyrektor krążyła tylko koło tematu utraconego zaufania.

Powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, który kończył się z dniem 30 kwietnia 2016r.

Po wypowiedzeniu powódce umowy przetargami od strony formalnej zajmowała się G. W. w całości, żadna nowa osoba nie została zatrudniona. Na początku 2016r. zwolniono jeszcze trzy osoby, bez związku z likwidacją stanowiska – dwie panie z kasy i handlowiec.

**(dowód: wypowiedzenie k. 10, zeznania powódki k. 41-42, nagranie czas 00;04;43-00:24:15, k. 65-67, nagranie czas 02:11:04-02:47:13, częściowo zeznanie H. W. k. 63-65, nagranie czas 01:28:44-02:09:15)**

Wynagrodzenie powódki, obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 2230 zł.

**(dowód: zaświadczenie o dochodach – k.33)**

**Sąd zważył, co następuje:**

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

Sąd pominął dowód z zeznań przedstawiciela strony pozwanej – strona pozwana wskazała tu jako osobę do przesłuchania D. B., ta jednakże nie stawiała się na rozprawę wyznaczoną w celu jej przesłuchania, nie usprawiedliwiwszy swojej nieobecności. Za usprawiedliwienie nie można bowiem uznać niczym nie popartego, enigmatycznego stwierdzenia pełnomocnika strony pozwanej o tym, iż pani B. miała wyjazd służbowy. Dodatkowo pełnomocnik strony pozwanej nie wnosił o odroczenie rozprawy i oświadczył, iż jest świadomy rygoru, pod jakim D. B. została wezwana.

Należy zauważyć iż strona pozwana, reprezentowana w sprawie przez profesjonalnego pełnomocnika, nie wniosła do protokołu rozprawy zastrzeżenia w trybie art. 162 k.p.c. na pominięcie dowodu z zeznania przedstawicielki pozwanej.. Jeżeli natomiast sąd wyda postanowienie o oddaleniu wniosków dowodowych, uczestnik postępowania, w celu skutecznego powoływania się w dalszym toku postępowania na zarzuty z tym związane, powinien zgłosić do protokołu zastrzeżenia (por. wyrok SN z 24 września 2009r., I CSK 185/09, M.Pr. 2009/20/1082, SN z 4.10.06, II CSK 229/06, S.A. w Szczecinie 20.12.2007r., I ZCa 772/07 Lex nr 503258).

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka G. W. i H. W. jedynie w tej części, w której znalazły one potwierdzenie w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie, np. w zeznaniach drugiego świadka czy powódki, w pozostałym zakresie odmawiając im wiary z uwagi na ich sprzeczność z logiką i doświadczeniem życiowym.

Sąd uwzględnił zeznania powódki, uznając je za szczegółowe, i przekonujące, w szczególności w zakresie zdarzeń poprzedzających wypowiedzenie, są one bowiem spójne, logiczne, znajdują po części potwierdzenie w zeznaniach świadków, zaś strona przeciwna nie przedstawiła dowodów przeczących wersji powódki.

Powódka wskazała na konflikt z dyrektorką jako rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia – wskazać należy, iż świadek G. W. przyznała, iż między powódką a dyrektorką konflikt był i narastał od powrotu powódki z urlopu. Znamienne, iż na dalsze pytania odnośnie tego konfliktu - świadek niejako zmienia temat i płynnie przechodzi do swoich zarzutów do powódki.

Podkreślenia wymaga, iż świadek nie była w stanie podać żadnych konkretnych faktów co do tego konfliktu, żadnej ilustracji. W ocenie sądu dowodzi to, iż zeznania świadka nie były spontaniczne, świadek jest nadal zatrudniona u strony pozwanej i w ocenie sądu fakt ten zaważył na tym, iż nie była do końca szczera w zeznaniach. Wniosek taki wynika właśnie z takich obserwacji – iż świadek zmieniał temat lub zasłaniał się niepamięcią na dany temat, ewidentnie w ocenie sądu w tym celu, by nie zaszkodzić pracodawcy. Tu trzeba zwrócić uwagę- świadek najpierw mówi, iż między powódką a dyrektorką był konflikt, by nie wskazać żadnego przykładu. Przecież ktoś, kto zauważył konflikt, czyli jakąś sytuację między stronami rodzącą spór, kłótnię, wymianę zdań czy pretensje, co do zasady w normalnych okolicznościach jest w stanie opisać zaobserwowaną sytuację, albo wskazać, jak konflikt przebiegał, co strony powiedziały, jak się do siebie odnosiły itp. Tu tego nie ma. Znamienne iż świadek zasłaniała się niepamięcią nawet w przypadku sytuacji z 12 stycznia 2016r., co przy składaniu zeznań w połowie września tego samego roku nie jest zbyt odległym okresem, i trudno to uzasadnić naturalnym zatarciem się zdarzeń w pamięci. Tym bardziej, iż z tego samego zdarzenia jedne rzeczy świadek dobrze pamiętała, innych – nagle wcale nie. W ocenie sądu jest to niewiarygodne z punktu widzenia zasad doświadczenia życiowego. Podkreślenia wymaga, iż z tych samych względów jest niewiarygodne twierdzenie świadka, iż mimo że konfrontacja powódki i P. P. nastąpiła u niej w pokoju, mimo iż było głośno, były wymieniane uwagi – innymi słowy była ostra kłótnia – świadek nie wie na jaki temat i o czym, ani kto był stroną bardziej atakującą, kto się broniącą, bo świadek „nie zwracała uwagi”. Jest to całkowicie niewiarygodne. Powódka podlegała G. W.. Powódka przychodzi do dyrektorki i w obecności G. W., bezpośrednio przełożonej, skarży się na innego pracownika, który też formalnie polega pod G. W. (wg kadrowej W.), a tymczasem G. W. nie zwraca uwagi na temat tego, czemu powstał konflikt? Jest to wręcz zdumiewające i nie przystające do normalnej praktyki w środowisku pracy. Kierownik winien być żywo zainteresowany takimi sytuacjami między jego podwładnymi lub między podwładnym a inną osobą. Nie sposób też dać wiary, że świadek nie usłyszała tematu rozmowy – gdy tak emocjonalna, jak wskazała świadek, nawet głośna rozmowa odbywa się w pokoju świadka, w jejgo bezpośredniej obecności, na stosunkowo niedużej przestrzeni. Nie sposób choćby mimochodem nie słyszeć, czego taka intensywna rozmowa dotyczyła.

W ocenie sądu twierdzenia świadka, iż nie zarejestrowała przebiegu i tematu owej konfrontacji, są w ocenie sądu niewiarygodne z punktu widzenia zasad doświadczenia życiowego i zdrowego rozsądku, wskazują, iż nie chce ona przedstawić rzeczywistego przebiegu tej rozmowy, choć nie mogła go nie zaobserwować, a nie chce dlatego, iż byłyby niekorzystne dla jej pracodawcy, czyli iż potwierdzają wersję powódki. Gdyby bowiem rzeczywisty przebieg konfrontacji był po myśli strony pozwanej w tym procesie, nie sposób znaleźć powodu, dlaczego świadek nie miałaby podzielić się swoimi obserwacjami.

Zresztą podkreślić należy, iż świadek przyznała, iż między powódką a P. P. był konflikt, jak wskazała świadek, na tle pracy (k. 59 i odpowiedni fragment nagrania). Wskazała, iż były to osoby na równorzędnym stanowisku i „on chciał inaczej zadecydować” dodała też „P. się wtrącał i między nimi zgrzytało”. Pośrednio potwierdza też zeznania powódki, przyznając, iż „coś tam słyszałam, że P. P. miał być kierownikiem powódki”. Przypomnieć trzeba, iż chodzi o narzeczonego córki pani dyrektor, który mimo nieokreślonego precyzyjnie stanowiska, wtrącał się w wiele spraw, wyraźnie uznając, iż ma do tego prawo, mimo iż jest na równorzędnym stanowisku. W takich okolicznościach wiarygodne jest zeznanie powódki, iż P. P. groził jej że jak będzie kierownikiem to ją zwolni, jeśli mu się nie podporządkuje.

Podkreślenia wymaga, iż świadek podał, iż P. P. był handlowcem – świadek najpierw zeznaje, iż P. P. był trzecim handlowcem, dopiero gdy temat zszedł na owo „wtrącanie się” w czynności powódki, świadek zmienia zdanie zeznając, iż był „trochę handlowcem, trochę koordynatorem wywozu” (k. 59) – w ocenie sądu jest to niewiarygodne, bowiem kierowców było kilku – mało prawdopodobne jest delegowanie trzech aż osób do koordynacji ich transportów (maksymalnie dwa dziennie) – tj kierownika magazynu pana C., delegowanej do tego powódki i jeszcze P. P.. Gdyby P. P., handlowiec, miał też koordynować wywozy, czyli pomagać panu C., to zbędne byłoby już wyznaczanie do tego powódki.

Podkreślenia wymaga, iż świadek nieprzekonująco i zmiennie zeznawał na temat zastrzeżeń do pracy powódki. Mówiła świadek, iż miała zastrzeżenia, iż powódka nie wykonuje obowiązków jak należy, ale nie jest w stanie wskazać przykładów. Zeznaje, iż zwracała powódce uwagę, ale nie podaje, czego to mogło dotyczyć. Podaje tylko jedną sytuację z zaniedbaniem jakiejś czynności przez powódkę z przetargiem, choć było ich 20-30 miesięcznie, i jeśli powódka rzeczywiście zaniedbywała obowiązki, to takich sytuacji musiałyby być więcej.

Warto też zauważyć rozbieżne oczekiwania wobec powódki – każe się jej robić zarówno swoje dotychczasowe obowiązki w biurze jak i pomagać na hali sprzedaży, jak tylko skończy bieżące działania w biurze. Tymczasem jak powódka idzie na halę, od razu są pretensje, iż nie ma jej w biurze. Tymczasem ani nie wyznaczono powódce precyzyjnie obowiązków, ani nie wskazano w jakich godzinach albo ile czasu ma spędzać na hali czy też przy wywozach. Świadek dalej przyznaje (k. 61 dalej) iż powódka miała obowiązek koordynowania wywozów, co odbywało się od 7 do 10tej, a później pomagania przy kasie” a jednocześnie zarzuca, iż za dużo czasu powódka tam spędzała. Świadek twierdzi, iż nie miała powódka być cały czas przy wywozach, miała to tylko koordynować i nadzorować. A jak nadzorować, czy wywozy idą prawidłowo, nie będąc na miejscu i nie dopilnowując tego? Tym bardziej, iż sama świadek dalej podaje (k. 62), iż „powódka miała koordynować wyjazdy tj, ten kierowca bierze te paczki a te inny”. Świadek raz twierdzi, że powódka nie wykonywała jej poleceń i po kilku upomnieniach sama robiła to, co chciała polecić powódce (k. 58, k. 61) ale przyznała w innym miejscu, iż: „jak ja potrzebowałam czegoś od powódki, to ja wołałam i ona przychodziła z hali, robiła to, a potem znowu szła tam” – powyższe przeczy temu, aby powódka niewykonywana poleceń przełożonej.

Warto jeszcze zwrócić wagę na nieprzekonujące zeznania świadka, jakoby koleżanki skarżyły się na powódkę – przy czym jednocześnie stwierdziła, iż nie jest w stanie wskazać kto się skarżył (podczas gdy pracowników biurowych jest raptem kilka osób!). Jest to bardzo wygodne – oskarżyć kogoś że przeszkadza innym, nie dając możliwości zweryfikowania tego przez skonfrontowania z osobą, która rzekomo się skarżyła.

Wszystkie te powyższe okoliczności skłaniają do tego, by ostrożnie oceniać zeznania świadka W., jako nie do końca szczerze i spontaniczne.

Podobnie należało ocenić zeznania świadka H. W.. W pierwszej kolejności należy stwierdzić, iż świadek miała dużo mniejszą wiedzę na temat zdarzeń w firmie, bowiem pracowała na ¼ etatu i w firmie pojawiała się „po godzinach” zatem w większości mijała się z pracownikami. Za niewiarygodne jednak należy uznać zeznania świadka, iż nie pamięta dokładnie, o czym mowa była przy wręczaniu wypowiedzenia, skoro poproszono ją wyjątkowo wcześniej tego dnia do pracy właśnie w tym celu, by na tym spotkaniu być. Sytuacja zatem była wyjątkowa, a takie lepiej się zapamiętuje niż zwyczajne, powtarzalne, zlewające się jedno przez swoją „potoczność”.

Tego rodzaju sytuacja, jako wyjątkowa, nietypowa, a ponadto – jak zauważono powyżej – wcale nie tak odległa w czasie – powinna być utrwalona w pamięci świadka w sposób dużo bardziej szczegółowy, niż świadek prezentuje. Trudno dać wiarę by kadrowa nie pamiętała przebiegu spotkania z wręczeniem wypowiedzenia, bo „była zdenerwowana” przecież to są normalne sytuacje z zakresu obowiązku kadrowej, nie było tu przecież powodów do osobistego zdenerwowania, jeśli wypowiedzenie jest prawidłowo uzasadnione, prawidłowo sformułowane, a pracodawca postępuje w sposób całkowicie legitymizowany, to czegoż miałyby się tym faktem stresować kadrowa? I to aż tak, by zapomnieć o treści spotkania, nie być w stanie zrelacjonować w większym przybliżeniu jego przebiegu. Rzeczywiście wręczenie wypowiedzenia nie jest przyjemną sytuacją, szczególnie jak pracownik źle to przyjmuje, ale takie sytuacje właśnie przez swój emocjonalny ładunek zapamiętuje się siłą rzeczy bardziej.

Podkreślenia wymaga, iż świadek W. – kadrowa – zupełnie inaczej opisała rolę P. P. niż G. W.. Podała, iż „miał przygotować prace ludzi, tj. miał przeorganizować prace nas wszystkich i chyba zaczął przygotowywać jakieś rzeczy, np. mówił dziewczynom, że mają coś poukładać na półkach”. Trudno dać wiarę, iż świadek nie wie nic o konflikcie powódki z P. P. (który nie był tajemnicą i o którym przecież zeznała G. W.) ale ma tak szczegółowe informacje, iż P. P. kazał coś komuś poukładać na półce. Skoro zna sytuację związaną z tak błahym poleceniem, to dziwi, iż nie wie nic o konflikcie trwającym parę miesięcy. Dodatkowo, co też zastanawia, świadek wiedziała, że 12-go przyjechało do powódki pogotowie, ale już o poprzedzających ten fakt zdarzeniach nic nie wiedziała.

Warto zwrócić uwagę, iż nawet mimo niepamięci świadek przyznała, iż w trakcie wypowiedzenia była mowa – kilkukrotnie - o utracie zaufania do powódki. Świadek zeznała, iż była mowa o likwidacji stanowiska, ale nie potrafiła podać bliższych szczegółów, nie przeczy to więc zeznaniom powódki, iż widząc taką treść wypowiedzenia zapytała się o te przyczynę, ale odpowiedzi nie otrzymała.

Świadek podała, iż pani dyrektor nie powiedziała jej dlaczego to stanowisko miało być zlikwidowane – co jest zastanawiające, szczególnie w kontekście rozmowy z kadrową, która ma przygotować wypowiedzenie zawierające konkretną przyczynę – warto by było wprowadzić taką osobę w pełni w zagadnienie, tak aby wiedziała, co trzeba napisać w wypowiedzeniu. Nadto lekko kłóci się to z wcześniejszymi zeznaniami świadka, iż wcześniej rozmawiała z dyrektorem o tym, iż trzeba likwidować stanowiska, bo po pożarze trzeba było się przenieść w mniejsze miejsce. Nie sposób też nie zauważyć, iż to ostateczne stwierdzenie nie koreluje z zeznaniem G. W. (2), która o pożarze zeznała, iż spowodował on tylko jednodniowe utrudnienie w dniu pożaru, „potem biuro było ogrzewane, nic się nie zmieniło, warunki były utrudnione na hali sprzedażowej”. Podkreślenia wymaga, iż świadek W. nic nie zeznaje na temat tego, jakoby likwidacja stanowiska wiązała się z cięciem kosztów po pożarze. Jako zaś osoba zajmująca się zarówno zamawianiem towarów, sprzedażą, jak i nadzorem nad pracownikami, byłaby zatem kompetentną w zakresie oceny kwestii kosztów i przychodów oraz tego, kto byłby zbędny i do zastąpienia a kto nie. Tymczasem świadek W. nic o tym nie wspomina.

Biorąc pod uwagę powyższe, sąd ustalając stan faktyczny, oparł się w znaczącej części na zeznaniach powódki, którym w zakresie opisu zdarzenia z 12 stycznia nie zaprzecza żaden dowód, bowiem świadkowie zasłaniają się tu niepamięcią lub niewiedzą, zaś przedstawicielka pozwanej nie przedstawiła swojej wersji zdarzenia, zatem strona pozwana skutecznie nie zaprzeczyła twierdzeniom powódki w tym zakresie.

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 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 przyczyny organizacyjne, podczas gdy rzeczywista była całkiem inna – chodziło o istniejący konflikt między powódką a P. P. i D. B..

W pierwszej kolejności zauważyć należy, iż likwidacja stanowiska pracy następuje w zasadzie w sytuacjach, gdy pracodawca stwierdzi, iż stanowisko to jest zbędne, że sobie bez niego poradzi. Przyczyny te zatem są obiektywne, leżące po stronie pracodawcy, zależne od jego oceny efektywności stanowiska, nie zaś od oceny pracownika je zajmującego..

Podkreślenia wymaga iż w niniejszej sprawie ten argument w ogóle nie był podnoszony. Zauważyła to powódka, zeznając: „nikt mi nie powiedział, już cię nie potrzebujemy”. W to miejsce natomiast szeroko podnoszone są kwestie niewykonywania przez powódkę obowiązków, czy nienależytego wykonywania obowiązków bądź utraty zaufania. Zauważyć należy, iż utrata zaufania do konkretnego pracownika nie jest naturalną, logiczną i często spotykaną przyczyną likwidacji jego stanowiska pracy. Jest to wręcz nielogiczne i bez związku przyczynowego. Utrata zaufania jest samodzielną podstawą rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, a nie likwidacji jego stanowiska pracy. Z tym że w takiej sytuacji, rozwiązywania z pracownikiem umowy na podstawie utraty zaufania, należałoby taką przyczynę wskazać i wtedy poddana ona byłaby kontroli sądowej co do jej zasadności.

Podobnie rzecz się ma z niewykonywaniem obowiązków.

Podkreślenia wymaga, iż powódki nie było w pracy około 3,5 roku. W tym czasie jej obowiązki wykonywała w większości G. W.. Gdyby pracodawca uznał, iż stanowisko powódki jest zbędne, iż nie trzeba go utrzymywać, iż istnieje celowość redukcji tego stanowiska (obniżka kosztów zawsze jest pożądana), to przecież zrobiłby to po powrocie powódki z urlopu wychowawczego, wskazując, iż w trakcie jej nieobecności wprowadzono rozwiązanie które się sprawdza i które uświadomiło zbędność osobnego stanowiska powódki. Tego jednak nie uczyniono. Powódka otrzymała swoje stanowisko, swoje dotychczasowe obowiązki, i mimo nawet, iż było ich więcej niż przed urlopem (jak zeznała G. W., było wtedy więcej przetargów niż gdy powódka pracowała wcześniej) to jeszcze dokłada się powódce inne obowiązki – jak pomaganie na hali sprzedażowej i przy wywozach.

Nie można też dać wiary, jakoby decyzję o konieczności likwidacji stanowiska powódki spowodował pożar grudniowy, który nakazał obniżanie kosztów.

Podkreślenia wymaga, iż twierdzenia strony pozwanej w odpowiedzi na pozew w tym zakresie są zbyt ogólnikowe, nadto nie poparte żadnymi dowodami. Strona pozwana z jednej strony przyznaje, iż pożar nie miał miejsca w pomieszczeniach pozwanego, do nich przedostał się tylko dym, co utrudniało prace w dniu pożaru (to potwierdza G. W.). Podkreślenia wymaga, iż zeznań G. W. nie wynika, by pożar spowodował jakąkolwiek komplikację poza tym, iż w dniu pożaru jeśli chodzi o sprzedaż i pakowanie, trzeba było kończyć prace na terenie innego zakładu w pobliżu (stacji benzynowej). Świadek W. zeznała, iż pożar dla biura nie miał żadnego znaczenia, praca szła jak zwykle. Strona pozwana powołuje się w odpowiedzi na pozew, iż przez pożar utraciła mienie ale w żaden sposób tego nie wykazuje. W pierwszej kolejności wydaje się nieprawdopodobne, by spółka utraciła mienie na skutek jedynie przedostania się dymu do pomieszczeń pozwanego. Powstaje pytanie, w jakim sposób miałyby to zniszczyć mienie (poza ew. zabrudzeniem ścian, ale to nie mienie pozwanej, skoro pomieszczenia wynajmowane). Co więcej, pozwana nie wskazuje nawet, jakie to mienie – towar czy środki trwałe. Nie wykazuje tego żadnym dowodem – ani dokumentem likwidacji zniszczonego



(w jaki sposób?) towaru, ani zeznaniami świadków. Z niczego nie wynika, by spowodowało to takie straty, by konieczne było oszczędzanie przez likwidację stanowisk pracy. Podkreślenia wymaga, iż nie potwierdziła tego G. W., kierownik ds. sprzedaży, która dokonywała też zamawiania towaru i która wiedziałaby przecież, jeśli zniszczeniu uległ towar (i trzeba by było zamawiać nowy). Nie zeznała też ona o żadnych stratach majątkowych mających wpływ na wynik finansowy spółki. To pracodawca zaś ma obowiązek wykazać zasadność podnoszonych przyczyn.

Podkreślenia wymaga, iż z tą wersją ( o stratach w pożarze jako podstawie do redukcji kosztów przez likwidację stanowiska powódki) podaną w odpowiedzi na pozew nie koreluje także zeznanie H. W., która powołała się jedynie na fakt, iż po pożarze wynajęto inne lokale, nieco mniejsze, co oznaczało brak fizycznych miejsc do pracy dla wszystkich. Podkreślenia wymaga, iż księgowa również nic nie mówiła o zniszczeniu mienia i stratach z tego powodu, a tylko o braku miejsca do pracy. Przy czym nie wynika z niczego, by był to brak miejsca do pracy biurowej – doświadczeni życiowe uczy, iż w zakresie pracy biurowej możliwości zagęszczania przestrzeni są znaczne.

Podkreślenia wymaga, iż świadek H. W. zeznawała, jakoby to rozważano redukcje kilku stanowisk z powodu przeniesienia się w inne miejsce i podaje iż one rzeczywiście nastąpiły, z tym że dalej podaje, iż wypowiedzenia tych osób nie wskazywały jako przyczyny likwidacji stanowiska pracy. Do tego były to osoby pracujące na hali (kasjerki) lub w terenie (handlowiec).

Na marginesie podkreślenia wymaga, iż gdyby było prawdą, że z powodu przeprowadzki i braku miejsca rozważano likwidację kilku stanowisk, jak podaje świadek W., to należałoby w wypowiedzeniu wskazać, dlaczego te a nie inne zostały dobrane. Zawsze bowiem jeżeli pracodawca dobiera do likwidacji jedno z kilku stanowisk analogicznych (a tu stanowiska nie wyróżniały się pod istotnym względem, jeśli jedynym powodem likwidacji miał być brak miejsca do pracy) to pracodawca powinien uzasadnić swój wybór (na temat konieczności podawania kryterium doboru jest już bardzo liczne orzecznictwo w tym zakresie np. SN w wyroku z 16 grudnia 2008r, (I PK 86/08, LEX nr 497682, wyrok SN z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, LEX nr 1427709). Podobnie w wyroku SN z 25 stycznia 2013r. I PK 172/12, LEX nr 1312564, 24 października 2013 r. II PK 140/13, LEX nr 1618629).

W ocenie sądu powyższe rozbieżności w zakresie podania wpływu pożaru na sytuację pozwanej spółki nie pozwalają na danie wiary, by ta sytuacja miała znaczenie dla rozwiązania z powódką stosunku pracy. Tym bardziej, iż na ta okoliczność nie powoływała się przedstawicielka pozwanej wręczając powódce wypowiedzenie, a niewątpliwie, gdyby taka sytuacja nadzwyczajna, niezależna do pracodawcy, de facto siła wyższa była podstawą likwidacji stanowiska pracy, to niewątpliwie pracodawca podał by tą informację pracownikowi, by wzmocnić swoje stanowisko, podkreślić obiektywną trudność sytuacji. Tymczasem powódka zaprzecza by taka rozmowa miała miejsce, przedstawicielka pozwanej nie złożyła tu zeznań., zaś obecna przy wypowiedzeniu H. W. nie zeznała, by coś o pożarze mówiono na tym spotkaniu (co więcej, przyznała, iż nie znała przyczyny likwidacji stanowiska pracy powódki). Znamienne, że świadek pamięta, iż D. B. mówiła o utarcie zaufania, natomiast nie zeznaje, by mówiła o pożarze, o stracie finansowej i konieczności redukcji kosztów, czy braku miejsca dla powódki po przeprowadzce.

Dlatego w ocenie sądu twierdzenie strony pozwanej z odpowiedzi na pozew, jakoby sytuacja po pożarze pozwanej miała jakikolwiek wpływ na likwidację stanowiska pracy jest niewiarygodne.

Podkreślenia wymaga, iż jak ustalił sąd w stanie faktycznym, w dniu 12 stycznia 2016r., dzień przed wypowiedzeniem przedstawicielka pozwanej oświadczyła powódce, iż nie planuje rozwiązać z nią stosunku pracy. Gdyby wcześniej rzeczywiście D. B. rozmawiała z księgową o likwidacji stanowisk pracy, w tym powódki, to zastanawiające byłoby składanie pracownikowi takich deklaracji.

W ocenie sądu znamienne jest bliska korelacja czasowa między konfliktem, który wybuchł w dniu 12 stycznia, między powódką a narzeczonym córki dyrektor, a tak nagłym wypowiedzeniem (gdzie księgową jest ściągana w trybie nagłym do pracy w celu przygotowania wypowiedzenia).

W ocenie sądu to była rzeczywista przyczyna wypowiedzenia.

Przedstawicielka pozwanej znajdowała się w trudnej sytuacji z jednej strony między zarzutami pracownika, z drugiej strony relacjami rodzinnymi – osobistymi (drugi uczestnik konfliktu to narzeczony córki), w sytuacji, gdy konflikt między tymi osobami trwał od dawna, był już znany innym pracownikom i akurat teraz wybuchł ze znaczną siłą (doszło do emocjonalnej kłótni). W takiej sytuacji zdecydowała się go przeciąć przez usunięcie szeregowego pracownika, pozostawiając w pracy przyszłego członka rodziny. Powoływanie się przy wręczaniu wypowiedzenia na sytuację z dnia poprzedniego i to, że przyjechało pogotowie ewidentnie wskazuje, iż przedstawicielka pozwanej spółki nie chciała w miejscu pracy takich zdarzeń, które zakłócają pracę, rozstrajają emocjonalnie pracowników i pogarszają atmosferę w pracy, a do tego mogą być źródłem jakiś roszczeń pracowników.

W ocenie sądu likwidacja stanowiska pracy nie jest rzeczywistą przyczyną, a jedynie pretekstem, przykrywką dla rzeczywistych powodów leżących u podstaw zwolnienia powódki. Było to łatwe do przeprowadzenia, bowiem w małej firmie łatwo o niedublujące się nazwą stanowiska, stanowisko powódki wg nazwy nie miało żadnego pokrycia z tym co robiła w rzeczywistości, powódka nie miała spisanego zakresu obowiązków, firma nie zatrudniała 20 pracowników, więc podanie jako przyczyny likwidacji stanowiska pracy nie wiązało się z żadnymi dodatkowymi kosztami odprawy.

Podkreślenia wymaga, iż zarówno D. B. przy wręczaniu wypowiedzenia podkreślała kwestię utraty zaufania, także pełnomocnik strony pozwanej w ostatnim słowie wskazywał, iż to konfliktowość powódki oznaczała celowość likwidacji stanowiska pracy, a niewykonywanie przez nią obowiązków dodatkowo uzasadniało likwidację stanowiska pracy. Powyższe wskazuje, iż w istocie likwidacja stanowiska pracy nie była przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powódką, a raczej skutkiem negatywnej oceny pracy powódki (w aspekcie należytego wykonywania obowiązków) oraz negatywnej oceny osobowości jako powódki (jako źródła konfliktu). W takiej sytuacji likwidacja stanowiska pracy nie jest rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia, a raczej pozorną czynnością, mającą zamaskować rzeczywiste przyczyny pod nią ukryte.

Likwidacja stanowiska jako swoista „przykrywka” rzeczywistych przyczyn była użyta po to, by usunąć spod oceny sądu zasadność rzeczywistych przyczyn.

Jako że sąd jest związany treścią przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu, a w przypadku wskazania likwidacji stanowiska nie jest rzeczą sądu badanie potrzeby funkcjonowania w strukturze zakładu pracy likwidowanego stanowiska” (wyrok SN z 12 grudnia 2012r., II PK 83/11, M.P.Pr. 2012/5/251-253), to jednak zwraca się uwagę, iż nie jest to zasada nie znająca wyjątków. W orzecznictwie SN wyrażony został bowiem słuszny pogląd, który sąd niniejszy podziela, iż „organy powołane do rozstrzygania sporów pracowniczych nie są uprawnione do badania celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia, czy to w ramach wprowadzonej reformy gospodarczej, zmiany struktury organizacyjnej zakładu, czy też z innych uzasadnionych przyczyn. Są one jednak uprawnione do badania i ustalania, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny (fikcyjny) mający na celu jedynie uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem (tak wyrok SN z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNC 1983/8/121). Podobnie i w wyroku SN z 16 października 1992r., I PRN 40/92 LEX nr 14962, PiZS 1993/3/73) SN wskazał, iż sądy pracy mogą jednak dla oceny czy likwidacja stanowiska pracy była autentyczna, badać celowość i zasadność jej dokonania. Oczywista lub znana kierownictwu zakładu sprzeczność zmian organizacyjnych z uzasadnionym interesem zakładu pracy przemawia za przyjęciem, że zmiany te w rzeczywistości realizowały inny cel niż reorganizację zakładu (np. zwolnienie z pracy niewygodnego pracownika).

W ocenie sądu taki właśnie przypadek zaistniał w niniejszej sprawie. Użyto koncepcji likwidacji stanowiska pracy, by odsunąć spod oceny sądu to, czy rzeczywiście powódka nienależycie wykonywała swoje obowiązki, czy też wręcz przeciwnie, po powrocie z urlopu został zarzucona znacznie większą liczbą różnych jakościowo obowiązków, a oczekiwania pracodawcy, by wykonywała jednocześnie na bieżąco wszystkie obowiązki, i w biurze i na hali były wygórowane; czy powierzono jej te obowiązki należycie i czy mogła się z nich wywiązać obiektywnie rzecz biorąc. By odsunąć spod oceny sądu to, czy zasadnie zarzuca jej G. W. niewykonywanie obowiązków, czy jednak przeciwnie wszystkie wyartykułowane przez przełożonych obowiązki powódka wykonywała. By usunąć spod oceny sądu to, czy zasadny jest zarzut niedopatrzenia przy przetargu dla (...), czy też tak jak zeznała powódka, nie zaniedbała ona żadnych

czynności, czekała na podanie ostatnich danych, gdy jej powiedziano, że może iść do domu i nie jest już jej obecność potrzebna. By usunąć spod oceny sądu to, czy rzeczywiście ktoś się skarżył na to, jakoby powódka komuś przeszkadzała w pracy. By usunąć spod oceny sądu to, jaki był charakter konfliktu z P. P., czy mógł on jej wydawać polecenia i ingerować w wykonywane przez nią obowiązki, czy rzeczywiście w zakresie ich relacji można powódce postawić jakiegokolwiek zarzuty nieprawidłowego postępowania, wreszcie czy reakcja przełożonej dyrektor B. była sprawiedliwa i adekwatna czy nie.

Takie zachowanie pracodawcy stanowi nadużycie prawa podmiotowego i nie może być przez sąd uwzględnione.

Zatem ocena okoliczności tej sprawy nie mogła się ograniczyć do oceny czy stanowiska powódki już nie ma i czy nie zatrudniono kogoś innego na jej stanowisko, a konieczne było dokonanie oceny, czy likwidacja stanowiska pracy stanowiła przyczynę rzeczywistą, czy też pozorną.

W ocenie sądu, biorąc pod uwagę zgromadzony materiał dowodowy, dał on podstawę do wysunięcia wniosku, iż była to przyczyna pozorna, zaś rzeczywiste przyczyny były zupełnie inne, wyżej wskazane.

Nie ma zatem znaczenia, że przedstawicielka pozwanej przy wręczaniu wypowiedzenia mówiła powódce o utracie zaufania, to znaczy nie można tego traktować jako podania drugiej przyczyny w sposób odpowiadający prawu, brak tu bowiem formy pisemnej.

Zgodnie z orzecnictwem 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)..

Innymi słowy, owe podawane pracownikowi w inny sposób informacje o przyczynie wypowiedzenia, muszą się wiązać z tą wskazaną w piśmie, one po prostu ją uszczegółwiają, podają przykłady. Nie dotyczy to jednak sytuacji, gdy pracodawca w piśmie podaje jedno (likwidacja) a przy wręczaniu umowy inne (utrata zaufania).

Należy tu 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).

W myśl art. 47<sup>1</sup> 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.

Zatem w punkcie I wyroku należało zasądzić od pozwanego na rzecz powódki kwotę 6.690 zł tytułem odszkodowania (wysokość wyliczona na podstawie danych od pozwanej spółki).

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono z urzędu w punkcie II wyroku na mocy art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzać 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 (k. 33).

W punkcie III wyroku sąd zasądził od pozwanej kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego poniesionych przez stronę przeciwną, zgodnie z art. 98 k.p.c., który stanowi, iż strona przegrywająca sprawę jest obowiązana zwrócić stronie przeciwnej koszty procesu, do których zalicza się koszty zastępstwa procesowego. Wysokość kosztów wynika z treści przepisu § 11 ust. 1 pkt. 3) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015. poz 1800), zgodnie z którym opłata stanowiąca podstawę zasądzenia przez sądy kosztów zastępstwa prawnego w sprawie dotyczącej przywrócenia do pracy wynosi 360 zł, zaś zgodnie z orzecznictwem SN – postanowieniem z 9 czerwca 2010r., II PZ 20/10, LEX nr 621336, oraz uchwałą 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011r., I PZP 6/10, Biul.SN 2011/2/18, stawka ta ma zastosowanie także do żądania odszkodowania za nieuzasadnione lub niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy .

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 pozwaną 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 6690 zł).