

Sygn. akt IV P 1/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 września 2018 r.

Sąd Rejonowy w Inowrocławiu IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Alicja Lisiecka
Ławnicy:	b/l
Protokolant:	st. sekr. sądowy Małgorzata Stanisz

po rozpoznaniu w dniu 6 września 2018 r. w Inowrocławiu

sprawy z powództwa **L. L.**

przeciwko (...) **Sp. z o.o. w G.**

o odprawę

1. umarza postępowanie w sprawie w części o zapłatę kwoty 300,00 zł (trzysta złotych 00/100),
2. w pozostałej części powództwo oddala,
3. kosztami sądowymi, od uiszczenia których z mocy ustawy zwolniona była powódka obciąża Skarb Państwa,
4. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 3.600,00 zł (trzy tysiące sześćset złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

SSR Alicja Lisiecka

Sygn. akt IV P 1/18

UZASADNIENIE

Powódka L. L. wystąpiła przeciwko byłemu pracodawcy (...) Sp. z o.o. w G. z żądaniem zapłaty kwoty 27.000,00 zł. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 1 grudnia 2017r. do dnia zapłaty, a to tytułem odprawy stanowiącej wysokość jej trzymiesięcznego wynagrodzenia brutto. Powódka wniosła także o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów postępowania(k. 2-5).

W uzasadnieniu swojego stanowiska powódka wskazała, iż była zatrudniona w pozwanej spółce (...) od dnia 1 stycznia 2007r. do dnia 30 listopada 2017r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kupca, za wynagrodzeniem wynoszącym 8.900,00zł. brutto miesięcznie. W dniu 31 sierpnia 2017r. pracodawca poinformował L. L. , iż zostanie z nią – w drodze porozumienia stron, z dniem 30 listopada 2017r.- rozwiązany stosunek pracy, a zaskoczona powyższą informacją powódka wyraziła zgodę na zakończenie współpracy z pozwanym. Jednocześnie pozwany zwolnił powódkę

z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, a w dniu 5 grudnia 2017r. wystawił jej pozytywny list referencyjny. W ocenie powódki przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie leżała po jej stronie, lecz wyniknęła z pogarszającej się od 2-3 lat sytuacji finansowej pracodawcy, który - szukając oszczędności - zlikwidował stanowisko pracy powódki, dokonywał zwolnienia pracowników z wieloletnim stażem i wysokim wynagrodzeniem oraz wprowadził zmiany w zatrudnieniu. W zaistniałych okolicznościach powódka wezwała pozwanego do zapłaty stosowej odprawy pieniężnej wynikającej z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jednak wezwanie to okazało się bezskuteczne i stąd też niniejszy proces.

Pozwany P. Sp. o.o. w G. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na swoją rzecz od powódki kosztów procesu według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew z dnia 2 marca 2018r.(k. 19-30) strona pozwana podkreśliła, iż przedmiotowe roszczenie powódki jest całkowicie bezzasadne, gdyż decyzja pracodawcy o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy wyniknęła wyłącznie z przyczyn leżących po stronie L. L., o czym powódka została jasno i wyraźnie poinformowana przez pozwanego podczas spotkania stron w dniu 31 sierpnia 2017r. Pozwany wskazał wówczas powódce, iż nie widzi możliwości dalszej współpracy z L. L., co w domyśle oznaczało, że nie jest zadowolony z jej pracy i podkreślił, że zwyczajowo w spółce (...) szczegółowe zarzuty są przedstawiane pracownikowi dopiero w sytuacji, gdy którakolwiek ze stron nie chce polubownie, za porozumieniem, rozwiązać łączącego je stosunku pracy. Powódka na rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron niewątpliwie przystała, skonsultowała je telefonicznie ze swoim profesjonalnym pełnomocnikiem w osobie radcy prawnego i utwierdziła się, iż proponowany jej przez pracodawcę sposób rozwiązania stosunku pracy jest dla powódki korzystny i zgodny z przepisami prawa, zaś strona pozwana nie musiała posłużyć się oświadczeniem o rozwiązaniu z L. L. umowy o pracę za wypowiedzeniem, przygotowanym alternatywnie, na wypadek, gdyby powódka nie wyraziła jednak zgody na polubowne zakończenie współpracy. Przyczynami rozwiązania z powódką umowy o pracę były bowiem: ogólna negatywna ocena wykonywania przez powódkę istotnych obowiązków pracowniczych na zajmowanym przez nią stanowisku C. Managera, czyli kupca, niska ocena profesjonalizmu i sumienności powódki oraz jej niska dbałość o interes pracodawcy, a także trwała i zupełna utrata zaufania pozwanej wobec L. L.. Pozwany stanowczo zaprzeczył, aby znalazł się w złej sytuacji finansowej, która zmusiłaby go do wprowadzenia zmian organizacyjnych i ekonomicznych polegających na ograniczaniu zatrudnienia i likwidowaniu stanowisk oraz redukcji wysokości wynagrodzeń. Podkreślił również, że nie prowadził i nie prowadzi żadnych procesów mających na celu reorganizację struktury organizacyjnej firmy i nie planuje żadnych przekształceń podmiotowych czy też restrukturyzacji. Pozwany przyznał, że po zakończeniu współpracy z powódką czasowo, nie mając nowego pracownika na miejsce L. L., rozdysponował jej obowiązki pomiędzy innych C. Managerów, czyli kupców, niemniej w tym samym czasie – w lipcu i wrześniu 2017r. oraz po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę- opublikował ogłoszenie o poszukiwaniu osób na stanowisko kupca, jak również aktywnie prowadził rekrutację na szereg innych stanowisk w całym przedsiębiorstwie, w tym na stanowiska w D. Zakupów, w którym zatrudniona była L. L.. W styczniu 2018r. Zarząd pozwanej spółki (...) wyraził zgodę na zatrudnienie dwóch osób do D. Zakupów, co doprowadziło do wzrostu, a nie jak twierdzi powódka - do redukcji, liczby zatrudnionych na stanowisku C. Manager, czyli kupiec. Strona pozwana zaprzeczyła także, aby w jej przedsiębiorstwie zaszły zmiany ekonomiczne polegające na zmniejszaniu wynagrodzeń osób pracujących w D. Zakupów na stanowisku C. Manager. Wskazała, że jedna ze wspomnianych, nowozatrudnionych na początku 2018r. na stanowisku C. Manager osób, otrzymała niemal takie samo co do wysokości wynagrodzenie jak powódka, druga zaś z tych osób- wynagrodzenie dużo wyższe niż L. L.. Odnosząc się w końcu do wystawionego powódce listu referencyjnego, strona pozwana wyjaśniła, iż dokument ten jest zgodny z panującą u niej praktyką i zwyczajem, jest wystawiany na prośbę byłego pracownika w przypadku, gdy zostało z nim podpisane porozumienie rozwiązujące stosunek pracy, stanowi wyłącznie wyraz życzliwości spółki (...) wobec L. L. i miał na celu ułatwić pracownikowi ubieganie się o przyjęcie do innej pracy. Nie można – wg pozwanego- wywodzić z treści listu referencyjnego żadnych następstw prawnych, w szczególności modyfikacji treści oświadczenia stron o rozwiązaniu łączącego je stosunku pracy.

Powódka L. L. w toku postępowania podejmowała próby modyfikacji dochodzonego w sprawie roszczenia (pisma z dnia 26 kwietnia 2018r.-k. 87-91 i z dnia 11 maja 2018r.-k. 137, e-protokół z dnia 28 maja 2018r.- min. 00:26:43-00:29:20, k. 152, pismo z dnia 8 czerwca 2018r.-k. 165), ostatecznie jednak na rozprawie w dniu 6 września 2018r.(k.182-183, e-protokół z dnia 6 września 2018r.-min.00:04:15-00:04:35) oświadczyła, że domaga się od pozwanego zapłaty na swoją rzecz kwoty 26.700,00zł. tytułem odprawy pieniężnej, której podstawa prawna została pierwotnie przez powódkę określona w pozwie. W pozostałej części, tj. co do zapłaty kwoty 300,00zł. strona powodowa cofnęła pozew i zrzekła się dochodzonego roszczenia.

Stanowisko pozwanego (...) Sp. z o.o. w G. przez całe postępowanie pozostawało bez zmian.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka L. L. została zatrudniona u pozwanego (...) Sp. z o.o. w G. na stanowisku „pracownik działu ds. zamówień” w dniu 1 stycznia 2007r., na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 1 stycznia 2007r. do dnia 31 grudnia 2016r. Pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy, a miejscem wykonywania pracy była siedziba firmy mieszcząca się w miejscowości G., koło P..

W kolejnych latach powódka pracowała na stanowisku specjalisty ds. zakupów artykułów spożywczych w D. Handlowym, następnie jako Asystent C. Manager, Kierownik D. Odnowienia Zapasów i Kierownik D. (...) Zapasem.

(dowód : umowa o pracę z dnia 1.01.2007r.- k. B -1 akt osobowych powódki, porozumienie zmieniające z dnia 13.08.2007r.-k. B-14 akt osobowych powódki, aneks (...) dnia 31.03.2008r. do umowy o pracę z dnia 1.01.2007r.-k. B-18 akt osobowych powódki , aneks nr (...) z dnia 28.02.2009r. do umowy o pracę z dnia 1.01.2007r.-k. B- 25, porozumienie z dnia 23.06.2014r.-k. B-41 akt osobowych powódki)

W dniu 29 sierpnia 2014r. strony zawarły porozumienie, na podstawie którego łącząca je dotychczas umowa o pracę na czas określony z dnia 1 stycznia 2007r. uległa rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2014r., a powódka L. L. i pozwany (...) Sp. z o.o. w G. w dniu 1 września 2014r. zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Powódka nadal miała pracować na pełen etat, na stanowisku Kierownik D. (...) Zapasem.

(dowód - porozumienie z dnia 29.08.2014r.- k. B-43 akt osobowych powódki, umowa o prace na czas nieokreślony z dnia 1.09.2014r.- k. B-44 akt osobowych powódki)

W dniu 23 grudnia 2015r. strony zawarły kolejne porozumienie zmieniające warunki pracy powódki. Zgodnie z nim, od dnia 1 stycznia 2016r., L. L. zatrudniona została na stanowisku C. Manager w D. Zakupów. Pracowało w nim około 20 osób.

(dowód- porozumienie z dnia 23.12.2015r.- k. B-49 akt osobowych powódki, zeznania świadków: B. Z. (1) - k. 76- e-protokół z dnia 12.04.2018r.-00:39:39-01:28:38, J. B.-k. 79 ,e-protokół z dnia 12.04.2018r.-01:28:38-02:06:50 oraz e-protokół z dnia 6.09.2018r.-k. 185,min. 00:39:25-00:59:58)

Pracując na stanowisku C. Manager powódka odpowiadała za administrowanie produktami w kategorii zarządzanej przez kupca, z którym współpracowała, analizę asortymentu, kontakt z dostawcami, odpowiedzialna była za realizację powierzonego jej celu dotyczącego realizacji sprzedaży i profitu firmy (...) oraz zobowiązana była przestrzegać celów przedsiębiorstwa, jak również stosować się do obowiązujących i nowych procedur i zasad. Do kluczowych zadań powódki jako C. M. należało podejmowanie działań mających wpływ na tworzenie pozytywnego wizerunku pracodawcy, analiza rynku- cen, nowości i promocji, zbieranie ofert od dostawców, przygotowywanie analiz produktowych i asortymentowych, ściąganie od dostawców próbek produktów, umawianie spotkań z dostawcami, przygotowywanie analiz zleconych przez kupca, informowanie z odpowiednim wyprzedzeniem o potencjalnych problemach oraz wykonywanie innych poleceń zleconych przez Zarząd lub inne osoby działające w imieniu pozwanego.

(dowód - zakres obowiązków na stanowisku C. Manager-k. B-57 akt osobowych powódki)

Na początku 2017r. nadzór nad D. Zakupów, w którym zatrudniona była powódka, został powierzony J. B., który jednocześnie objął stanowisko Dyrektora Zakupów.

Dział Zakupów podzielono na trzy części: Departament A-B., Departament B-B. i Departament M. W. (1). Nadzór nad Departamentem A-B. sprawował B. Z. (2), nadzór nad Departamentem B-B. – wspomniany J. B., a Departamentem M. W. (1) kierował M. W. (2)- wszyscy w randze Dyrektora. Dyrektorzy Departamentu A-B. i M. W. (1) odpowiadali przed Dyrektorem Zakupów, czyli J. B..

We wszystkich trzech w/wym. Departamentach zatrudnieni byli Senior C. Manager , czyli Starsi Kupcy, C. Manager, czyli Kupcy i Junior C. Manager, tj. Młodszy Kupcy. Stanowiska (...) i „kupiec”, mimo odmiennego nazewnictwa, były stanowiskami równorzędnymi.

Senior C. M., czyli Starszy Kupiec, pracownik o najszerszych uprawnieniach i największej po Dyrektorze D. odpowiedzialności, zajmował się najważniejszymi kategoriami asortymentowymi i kluczowymi kontrahentami. C. Manager, czyli Kupiec miał mniejszy zakres obowiązków i mniej klientów kluczowych do obsługi niż Senior C. Manager, lecz nadal był to pracownik doświadczony, który poznał już organizację pracy w D. Zakupów i potrafił prowadzić samodzielnie znaczną ilość zadań. Junior C. Manager, czyli Młodszy Kupiec, to pracownik o najmniejszym doświadczeniu zawodowym, często nowozatrudniony. U pozwanego kategorie asortymentowe przypisane do jednego C. Managera powierzone były 2-3 Junior C. Managerom. Wszyscy kupcy, bez względu na rangę, uprawnieni byli do prowadzenia negocjacji z kontrahentami, zaś Dyrektorzy podejmowali kluczowe decyzje biznesowe.

(dowód- zeznania świadków: B. Z. (1) - k. 76- e-protokół z dnia 12.04.2018r.-00:39:39-01:28:38, J. B.-k. 79 ,e-protokół z dnia 12.04.2018r.-01:28:38-02:06:50 oraz e-protokół z dnia 6.09.2018r.-k. 185,min. 00:39:25-00:59:58)

Poszczególne kategorie asortymentowe u pozwanego nie były przypisane na stałe do jednego pracownika. Rotacja kategorii asortymentowych była i jest zjawiskiem normalnym i pożądanym, gdyż reorganizuje pracę i stanowi odświeżenie sposobu zarządzania daną kategorią asortymentową. Podyktowana jest wynikami sprzedaży, efektywnością pracy pracowników, ich inicjatywą i chęcią wdrażania innowacyjnych, korzystnych dla pracodawcy, pomysłów, ale również wynika z nagłych i nieoczekiwanych nieobecności pracowników, także z rozwiązania z danym pracownikiem umowy o pracę.

(dowód -zeznania świadków: K. W. (1)-k. 74-75, e-protokół z dnia 12.04.2018r.-min. 00:04:26-00:19:44, J. W.-k. 75, e-protokół z dnia 12.04.2018r.-00:19:44-00:37:38, J. B.-k. 79 ,e-protokół z dnia 12.04.2018r.-01:28:38-02:06:50 oraz e-protokół z dnia 6.09.2018r.-k. 185,min. 00:39:25-00:59:58)

Powódka L. L. rozpoczynając pracę na stanowisku C. Managera otrzymała wraz z A. J.- każda z nich po połowie kategorię nabiału. W lutym 2017r., powódka otrzymała własną kategorię do prowadzenia. Po kolejnych trzech miesiącach wynik indywidualnej pracy powódki jako kupca, obsługującego m.in. tzw. markę własną, nie był dla pracodawcy zadowalający. Dodatkowo pozwany miał uwagi co do jakości pracy świadczonej przez L. L.. Zdarzało się, iż powódka nie orientowała się w swoich obowiązkach, nie miała podstawowej wiedzy o zarządzanej kategorii, przychodziła na spotkania nieprzygotowana, popełniała błędy w formularzach, w których zapisywane są wynegocjowane z kontrahentami warunki handlowe ujmowane następnie w zawieranych przez pozwanego umowach, dopuszczała się licznych rozbieżności w rozliczeniach z kontrahentami, w tym na 20.000,00zł. i 30.000,00zł., nie dokonywała czynności planowania działań handlowych na kolejne sezony i akcje, np. dotyczących wprowadzenia na rynek w odpowiednim czasie bakalii na Boże Narodzenie, w II kwartale 2017r. nie stawiała się na kwartalną „obronę planogramu” podsumowującą cały kwartał pracy C. Managera i przedstawiającą założenia na kolejny kwartał, gdyż uznała, że nie ma pracodawcy do przedstawienia żadnych wyników swojej pracy.

(dowód- zeznania świadków: B. Z. (1) - k. 76- e-protokół z dnia 12.04.2018r.-00:39:39-01:28:38, J. B.-k. 79 ,e-protokół z dnia 12.04.2018r.-01:28:38-02:06:50 oraz e-protokół z dnia 6.09.2018r.-k. 185,min. 00:39:25-00:59:58, A. J.-k. 183-184, e-protokół z dnia 6 .09.2018r.-min. 00:05:04-00:37:09)

Dyrektor Zakupów J. B. kilkakrotnie ustnie zwracał powódce uwagę na popełnianie przez nią błędy organizacyjne. Bezskutecznie. Podjął decyzję o rozwiązaniu z L. L. umowy o pracę za wypowiedzeniem, lecz jednocześnie nie wykluczył wariantu rozwiązania stosunku pracy w drodze porozumienia stron.

(dowód- zeznania świadka J. B.-k. 79 ,e-protokół z dnia 12.04.2018r.-01:28:38-02:06:50 oraz e-protokół z dnia 6.09.2018r.-k. 185,min. 00:39:25-00:59:58)

W dniu 31 sierpnia 2017r. odbyło się spotkanie stron, w którym uczestniczyła powódka i ze strony pozwanego - J. B. oraz Dyrektor ds. Personalnych - B. Z. (1).

J. B. stwierdził, iż nie widzi w powódce kupca i możliwości dalszej współpracy z L. L., co oznaczało, że nie jest zadowolony z jej pracy. Podkreślił, że zwyczajowo w spółce (...) szczegółowe zarzuty są przedstawiane pracownikowi dopiero w sytuacji, gdy którakolwiek ze stron nie chce polubownie, za porozumieniem, rozwiązać łączącego je stosunku pracy.

Powódka, zaskoczona decyzją pracodawcy, wykonała telefon do swojego radcy prawnego, a po odbyciu rozmowy ze swoim pełnomocnikiem wyraziła zgodę na proponowane przez pozwanego rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 30 listopada 2017r. , z jednoczesnym zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

(dowód -porozumienie z dnia 31.08.2017r.-k. 8-9)

W dniu 5 grudnia 2017r.pozwany, na prośbę powódki, wystawił jej pozytywny w treści list referencyjny.

Dokument ten - zgodnie z panującą u strony pozwanej praktyką i zwyczajem-jest wystawiany na prośbę byłego pracownika w przypadku, gdy zostało z nim podpisane porozumienie rozwiązujące stosunek pracy i stanowi wyłącznie wyraz życzliwości spółki (...) wobec pracownika i ma stanowić ułatwienie dla pracownika przy ubieganiu się o przyjęcie do innej pracy.

(dowód - list referencyjny z dnia 5.12.2017r.-k. 10, zeznania świadka J. B.-k. 79 ,e-protokół z dnia 12.04.2018r.-01:28:38-02:06:50 oraz e-protokół z dnia 6.09.2018r.-k. 185,min. 00:39:25-00:59:58)

W chwili podpisywania przez strony porozumienia w sprawie rozwiązania stosunku pracy, tj. w sierpniu 2017r. w P. Sp. z o o., w D. Zakupów zatrudnionych było 22 kupców, w tym 9 C. M. i 3 kupców, w grudniu 2017r. - 25 kupców, w lutym 2018r. - 27 kupców, w tym 9 C. M. i 4 kupców.

W 2017r. pracownikami D. Zakupów, oprócz powódki, przestali być Ł. T., K. W. (2), K. W. (1) oraz M. R.. Ł. T., K. W. (2) i K. W. (1), zatrudnieni na stanowisku Junior C. Managera, rozwiązali umowy o pracę z pozwanym w drodze porozumienia stron, a K. W. (2) dodatkowo na swój własny wniosek z przyczyn osobistych. M. R., także C. Manager, otrzymał od pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracownika.

(dowód- zeznania świadków: B. Z. (1) - k. 76- e-protokół z dnia 12.04.2018r.-00:39:39-01:28:38, J. B.-k. 79 ,e-protokół z dnia 12.04.2018r.-01:28:38-02:06:50 oraz e-protokół z dnia 6.09.2018r.-k. 185,min. 00:39:25-00:59:58, A. J.-k. 183-184, e-protokół z dnia 6 .09.2018r.-min. 00:05:04-00:37:09,zastawienie z dnia 28.02.2018r.-k. 65

W latach 2014-2015 doszło do podziału (...) handlowej (...) i powstania sieci sklepów (...), co wiązało się z utratą przez pozwanego 180 sklepów, tj. ponad 40% dotychczasowych sklepów z sieci P. i obniżeniem obrotów w przedsiębiorstwie pozwanego. Pozwany poradził sobie z obniżonymi obrotami jeszcze w 2015r. i od 2016r. sytuacja finansowa spółki (...) jest ponownie ustabilizowana. W 2016r. pozwany zarobił 5.746.586,78zł., a w roku 2017 - 5.736.389,23zł.

Osiągnięty przez spółkę zysk satysfakcjonował Zarząd, który po zatwierdzeniu w kwietniu 2018r. sprawozdania finansowego za 2017r. wystosował pulę środków na nagrody dla pracowników, te zaś zostały im wypłacone maju 2018r. Kondycja finansowa pozwanego nie wymagała kiedykolwiek wprowadzenia jakichkolwiek zmian organizacyjnych i ekonomicznych, w szczególności polegających na ograniczeniu zatrudnienia, likwidacji stanowisk czy redukcji wysokości wynagrodzeń. Strona pozwana nadal prowadzi rekrutację pracowników, także do D. Zakupów.

(dowód - rachunek zysków i strat pozwanego za lata 2016-2017-k. 147, zeznania świadka J. B.-k. 79 ,e-protokół z dnia 12.04.2018r.-01:28:38-02:06:50 oraz e-protokół z dnia 6.09.2018r.-k. 185,min. 00:39:25-00:59:58, przesłuchanie strony pozwanej w osobie członka Zarządu M. S.- k. 186, e-protokół z dnia 6.09.2018r.-min.01:01:29-01:22:26)

Skierowanym do pozwanego pismem z dnia 22 grudnia 2017r., powódka wniosła o wypłacenie jej odprawy w kwocie 27.000,00zł. za rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Pismem z dnia 9 stycznia 2018r. r. strona pozwana odmówiła wypłaty żadnej odprawy, wskazując, że umowa o pracę nie została rozwiązana z przyczyn nie dotyczących powódki jako pracownika, przez co nie ma podstaw do zastosowania ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

(dowód- wezwanie do zapłaty odprawy z dnia 22.12.2017r.-k. 12, pismo pozwanego z dnia 9.01.2018r.-k. 13)

Zgodnie z zaświadczeniem wystawionym przez pozwanego w dniu 19 marca 2018r. miesięczne wynagrodzenie powódki, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 8.900 zł. brutto.

(dowód - zaświadczenie o zarobkach powódki z dnia 19.03.2018r.-k. 71)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie przywołanych wyżej, zaprezentowanych przez strony, dowodów z dokumentów, w tym dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powódki L. L., jak również w oparciu o zeznania świadków: J. B., B. Z. (1), K. W. (1), J. W., K. K. i A. J. oraz w oparciu o przesłuchanie stron, tyle że z ograniczeniem do przesłuchania pozwanego w osobie członka Zarządu pozwanej spółki- (...). Powódka L. L. na termin rozprawy w dniu 6 września 2018r. została wezwana do osobistego stawiennictwa celem przesłuchania w charakterze strony, pod rygorem pominięcia dowodu z jej przesłuchania(k. 152), wezwanie powyższe odebrała w dniu 9 lipca 2018r.(k. 181), na wyznaczony termin się jednak nie stawiła i stąd też Sąd dowód z jej przesłuchania pominął. Pełnomocnik powódki na rozprawie w dniu 6 września 2018r.(k. 182) oświadczył, że L. L. dopiero w dniu rozprawy poinformowała go telefonicznie o niemożności stawienia się w Sądzie z uwagi na konieczność wykonywania swoich obecnych obowiązków pracowniczych i wniosła o ponowne wezwanie powódki celem przesłuchania, jednak Sąd powyższego wniosku nie uwzględnił. Należy podkreślić, iż wezwanie na termin rozprawy w dniu 6 września 2018r. powódka odebrała dwa miesiące wcześniej, a więc ze znacznym wyprzedzeniem, w związku z tym – zdaniem Sądu- nie było żadnych przeszkód, aby L. L. tak zorganizowała swoje obowiązki w nowym miejscu pracy, by móc stawić się w Sądzie w celu przesłuchania na rozprawie dnia 6 września 2018r. Informowanie telefoniczne swojego pełnomocnika, przy jednoczesnym braku osobistego poinformowania Sądu, o przeszkodach w stawiennictwie na rozprawie w dniu 6 września 2018r. i to w dniu wyznaczonej rozprawy, razi lekceważeniem Sądu i świadczy o braku poważnego traktowania własnej, osobiście zainicjowanej, sprawy sądowej.

Odnośnie przedstawionych przez strony dowodów z dokumentów, to – w ocenie Sądu- stanowiły one wiarygodny i wystarczający materiał dowodowy do rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, gdyż ich treść była jasna, zrozumiała oczywista i przez to nie budziła żadnych wątpliwości Sądu.

Zeznania wszystkich świadków, również tych zgłoszonych przez powódkę, tj. K. W. (1), J. W., B. Z. (1), K. K. i A. J. oraz zeznania M. S., członka Zarządu pozwanej spółki, były ze sobą spójne, uzupełniały się wzajemnie i wraz z dowodami z dokumentów pozwoliły na poczynienie powyższych ustaleń stanu faktycznego sprawy. Niezwykle istotne okazały się zeznania bezpośredniego przełożonego powódki- J. B.. Świadek ten w sposób klarowny, jasny i zrozumiały przedstawił przebieg zatrudnienia L. L. u pozwanego, uwagi, jakie zaczęły pojawiać się w stosunku do powódki i

sposobu wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych oraz okoliczności rozwiązania przez strony w drodze porozumienia stron łączącej je umowy o pracę. Były one na tyle sensowne i przekonujące, iż Sąd uznał je za prawdziwe.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo, jako bezzasadne, nie zasługiwało na uwzględnienie i jako takie podlegało oddaleniu w całości.

Powódka L. L. domagała się zasądzenia na swoją rzecz od byłego pracodawcy (...) Sp. z o.o. w G. trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, jako odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania z nią stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, o której mowa w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j.-Dz.U.2016, poz. 1474- dalej ustawa o zwolnieniach grupowych).

Stosownie do treści art. 8 ust. 1 pkt 3 powołanej ustawy o zwolnieniach grupowych, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy przy zastosowaniu przepisów przywołanej ustawy o zwolnieniach grupowych, a więc wówczas, gdy wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy są okoliczności nie dotyczące pracownika, pracownikowi, który był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Powyższe roszczenie przysługuje pracownikowi zarówno wówczas, gdy jego zwolnienie należy do tzw. zwolnienia grupowego, a więc zostało dokonane w trybie art. 2-4 ustawy, jak również wówczas, gdy zwolnienie ma charakter indywidualny i jest oparte o przepis art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych. W myśl art. 10 ust. 1 ustawy, przepis art.8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę, zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż liczba kwalifikująca zwolnienie jako grupowe.

Prawo do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 powołanej ustawy, przysługuje tylko takiemu pracownikowi, którego stosunek pracy uległ rozwiązaniu w y ł ą c z n i e z przyczyn n i e d o t y c z ą c y c h t e g o p r a c o w n i k a .

W okolicznościach rozpoznawanej sprawy, biorąc pod uwagę wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego, nie ulega- w ocenie Sądu- wątpliwości, że przyczyną rozwiązania, w drodze porozumienia stron, stosunku pracy z powódką L. L. były przyczyny dotyczące wyłącznie pracownika. To, że pracodawca zgodził się zakończyć współpracę z powódką polubownie, w żaden sposób nie świadczy, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę leżała wyłącznie po stronie pozwanej spółki lub że zaistniały współprzyczyny takiego stanu rzeczy. Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, zwłaszcza bezpośredniego przełożonego L. L., J. B., co do prawdziwości których Sąd nie miał żadnych wątpliwości, wynikało, iż po trzech miesiącach samodzielnej pracy powódki na stanowisku C. Managera, w czasie, kiedy J. B. przejął kierowanie D. Zakupów, wynik jej indywidualnej pracy jako kupca, nie był dla pracodawcy zadowalający. Dodatkowo pozwany miał uwagi co do jakości pracy świadczonej przez L. L., która nie orientowała się w swoich obowiązkach, nie miała podstawowej wiedzy o zarządzanej kategorii, przychodziła na spotkania nieprzygotowana, popełniała błędy w formularzach, w których zapisywane są wynegocjowane z kontrahentami warunki handlowe, dopuściła się licznych rozbieżności w rozliczeniach z kontrahentami, w tym na 20.000,00zł. i 30.000,00zł., nie dokonała czynności planowania działań handlowych na kolejne sezony i akcje, wreszcie nie stawiała się na kwartalną tzw. „obronę planogramu” podsumowującą cały kwartał pracy C. Managera i przedstawiającą założenia na kolejny kwartał. Powyższe –zdaniem Sądu- w sposób uzasadniony doprowadziło do utraty zaufania pozwanego w stosunku do powódki, a co za tym idzie skłoniło pracodawcę do rozstania się z L. L.. Jest także dla Sądu rzeczą zrozumiałą, iż w zaistniałych okolicznościach pozwany- mimo iż miał podstawy, aby rozwiązać z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem- zaproponował bardziej koncyliacyjne rozwiązanie polegające na rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron i to dopiero z dniem 30 listopada 2017r. Konsekwencją takich działań było wydanie powódce przez byłego pracodawcę w grudniu 2017r., na jej wniosek, pozytywnego w treści

listu referencyjnego. Dziwi zatem obecne stanowisko L. L., która zaistniałą rzeczywistość i poczynione przez strony ustalenia, interpretuje w zgoła odmienny sposób. Nie dostrzega przy tym, iż porozumienie z dnia 31 sierpnia 2017r. w sprawie rozwiązania umowy o pracę, w § 7 ust. 1 przewidywało zwolnienie powódki z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, a to oznacza- w ocenie Sądu- iż L. L. została odsunięta od wykonywania pracy albowiem jej niewłaściwe zachowanie zagrażało interesom pracodawcy i narażało go na szkodę.

Niezależnie od powyższego nie może zniknąć z pola widzenia fakt, że powódka zanim podpisała powyższe porozumienie, kontaktowała się telefonicznie ze swoim pełnomocnikiem, konsultowała z nim propozycję pracodawcy dotyczącą rozwiązania stosunku pracy i w efekcie na to porozumienie przystała.

Dodatkowo warto podkreślić, iż przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, aby to sytuacja finansowa strony pozwanej doprowadziła do rozwiązania z powódką umowy o pracę. L. L. nie była jedynym C. Managerem czy kupcem zatrudnionym w D. Zakupów, który w 2017r. przestał być pracownikiem spółki (...). Tych osób było więcej, jednak to nie kondycja finansowa pozwanego legła u podstaw takiego stanu rzeczy, lecz indywidualne decyzje poszczególnych pracowników, ich sprawy osobiste lub wręcz przyczyny przez nich wywołane. Z ustaleń Sądu wynika również, iż po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę pozwany nadal prowadził rekrutację kolejnych pracowników, także do D. Zakupów, i nabór ten kontynuuje , gdyż takie ma zapotrzebowanie. Chwilowe problemy wynikłe w latach 2014-2015 w związku z przejściem 40 % sklepów pozwanego do sieci M., zostały opanowane, a bilans zysków za lata 2016 i 2017 wyraźnie wskazuje, że spółka (...) zarabia regularnie, co roku niemal 6 milionów złotych. O korzystnej sytuacji finansowej pozwanego świadczą chociażby przyznane przez Zarząd i wypłacone pracownikom strony pozwanej w maju br, nagrody za rok 2017.

Reasumując- w ocenie Sądu ustalone w toku procesu działania i zaniechania powódki, które narażały pracodawcę na szkodę i godziły w jego interesy, faktycznie zaistniały i - stanowiąc przyczynę rozwiązania stosunku pracy z powódką- nie mogły być uznane za przyczyny nie leżące po stronie pracownika. Zdaniem Sądu były to wyłączne, spowodowane przez pracownika, przyczyny rozwiązania umowy o pracę, co oznacza, iż przy braku jakiegokolwiek współprzyczyny ustania stosunku pracy leżącej po stronie pozwanego, dochodzone w niniejszym procesie roszczenie L. L. o zapłatę odprawy w kwocie 26.700,00zł. było bezzasadne i podlegało oddaleniu , o czym też Sąd orzekł w punkcie 2 wyroku.

W punkcie 1 wyroku Sąd umorzył postępowanie w części o zapłatę kwoty 300,00zł., gdyż w powyższym zakresie strona powodowa cofnęła pozew i zrzekła się dochodzonego roszczenia. Rozstrzygnięcie zawarte w punkcie 1 Sąd wydał na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. w zw. z art. 203 § 1 k.p.c.

W punkcie 3 wyroku, w oparciu o art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 a contrario ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Sąd postanowił przejąć na rachunek Skarbu Państwa brakującą opłatę sądową od pozwu, od uiszczenia której z mocy ustawy zwolniona była powódka, bowiem nie zaszły podstawy do obciążenia powyższą opłatą którejkolwiek ze stron postępowania .

Przegrywająca w całości proces powódka , zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną we wskazanym wyżej art. 98 k.p.c, jest zobowiązana do zwrotu wygrywającemu pozwanemu kwoty 3.600zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, a to na podstawie § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015, poz. 1804), co znalazło odzwierciedlenie w punkcie 4 wyroku.

I., dnia 27-09-2018r.

SSR Alicja Lisiecka