

Sygn. akt IV P 123/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 kwietnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w (...) IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Grażyna Giżewska - Rozmus
Ławnicy:	Danuta Czepułkowska Wiesława Rulka
Protokolant:	st. sekr. sądowy Joanna Racis

po rozpoznaniu w dniu 27 kwietnia 2017 r. w (...)

na rozprawie sprawy z powództwa E. D. (1)

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

o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

I zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w K. na rzecz powódki E. D. (1) kwotę (...),64 (...) złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę,

II zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

III nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – kasa Sądu Rejonowego w (...) kwotę 575,52 (pięćset siedemdziesiąt pięć 52/100) złotych tytułem kosztów sądowych,

IV wyrokowi w zakresie punktu pierwszego nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2519,88 (dwa tysiące pięćset dziewięćnaście 88/100).

IV P 123/16

UZASADNIENIE

Powódka E. D. (1) w pozwie skierowanym przeciwko T. (...) Sp. z o.o. w K. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kwoty w wysokości 6330 zł tytułem odszkodowania.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że przez cały okres swej pracy pieczołowicie, starannie i z dużym zaangażowaniem wykonywała swoje obowiązki. Dokładała wszelkich starań aby powierzone jej obowiązki wykonywać w sposób możliwie najlepszy. W dniu 18.03.2016r. pozwana wręczyła powódce wypowiedzenie umowy o pracę. Powódka nie zgodziła się z zarzutami wskazanymi w wypowiedzeniu szczegółowo odnosząc się do każdej przyczyny.

Na rozprawie w dniu 27.04.2017r. strona powodowa sprecyzowała, że wnosi o zasądzenie odszkodowania przy uwzględnieniu wysokości wynagrodzenia wynikającego z zaświadczenia wystawionego przez pracodawcę.

W odpowiedzi na pozew T. (...) Sp. z o.o. w K. wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W ocenie pozwanego roszczenie powódki jest bezzasadne i winno zostać oddalone. Wskazane przyczyny wypowiedzenia umowy są rzeczywiste i konkretne, w pełni uzasadniają wypowiedzenie umowy. Wskazano, że u podstaw decyzji o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę leżą długotrwałe zachowania powódki, które naruszają zasady współzycia społecznego i nie mogą być akceptowane. Naruszenia zarzucone powódce mieszczą w sobie kilka grup problemów, opisanych szczegółowo w uzasadnieniu pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Problem zachowania powódki został zgłoszony przez załogę sklepu do (...) Kierownika Personalnego Z. Z., gdzie przekazali, że powódka nie stosuje się do obowiązku przestrzegania wartości firmy i utrzymywania dobrych relacji pracowniczych, używa w stosunku do nich zwrotów budzących obawy i niekulturalnych.

Podniesiono także, iż kadra zarządzająca sklepu w trakcie wyjaśniania problemu zachowania powódki potwierdziła, iż powódka nie wykonywała swoich obowiązków, podważając i negatywnie komentując wydawane jej polecenia. W trakcie cyklicznych ocen pracowniczych (przeprowadzonych przez trzech różnych kierowników) powódka otrzymywała niskie oceny, światła żółte i czerwone, co wskazuje na niezadowalający poziom jakości wykonywania obowiązków pracowniczych przez powódkę.

Pozwana w związku z przedstawionymi okolicznościami całkowicie straciła zaufanie wobec Powódki.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka zatrudniona była w pozwanym T. (...) sp. z o.o w K. na podstawie umowy o pracę od dnia 18.02.2010r., a od dnia 01.10.2010r. na czas nieokreślony. Początkowo pracowała na stanowisku sprzedawca- kasjer, następnie jako doradca klienta. W okresie od 21.09.2015r. do 29.02.2016r. powierzono powódce stanowisko zastępcy Kierownika Sklepu- supermarket (...) (początkowo do 31.01.2016r., następnie na luty 2016r.).

(dowód: umowa o pracę k. 6; akta osobowe cz. B – umowa o pracę k. 1, 21, porozumienie k. 57, 61)

W dniu 18.03.2016r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłyne w dniu 30.06.2016r.

Jako przyczyny wypowiedzenia wskazano powódce:

1. Naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a mianowicie obowiązku przestrzegania Regulaminu Pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku (art. 100 § 2 pkt 2 Kodeksu Pracy i § 9 pkt 1 Regulaminu Pracy)
2. Naruszenie obowiązku przestrzegania zasad współzycia społecznego ustalonego w zakładzie pracy porządku oraz wartości firmy wobec współpracowników (art. 100 § 2pkt 6 Kodeksu Pracy i § 9 pkt 3 i 4 Regulaminu Pracy).
3. Nie zrealizowanie przez Panią planów poprawy wyników pracy z dnia (...) r.. Plany poprawy wyników pracy były weryfikowane podczas kolejnych rozmów oceniających i nie potwierdzają poprawy Pani wyników pracy i uzyskania przez Panią pozytywnej oceny pracy w oczach przełożonych.

Każda ze wskazanych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę jest niezależna od pozostałych i każda z osobna uzasadnia dokonanie wypowiedzenia. W dniu 01 marca 2016 (...) Kierownik ds. Personalnych otrzymała drogą mailową skargę anonimową skargę dotyczącą Pani osoby. Podczas wyjaśniania skargi, w okresie od 02 do 18 marca 2016 r., Pracownicy sklepu przedstawili i poświadczyli szereg niestosownych zachowań z Pani strony, m.in.:

1. Zwracanie się do pracowników słowami, które w swojej treści zawierały słowa uwłaczające godności osób pracujących w sklepie, a także groźby np. "Jesteś poje*ana, próbowałaś mnie wygryść ze stanowiska", „Ja pierdo*e

znowu wydzwania", „Ku*wa, jak to nie umiesz zmienić rolki", „pierdo*ony", „przewiozę Cię na tacze gnoju", „młodego T. zniszczę”.

2. Podważanie poleceń wydanych przez przełożonych i komentowanie poleceń wydanych przez przełożonych przy współpracownikach, m.in.: „ale i tak tego nie zrobię”, „pewnych rzeczy nie da się przeskoczyć”, „nie musisz mówić mi co mam robić”, „sama to sprzątnij”, „jak się wyrobię”.

3. Agresywne zachowanie wobec współpracowników i klientów do których podchodzi Pani w sposób nerwowy, podniesionym i atakującym głosem, np. przy wyjaśnianiu różnicy w cenie przy kliencie wymachiwała rękoma i zwracała się podniesionym i atakującym głosem do Zastępcy Kierownika Sklepu, komentując później sytuację słowami kierowanymi do Klientów: „tu niekompetentni ludzie pracują”

4. Stanowisko pracodawcy znajduje również potwierdzenie w wynikach rozmów oceniających przeprowadzonych z Panią:

- w dniu 16.03.2014 r. przez Kierownika Sklepu (...) w trakcie której otrzymała Pani ocenę światło żółte, która jest drugą najniższą oceną po ocenie światło czerwone; Ocena pracy z dnia (...). związana jest z następującymi nieprawidłowościami w Pani pracy, które zostały opisane jako obszary do poprawy:
 - praca zespołowa
 - komunikacja z zespołem oraz przełożonymi
 - stawianie się na czas na stanowisku pracy, nie opuszczanie go bez przyczyny
 - życzliwość i uprzejmość do kolegów i koleżanek z zespołu
 - rzetelne i terminowe wykonywanie zadań
- w dniu 10.10.2014 r. przez Kierownika Sklepu (...) w trakcie której otrzymała Pani ocenę światło żółte, która jest drugą najniższą oceną po ocenie światło czerwone; Ocena pracy z dnia (...). związana jest z wyjaśnieniem przez Kierownika Sklepu, jak ma Pani unikać niepotrzebnych konfliktów, które były Pani obszarem do poprawy.
- w dniu 13.02.2015 r. przez Kierownika Sklepu (...) w trakcie której otrzymała Pani najniższą możliwą ocenę- światło czerwone. Ocena pracy z dnia (...) związana jest z następującymi nieprawidłowościami w Pani pracy:
 - niska wydajność pracy, ciągle uwagi przypominające o wykonaniu zleconego zadania
 - brak zaangażowania w wykonywaniu nawet najbardziej rutynowych zadań bez polecenia przełożonego
 - brak inicjatywy do poprawy relacji z przełożonymi i współpracownikami oraz wykazywania chęci współpracy poprzez podważanie decyzji przełożonych. Komentowanie w sposób negatywny decyzji przełożonych. Nieżyczliwa postawa wobec współpracowników.
- Nieelastyczność w myśleniu

- w dniu 06.11.2015 r. przez Kierownika Sklepu (...) w trakcie której otrzymała Pani ocenę światło żółte, która jest drugą najniższą oceną po ocenie światło czerwone; Ocena pracy z dnia (...) związana jest z obowiązkiem nauczenia się zamówień i korekt.
- w dniu 16.03.2016 r. przez Kierownika Sklepu (...) w trakcie której otrzymała Pani najniższą możliwą ocenę - światło czerwone. Ocena pracy z dnia (...) związana jest z następującymi nieprawidłowościami w Pani pracy:
 - Brak zaangażowania w wykonywaną pracę, wykonywanie powierzonych zadań niedbale i nierzetelnie
 - Odmawianie wykonywanie poleceń wydanych przez przełożonych
 - Ubliżanie i złe traktowanie pracowników agencji pracy tymczasowej przy Klientach
 - Niestosowne i głośnie zachowanie w alejkach na hali sprzedaży
 - Podważanie decyzji swoich przełożonych przy Klientach

współpracownikach

- Wykonywanie pracy na minimalnym poziomie
- Brak współpracy z członkami zespołu oraz brak pomocy w udzielaniu

wsparcia osobom nowo zatrudnionym

Wszystkie opisane powyżej Pani działania znajdują swoje potwierdzenie w pisemnych oświadczeniach pracowników oraz ocenach Pani pracy przeprowadzonych przez Pani przełożonych.

Powyższe Pani działania są niezgodne z regulaminem pracy T., przepisami Kodeksu Pracy oraz stanowią naruszenie zasad współzycia społecznego obowiązujących w zakładzie pracy, a także nieprzestrzeganie wartości wyznawanych przez Pracodawcę.

Przedstawione powyżej okoliczności oraz nierzetelne wykonywanie poleceń pracodawcy wskazują jednoznacznie na nie spełnianie oczekiwań pracodawcy związanych ze świadczoną pracą. Ogólna ocena świadczonej pracy powoduje, iż pracodawca nie widzi dalszej możliwości kontynuowania współpracy z Panią. W ocenie pracodawcy Pani osoba nie gwarantuje prawidłowego wykonywania powierzonych obowiązków i w związku z tym nastąpiła całkowita utrata zaufania wobec Pani, zwłaszcza, iż zajmuje Pani stanowisko istotne dla wizerunku i ochrony interesów Pracodawcy.

(dowód: wypowiedzenie umowy k. 8-10)

Pracownicy pozwanego podlegają okresowym ocenom. Funkcjonują 4 oceny: niebieska, zielona, żółta i czerwona. Powódka otrzymała w dniu (...) ocenę żółtą, w dniu (...) oceną żółtą, (...) ocenę czerwoną, (...) ocenę żółtą. Wszystkie oceny były dokonywane przez kierowników sklepu. Trzy pierwsze przez G. T. (1), czwarta przez M. W. (1). Piąta ocena z marca 2016r., w której powódka miała dostać ocenę czerwoną nie została dokonana przez kierownika sklepu, którym w tym okresie była A. A. (1).

(dowód: formularze ocen k. 23-36, zeznania A.A. k.221-225; akta osobowe cz. B-formularze ocen)

W sklepie (...) w D. pod koniec 2015r. i w pierwszych miesiącach 2016r. istniał silny konflikt wśród załogi. Polegał on na stworzeniu się dwóch grup pracowników: jednej zgromadzonej wokół kierownika A. A. (1), drugiej skupionej wokół powódki. Konflikt polegał m.in. na wzajemnym obgadywaniu się, zlecaniu przez A. A. trudnych do wykonania ilości prac na zmianie powódki, wytykaniu powódce jako zastępcy kierownika niewykonania prac na zmianie. Konflikt ten jednak prowadził na dyskredytowaniu osoby E. D. (1) przez A. A. (1) i osoby jej przychylnie. Objawiało się to w pisaniu pism, notatek dotyczących zdarzeń z udziałem powódki lub wymaganych, przesadzonych sytuacji z udziałem powódki oraz składaniu skarg na infolinię.

Do grupy popierającej A.A. należeli: K. T. (1), M. Ż. (1), K. S. (1), A. G. (1), M. Z. (1).

Wśród pracowników T. sklepu (...) używano czasem w rozmowach słów wulgarnych. Robiła to także powódka. Nigdy jednak nie wyraziła się w sposób wulgarny i obraźliwy o innych współpracownikach.

Powódka miała bardzo dobre relacje z klientami, nigdy na tym tle nie dochodziło do niejasności i niewłaściwego postępowania ze strony pracownika. Powódka jako zastępca kierownika była wymagająca ponieważ kierownik sklepu przekazywał jej zakres zleconych zadań, które miały być wykonane na zmianie powódki. W większości E. D. pracowała na II zmianie. Charakteryzowała się ona dużą ilością pracy związanej z rozpakowaniem i wyłożeniem towaru, a także wzmoczoną obsługą klientów. W tym celu na II zmianę przydzielano około 1 pracownika więcej. Jednak często byli to pracownicy niedoświadczeni, którzy wymagali douczenia i poświęcenia im czasu przez pracowników stałych.

Powódka zasadniczo poprawnie wykonywała swoje zadania.

Powódka pozostawała z pracownikami w bardzo dobrych lub dobrych relacjach. Zasadniczo była oceniana jako osoba miła, życzliwa i pomocna. W związku z tym, że powódka pracowała w T. od 2010r. na przestrzeni lat zdarzały się sytuacje napięcia czy różnicy zdań ze współpracownikami. Nie miały one jednak długotrwałego charakteru.

W taki sam sposób traktowała pracowników zatrudnionych w T., jak i pracowników z Agencji Pracy (...).

Powódka jest osobą bardzo żywiołową, gestykulującą i emocjonalną.

(dowód: zeznania świadków: M. L. k. 97-98, J.M. k. 98-100v, J. S. k.100v-101v, K. Z. k. 146-149, A.A. k. 221-225, M. Ż. k.164-166, A. G. k. 218-221, K. S. k. 155-158, S. L.(...) k. 158-161, K. T. k. 152-154, J.R. k. 149-151, J. Ł. k. 161-163, M.k. 166-168)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie opiera się w dużej mierze na zeznaniach świadków – osób bezpośrednio współpracujących z powódką. Sąd bardzo dokładnie przeanalizował zeznania tych osób, konfrontując ich w toku procesu m.in. z oświadczeniami, które mieli składać podczas zatrudnienia w T., a dotyczących niewłaściwego zachowania powódki, które legło u podstaw rozwiązania z nią umowy o pracę. Spośród zeznających świadków M. L., J.M., J. S., K. Z. były to osoby zawnioskowane przez stronę powodową. Co wydaje się oczywiste zeznawały w sposób korzystny dla powódki. Strona pozwana zgłosiła dowód z zeznań : A.A., M. Ż., A. G., K. S., S. L.(...), K. T., J.R.. Zeznania tych osób, zgodnie z wnioskiem pozwanego, miały potwierdzać wszystkie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Jednakże, podczas słuchania przez Sąd, świadkowie ci, za wyjątkiem K. T. i A.A., nie potwierdzili zarzutów postawionych powódce w wypowiedzeniu. K. T., jak sam przyznał, nie był świadkiem zdarzeń, które legły następnie u podstaw wypowiedzenia umowy E. D. (1). Jego wiedza ma charakter zasłyszany, pochodzi od innych osób. A.A. co do zasady zeznała również, że nie miała żadnego konfliktu z powódką jednakże stwierdziła, że potwierdza okoliczności wskazane w wypowiedzeniu. Co do zasady Sąd oparł się na

całości zebranego w sprawie materiału dowodowego czyniąc na jego podstawie ustalenia w sprawie. W szczególności Sąd wziął pod uwagę zeznania M. L., J.M., J. S., K. Z., J. Ł. i M., a także M. Ż., A. G., K. S., S. L.(...).

Zgodnie z art. 30 par. 4 kp 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. Jednocześnie art. 45 par. 1 kp przewiduje, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu musi być zarówno konkretna, jak i rzeczywista.

W razie sporu co do istnienia przyczyn wypowiedzenia, ciężar dowodu spoczywa na zakładzie pracy. Pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (zob. III teza wyr. SN z 8.3.1977 r., I PRN 17/77, PiZS 1978, Nr 5, s. 70 z glosami: W. Szuberta, PiP 1980, Nr 6, s. 106 oraz J. Broła, OSP 1978, Nr 4, s. 72).

Wręczone powódce wypowiedzenie zawiera w sobie szereg elementów, które mają stanowić podstawę wypowiedzenia umowy o pracę. W pierwszej części wskazuje się na przyczyny wypowiedzenia w postaci:

1. Naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a mianowicie obowiązku przestrzegania Regulaminu Pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku (art. 100 par. 2 pkt. 2 kp i par. 9 pkt.1 Regulaminu prac),
2. Naruszenia obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego ustalonego w zakładzie pracy porządku oraz wartości firmy wobec współpracowników (art. 100 par. 2 pkt. 6 kp i par. 9 pkt 3 i 4 Regulaminu pracy)
3. Nie zrealizowanie przez powódkę planów poprawy wyników pracy z dnia (...) i (...) Plany poprawy wyników pracy były weryfikowane podczas kolejnych rozmów oceniających i nie potwierdzają poprawy Pani wyników pracy i uzyskania przez powódkę pozytywnej oceny pracy w oczach przełożonych.

Dalej wskazano, iż w dniu 01.03.2016r. (...) Kierownik ds. Personalnych otrzymała drogą mailową skargę anonimową dotycząca osoby powódki. Podczas wyjaśniania skargi w okresie od 02 do 18.03.2016r. pracownicy sklepu przedstawili i poświadczyli szereg niestosownych zachowań ze strony powódki m.in.

- 1.Zwracanie się do pracowników słowami, które w swojej treści zawierały słowa uwłaczające godności osób pracujących w sklepie, a także groźby np. "Jesteś poje*ana, próbowałaś mnie wygrać ze stanowiska", „Ja pierdo*e znowu wydzwania", „Ku*wa, jak to nie umiesz zmienić rolki", "pierdo*ony", "przewiozę Cię na tacze gnoju", "młodego T. zniszczę".
2. Podważanie poleceń wydanych przez przełożonych i komentowanie poleceń wydanych przez przełożonych przy współpracownikach, m.in.: "ale i tak tego nie zrobię", "pewnych rzeczy nie da się przeskoczyć", "nie musisz mówić mi co mam robić", "sama to sprzątnij", „jak się wyrobię".
3. Agresywne zachowanie wobec współpracowników i klientów do których podchodzi powódka w sposób nerwowy, podniesionym i atakującym głosem, np. przy wyjaśnianiu różnicy w cenie przy kliencie wymachiwała rękoma i zwracała się podniesionym i atakującym głosem do Zastępcy Kierownika Sklepu, komentując później sytuację słowami kierowanymi do Klientów: "tu niekompetentni ludzie pracują"

Dodatkowo wskazano, że stanowisko pracodawcy znajduje również potwierdzenie w wynikach rozmów oceniających przeprowadzonych z powódką. Powołano się tu na oceny z (...), (...), (...), (...) i (...)

Z treści i sposobu sformułowania wypowiedzenia zdaje się wynikać, iż pierwsze trzy punkty zawierają ogólne wskazanie przyczyn wypowiedzenia skonkretyzowane w dalszej części poprzez przedstawienie kolejnych zarzutów

stawianych powódce, które, jak podaje pracodawca w wypowiedzeniu, znajdują potwierdzenie w pisemnych oświadczeniach pracowników oraz ocenach pracy powódki przeprowadzonych przez jej przełożonych.

Tym samym, w ocenie Sądu, należało przeanalizować szczegółowe zdarzenia i okoliczności wykazane jako przyczyny wypowiedzenia umowy. Jak podkreślił pracodawca okoliczności te mają wynikać z anonimowej skargi, rozmów Z. Z. z pracownikami i pisemnych oświadczeń złożonych przez współpracowników powódki.

Powyżej podniesiono już, iż w celu dokonania oceny zasadności wypowiedzenia, istotne były zeznania świadków-osób współpracujących z powódką. Żaden ze świadków- współpracowników powódki nie potwierdził faktów zarzuconych powódce w wypowiedzeniu. M. L., J.M., J. S. i K. Z. bardzo pozytywnie wypowiadali się o powódce jako współpracowniku. Wskazywali na jej życzliwość wobec innych pracowników i klientów, na problem nieuzasadnionych pretensji i zarzutów do zmian powódki. Wezwani dodatkowo przez Sąd świadkowie J. Ł. (pracownica Agencji Pracy (...)) i M. (pracownica, która miała być neutralna wobec wrogich sobie grup) również nie potwierdziły przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. Świadczenie ci jednoznacznie potwierdzili, że nie słyszeli aby powódka zwracała się do pracowników słowami, które w swej treści zawierały słowa uwłaczające godności osób pracujących w sklepie, a także gróźb. Nie potwierdzili aby powódka podważała polecenia przełożonych i je komentowała, ani była agresywna wobec współpracowników i klientów. J. Ł. zeznała, że powódka była pomocna. Wskazała, że były zastrzeżenia do II zmiany, na której zastępcą kierownika była powódka, ale na tej zmianie zawsze było więcej pracy. M. zeznała, że powódka była dobrym pracownikiem, wiedziała co należy do jej obowiązków, nie słyszała skarg klientów na powódkę, wulgaryzmów ze strony powódki. Podkreśliła także fakt większego obciążenia pracą drugiej zmiany. Należy podkreślić, iż M. pracuje w pozwanej spółce od 2010r.

Druga grupę świadków stanowią osoby zawnioskowane przez pozwanego. K. S., S. L. (...), M. Ż., A. G. miały znajdować się w grupie popierającej kierownik A.A.. Napisały oświadczenia, które miały wskazywać na nieprawidłowe zachowania powódki stanowiące następnie przyczynę wypowiedzenia jej umowy o pracę. Jednakże podczas zeznań przed Sądem żadna z tych osób nie potwierdziła okoliczności wskazanych w wypowiedzeniu. Przyznały, że był podział pracowników na dwie grupy. A. G. wprost zeznała – „ Ja byłam za tym, żeby ją zdegradować, ale nie zwolnić.” (k. 221) Świadczenie ci wskazywali, że generalnie współpraca z powódką była dobra. K.S. np. wskazała, że współpraca układała się różnie, jak w pracy jednocześnie wskazując, że powódka przykładała się do pracy, była pomocna wobec nowo zatrudnionych osób, nie komentowała przy niej poleceń kierownictwa, nie przypomina sobie aby agresywnie zachowywała się wobec współpracowników i klientów. Owszem wskazała, że słyszała o tym, ale nie wie od kogo.

W podobnym tonie wypowiedziały się (...) M. Ż.. M. Ż. zeznała tylko, że pamięta jak powódka miała do niej raz użyć wulgarnych słów. Co do zasady wskazały, że powódka pracowała rzetelnie, na ogół była dobrym pracownikiem, nie odmawiała wykonywania poleceń, nie zwracała się wulgarnie do innych osób, powódka była jak każdy człowiek (M. Ż.), nie słyszały aby podważała polecenia przełożonych i je komentowała, nie słyszały o agresywnych zachowaniach powódki, słów mówionych agresywnym, podniesionym nerwowym, atakującym głosem.

Wszyscy wskazani powyżej świadkowie nie potwierdzili, aby powódka spóźniała się do pracy. Wręcz M. L. i (...)mówiły, że powódka przychodziła do pracy nawet wcześniej.

Wszyscy świadkowie, którzy mieli złożyć pisma dotyczące powódki (w tym napisane przez A. A., a tylko podpisane przez pracowników: k. 44- podpisana przez M. Z. i A.A., k. 48- podpisane przez K. S. i A.A.) stwierdzili, że pisma napisali pod wpływem emocji, nie wiedząc dlaczego je napisali. S. L.- (...) J.R. i A. G. wprost stwierdziły, że napisały bo je o to poproszono. A. G. zeznała, że inicjatorem swoistej nagonki na powódkę, w tym objawiającej się pisaniem przedmiotowych skarg, była A.A.. J.R. również zeznała, że A. A. powiedziała aby napisać notatkę z 11.3.2016r. na powódkę (przy czym w swojej karierze świadek napisała tylko dwie notatki na współpracowników).

Wszyscy pracownicy, którzy bezpośrednio współpracowali z powódką nie potwierdzili zarzutów postawionych wobec powódki w wypowiedzeniu w zakresie używania słów obraźliwych, gróźb wobec pracowników, podważania poleceń przełożonych i ich komentowania, czy też agresywnego zachowania powódki wobec współpracowników i klientów.

K. T. wskazał w swoich zeznaniach, że nie był świadkiem sytuacji konfliktowych tylko o nich słyszał m.in. od J. R., M. Ż., K. S., A.A. i A. G.. Jednocześnie od października 2015r. nie miał styczności z powódką ponieważ pracował na I zmianie.

W zakresie nie zrealizowania planów poprawy z (...) i (...) należy zauważyć co następuje. Brak jest planu naprawy z (...) W aktach znajduje się ocena powódki z (...) Nie mniej jednak, zdaniem Sądu zarówno ewentualny plan z początku 2014r. jak i plan z 2015r. nie mogą stanowić podstawy wypowiedzenia powódce umowy o pracę z uwagi na znaczny upływ czasu pomiędzy ich wprowadzeniem a czasem wypowiedzenia umowy. Nadto z zeznań słuchanych świadków nie wynika aby współpraca powódki z innymi osobami nie układała się pozytywnie. Oczywiście wskazywano, że występowały niesnaski nie mniej jednak dotyczy to okresu kilku lat co wydaje się, przy uwzględnieniu także tempa pracy oraz jej znacznej ilości, elementem normalnym we współpracy szeregu różnych osób.

W zakresie ocen, którym poddawana była powódka były one dokonywane przez kierowników G. T. i M. W.. Najgorszą ocenę jaką uzyskiwała powódka była to ocena z (...) kiedy to powódka otrzymała światło czerwone. Nie mniej jednak już przy następnej ocenie z 06.11.2015r. dokonanej przez M. W. dostała światło żółte. Jednocześnie ocena ta w warstwie opisowej zawiera dużo więcej uwag i komentarza ze strony zarówno pracownika ocenianego, jak i kierownika niż tylko uwaga przytoczona w wypowiedzeniu. Ocena ta przypada na okres gdy powódka została awansowana na zastępcę kierownika. Już sam ten fakt wskazuje na spełnianie przez powódkę w ocenie pracodawcy warunków do dalszej współpracy co objawiło się powierzeniem jej tego stanowiska. Takie postępowanie pracodawcy jawi się jako pewna niekonsekwencja skoro pozwana czyni zarzut powódce, że w lutym 2015r. otrzymała światło czerwone, co ma stanowić przyczynę wypowiedzenia z uwagi na niespełnianie standardów pracowniczych przez powódkę, a w wrześniu awansuje powódkę na stanowisko zastępcy kierownika. Jednocześnie ocena M. W. z listopada 2015r. wbrew stanowisku pozwanej spółki jest pozytywna dla powódki. W komentarzu kierownik napisał: „ E. od 2 miesięcy pełni obowiązki zastępcy kierownika sklepu. Wcześniejsza jej praca nie pozostawiała zastrzeżeń, W obecnej roli musi się jednak dużo nauczyć, zwłaszcza w kwestii zamówień i korekt. Dobrze prowadzi zmianę umie wyznaczać priorytety podczas zmiany”. Powódka natomiast skomentowała podlegający ocenie okres słowami: „Bardzo pozytywnie oceniam miniony okres. Nauczyłam się wiele mi przydatnych rzeczy”.(k. 33)

Warto także w kontekście próby zdewaluowania osoby powódki jako pracownika przytoczyć słowa A. G.: „ Jak na powódkę tak i na mnie pracownicy się skarżyli, bo miałyśmy inne zadania niż pracownicy sklepu. Jako zastępca wykonujemy inną pracę, odpowiadamy za sklep i za pracowników.” (k. 220) Stanowi to potwierdzenie słów powódki, która wskazała „ Wiele osób mi się sprzeciwiało, a ja musiałam wykonać plan jaki mi napisano z I zmiany, więc konsekwentnie prosiłam dziewczyny , róbmy, żeby nie było jutro, że nasza zmiana czegoś nie zrobiła.” (k.227)

W uwzględnieniu poczynionych ustaleń , ostatnia z dokonanych wobec powódki ocen, podczas której swoje stanowisko wyrażała A.A. przyznając powódce światło czerwone w ocenie Sądu nie może być uznana jako uzasadniająca wypowiedzenie umowy. W związku z konfliktem panującym w sklepie i negatywnym nastawieniem A.A. do powódki ocena ta nie jest miarodajna i nie potwierdza (jak wskazuje się w wypowiedzeniu) stanowiska pracodawcy uzasadniającego wypowiedzenie powódce umowy.

Reasumując, Sąd uznał, że wskazane w wypowiedzeniu przyczyny ogólnie określone jako naruszanie podstawowych obowiązków pracowniczych , porządku pracy oraz wartości firmy wobec współpracowników oraz nierealizowanie planów poprawy nie znajdują potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Oceniając sytuację należy stwierdzić, że wobec powódki w końcowym okresie jej zatrudnienia podjęto działania mające na celu doprowadzenie do negatywnego ukształtowania pozycji zawodowej i w grupie współpracowników E. D.. Jak zeznali wszyscy świadkowie (za wyjątkiem A.A.) osobą, która przewodziła tej idei była A.A.. To na jej zlecenie napisano pisma oczerniające powódkę lub pisma takie napisała sama A.A. a podpisali je pracownicy. Żaden ze wskazanych świadków nie potwierdził tak drastycznych zachowań powódki jak wskazane w wypowiedzeniu. To , że powódka jako zastępca kierownika musiała wymagać wykonywania zadań na jej zmianie należy postrzegać raczej jako korzystne dla pracodawcy. Tym bardziej, że do powódki jej przełożona A.A. kierowała ciągle zastrzeżenia co do domniemanego niewłaściwego prowadzenia zmiany. Pomimo, iż wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę

nie może być wyrazem nieuzasadnionej decyzji pracodawcy. Przyczyny wypowiedzenia muszą być rzeczywiste. W omawianym wypadku takimi nie są. Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być rozważana nie tylko z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy (art. 45), ale również z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze. (wyr. SN z 28.10.1998 r., I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999, Nr 23, poz. 751; por. II teza uchw. SN z 27.6.1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985, Nr 11, poz. 164).

Dlatego też, należało uwzględnić roszczenie powódki i w oparciu o art. 45 par. 1 kp w zw. z art. 48 kp w punkcie I wyroku zasądzić od pozwanego na rzecz powódki odszkodowanie.

W oparciu o art. 98 kpc orzeczono o kosztach procesu (punkt II).

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych obciążono pozwanego kosztami sądowymi w tym opłata oraz kosztami stawiennictwa świadków (do daty wydania wyroku).

W punkcie IV wyrokowi nadano rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika (art. 477(2) par. 1 kpc).

SSR Grażyna Giżewska- Rozmus