

Sygn. akt VII P 240/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 października 2018 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Katarzyna Błażejowska
Ławnicy:	Elżbieta Rynkowska, Elżbieta Walczak
Protokolant:	st. sekr. sądowy Wiktoria Niesiobędzka - Pawlak

po rozpoznaniu w dniu 10 października 2018 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa M. U.

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

o odszkodowanie

- zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 11 289,09 zł (jedenaście tysięcy dwieście osiemdziesiąt dziewięć złotych 9/100) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 24 maja 2018r. do dnia zapłaty,
- zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
- nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Bydgoszczy kwotę 565 zł (pięćset sześćdziesiąt pięć złotych) tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia której powódka była zwolniona.

SSR Katarzyna Błażejowska

Elżbieta Rynkowska Elżbieta Walczak

Sygn. akt VII P 240/18

## UZASADNIENIE

Pozwem przeciwko (...) Sp. z o.o. powódka M. U., działając przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kwoty 9 696,54 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia pozwu pozwanemu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę oraz o zasądzenie na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości dwukrotności stawki minimalnej. W uzasadnieniu powódka wskazała, iż od dnia 15 października 2001 r. jest pracownikiem pozwanego zajmując następujące stanowiska: sprzedawca, zastępca kierownika sklepu, kierownik sklepu oraz sprzedawca konsultant z miejscem pracy od 1 sierpnia 2017 r. w Salonie (...) R. w B., zaś w dniu 28

kwietnia 2018 r. pozwany wypowiedział jej umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynął dnia 31 lipca 2018 r. W ocenie odwołującej wskazane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem przyczyny są całkowicie nieprawdziwe oraz ogólnikowe, bowiem nie odnoszą się one do żadnych konkretnych zdarzeń, które faktycznie miałyby miejsce. Zdaniem powódki była ona bardzo dobrym pracownikiem, m.in. w trakcie trwania stosunku pracy nigdy nie została na nią nałożona żadna kara porządkowa, i nie zasłużyła sobie na takie potraktowanie przez pracodawcę. Odnosząc się do podanych przez pozwanego przyczyn wypowiedzenia przedmiotowej umowy o pracę powódka podniosła, iż pozwany nie wskazał, o jakie dokładnie wyższe kwalifikacje chodzi w pkt 1 pisma z dnia 28 kwietnia 2018 r., natomiast powódka, zatrudniona u pozwanego przez ponad 17 lat, zarówno na stanowisku sprzedawcy-konsultanta jak i kierownika, zdobyła nie tylko doświadczenie oraz praktykę, ale także uczestniczyła w licznych szkoleniach organizowanych przez pracodawcę. Powódka podkreśliła, iż przez cały okres zatrudnienia u pozwanego, nie było zastrzeżeń w zakresie jej zaangażowania w pracę, a także, co do jej wiedzy o produktach sprzedawanych w Salonie pozwanego, co wynika z wieloletniego zatrudnienia a co także zostało potwierdzone przez samego pozwanego w treści podziękowań za ponad 10 lat zaangażowania w pracę. Nadto powódka wskazała, iż zarzuty odnośnie kultury osobistej powódki i jej sposobu odnoszenia się do innych pracowników, a także generowania konfliktów w zespole również są sformułowane w sposób ogólnikowy, gdyż pozwany nie podaje przy tym żadnych konkretnych przykładów takiego zachowania powódki. Ponadto powódka wskazała, iż prawdopodobnie prawdziwym powodem wypowiedzenia jej umowy o pracę było przyjęcie przez pozwanego nowej polityki zatrudniania, w ramach, której zwalniani są pracownicy z wieloletnim stażem a na ich miejsce zatrudniani nowi. W ocenie powódki przykładem powyższego działania jest zatrudnienie w salonie, w którym pracowała powódka, od 7 marca 2018 r. dwóch nowych pracowników na okres próbny oraz zdegradowanie jej poprzez wypowiedzenie powódce w dniu 26 kwietnia 2017 r. warunków pracy i płacy, co miało zmusić ją do odejścia z pracy. Jednakże z uwagi na podjęcie innej decyzji przez powódkę, pozwany zdecydował się na rozwiązanie z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Sp. z o.o., działając przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany przyznał, iż łączyła go z powódką umowa o pracę na czas nieokreślony, która pismem z dnia 28 kwietnia 2018 r. została rozwiązana za wypowiedzeniem. Nadto pozwany przyznał, iż powódka zajmowała wskazane w pozwie stanowiska oraz uczestniczyła w szkoleniach. Pozwany podkreślił, iż szkolenia te organizowane przez pozwanego dawały pracownikom jedynie możliwość pogłębiania wiedzy z zakresu sprzedaży oraz kontaktu z klientem, zaś żadne szkolenie, w których uczestniczyła powódka nie zakończyło się egzaminem weryfikującym jej wiedzę, a jedynie zaświadczeniem o uczestnictwie w szkoleniu, co w ocenie pozwanego nie może świadczyć o podwyższaniu przez powódkę kwalifikacji. Pozwany wskazał również, iż przywołane przez powódkę podziękowania za jej 10 letnią pracę nie stanowią dowodu na wysoką, jakość wykonywanej przez nią pracy. Pozwany wskazał nadto, iż dopiero w 2017 r. powziął informację na temat zachowań powódki, które uzasadniały powstanie zastrzeżeń do jej pracy, gdyż dopiero w dniu 24 marca 2017 r. do Koordynatora Regionalnego Salonów (...) wpłynęło pismo skierowane przez pracowników podlegających kierownictwu powódki. Pozwany wskazał, iż w przedmiotowym piśmie pracownicy zaznaczyli, iż współpraca z powódką jest trudna, gdyż jest ona osoba niestabilną emocjonalnie, wybuchową, władczą, wulgarną oraz nieskonną do współpracy z zespołem, o czym może świadczyć fakt, iż żaden z byłych pracowników salonu woli się zwolnić niż wrócić do niego pracować. Nadto pozwany wskazał, iż pracownicy podkreślili, że nie mogą liczyć na swoją przełożoną w kontaktach z klientami, gdyż jak twierdziła, klienci ją denerwują i jest nimi zmęczona. Pozwany podniósł, iż po otrzymaniu powyższego pisma wdrożył czynności mające na celu zweryfikowanie informacji w nim zawartych poprzez przeprowadzenie rozmów z pracownikami oraz powódką, które potwierdziły okoliczności przedstawione we wspomnianym piśmie. W konsekwencji powyższego pozwana pismem z dnia 26 kwietnia 2017 r. wypowiedziała powódce warunki pracy i płacy z zachowaniem 3 miesięcznego terminu wypowiedzenia, po zakończeniu, którego zaproponowano powódce zatrudnienie na stanowisku sprzedawcy, z uwagi właśnie na jej wieloletnie zatrudnienie i umożliwienie jej dalszego zatrudnienia, co tym samym nie stanowi, w ocenie pozwanego, przejawu zmiany polityki zatrudniania, który powódka wskazała w pozwie. Pozwany podkreślił, iż powódka wyraźnie nie przejawiała chęci rozwoju swoich cech interpersonalnych, przejawiała niewielkie zaangażowanie, nie pogłębiała wiedzy o produktach i ofercie pracodawcy, nie zachowywała wymaganego

przez pracodawcę poziomu kultury osobistej oraz odnoszenia się do innych osób. Powyższe zastrzeżenia, w ocenie pozwanego, były wystarczające, aby uzasadniały konieczność złożenia powódce w dniu 28 kwietnia 2018 r. pisma zawierającego oświadczenie pozwanego o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę. Nadto pozwany wskazał, iż przyczyny przedstawione w oświadczeniu pokrywają się z przyczynami zawartymi w wypowiedzeniu warunków pracy i płacy z dnia 26 kwietnia 2017 r., które to, w ocenie pozwanego, miało skłonić powódkę do wprowadzenia zmian w jej zachowaniu, przywrócenia kultury osobistej na poziom adekwatny do pracy wykonywanej przez powódkę, jednakże zachowanie powódki nie uległo poprawie. Zdaniem pozwanego wypowiedzenie odnosiło się do konkretnych zachowań powódki uzasadniających wypowiedzenie jej stosunku do pracy jak również powódka, z uwagi na częste rozmowy z przełożonym T. M. (1) oraz treść pisma pracowników z dnia 24 marca 2017 r., zdawała sobie sprawę z zastrzeżeń do jej pracy, które stały się przyczynami wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Na posiedzeniu jawnym w dniu 10 października 2018 r. pełnomocnik powódki zmodyfikował kwotę dochodzonego odszkodowania wskazując, iż wnosi o zasądzenie odszkodowania w kwocie trzymiesięcznego wynagrodzenia w wysokości 11 289,09 zł (k. 96v).

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Powódka M. U. była zatrudniona u pozwanego (...) Sp. z o.o. w S. od dnia 15 października 2001 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny do dnia 4 stycznia 2002 r., a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 stycznia 2015 r., a od dnia 1 lutego 2015 r. na czas nieokreślony. Bezpośrednio przed ustaniem stosunku pracy powódka była zatrudniona na stanowisku sprzedawcy-konsultanta za wynagrodzeniem miesięcznym brutto w wysokości 350 zł wraz z regulaminową prowizją od sprzedaży. Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosił 3 763,03 zł brutto

Okoliczności bezsporne, nadto: dowód: umowa o pracę na okres próbny z dnia 15 października 2001 r. – k. 1 cz. B akt sprawy, umowa o pracę na czas określony z dnia 5 lutego 2002 r. – k. 6 cz. B akt osobowych, umowa o pracę na czas określony z dnia 1 lutego 2005 r. – k. 11 cz. B akt osobowych, aneks do umowy o pracę z dnia 17 sierpnia 2009 r. – k. 21 cz. B akt osobowych, umowa o pracę z dnia 31 stycznia 2015 r. – k. 26 cz. B akt osobowych, wypowiedzenie warunków pracy i płacy – k. 30 cz. B akt osobowych, zaświadczenie pozwanego z dnia 6 czerwca 2018 r.

Miejszem wykonywania pracy powódki od 2001 r. był sklep firmowy (...)mieszczący się w Centrum Handlowym (...) przy ul. (...) w B.. Początkowo powódka pracowała na stanowisku sprzedawcy. Od dnia 1 kwietnia 2003 r. powódka zajmowała stanowisko zastępcy kierownika a następnie od dnia 1 stycznia 2009 r. stanowisko kierownika salonu.

Dowód: umowa o pracę na okres próbny z dnia 15 października 2001 r. – k. 1 cz. B akt sprawy, aneks do umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 2003 r. – k. 7 cz. B akt sprawy, porozumienie zmieniające z dnia 1 stycznia 2009 r. – k. 19 cz. B akt osobowych

Pracownicy pracujący w salonie w C.H. (...) w B., którzy podlegali powódce skarżyli się do Koordynatora Regionalnego Salonów T. M. (2) na niewłaściwe zachowanie się oraz zły stosunek powódki do podległych jej pracowników jak i klientów salonu. Powódka była osobą nerwową, burzliwą, nieprzebiegającą w słowach zarówno w stosunku do współpracowników jak i klientów. Zachowanie powódki źle oddziaływało na innych pracowników. Pracownicy przychodzili do pracy nerwowi i zestresowani, nie wiedzieli, czego mogą się od powódki spodziewać w danym dniu. T. M. (2) przeprowadził wielokrotnie rozmowy z powódką odnośnie właściwego zarządzania załogą, jednakże nie przyniosły one zamierzonego skutku w zakresie poprawy zachowania powódki.

Dowód: zeznania świadka T. M. (2) – k. 67-69, zeznania świadka J. J. – k. 94, zeznania świadka A. K. – k. 94v-95, zeznania świadka V. L. – k. 95, zeznania świadka S. W. – k. 95v

W związku z powyższym, pismem z dnia 24 marca 2017 r. pracownicy salonu firmowego w C.H. A. zwrócili się z prośbą do Koordynatora Regionalnego Salonów T. M. (2) W piśmie tym wskazali, iż zła atmosfera panująca w salonie trwa od wielu lat i trwa nadal. Pracownicy podkreślili, iż powódka, będąca ich przełożoną, jest osobą niestabilną emocjonalnie,

wybuchową, władcą i nieprzebierającą w słowach, stosującą wulgaryzmy, niebiorącą pod uwagę argumentów, sugestii oraz propozycji ze strony współpracowników. Nadto świadkami wybuchów byli niejednokrotnie klienci salonu jak i galerii, których zachowanie powódki żenowało. Pracownicy podkreślili, iż nie widzą możliwości dalszej współpracy z powódką. Pod wspomnianym pismem podpisali się pracownicy salonu: A. K., K. B., J. J., S. W. oraz V. L..

Dowód: pismo z dnia 24 marca 2017 r. – k. 43, zeznania świadka T. M. (2) – k. 68, zeznania świadka K. B. – k. 93v, zeznania świadka J. J. – k. 94, zeznania świadka A. K. – k. 95, zeznania świadka V. L. – k. 95, zeznania świadka S. W. – k. 95v

W konsekwencji powyższego pisma jak również braku powodzenia rozmów pracodawca zdecydował się na wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy, w związku, z czym powódka została zdegradowana do stanowiska sprzedawcy-konsultanta jak również została przeniesiona do innego salonu mieszczącego się w Centrum Handlowym (...)w B.. Powódka nie odwołała się od powyższego.

Dowód: wypowiedzenie warunków pracy i płacy z dnia 26 kwietnia 2017 r. – k. 30 cz. B akt osobowych, czasowe powierzenie pracownikowi innej pracy z dnia 26 kwietnia 2017 r. – k. 31 cz. B akt osobowych, zeznania świadka T. M. (2) – k. 68, zeznania świadka M. S. – k. 70, zeznania powódki – k. 96

Po zdegradowaniu oraz przeniesieniu powódki, jej praca nie budziła żadnych zastrzeżeń. Pracodawca nie otrzymywał żadnych skarg od innych pracowników jak również jej współpraca z pracownikami układała się w sposób prawidłowy. Kierownik salonu w C.H. (...)nie miała uwag do pracy powódki, nie były również stosowane żadne kary porządkowe, koordynator nie przeprowadzał rozmów z powódką. Powódka miała dużą wiedzę na temat produktów sprzedawanych przez pozwanego. Pracodawca nie przeprowadzał żadnych rozmów dyscyplinujących z powódką w trakcie jej pracy w C.H.(...). Salon, w którym powódka była kierownikiem, w ocenach okresowych uzyskiwał ocenę bardzo dobrą. Powódka nadto brała udział w szkoleniach organizowanych przez pracodawcę.

Dowód: zeznania T. M. (2) – k. 69, zeznania świadka K. B. – k. 94, zeznania powódki – k. 96, ocena okresowa z dnia 13 lipca 2015 r. – k. 91-92, ocena okresowa z dnia 25 lutego 2016 r. – k. 89-90, certyfikat z dnia 11 października 2007 r. – k. 21, certyfikat z dnia 4 listopada 2009 r. – k. 22, certyfikat z dnia 26 października 2016 r. – k. 23, certyfikat z dnia 6 maja 2016 r. – k. 24

Pracodawca w dniu 28 kwietnia 2018 r. wypowiedział powódce umowę o pracę za wypowiedzeniem, nie rozmawiając z powódką na temat przyczyn wypowiedzenia. W uzasadnieniu pozwany wskazał, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest potrzeba zatrudnienia na miejsce powódki pracownika, który będzie posiadał wyższe niż powódka kwalifikacje do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku sprzedawcy – konsultanta, a w szczególności interpersonalne, potrzeba zatrudnienia na miejsce powódki pracownika, który będzie świadczył prace z większym zaangażowaniem niż powódka, a ponadto będzie pogłębiał wiedzę o produktach sprzedawanych w Salonie Pracodawcy w wyższym stopniu, niż powódka oraz potrzeba zatrudnienia na miejsce powódki pracownika, który będzie prawidłowo, z zachowaniem wyższego poziomu kultury osobistej, niż reprezentowany przez powódkę, odnosił się do innych osób zatrudnionych przez Pracodawcę, a ponadto nie będzie generował konfliktów w zespole tych pracowników.

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 28 kwietnia 2018 r. – k. 1 cz. C akt osobowych, zeznania świadka T. M. (2) – k. 69, zeznania powódki – k. 96

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dokumentację zgromadzoną w aktach sprawy jak również aktach osobowych powódki, których autentyczność oraz wiarygodność nie były kwestionowane przez strony postępowania. Nadto Sąd przeprowadził dowód z zeznań świadków: T. M. (2) (k. 67-69), M. S. (k.70-71), K. B. (k. 93v-94), J. J. (k. 94-94v), A. K. (k. 94v-95), V. L. (k. 95-95v), S. W. (k. 95v-96) a nadto dowód z przesłuchania stron, na zasadzie art. 302 k.p.c., ograniczony do przesłuchania powódki (k. 96-96v). Natomiast Sąd oddalił wniosek o przeprowadzenie

dowodu z wydruków wiadomości SMS z uwagi na to, iż nie jest wiadome, kto konkretnie jest ich autorem, zatem nie mogą stanowić pewnego dowodu.

Zeznaniom świadków T. M. (2), K. B., J. J., A. K., V. L. oraz S. W. Sąd dał wiarę w takim zakresie, w jakim dotyczą pracy powódki, jako kierownika salonu firmowego w C.H. A., gdyż są one spójne, logiczne, korelują ze sobą. Jednakże wskazać należy, iż żaden z wymienionych świadków nie pracował z powódką, gdy ta została zdegradowana do stanowiska sprzedawcy-konsultanta i przeniesiona do C.H. (...) Natomiast wypowiedzenie powódce pracy dotyczyło jej zatrudnienia na nowym stanowisku. Nadto świadkowie K. B. oraz V. L. zeznali, iż powódka miała wystarczającą wiedzę, aby zajmować to stanowisko.

Zeznania świadka M. S. Sąd uznał za wiarygodne, jednakże z uwagi na fakt, iż świadek ten nie miał bezpośredniego kontaktu z powódką (widział się z nią przez 15 minut raz w roku na spotkaniu świątecznym), nie był jej bezpośrednim przełożonym, miał ogólną wiedzę na temat zwolnienia powódki Sąd uznał jego zeznania za nic niewnoszące do niniejszej sprawy.

Zeznaniom powódki Sąd dał wiarę w zakresie, w jakim korelowały z pozostałym materiałem dowodowym. Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki odnośnie jej stosunku do współpracowników w okresie, kiedy pełniła funkcję kierownika salonu w C.H. (...) gdyż nie zostało to potwierdzone w pozostałym materiale dowodowym, w szczególności świadkowie wskazywali na niewłaściwe i niestosowne zachowanie powódki w stosunku do podwładnych oraz klientów.

Sąd oceniając materiał dowodowy kierował się zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczeniem życiowym.

Przechodząc do rozważań natury prawnej należy wskazać, że strony prowadziły spór, czy wypowiedzenie zawartej z powódką umowy o pracę było uzasadnione i zgodne z prawem. W tym zakresie należy po pierwsze wskazać, że przepis art. 45 § 1 Kodeksu pracy stanowi, 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.

W Kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 kp) a jej zasadnością (art. 45 § 1 kp). Sąd Najwyższy wyrażając taką opinię w wyroku z dnia 18 kwietnia 2001 r. (I PKN 370/2000; OSNPUS 2003, nr 3, poz. 65) zwrócił uwagę, że skuteczność wypowiedzenia zależy nie tylko od spełnienia formalnego warunku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 kp.

Pojęcie wypowiedzenia nieuzasadnionego lub merytorycznej zasadności wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony zostało wszechstronnie omówione w wielu orzeczeniach Sądu Najwyższego. Szczególne znaczenie należy przypisać uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11 poz. 164), w której ustalono wytyczne dotyczące stosowania art. 45 kp. Uchwała ta wprawdzie straciła walor obowiązującej wykładni prawa, jednak ujęte w niej uwagi, z pewnością mogą stanowić wskazówkę interpretacyjną, a poglądy tam zaprezentowane w zdecydowanej mierze nie utraciły na aktualności i mogą być odnoszone do obecnie rozpoznawanych spraw pracowniczych. W uchwale tej przyjęto między innymi, że: „przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna, a okoliczności uzasadniające wypowiedzenie powinny istnieć przed zawiadomieniem właściwego organu związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia (art. 38 § 1 kp), a gdy współdziałanie ze związkiem zawodowym nie jest wymagane lub możliwe - najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu”. Stosownie jednak do stanowiska Sądu Najwyższego podstawy (przyczyny) uzasadniające wypowiedzenie muszą być prawdziwe. Muszą być także konkretne, aby sąd mógł zbadać, czy w rzeczywistości zaistniała przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę ma być, zatem skonkretyzowana (formalnie). Ma być rzeczywista w przekonaniu pracodawcy i tylko ten fakt jest przedmiotem oceny wykonania obowiązku z art. 30 § 4 kp (wskazania przyczyna uzasadniającej wypowiedzenie).

Jeżeli już dojdzie do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, to może on, zgodnie z art. 44 k.p., wnieść odwołanie. Wskazać jednakże należy, iż to nie pracownik winien wykazać wówczas okoliczności uzasadniające uznanie wypowiedzenia umowy za nieuzasadnione i niezgodne z prawem. Sąd pracy kieruje się w tym przypadku zasadą ochrony słusznego interesu pracownika, która stanowi przejaw ochronnej funkcji prawa pracy. Dlatego też zgodzić się należy ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 12 października 2017 r. (I PK 300/16, Lex nr 2370770), iż wniesienie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia (art. 44 k.p.) obliguje pracodawcę do wykazania w toku procesu zarówno zgodności z prawem tej czynności, jak i prawdziwości podanych przyczyn, co jest wstępną fazą rozważań na temat zasadności (jeżeli przyczyny podane przez pracodawcę okażą się nieprawdziwe bądź nierzeczywiste, wówczas wypowiedzenie jest jednocześnie nieuzasadnione, jeżeli natomiast przyczyny okażą się prawdziwe, wówczas sąd przystąpi do oceny ich zasadności w konkretnym stanie faktycznym). Aby sąd pracy nie uwzględnił żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, konieczna jest inicjatywa dowodowa pozwanego pracodawcy. Nie wystarczy, zatem samo podnoszenie argumentów, które – w ocenie pracodawcy – powinny skłonić sąd do rozważenia zastosowania przepisu art. 45 § 2 k.p. Konieczne jest powołanie się na konkretne okoliczności (fakty) i dowody, z których one wynikają.

W niniejszej sprawie Sąd nie kwestionuje niewłaściwego zachowania powódki zatrudnionej, jako kierownik w stosunku do swoich podwładnych jak i klientów salonu, gdyż zostało to jednoznacznie wykazane w toku postępowania dowodowego. Jednakże pozwana spółka tłumaczy, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę było konsekwencją całokształtu jej pracy zarówno, jako kierownika jak i sprzedawcy. Niemniej jednak zeznania świadków złożone przez Sądem odnosiły się jedynie do okresu, w którym powódka była zatrudniona na stanowisku kierownika salonu. Świadkowie byli w swoich zeznaniach zgodni, wskazywali na poszczególne zdarzenia, ich zeznania były ze sobą spójne. Jednakże pozwana spółka wydaje się nie zauważać, iż wykazane zachowanie powódki zostało już spenalizowane w postaci wypowiedzenia jej warunków pracy i płacy, na podstawie, którego powódka została zdegradowana na stanowisko sprzedawcy-konsultanta oraz przeniesiona do innego salonu na terenie B.. Pozwany konsekwentnie upatruje okoliczności uzasadniających wypowiedzenie powódce pracy w jej zachowaniu sprzed zdegradowania. Świadkowie nie mieli wiedzy na temat zachowania się powódki w czasie, kiedy pracowała ona w C.H. (...) Nadto Koordynator T. M. (2) sam wskazał, iż po przeniesieniu powódki, kierownik salonu nie miała zastrzeżeń do pracy powódki. Nie było też skarg ani uwag odnośnie wiedzy powódki na temat sprzedawanych produktów (powódka była pracownikiem pozwanego przez 14 lat, miała, zatem w ocenie Sądu wystarczającą wiedzę, by sprostać temu zadaniu). Nie przeprowadzono także żadnych rozmów z powódką. Pozwana spółka nie wykazała w niniejszym postępowaniu, że zarzucane powódce w rozwiązaniu umowy o pracę zachowanie w rzeczywistości miało miejsce. Zauważyć należy, iż okres objęty niniejszym postępowaniem odnosi się do okresu od degradacji powódki. Nie było, zatem, w ocenie Sądu, żadnych faktycznych podstaw ku temu, by rozwiązać z powódką stosunek pracy. Faktem jest, że powódka nie zasłynęła, jako dobry przełożony, lecz jako sprzedawca spełniała się w tej roli. Nie można też brać za podstawę wypowiedzenia powódce umowy o pracę faktu, że pracownik zatrudniony w salonie w C.H. (...)złożył wypowiedzenie, nie wiedząc czy wypowiedzenie to jest wynikiem współpracy z powódką czy też spowodowane inną przyczyną. Co znamienne jest, okoliczności wskazane w rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem są tożsame z okolicznościami wskazanymi w uzasadnieniu wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Pozwany nie wykazał też okoliczności, na które wskazuje, iż powódka nawet po zdegradowaniu miała zapędy kierownicze czy też odmawiała odebrania telefonów. Nie ulega wątpliwości, iż okoliczności wskazywane przez świadków uzasadniały zmianę warunków umowy o pracę, jednakże kwestie te zostały już wcześniej rozpatrzone. Powódka otrzymała od swojego pracodawcy drugą szansę, aby mogła się zrehabilitować, co też swoją pracą, jako sprzedawca uczyniła. Nie ma, zatem żadnych podstaw ku temu, aby uznać, iż wypowiedzenie powódce zatrudnionej, jako sprzedawca-konsultant umowy o pracę było zasadne.

W tym stanie rzeczy, na podstawie art. 45 § 1 kp, Sąd uwzględnił powództwo, zasądzając na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości 11 289,09 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, o czym orzeczono w punkcie 1 wyroku.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art.481 kc w zw. z art.300 kp. Jako datę początkową liczenia odsetek Sąd przyjął datę doręczenia pozwu pozwanej.

O kosztach procesu orzeczono z kolei w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 98 k.p.c., w którym została wyrażona zasada odpowiedzialności za wynik procesu. Zgodnie z treścią tego przepisu strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Powódka wygrała przedmiotową sprawę w całości, a na koszty procesu, które poniosła składa się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie pełnomocnika. Wysokość przyznanych powódce kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych zmienionego rozporządzeniem z dnia 3 października 2016 r. zasądając na rzecz powódki kwotę 180,00 zł (§9 ust 1 pkt 1 rozporządzenia).

Natomiast o kosztach sądowych orzeczono w punkcie 3 wyroku na podstawie art. 113 ust 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) oraz stosowanego odpowiednio art. 98 k.p.c., zgodnie, z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Powódka, jako pracownik była z mocy prawa zwolniona od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach), natomiast powództwo zostało w całości uwzględnione, a zatem w tej sytuacji kosztami nieuiszczonej opłaty od pozwu obciążono pozwaną. Wymiar opłaty Sąd ustalił w oparciu o treść art. 13 powołanej ustawy o kosztach sądowych, który stanowi, iż opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych. Natomiast końcówkę opłaty zaokrągliła się w górę do pełnego złotego ( $11\ 289,09 * 5\% = 565,00$  zł).

SSR Katarzyna Błażejowska