

Sygn. akt VI P 191/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 czerwca 2016r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Barbara Meyer, Krystyna Kamińska

Protokolant: protokolant sądowy Monika Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 1 czerwca 2016r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa D. G.

przeciwko (...) S.A. w K.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie

I. przywraca powódkę D. G. do pracy w pozwanej (...) S.A. w K. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy,

II. zasądza od pozwanej (...) S.A. w K. na rzecz powódki D. G. kwotę 5.300,90 zł (pięć tysięcy trzysta złotych dziewięćdziesiąt groszy) brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy odpowiadającą wynagrodzeniu za okres jednego miesiąca, pod warunkiem podjęcia pracy przez powódkę w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku,

III. w pozostałym zakresie powództwo oddala,

IV. zasądza od pozwanej (...) S.A. w K. na rzecz powódki D. G. kwotę 2876 zł (dwa tysiące osiemset siedemdziesiąt sześć złotych) tytułem opłaty sądowej

V. zasądza od powódki D. G. na rzecz pozwanej (...) S.A. w K. kwotę 2445 zł (dwa tysiące czterysta czterdzieści pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

VI. nakazuje ściągnąć od powódki D. G. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 5831 zł (słownie: pięć tysięcy osiemset trzydzieści jeden złotych) tytułem opłaty od rozszerzonego powództwa

VII. nakazuje ściągnąć od pozwanej (...) S.A. w K. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 54,41 zł (słownie: pięćdziesiąt cztery złote czterdzieści jeden groszy) tytułem wydatków

Sygn. akt VI P 191/14

UZASADNIENIE

Powódka D. G. pozwem z dnia 19 marca 2014r. r. wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pomiędzy powódką a (...) S.A. w K. za bezskuteczne oraz obciążenie strony pozwanej kosztami postępowania, podnosząc, iż przyczyny wskazane w wypowiedzeniu są nieuzasadnione.

Na rozprawie w dniu 18 kwietnia 2012r. powódka sprecyzowała żądanie pozwu wskazując, iż domaga się przywrócenia do pracy oraz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) S.A. w K. wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania i kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka D. G. (poprzednie nazwisko U.) została zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę od 10 kwietnia 2000r.. Początkowo powódka była zatrudniona na stanowisku kasjera – sprzedawcy, starszego sprzedawcy kasjera. Od maja 2001r. powódka pracowała w sklepie w T. nr (...).

Od dnia 1 lipca 2001r. powódce powierzono stanowisko zastępcy kierownika sklepie w M. nr (...). Od 1 listopada 2011r. zajmowała stanowisko zastępcy kierownika sklepu (...), na podstawie umowy na czas nieokreślony. Od 18 września 2002r., pełniła tę funkcję w sklepie nr (...) w P.. Od 1 lutego 2003r. powódka pełniła funkcję kierownika sklepu (...) w T..

Do obowiązków powódki należało organizowanie sprzedaży i dążenie do jej zwiększenia; zapewnienie dostępności całego asortymentu, dbanie o należyty stan sklepu i otoczenia, organizowanie i nadzorowanie pracy podległego personelu, planowanie i rozliczanie czasu pracy podległego personelu szkolenie pracowników, przekazywanie im niezbędnych informacji, kontrola pracowników, sporządzanie dokumentacji, inwentaryzacje i inne zadania.

dowód: umowa o pracę k. 41-43 cz. B akt osobowych, aneks k. 15, k. 18, k. 20, k. 21 cz. B akt osobowych powódki, zakres obowiązków k. 23, k. 35cz. B akt osobowych powódki

Powódka była członkiem organizacji związkowej (...). Osobą odpowiedzialną za współpracę ze związkami zawodowymi z ramienia pracodawcy była J. B. zatrudniona na stanowisku menedżera ds. relacji pracowniczych oraz K. S. (1) – dyrektor ds. relacji pracowniczych.

U pozwanego działały cztery związki zawodowe między innymi Związek (...), Związek (...), Związek (...)(...)

Pismem z dnia 16 marca 2012r. (...), pismem podpisanym przez przewodniczącego Komisji nr (...), poinformowała pracodawcę, iż powódka została wskazana jako pracownik będący członkiem organizacji związkowej objęty szczególną ochroną stosunku pracy na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Jednocześnie poinformowano pracodawcę, iż powódka jest upoważniona do reprezentowania spraw związkowych i pracowników. Wskazano, iż ochrona trwa w okresie od 16 marca 2012r. do 31 marca 2014r. Pod pismem podpisał się P. A.. Był on upoważniony do reprezentacji komisji względem pracodawcy.

Powódka nie prowadziła działalności związkowej, nie reprezentowała organizacji wobec pozwanego pracodawcy. W chwili, gdy przekazano pracodawcy owa informację, powódka pracowała w sklepie w T. na ul. (...). Działała tam już przedstawicielka związków, zatrudniona w tym sklepie M. M.. Powódka nie uczestniczyła w żadnym spotkaniu, w którym brali udział przedstawiciele związków zawodowych. Powódka nie była oddelegowana do wykonywania jakiegokolwiek funkcji związkowej – tu oddelegowana była M. M.. Podjęcie działań zmierzających do objęcia powódki szczególną ochroną zostało zainicjowane przez J. K., w związku z tym, iż powódka była w konflikcie z ówczesnym kierownikiem rejonu i obawiała się o utratę pracy.

Statut (...) przewiduje powstawanie jednostek organizacyjnych w postaci organizacji zakładowych. Taką organizacją była organizacja zakładowa nr (...) do której należała powódka. Działalnością organizacji zakładowej kieruje prezydium komisji. Komisja podejmuje decyzje uchwałą jej członków, natomiast przewodniczący prezydium komisji reprezentuje ją na zewnątrz.

Statut w wersji obowiązującej w marcu 2012r. przewidywał (par. 42 ust. 9), iż komisja zakładowa i międzyzakładowa może, za zgodą zarządu regionu, upoważnić osoby poza swego składu do dokonywania czynności w jej imieniu

w przypadku, gdy upoważnienie ma dotyczyć spraw związanych z reprezentowaniem członków związku wobec pracodawcy, a dana organizacja należy do zakładowej organizacji koordynacyjnej, wówczas dla ważności upoważnienia niezbędna jest zgoda zakładowej komisji koordynacyjnej. Zgodnie z par. 60 ust. 2 uchwały podejmowane są zwykłą większością głosów w głosowaniu jawnym, przy udziale co najmniej połowy uprawnionych do głosowania, zaś na żądanie 1/10 uprawnionych obecnych na posiedzeniu, podejmowane są w głosowaniu tajnym.

Pismem z dnia 1 września 2010r. Komisja Zakładowa (...), poinformowała pozwanego w zakresie podjętego stanowiska odnośnie podejmowania uchwał. W tym zakresie wskazała: odnośnie przyjęcia nowych deklaracji członkowskich – Przewodniczący podejmuje uchwałę i na najbliższym spotkaniu członkowie Komisji Zakładowej ją podpisują. W zakresie szczególnej ochrony stosunku pracy – wymagane jest telefoniczne uzgodnienie Komisji Zakładowej, podjęcie uchwały i na najbliższym spotkaniu podpisywanie powyższej przez członków Komisji Zakładowej. Pilne podjęcie uchwały – telefonicznie lub e-mailowe uzgodnienie z Komisją Zakładową, następnie podjęcie uchwały i podpisanie jej na najbliższym spotkaniu przez członków Komisji Zakładowej. Pozostałe uchwały podejmowane miały być na każdorazowym spotkaniu Komisji Zakładowej. Ustalony system podejmowania uchwał spowodowany był rozrzuconiem komisji po kraju i brakiem możliwości szybkiego zorganizowania spotkania.

Uchwałą z dnia 1 października 2012r. Nr (...) Komisja Zakładowa (...), postanowiła, że w sprawach podejmowania uchwał Komisji Zakładowej projekt uchwały opracowuje Przewodniczący Komisji, z własnej inicjatywy lub na wniosek innego członka Komisji, a następnie przesyła projekt pocztą elektroniczną na adresy e-mailowe członków Komisji. Każdy z członków Komisji potwierdza zwrotnie odbiór projektu uchwały. W terminie 3 dni od przesłania projektu uchwały przez Przewodniczącego Komisji członkowie Komisji, pocztą elektroniczną lub – jeśli nie jest to możliwe – telefonicznie, zajmują stanowisko wobec projektu uchwały, oddając głos za jej podjęciem lub przeciw podjęciu albo wstrzymują się od głosu. Uchwały podejmowane były większością głosów, przy udziale co najmniej połowy uprawnionych do głosowania. W razie podjęcia uchwały Przewodniczący potwierdzał fakt jej podjęcia poprzez wydrukowanie uchwały i opatrzenie swoim podpisem. W uzasadnionych przypadkach Przewodniczący mógł upoważnić do potwierdzenia uchwały innego członka Komisji Zakładowej. Osoby głosujące za podjęciem uchwały, przy najbliższym spotkaniu składały podpisy pod uchwał.

Uchwała weszła w życie z dniem 1 października 2012r.

W myśl zapisów Statutu (...) po wprowadzeniu zmian uchwalonych przez (...)Krajowy Zjazd Delegatów (...) w dniach 22-23 listopada 2012r. tj. zgodnie z treścią § 60 ust. 1 aktami prawnymi wydawanymi przez władze Związku są min.: uchwały i decyzje W myśl § 60 ust. 1 powyższe akty podejmowane są zwykłą większością głosów w głosowaniu jawnym, przy udziale co najmniej połowy uprawnionych do głosowania, chyba, że Statut stanowi inaczej. Przewidziano też możliwość podejmowania uchwał przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

W dniu 8 stycznia 2014r., organizacja związkowa nr (...) poinformowała, iż na dzień 31 grudnia 2013r. organizacja liczy 1145 członków będących pracownikami spółki.

Na dzień 28 stycznia 2014r. Komisja Zakładowa wskazała w sumie 75 osób podlegających szczególnej ochronie stosunku pracy, w tym 40 osób, których ochrona trwa do 31 marca 2014r. oraz 35 (objętych w okresie od grudnia 2013 do stycznia 2014r.), których objęto ochroną do 31 marca 2018r.

Na przełomie 2013 i 2014r. dokonano uporządkowania uprawnień obowiązków w zakresie kardy kierowniczej – zmieniono zakresy umocowania poszczególnych osób upoważnionych do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy. Po tych zmianach kadre kierowniczą w rozumieniu art. 32 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych tworzą u pozwanego : członkowie zarządu, Dyrektorzy Operacyjni, Dyrektor Centrum Usług Wspólnych HR, Dyrektor ds. Management Development, Kierownik Sekcji Zatrudnienia oraz Regionalni Kierownicy Personalni. Cześć osób na stanowiskach kierowniczych nie ma żadnych uprawnień w zakresie prawa pracy.

Łącznie pozwany w okresie od października 2007r. do 31 stycznia 2014r. udzielił 39 pełnomocnictw pracownikom stanowiącym kadrę kierowniczą, upoważniających do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę..

Kierownicy okręgu i kierownicy rejonu posiadali jedynie wąskie pełnomocnictwa do dokonywania pojedynczych czynności z zakresu prawa pracy w indywidualnych sprawach, i ograniczone tylko do swojego terytorium. Regionalni Kierownicy Personalni mieli zaś uprawnienia do działania w zakresie prawa pracy obejmujące cały kraj, jako że Regionalni Kierownicy Personalni zastępowali się wzajemnie.

W grudniu 2013r. w pozwanej firmie było łącznie: 77 kierowników okręgu, 495 kierowników rejonu plus 73 stażystów kierowników rejonu

Pismem datowanym na dzień 20 stycznia 2014r. pozwany poinformował Zakładową Komisję (...) przy (...) S.A., że w związku z dokonanymi zmianami liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą w rozumieniu art. 32 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych na dzień 20 stycznia 2014r wynosi 39 osób.

Pozwany w piśmie z dnia 29 stycznia 2014r. zwrócił się do Komisji Zakładowej (...), wskazując że związek wskazał osoby podlegające szczególnej ochronie w liczbie przekraczającej 39 osób, a zatem przedstawiona w tym zakresie lista pracowników jest wadliwa, albowiem wskazuje ona większą liczbę pracowników, niż przewiduje to art. 32ust. 4 o związkach zawodowych, co należy również zakwalifikować jako nadużycie wykonywania prawa.

Nadto wskazał, iż na dzień 28 stycznia 2014r. Komisja Zakładowa wskazała w sumie 75 osób podlegających szczególnej ochronie stosunku pracy, w tym 40 osób, których ochrona trwa do 31 marca 2014r. oraz 35 (objętych w okresie od grudnia 2013 do stycznia 2014r.), których objęto ochroną do 31 marca 2018r. Rzeczywiście, organizacja związkowa nr (...) objęła ochroną ponad 75 osób nastąpiło to m.in przez skrzyżowanie się okresów ochrony jeden okres trwał do 31 marca 2014r., ale organizacja w styczniu zgłosiła nową grupę osób – 36 pracowników, których objęto ochroną od grudnia 2013r., do 2018r.. Część z tych osób się pokrywała (ok. 17) ale część pracowników wskazanych w nowym okresie ochronnym była nowa, co powodowało że w okresie grudzień -2013- marzec 2014r. nastąpiło prawie podwojenie liczby osób objętych ochroną.

Po wymianie pism pomiędzy pracodawcą, a związkami zawodowymi, pozwany w dniu 14 lutego 2014r. poinformował, że liczba osób stanowiących w spółce kadrę kierowniczą wynosi 40 osób (przybył wtedy nowy członek zarządu).

Organizacja związkowa (...), dopiero w kwietniu 2014r. dostosowała ilość osób chronionych proporcjonalnie do ilości kadry kierowniczej pracodawcy, wskazując imiennie 39 osób chronionych na okres 2 kwietnia 2014- 31 marca 2018r. .

dowód: informacja o szczególnej ochronie k. 135, maile k. 1325-1326, pełnomocnictwa k. 136-202, pismo pracodawcy z informacją o liczbie kadry kierowniczej k. 204, 206, pisma (...) zgłaszające osoby podlegające szczególnej ochronie k. 217-249, k. 428-546 korespondencja między pracodawcą a związkami k. 251-265, ostateczna liczba osób chronionych k. 267, statut (...) wg stanu na listopad 2012 k. 304-339, statut na marzec 2012 k. 1281-1323, skład komisji zakładowej k. 373, uchwała k. 374, uchwała (...)i (...) k. 375-376 informacja w trybie 25⁽⁽¹⁾⁾ ust. o zw. zaw. k. 420 z zpo k. 421-423, zakresy obowiązków k. 587-609, liczba kierowników okręgu i rejonu k. 612, zeznania świadka B. J. k. 811-812, zeznanie A. Z. k. 838, zeznanie E. K. k. 862, zeznanie powódki k. 930-932, nagranie czas 00:07:27-00:51:12, zeznanie świadka M. S. k. 933-935, nagranie czas. 00:52:46-01:23:09, zeznania świadka K. (...)– S. (1) k. 1103-1104v

W dniu 16 października 2013r. nałożono na powódkę karę upomnienia za to, iż nie dopilnowała zdjęcia z sali sprzedaży 1 sztuki drożdżówki której termin przydatności do spożycia już się kończył. W tym czasie w sklepie było kilka-kilkanaście tysięcy poszczególnych sztuk artykułów sprzedawanych w sklepie.

dowód: kara upomnienia – nieponumerowana część akt osobowych powódki cz. B

Z dniem 28 lutego 2014r. oddelegowano powódkę do wykonywania pracy w innej placówce.

Od 3 marca 2014r. zwolniono powódkę z obowiązku świadczenia pracy.

Z dniem 4 marca 2014r. wystosowano informację o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy ze wskazaniem szeregu zarzutów opartych na skargach pracownic, mimo że postępowanie wyjaśniające zostało zamknięte dopiero 5 marca 2014r.

dowód: oddelegowanie k. 6, zapis w zeszycie k. 8, zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy k. 14 oraz w nieponumerowanych aktach osobowych powódki, cz. B, informacja o zamiarze wypowiedzenia k. 14, informacja o zamknięciu postępowania wyjaśniającego k. 100

Powódka dnia 12 marca 2014 roku otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2014 r..

Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była utrata zaufania do powódki w związku z naruszeniem dóbr osobistych współpracowników (godności, poniżaniu i upokarzaniu), nieprzestrzeganiem w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, brakiem dbałości o dobro zakładu pracy.

Na podstawie zgłoszeń do biura obsługi pracowników i biura obsługi klienta oraz po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego w tym rozmów z pracownikami w dniu 27 lutego 2014 roku w pracodawca ustalił że, zajmując stanowisko kierownika sklepu (...) w P.:

- powódka wielokrotnie zwracała się do współpracowników w sposób wulgarny, obraźliwy i obelżywy z brakiem szacunku, stwarzając nieprzyjazną atmosferę w miejscu pracy:

- 1 z osób na stanowisku sprzedawcy kasjera potwierdziła, że jest autorem zgłoszenia na biuro obsługi pracowników z dnia 13 lutego 2014 - na prośbę o urlop usłyszała od powódki, że może iść na zwolnienie lekarskie, bo lubi chorować, innym razem usłyszała od powódki, że jest psychicznie chora,

- kilka osób z personelu potwierdziło, że powódka używa podniesionego głosu i wulgaryzmów na sali sprzedaży przy pracownikach i przy klientach na przykład poproszona o pomoc przez kasjera sprzedawcę powiedziała powódka „pilnuj kurwa tych kodów”, będąc w złym humorze przeklinała „kurwa ja pierdołę” „kurwa, kurwa”

- pracownika, któremu kończyła się umowa o pracę straszyla nie przedłużeniem umowy o pracę

- pracownicy podawali przykłady lekceważącego stosunku do jakości ich pracy, na przykład po całym dniu pracy słyszeli od powódki „mam wrażenie, że sama dziś pracowałam” słyszeli, że nic nie robią, że tylko chodzą i ściemniają

- dyscyplinowanie przez powódkę podległych pracowników na sali sprzedaży w obecności innych pracowników i klientów.

2 zarzucono też powódce, że nierówno rozdelała zadania dla pracowników na przykład delegując niektórych pracowników do wykonania pracy przede wszystkim przy kasie fiskalnej z pominięciem pracy na sali sprzedaży, ustawiając grafik części pracowników przede wszystkim na drugą zmianę co nie miało uzasadnienia w wykonywanej przez nich pracy, jakości i wydajności:

3 wielokrotnie nie uwzględniała próśb pracowników dotyczących terminów urlopów, wykazywała brak chęci zmiany grafików w przypadku zdarzeń losowych:

4 błędne zaplanowanie godziny pracy pani D. N. pod zwolnieniem lekarskim trwającym od 18 września 2013 roku do 3 grudnia 2013 roku co znalazło odzwierciedlenie w zgłoszeniu (...) z dnia 10 grudnia 2013;

5 że nie angażowała się w pracy na sali sprzedaży z reguły przebywając w biurze kierownika sklepu sporadycznie wychodząc na salę sprzedaży przez co pracownicy nie mogli liczyć na wsparcie na sali sprzedaży:

7 że złożyła podpisy na dokumentach pracowniczych planach urlopowych, podpisując się nazwiskiem współpracownika (plan urlopu na rok 2014 wydrukowany w dniu 3 lutego 2014 m.in. podpis za panią B. M.):

8 że wyrażała lekceważący stosunek do przełożonego na przykład na prośbę pana M. W. (1) dotyczącą zmiany ekspozycji towaru odpowiedziała „z główna bata nie ukręcisz”:

9 że w arogancki, opryskliwy sposób odnosiła się do klientów na przykład, gdy klientka zapytała o wystawienie faktury odpowiedziała, „to ma pani problem” co potwierdza zgłoszenie do (...) z dnia 18 czerwca 2013; na pytanie klienta o kolejną promocję na karmę dla zwierząt doradziła likwidację psa:

10 że dnia trzeciego marca 2014 roku poinformowała zastępcę kierownika sklepu panią M. Ś., o zamiarze dokonywania nagrywania rozmów prowadzonych z przedstawicielem pracodawcy.

Powyższe zachowania spowodowały obawy pracowników, którzy przychodzili zestresowani, zdenerwowani do pracy, nie wiedzieli, jakie są zasady, czego się od nich oczekuje, podczas wykonywania obowiązków obawiali się utraty pracy. Wprowadzenie nerwowej atmosfery przez spowodowało, że pracownicy dnia 9 maja podczas wyjaśniania przez pracownicę zgłoszenia nie przedstawili problemów we współpracy z powódką z obawy o jej negatywną reakcję i w konsekwencji utraty pracy. Zachowania powódki w stosunku do klientów mogło spowodować zniechęcenie szczególnie stałych klientów do robienia zakupów w sklepie w P.. Obsługując klientów w arogancki sposób oraz traktując w sposób poniżający pracowników na oczach klientów naraziła powódka dobre imię pracodawcy, jego wizerunek wśród klientów i pracowników.

Swoim zachowaniem zatem naruszyła regulamin pracy zobowiązujące pracowników do przestrzegania zasad zawartych w kodeksie etycznym, wg którego zarówno pracodawcy i pracownicy zobowiązani są do zapewnienia zdrowego i przyjaznego środowiska pracy. Pracodawca oczekuje od swoich pracowników uczciwości i wysokiego poziomu moralnego, lojalności oraz ścisłego przestrzegania postępowania etycznego we wszystkich obszarach działalności.

Na rozwiązanie z powódką umowy nie wyraziła zgody reprezentująca ją organizacja związkowa.

dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – k. 18-20, pismo (...) k. 15, k. 17

W 2012r. w sklepie w T., gdzie wtedy 100% załogi należało do związków, przyjechał kierownik okręgu K. W. wraz z panem B., którzy pytali pracowników, czemu są w związkach, co im związki dają. Miała też miejsce taka sytuacja, iż pan B. zapytał ile kosztuje składka, jak usłyszał, że 10 zł, poprosił o taki banknot i wyrzucił go do śmieci mówiąc, tyle jest warta wasza składka.

Z dniem 19 listopada 2012r. przeniesiono powódkę do pracy w sklepie w P.. Dotychczasowa kierownik sklepu w P. I. D. została przeniesiona na miejsce powódki do sklepu w T. na ul. (...). Ze sklepu w T. przenoszono również inne osoby, które były w związkach i wymieniano na osoby które nie były w związkach, tak aby zmniejszyć „związkowienie” sklepu w T..

Cześć dotychczasowych pracownic sklepu w P., zżytych z dotychczasową kierowniczką, nie była zadowolona z tej zmiany i chciała by wróciła poprzednia kierownik.

Pracownice zgłaszały anonimowe skargi na Biuro (...), gdzie skarżyły się na powódkę. Prokurowały również skargi rzekomych klientów na powódkę.

W maju 2013r. przedstawiciele HR z centrali przyjechali przeprowadzić rozmowę z pracownikami. W wyniku rozmowy ustalono, iż sklepie jest wszystko prawidłowo, a pracownicy nie skarżą się na powódkę. Rozmowa ta odbyła się bez powódki, pod jej nieobecność, z zapewnieniem anonimowości.

W czerwcu 2013r. jednak z pracownic dzwoniła na (...) twierdząc, iż kontrola wyszła dla powódki pozytywnie dlatego, iż pracownicy bali się szczerze mówić.

W październiku 2013r. M.Z., podpisując się ogólnie „pracownicy” ponownie poskarżyła się na powódkę, że nie ma czasu dla pracowników, nie chwali i nie motywuje. Wskazała, iż poprzednia rozmowa z komisją nie wykazała nieprawidłowości, bo pracownicy się bali.

W dniu 27 lutego 2014r., na skutek skarg pisemnych i składanych na (...) odbyło się kolejne spotkanie z pracownikami sklepu. Nie były to wszystkie pracownice, a akurat te, które miały zmianę tego dnia. Pracownice były zapewnione o anonimowości rozmowy.

Jednakże komisja sporządzała notatki z wypowiedzi, które opatrywała nazwiskami zgłaszających pracownic.

Co do żadnej ze skarg nie przeprowadzano z powódką rozmów wyjaśniających, pozwalających jej przedstawić swoje stanowisko..

dowód: przeniesienie 19.11.12– nieponumerowana część akt osobowych powódki, skargi k. 95-100, k. 109-110, notatki z rozmowy 27 lutego 2014r. k. 102-104, pismo M. Z. k. 107-108, pismo powódki k. 45-47, zeznanie powódki k. 649-650, korespondencja w sprawie kontroli z maja 2013r. k. 122-124, zeznanie M. S., k. 933-935 nagranie czas. 00:52:46-01:23:09; zeznanie świadka G. W. k. 951-954 nagranie czas 05:16:05-06:02:56 zeznanie świadka K. N. k. 954-955, nagranie czas 06:02:56-06:10:06, zeznanie świadka M. M. k. 986-990, k. nagranie czas 02:35:12-03:19:01, zeznanie świadka J. K. k. 990-993, nagranie czas 03:19:01-04:00:00, zeznanie świadka R. J. k. 993-996, nagranie czas 04:01:28-04:49:03, zeznanie świadka M. W. (2) k.1250-1253 nagranie czas 01:02:17-02:02:38

Powódka nie krzyczała na pracowników, nie wyrażała się wulgarnie na sali sprzedaży, nie przeklinała w obecności klientów i pracowników, odnosiła się normalnie do pracowników. Przekleństwo w charakterze przecinka, nie wyzwiska, jeśli już mogło się zdarzyć w rozmowie prywatnej, na zapleczu lub po pracy.

dowód: zeznanie świadka M. S. k. 933-935, nagranie czas. 00:52:46-01:23:09, zeznanie świadka A. M. k. 935-937, nagranie czas 01:26:39-01:47:59, zeznanie świadka M. Z. k. 937-940, nagranie czas 01:48:30-02:37:35, zeznanie świadka J. T. k. 974-976, nagranie czas 00:07:04-00:33:55, zeznanie świadka D. D. k. 976-977, nagranie czas 00:33:55-00:50:59, zeznanie świadka A. G. k. 977-979, nagranie czas 00:50:59-01:07:12, zeznanie świadka S. C. k. 979-980, nagranie czas 01:09:20-01:22:38, zeznanie świadka A. K. k. 981-982 nagranie czas 01:25:52-01:43:10, zeznanie świadka B. L. k. 982-984, nagranie czas 01:43:10-02:11:03, zeznanie świadka M. D. k. 985-986, nagranie czas 02:15:49-02:30:31, zeznanie świadka B. O. k.1253-1256 nagranie czas 02:03:17-02:58:02, zeznanie świadka E. C. k. 1369-1371, nagranie k. 00:04:24-00:35:09, zeznanie świadka E. G. k. 1371-1374, nagranie czas 00:35:09-01:14:37

Powódka miała sporządzić plan urlopów do końca stycznia 2014r. na cały rok. Powódka uwzględniała w miarę możliwości wskazówki od pracowników, ale nie było to zawsze możliwe, bowiem często pracownicy chcieli urlopy w tym samym terminie, dotyczyło to głównie wakacji. Powódka otrzymała termin do odesłania planu urlopu, ale nie mogła go wypełnić, bowiem kilku pracownic nie było, byli na urloпах lub zwolnieniach i nie podały swoich propozycji urlopu. Kierownik rejonu M. W. (1) nakazał powódce sporządzić plan urlopu i odesłać jak najwcześniej. Jako że B. M. B. R. M. Ś. nie było, powódka zadzwoniła do M. Ś., ta się zgodziła na urlop zaproponowany przez powódkę i wyraziła zgodę, by powódka podpisała się za nią. Pani M. i R. nie zgadzały się na urlop, powódka zadzwoniła do kierownika rejonu, iż panie nie zgadzają się na te terminy, kierownik powiedział, żeby to z nimi uzgodnić i odpowiednio zmienić. Powódka zatem zmieniała terminy zgodnie z propozycjami pracownic. Pani R. przyszła 4 lutego do pracy i podpisała plan, B. M. nie było, zatem za jej zgodą telefoniczną powódka podpisała się za nią. O wszystkim wiedział kierownik rejonu, któremu powódka zdała sprawę z tego jak kwestię te załatwiła.

dowód: plan urlopu k. 120, częściowo zeznania świadka M. Ś. k. 1412-1416 nagranie czas 00:02:10-01:13:18, zeznania powódki k. 649-650, k. 930-932, nagranie czas 00:07:27-00:51:12, k. 1416-1419, nagranie czas 01:15:27-01:57:54

Powódka nie straszyla pracowników zwolnieniem z pracy. Powódka nie miała uprawnień do nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy. Kwestie przedłużenia umów, nawiązania umów z pracownikami na stanowiskach specjalistów kasjerów leżały w gestii kierownika rejonu, który i tak tylko wnioskował o to, natomiast umowy były sporządzane i podpisywane w Dziale Kadr..

dowód: zeznania powódki k. 649-650, k. 930-932, nagranie czas 00:07:27-00:51:12, k. 1416-1419, nagranie czas 01:15:27-01:57:54, zeznanie świadka M. S. k. 933-935, nagranie czas. 00:52:46-01:23:09, zeznanie świadka D. D. k. 976-977, nagranie czas 00:33:55-00:50:59, zeznanie świadka A. G. k. 977-979, nagranie czas 00:50:59-01:07:12, zeznanie świadka S. C. k. 979-980, nagranie czas 01:09:20-01:22:38, zeznanie świadka E. C. k. 1369-1371, nagranie k. 00:04:24-00:35:09, zeznanie świadka E. G. k. 1371-1374, nagranie czas 00:35:09-01:14:37

Powódka nie dyscyplinowała pracowników na sali sprzedaży. Powódka nie karała pracowników, nawet wpisami do zeszytu sklepowego. Wszystkim swoim pracownikom wystawiała oceny pracownicze na poziomie oczekiwań lub powyżej oczekiwań. Uwag udzielała w biurze, spokojnie, jeśli na sali to na zasadzie: tu jest źle rozłożone, proszę popraw to.

Raz zdarzyła się kłótnia między powódką a B. R., która odbyła się na sali sprzedaży. Powódka użyła względem B. R. podniesionego głosu, ale było to w sytuacji dynamicznej, gdy na powódkę B. R. krzyczała.

dowód: zeznania powódki k. 649-650, k. 930-932, nagranie czas 00:07:27-00:51:12, k. 1416-1419, nagranie czas 01:15:27-01:57:54, zeznanie świadka M. S.k. 933-935, nagranie czas. 00:52:46-01:23:09, częściowo zeznania świadka B. R. k. 947-950 nagranie czas 04:24:40-05:08:08, zeznanie świadka J. T. k. 974-976, nagranie czas 00:07:04-00:33:55, zeznanie świadka D. D.k. 976-977, nagranie czas 00:33:55-00:50:59, zeznanie świadka A. G. k. 977-979, nagranie czas 00:50:59-01:07:12, zeznanie świadka S. C. k. 979-980, nagranie czas 01:09:20-01:22:38, zeznanie świadka A. K. k. 981-982 nagranie czas 01:25:52-01:43:10, zeznanie świadka B. L. k. 982-984, nagranie czas 01:43:10-02:11:03, zeznanie świadka M. D. k. 985-986, nagranie czas 02:15:49-02:30:31, zeznanie świadka B. O. k.1253-1256 nagranie czas 02:03:17-02:58:02, częściowo zeznanie świadka K. S. (2) k. 1257-1259 nagranie czas 03:02:49-03:41:55, zeznanie świadka E. C. k. 1369-1371, nagranie k. 00:04:24-00:35:09, zeznanie świadka E. G. k. 1371-1374, nagranie czas 00:35:09-01:14:37

Powódka właściwie odnosiła się do przełożonych.

dowód: zeznanie świadka M. S.k. 933-935, nagranie czas. 00:52:46-01:23:09, zeznanie świadka B. M. k. 941-944, nagranie czas 02:42:13-03:31:16, zeznanie świadka M. W. (3) k. 1247-1250 nagranie czas 00:07:26-01:02:00, częściowo zeznania świadka M. Ś. k. 1412-1416 nagranie czas 00:02:10-01:13:18,

Grafiki były sporządzane częściowo przez powódkę, częściowo przez zastępców kierowników. Pracownicy mogli zgłosić swoje preferencje co do dni pracy, i rodzaju zmiany, które w miarę możliwości były uwzględniane. Niektórzy pracownicy woleli zmiany ranne najczęściej zaczynające się o 6.30 do 14:15, niektórzy woleli popołudniowe, zaczynające się o 13:45 lub 16.00. Oprócz tego były też tzw. międzymiany: pracownicy przychodzili do pracy na 8.00, 10.00, 11.00. Powódka starała się równo rozdzielać zmiany, jak również i kwestię wolnych weekendów lub niedziel, chyba że ktoś preferował np. jeden rodzaj zmiany

Niekiedy grafiki układali też zastępcy kierownika sklepu.

Zdarzało się, że niektóre pracownice nie były czasami zadowolone z grafiku, ale nie sposób było uwzględnić wszystkie wnioski pracowników, szczególnie jak chcieli wolne na ten sam dzień. Pracownicy często zgłaszali potrzebę zmiany grafiku wynikająca z bieżących zdarzeń, np. wizyty lekarskiej, sprawy rodzinne itp. Powódka uwzględniała te zmiany, co powodowało, iż poprawianie grafiku zajmowało dużo czasu.

W czasie zmiany niektóre osoby siedziały na kasie, bowiem nie miały uprawnień na wózki widłowe – wtedy nie były przydatne na sali, bowiem nie mogły samodzielnie rozkładać towaru, przywożonego paletami. Na kasie siedziały też te osoby, które gorzej sobie radziły z rozkładaniem towaru.

dowód: grafik na luty 2014r.. k. 25-26., zeznanie świadka M. S. k. 933-935, nagranie czas. 00:52:46-01:23:09, częściowo zeznania świadka B. R. k. 947-950 nagranie czas 04:24:40-05:08:08, zeznanie świadka J. T. k. 974-976, nagranie czas 00:07:04-00:33:55, zeznanie świadka B. O. k.1253-1256 nagranie czas 02:03:17-02:58:02, zeznanie świadka E. C. k. 1369-1371, nagranie k. 00:04:24-00:35:09, zeznanie świadka E. G. k. 1371-1374, nagranie czas 00:35:09-01:14:37

Powódka jak tylko mogła pomagała pracownikom na sali sprzedaży, siadała też na kasie. Część czasu przeznaczala jednak na prace w biurze i na zapleczu i było to związane z prowadzeniem dokumentacji, odbieraniem i rozliczaniem dostaw.

Sklep w P. był także sklepem tzw. biurowym, co oznaczało dodatkowe obowiązki – zbierał dane od innych sklepów i przekazywał je wyżej oraz przekazywał informacje z góry innym sklepom.

dowód: zeznanie świadka M. S. k. 933-935, nagranie czas. 00:52:46-01:23:09, zeznanie świadka A. M. k. 935-937, nagranie czas 01:26:39-01:47:59, zeznanie świadka M. Z. k. 937-940, nagranie czas 01:48:30-02:37:35, zeznanie świadka J. T. k. 974-976, nagranie czas 00:07:04-00:33:55, zeznanie świadka D. D. k. 976-977, nagranie czas 00:33:55-00:50:59, zeznanie świadka A. G. k. 977-979, nagranie czas 00:50:59-01:07:12, zeznanie świadka S. C. k. 979-980, nagranie czas 01:09:20-01:22:38, zeznanie świadka A. K. k. 981-982 nagranie czas 01:25:52-01:43:10, zeznanie świadka B. L. k. 982-984, nagranie czas 01:43:10-02:11:03, zeznanie świadka M. D. k. 985-986, nagranie czas 02:15:49-02:30:31, częściowo zeznanie świadka M. W. (3) k. 1247-1250 nagranie czas 00:07:26-01:02:00

Wysokość miesięcznego wynagrodzenia powódki obliczonego jak ekwiwalent za urlop wynosi 5300,90 zł.

dowód: zaświadczenie – k. 77

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Okoliczności faktyczne w sprawie Sąd ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w toku postępowania, których treść i autentyczność nie budziły wątpliwości i nie były przez strony kwestionowane. W szczególności sąd uwzględnił dokumenty zawarte w aktach osobowych powódki na okoliczność przebiegu jej zatrudnienia.

Sąd dał częściowo wiarę zeznaniom świadka B.J. – tj tylko w tym zakresie, w jakim znajdują potwierdzenie w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie. W pozostałym zakresie należało odmówić im wiary. W szczególności sąd nie dał wiary świadkowi, jakoby uchwałę o objęciu powódki szczególną ochroną podjęto na spotkaniu we W.. Świadek bowiem w pewnym momencie skorzystała z notatek w których były zapisane spotkania i powiedziała, iż spotkanie we W. było w dniu 2 marca, tymczasem rzekoma uchwała jest z 16 marca. Po podniesieniu tej okoliczności świadek powiedziała, iż być może było inne spotkanie 16 –tego, ale w ocenie sądu jest to niewiarygodne, bowiem skoro świadek miała swoje notatki ze spotkań, na których uczestniczyła, to miałaby w notatce także i kolejne spotkanie z 16go, jeśliby się odbyło. Zamienne jest, iż świadek nawet skonfrontowana z tą rozbieżnością w zakresie dat nie twierdziła, jak inni świadkowie, iż uchwała została podjęta drogą mailową lub telefoniczną.

Sąd dał natomiast wiarę zeznaniom świadka o tym, iż objęcie ochroną powódki nastąpiło na wniosek J. K., z tego względu, iż kierownik rejonu chciał powódkę zwolnić, bowiem znajduje to potwierdzenie w zeznaniach J. K. i innych świadków.

Sąd nie dał tylko wiary, iż „uwzięcie się na powódkę” przez kierownika rejonu, było skutkiem działalności związkowej powódki, czy jej przynależności związkowej, bowiem jak warto przypomnieć wtedy cały sklep w T. należał do związków,

zatem jeśli przynależność związkowa byłaby powodem niechęci kierownika rejonu, to przecież w takiej samej sytuacji były pozostałe pracownice sklepu – związek zaś nie rozważał przyznania ochrony innym pracownikom tego sklepu.

Ponadto część osób zaangażowanych w związki (jak np. A. Z.) zeznała, iż nie czuła się dyskryminowana przez pozwaną, to dlaczego powódka z tego tytułu miałaby być. Podobnie, o braku dyskryminacji z uwagi na przynależność związkową, zeznała na k. 862 E. K. – członek związku zawodowego, podobnie jak pan Z. – której sąd dał wiarę w tym zakresie. Sąd nie dał wiary odmiennym zeznaniom E. K. w tym zakresie – gdy przesłuchania po raz drugi k. 1177 podała, iż powódka była dyskryminowana za swoją działalność związkową – podkreślenia wymaga iż zdaniem pracowników, (np. świadka powołanego przez powódkę) jej aktywność w tym zakresie była zerowa (co przyznaje pośrednio powódka k. 930 i świadek K., która zeznała, że powódka w sprawach pracowników działała jako kierownik, nie jako działacz (k. 991).

Podkreślenia wymaga, iż świadek J. zeznała, iż nie wie jaką działalnością związkową zajmowała się powódka – to potwierdza, w połączeniu z innymi identycznymi w treści zeznaniami świadków, iż powódka nie reprezentowała związku przed pracodawcą ani żadnego pracownika jako działaczka związkowa, jeśli już załatwiała jakąś sprawę pracownika to jako przełożona, przekazując np. wniosek pracownika dalej na ścieżce podporządkowania organizacyjnego, a nie jako reprezentantka związku. Powyższe wynika też wyraźnie z zeznań M. S. (1) (k. 936-937 „u nas od związków była pani M. M.”, „gdybym miała problemy, zgłosiłabym się do p. M.”)

Zeznanie świadka Z. nie były bardzo przydatne w zakresie ustalenia, czy powódka została objęta ochroną na podstawie podjętej uchwały, bowiem w tym zakresie świadek oświadczył, iż okoliczności tych nie pamięta, jednakże zeznania tego świadka potwierdzają zeznania B. J. i J. K., iż przyczyną wniosku o objęcie jej ochroną były konflikty z przełożonym (k. 838). Istotne jest też to, iż to jest kolejny świadek, który zeznaje, iż nie jest mu znana aktywność związkowa powódki.

Podkreślenia wymaga, iż świadek Z. wskazał, iż zdarzył się uchwały podejmowane mailem, ale raczej dotyczyły przyjmowania nowych członków.

Zeznania świadka W. S. wskazują również na to, iż objęcie powódki ochroną miało miejsce dlatego, że: „ta pani miała problemy w pracy i dlatego pani J. K.(...) wystąpiła z propozycją o objęcie dodatkową ochroną właśnie pani D. G.”. W tym zakresie sąd dał im wiarę, bowiem znajdują potwierdzenie w szeregu innych zeznań członków komisji. W pozostałej części zeznania budziły wątpliwości z uwagi na niejasności i niekonsekwencje w tych zeznaniach: najpierw świadek mówiła, iż po podpisaniu uchwały dokumenty były wysłane do kadr. Dalej, iż przewodniczący pytał telefonicznie lub mailowo o zgodę na treść ochrony, telefonicznie członkowie komisji wyrażali zgodę, a potem na cyklicznych spotkaniach podpisali uchwałę. Powyższe wypowiedzi nie korelują ze sobą i datami przesłania informacji o uchwale. Uchwała rzekomo pochodzi z 16 marca 2012r., i tego samego dnia informacja o niej zostaje wysłana do pracodawcy (k. 135). Pierwsza wypowiedź świadka by sugerowała, zatem, że członkowie związku się spotkali 16-tego, by podpisać uchwałę, tymczasem z zeznań pozostałych świadków to nie wynika, tym bardziej jest to sprzeczne z zeznaniami świadka J., która sporządzała sobie notatki spotkań komisji i nie miała żadnej notatki na temat spotkania z 16go (nawet gdyby było to spotkanie, nie byłoby potrzebnych maili z k. 1325-1326). Z jej notatek wynikało, iż spotkanie w marcu było tylko 2go. Wtedy nie podjęto decyzji o objęciu powódki ochroną, bowiem uchwała i pismo miałyby datę 2go. Powyższe świadczy, iż skoro pismo do pracodawcy wyszło 16go marca 2012r., z taką datą jest pismo, to przewodniczący tylko sam sporządził i wysłał pismo do pracodawcy dnia 16go po uzgodnieniu telefonicznym tej sprawy z członkami komisji, a następnie już po zawiadomieniu pracodawcy uchwała została podpisana na następnym spotkaniu cyklicznym.

Podkreślenia wymaga, iż świadek P. A., przewodniczący komisji, zeznaje o uchwale mailowej powódki, ale jest to sprzeczne z zeznaniami świadków M. i J., poza tym strona powodowa ani organizacja związkowa, nie przedstawiła żadnych maili w tej sprawie a przecież przecięłoby to spory odnośnie tego jak zapadła uchwała. Maile z k. 1325 – 1326 nie wyjaśniają tego, bowiem stanowią tylko dowód przesłania projektu uchwały członkom, zaś nie dowodzą podjęcia decyzji – nie na żadnej odpowiedzi zwrotnej, typu „zgadzam się”, „jestem za”. Warto zwrócić uwagę, iż mail rozesłano o 16:41, a fax do pracodawcy wysłano o 18:02 – trudno założyć, iż w przeciągu nieco ponad godziny wszyscy członkowie akurat sprawdzili swoją prywatną pocztę i zdążyli udzielić odpowiedzi, tym bardziej, iż tych odpowiedzi

w formie mailowej nie ma, zaś dwóch członków komisji podpisanych na uchwale zaprzecza jakimkolwiek kontaktom telefonicznym w tym względzie. Nadto podkreślenia wymaga, iż trzy osoby - Pani K. M. i S. były w tym czasie w pracy (k. 1383v-1392).

Podkreślenia też wymaga, iż powódka otrzymała ochronę bo miała problemy z kierowniczką rejonu (k. 1236). Nie przedstawiono też protokołu z żadnego spotkania, które odpowiadałoby datą podjęciu uchwały, choć świadek mówił iż takie protokoły są przechowywane w segregatorze (k. 1236). Sąd nie dał też wiary, by sprawa deklaracji związkowych była przyczyną objęcia ochroną powódki, bowiem powódka nawet tak nie twierdziła (ona mówiła o nieprzedłużonych umowach o pracę) zaś jak wynika z zeznań – świadków zatrudnionych w T. na (...) – to M. M. zajmowała się sprawami związanymi z deklaracjami, z przyjmowaniem członków związku, to ona też zawoziła dokumenty.

Zeznania świadka S. K. nie były zbyt przydatne dla sprawy, albowiem niewiele szczegółów odnośnie podejmowania uchwały pamiętał, oprócz tego, iż była to uchwała mailowa.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków S. (1), M., T., D., G., C., D. (z domu L.), K., L., O., J., C., G., uznając je za spójne, logiczne, przekonujące. Zeznania te w wielu istotnych fragmentach potwierdzają się nawzajem tworząc razem spójną i logiczną całość. Z zeznań tych świadków wynika, iż powódka nie odnosiła się wulgarnie do klientów ani pracowników, nie straszyła pracowników, nie groziła im, nie faworyzowała nikogo w grafikach czy urlopach oraz że pomagała na sali sprzedaży i kasie w miarę możliwości. Zeznania te zaprzeczają zarzutom z wypowiedzenia.

Sąd dał wiarę zeznaniom M. M. i J. K. co do tego, jak przebiegała współpraca z powódką, albowiem ich zeznania znajdują potwierdzenie w zeznaniach świadków wyżej wskazanych, a w tym zakresie ich zeznania korespondują z zeznaniami świadków opisanych powyżej. Podkreślenia tylko wymaga rozbieżność między zeznaniami świadków, co do sposobu powzięcia uchwały o ochronie powódki – M. twierdziła, iż nie było żadnej uchwały telefonicznej czy mailowej, że uchwałę podjęto na spotkaniu, świadek K. zaś twierdziła, iż uchwałę podjęto mailowo.

Sąd nie dał też wiary świadkom, jakoby chęć ochrony powódki była związana z dyskryminacją związkową powódki – jak wyżej wskazano, do związków należał cały sklep, dlatego tylko powódka miałaby być dyskryminowana, nadto z zeznań M. M. wynika, iż bardziej chodziło o zarzuty kierownika rejonu do pracy powódki, zaś świadek K., iż kierownicy sklepów z dłuższym stażem są pierwsi do zwolnienia, bo są najdrożsi.

Ostrożnie sąd podszedł do zeznań świadka Z., M., R., P., N. i S. (2) bowiem świadkowie ci składali wcześniej skargi pisemne, opisane w notatkach zawartych w aktach, których to treści świadkowie w znaczącym zakresie nie potwierdzili. Świadczy to w ocenie sądu, iż świadkowie biorąc pod uwagę, iż w postępowaniu wyjaśniającym wszystkie uwagi miałyby być anonimowe, pozwoliły sobie na wyolbrzymianie niektórych rzeczy i przesadzanie w wypowiedziach, licząc, iż nikt ich z tymi wypowiedziami nie połączy. Tymczasem, gdy zostały skonfrontowane z przypisywanymi im wypowiedziami (lub ich złożeniami na (...)) zaprzeczały lub nie potwierdzały sformułowań o największym ciężarze gatunkowym (np. anonimowo skarżyły się, że powódka krzyczy i zachowuje się wulgarnie, co sugeruje stałość takiego zachowania, powtarzalność, ciągłość czy wielokrotność, tymczasem pytane na sali sądowej mówiły, iż w toku zatrudnienia były np. tylko raz świadkiem pojedynczego przekleństwa, albo że nie słyszały by powódka na kogoś krzyczała – por np. zeznania M. Z., P., R., M..

Świadek Z. wg notatki z k. 102 sporządzonej podczas spotkania z dnia 27 lutego 2014r. podała, że powódka przeklina do klientów na sali sprzedaży, niestosownie się do nich odnosi. Tymczasem na rozprawie powiedziała, iż usłyszała jeden jedyny raz „kurwa” powiedziane „w powietrze” gdy powódka zajęta była reklamacjami, i na sali był klient, ale już wychodził i nie wie czy usłyszał. Świadek dodała, iż żadnych innych sytuacji z przeklinaniem przy klientach nie była świadkiem (k. 937). Powyższa rozbieżność między zgłoszeniami anonimowymi czy pisemnymi a zeznaniami składanymi przed sądem, podważa prawdziwość tych pisemnych relacji i rozmów z pracownikami firmy w ramach postępowania wyjaśniającego. Jak mówi się powszechnie „papier wszystko zniesie”, w rozmowie anonimowej też łatwo kogoś oskarżyć bez troski o dokładność i szczegóły oraz bez cywilnej odpowiedzialności. Co innego zeznanie przed sądem, gdzie świadek zeznaje pod groźbą odpowiedzialności karnej i waży słowa tak, aby powiedzieć tylko prawdę. Zeznania złożone przed sądem świadka zaś wskazują, iż powódka nie odzywała się sławami wulgarnymi do

pracowników, do świadka źle się nie odnosiła, nie widziała też świadek, by się odnosiła źle do innych pracownic, co wskazuje, iż twierdzenia o przeklinaniu, o rzekomej agresywności powódki są wyolbrzymione, przesadzone.

Świadek miała zarzuty do powódki w zakresie odpowiedzi na pytanie dlaczego świadek ma 20 dni urlopu wpisane – świadek zarzuca, że powódka nie wiedziała, a później przyszła zastępca kierownika i od razu jej powiedziała. Z tym, że zauważyć należy, iż z tej wypowiedzi nie wiadomo, czy powódka miała czas na ustalenie tej okoliczności, czy nie udzieliła odpowiedzi pracownicy z lenistwa, czy braku możliwości ustalenia tego w czasie tej zmiany. Nadto dalej świadek jednak przyznaje (k. 938), że pytała się wtedy powódki co z tym zrobić i powódka powiedziała, że to pewnie błąd wydruku, tymczasem okazało się że trzeba było przynieść świadectwo pracy. Z tego nie wynika niechęć powódki do wyjaśnienia sprawy czy też brak zainteresowania nią - powódka tylko nie zdarzyła tego wyjaśnić, bo zmieniła się zmiana, jak przyszła zastępca, wyjaśniła dalej sprawę, a powódka starała się coś odpowiedzieć pracownikowi, bo podała, że to może jakiś błąd. Z tej sytuacji nie sposób skonstruować wiarygodnie i obiektywnie zarzutu niewłaściwego traktowania pracowników przez powódkę..

Świadek też podawała i na piśmie i na rozprawie, iż powódka nie chwaliła dziewczyn (choć przyznaje, iż ją dobrze traktowała) – tymczasem z zeznań innych świadków wynika, iż powódka, jak było za co, chwaliła pracownice (tak zeznaje np. G., D.), nie można też zapomnieć o ocenach, które wystawiała pracownicom na poziomie pozytywnym.

Na rozprawie zeznała (k. 937) iż między nią a powódką nie było konfliktów, że wszyscy byli przez powódkę traktowani jednakowo (k. 937) nie widziała, by powódka odnosiła się źle do pracowników (k. 938), że nie przekraczała granic dobrego wychowania (k. 940). Nie ma żadnego zarzutu do powódki (k. 938 i potem powtórzone k. 939). Dodała też, iż nie miała pretensji co do grafików ani urlopów, nie słyszała też by inni mieli. Pozostaje to w skrajnej sprzeczności z pismem wykorzystanym do kontroli. Co do zarzutu braku pomocy na sali, wyrażanego w pismach i na spotkaniach z komisją wyjaśniającą, w sądzie świadek powiedziała: „teraz, będąc zastępcą wiem, że kierownik musi coś robić w biurze” (k. 940) i że może to, że powódka siedziała tyle w biurze było związane z jej stanowiskiem pracy (k. 939).

Warto zwrócić uwagę na znamienne słowa świadka w kontekście skarg składanych na powódkę: „człowiek nie wiedział, że to tak daleko zajdzie” (k. 939), co w ocenie sądu wskazuje, iż świadkowie skargami chcieli sprawić by powódka przestała być kierownikiem w ich sklepie (co być może otworzyłoby możliwość powrotu poprzedniej kierownicze), natomiast nie chodziło im o to, by spowodowało to zwolnienie powódki z pracy.

Zeznania K. S. (2) sąd uwzględnił tylko w tej części, w jakiej znalazły potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym. W pozostałej części sąd odmówił im wiary, bowiem świadek zeznawała niekonsekwentnie, odmiennie od złożonych do pracodawcy skarg.

Świadek przyznała, iż wtedy pracodawcy mówiła, że powódka przeklinała, i krzyczała, (k. 1257, k. 95, k. 104). Ostatecznie przed sądem podała tylko jedną sytuację, że powódka po rozmowie przez telefon, zdenerwowana nią idąc przez salę przekleła raz, co usłyszą klientka skomentowała, że powódce słowa z butów wychodzi (o tej sytuacji, znanej z relacji od świadka S. (2), mówiła m.in. P.). Potwierdziła świadek przed sądem, iż była to jednostkowa sytuacja. Świadek nie zeznała, by powódka w ogóle do kogoś krzyczała. Odnośnie jej rozmowy z komisją w lutym (k. 104) świadek zaprzeczyła, by mówiła, jednak

Podkreślenia wymaga, iż świadek przyznała, iż mówiła wtedy rzeczy, których nie był świadkiem, a tylko znała ze słyszenia – to jednak potęgowało wrażenie nieprawidłowości powódki, wprawiało komisję błąd co do powszechności zdarzeń, sprawiało wrażenie iż zdarzało się to często, w stosunku do wielu osób powtarzalnie. Warto tu zwrócić uwagę, iż zapis o uwadze do klienta o likwidacji psa (który znalazł się w wypowiedzeniu) świadek przytacza tu ze słów koleżanki (choć komisji nie mówi, że nie była tego świadkiem), zaś świadek W. (2) zauważa, iż o tym mówiła ta sama klientka, która zgłaszała kwestię faktury (też umieszczoną w wypowiedzeniu) a tymczasem zgłoszenie to nastąpiło z telefonu domowego D. N..

Podkreślenia wymaga, iż świadek nie podtrzymała, by powódka próbowała skłócić załogę jak zapisano w skardze k. 95 oraz żeby pracownicy mówili, że nie chcą z nią pracować. Tymczasem są to zarzuty, które pojawiły się w

wypowiedzeniu. Trudno tu dać wiarę świadkowi, bowiem wtedy by trzeba było przyjąć, iż to komisja wkładała w usta pracownicy rzekome stwierdzenia, tak żeby pasowały do z góry założonej tezy.

W ocenie sądu zeznania świadka N. były nieobiektywne względem powódki, świadek w ocenie sądu świadek była do niej nastawiona emocjonalnie negatywnie. W ocenie sądu świadczy o tym fakt, iż świadek N., jak wnioskuje sąd ze zgłoszenia k. 112, sprokurowała to zgłoszenie przy pomocy koleżanki lub sama. W ocenie sądu jest to zbyt nietypowy zbieg okoliczności, aby klientka źle potraktowana przez powódkę (choć w nieco banalnej sprawie, bez bulwersujących stwierdzeń) przypadkowo okazała się koleżanką niezadowolonej z powódki D. N., by ta koleżanka akurat przyszła zupełnie przypadkowo tego dnia do domu D. N., akurat by jej się dostarczyła na dość banalną odżywkę (o ile prawdziwą w sprawie faktury) i by ta jej zupełnie bezinteresownie poradziła telefon do (...). Przypomnieć należy, iż telefon został wykonany z domowego telefonu D. N., pracownicy powódki, która jak wynikało z zeznań świadków należała do grupy osób niechętnie nastawionych do powódki. W ocenie sądu bardziej prawdopodobne jest iż to świadek N., by zebrać dowody rzekomego złego zachowania powódki, zgłosiła to do (...), być może prosząc o pomoc inną osobę by jej głos się nie nagrał. Nie przewidziała jednak, iż powódka rozpozna numer telefonu. Przyznała jednak świadek, iż jest to jej numer telefonu.

Podkreślenia wymaga, iż świadek W. (2) (k. 1250) twierdził, iż ta sama klientka skarżyła się, iż powódka doradziła jej likwidację psa. Skargi tej nie przedstawiono na piśmie -w notatkach pojawia się to tylko na zasadzie, iż pracownicy o tym mówiły, co w ocenie sądu wskazuje na panią N. jako autorkę tego zarzutu.

Zeznania świadka N. są też niewiarygodne z tego względu, iż podaje ona ogólne zarzuty, apotem nie umie podać przykładów (np. zarzut dwulicowości powódki – k. 1259). Sąd nie dał wiary, jakoby powódka często przeklinała i „wrywało jej się głośno” bowiem zaprzeczają temu praktycznie wszyscy świadkowie (nawet panie M., P. i R. mówią tylko o jednostkowym przypadku). Świadek w ocenie sądu jest negatywnie nastawiona do powódki – zarzuca jej kwestię złego rozplanowania tygodnia pracy po powrocie ze zwolnienia – ale przyznała, iż powódka powiedziała jej, iż to kierownik (który też ma uprawnienia do tego systemu) coś tu zmienił (tak konsekwentnie podawała też powódka przed sądem), zaś świadek tego nie sprawdziła, co nie stanowiło dla niej przeszkody obciążyć powódkę w tym zakresie skargą do (...) (bez sprawdzenia, mimo że powódka prosiła świadka by się kontaktowała w tej sprawie z kierownikiem – k. 1260).

Sąd nie dał wiary B. M.. Twierdziła ona, iż powódka odnosiła się do pracowników w sposób wulgarny – co znów sugeruje wielokrotność, powtarzalność zachowania, po czym jako przykład podaje, iż raz słyszała, jak powiedziała do A. P. per „debil” a innych sytuacji nie pamięta. W ocenie sądu opisana sytuacja jest niewiarygodna, użycie takie go sformułowania jest wysoce obraźliwe, bolesne dla odbiorcy, nie sposób przyjąć, iż ktoś przeszedłby nad tym do porządku dziennego, i zapomniał o takiej obrazie i takiej przykrości, a tymczasem świadek P. pytana o zachowanie powódki względem niej nie zgłaszała takiego zarzutu, wręcz podała (k. 947), że nie zauważyła, aby powódka była osobą wulgarną, używającą brzydkich słów i że nikt jej się nie skarżył na to, że szefowa jest wulgarna.

Dodatkowo zastanawia, iż gdy świadek pisała swoimi słowami pismo z października (k. 109) nie napisała nic o rzekomych wulgaryzmach i przekleństwach (to się pojawiło później, w notatkach z rozmowy z 27 lutego 2014r.). tymczasem w ocenie sądu, jakby powódka była wulgarna i przeklinała do pracowników, lub ich wyzywała, jak twierdziła świadek (per debil) to nie sposób zrozumieć, dlaczego tak niestosownych sytuacji świadek miałaby nie wymienić.

Świadek M. twierdziła też, iż powódka faworyzowała osoby np. M. Z., tymczasem jest to niewiarygodne, jakby tak było, M. Z. nie pisałyby pism np. z k. 107-108. Świadek tu twierdzi, iż powódka najlepiej żyła z zastępcami, tymczasem M. Z. została zastępcą de facto po odejściu powódki (por. k. 937). Nieprawdziwe jest też stwierdzenie świadka odnośnie planu urlopu, jakoby świadek chciała urlop w lipcu, zaś powódka się na to nie zgodziła i dała jej w sierpniu (k. 942). Przeczy temu plan urlopów przedstawiony przez pozwaną spółkę, - wyraźnie widać na nim, iż powódka zaplanowała świadkowi urlop w lipcu, tak jak chciała świadek. Potwierdza to zeznanie powódki w tej kwestii, iż B. M. nie chciała się zgodzić na zaplanowany przez powódkę urlop, powódka zadzwoniła do kierownika, ten kazał się pracownikom

dogadać, a jak nie chcą się zgodzić, zrobić tak jak chce pracownik – i powódka to wykonała. Potwierdza to plan urlopów. W kontekście zeznań świadka (chciała urlop w lipcu i w lutym miała zaplanowany urlop w lipcu) zarzut ten do powódki jest gołosłowny. Odnośnie rzekomego braku zgody świadka na to, by powódka podpisała się za nią, pod planem urlopów, nie można temu dać wiary, bowiem M. Ś. zeznaje, iż powódka ją poprosiła o zgodę na takie podpisanie się i ona się zgodziła – w ocenie brak podstaw twierdzić, by tutaj było inaczej (tym bardziej, że plan wskazywał lipiec, jak chciał świadek)..

Podkreślenia wymaga, iż bardzo szeroki jest rozdźwięk między zgłoszeniami B. M. (k. 102) a tym co zeznała na rozprawie. Podała najpierw, iż z powódką „jest strasznie”, panuje „wyzysk”. W piśmie (k. 109) zarzuca powódce wręcz agresywność do klientów, po czym na rozprawie wyjaśnia iż „agresywność” to miał być podniesiony głos – w ocenie sądu jedno się bardzo różni od drugiego i trudno tu pomylić pojęcia, wskazać należy, iż świadek koloryzowała tu i wyolbrzymiała jednostkową sytuację (ale jak zeznaje świadek powódka miała przekląć do klienta po tym, jak on ją obraził).

Wg notatek (k. 102) świadek mówił, iż pracownicy boją się być na zmianie z powódką – tymczasem zeznania świadków – zastępców powódki, którzy też układali grafiki wskazują, iż nikt nie prosił o zmiany tak żeby nie być z powódką i nikt nie zeznał ze świadków, by się powódki bał.

Jeśli chodzi o rzekomy wyzysk, z k. 102, świadek nie potrafiła wskazać przykładów, tylko powiedziała, że źle to sformułowała, chodziło jej o to, że byli niedocenieni pracownicy. Podkreślenia jednak wymaga, iż od niedocenienia do wyzysku daleko, co tylko wskazuje, iż zeznania świadka są nieprecyzyjne, a jego spostrzeżenia skrajnie zabarwione emocjonalnie subiektywnymi przekonaniem.

Podkreślenia wymaga, iż świadek na rozprawie zdobyła się na refleksję identyczną jak M.. Z., iż – odnośnie braku pomocy i siedzenia w biurze: „teraz jako zastępca kierownika inaczej na to patrzę., bo wiem ile pracy trzeba wykonać w biurze i nieraz ciężko jest wyjść z biura” (...) teraz to inaczej widzę”.

Te same argumenty – o wyolbrzymianiu zdarzeń pojedynczych i przedstawianiu ich jako czegoś stałego – należy przytoczyć do zeznań A. P.. Notatka z rozmowy z nią, na której się oparł pozwany wypowiadając umowę (k. 103) wskazuje, jakoby powódka używała wulgaryzmów na sali sprzedaży. Tymczasem świadek zeznaje, iż sama nic takiego nie słyszała. Podkreślenia też wymaga, iż świadek zaprzeczyła by powiedziała – jak to zapisano w notatce, że powódka traktuje sprzedawców jak głupich ludzi oraz by powódka uznała którąś kasjerkę za wulgarną. Powyższe poddaje w wątpliwość ustalenia, na których opierał się pozwany wypowiadając powódce umowę.

Dodać należy, iż świadek podaje jako zarzut, iż był nacisk, by cała praca została wykonana na jednej zmianie, żeby na drugą nic nie zostawało, po czym na pytanie sądu co w tym złego, oświadcza, iż nie twierdzi, że to coś złego. Z drugiej strony inni świadkowie (O., N.) prezentowali zarzut, że ze zmiany powódki zbyt dużo zostaje do zrobienia na drugiej zmianie, co tylko dowodzi, jak trudno było wszystkim dogodzić i jak łatwo o nieuzasadnione pretensje do powódki, przy tej ilości pracy, jaka była niezbędna w tym sklepie. Powyższe wskazuje, iż pracownicy miały za złe powódce, iż trzeba ciężko pracować, choć było to nie jej widzimisię czy nie jej wina, a obiektywna sytuacja wynikająca z dużej ilości pracy.

Podkreślenia wymaga, iż świadek nie twierdzi, by była źle traktowana (k. 946) podała za to, iż czuła, że to niesprawiedliwe wobec niej, że jest często sadzana na kasie, ale podała dalej, iż powódka uzasadniała to tym, iż inne pracownicy zrobią rozłożenie towaru szybciej niż ona. Nie można mieć zarzutu do powódki, kierownika sklepu, iż przydziela zadania tak, by były jak najefektywniej wykonane (czyli ci, którzy szybciej rozkładają towar w ta stronę się kierowali, pozostali spędzają więcej czasu na kasie). W sytuacji tak dużej ilości obowiązków, jaki wynika z zeznań świadka, postępowanie powódki było racjonalne (co przyznaje świadek k. 947, i co przyznaje też świadek N., podając, iż „P. stawiała gdzie popadnie” – k. 1262).

Świadek też zeznaje, iż w grafiku u powódki (w przeciwieństwie do grafiku M. Ś.) równo były rozkładane zmiany (k. 947). Podkreślenia też wymaga, iż nie zauważyła by powódka była wulgarna, by używała brzydkich słów, nikt też się

nie skarżył na to, że powódka jest do niego wulgarna (k. 947) – co tylko świadczy, jak niewiarygodne są zapiski z ustaleń, które poczynili pracownicy pozwanego, a na podstawie których wypowiedziano powódce umowę.

Sąd nie dał wiary zeznaniom B. R. w zakresie tego, co rzekomo miałyby niewłaściwego powiedzieć powódka świadkowi. Podkreślenia wymaga, iż świadek nie była tu całkowicie szczerą – zacytowała szczegółowo rzekome wypowiedzi powódki, podczas gdy swoich wypowiedzi nie pamiętała. W ocenie sądu jest o sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego, by pamiętać tylko wypowiedzi swojego rozmówcy, a nie pamiętać własnych (k. 949). Jest to tzw. wybiórcza pamięć, jakże wygodna dla świadka, który przyznał, iż na powódkę w tym momencie krzyczał. Podkreślenia wymaga, iż jeśli ktoś krzyczy, (nie z radości), to krzyczy ze złości, frustracji i raczej w takiej sytuacji nie wypowiada słów neutralnych i stonowanych, a wręcz przeciwnie – świadek zatem próbuje ukryć przed sądem, czym obrzuciła powódkę w tej kłótni. Podkreślenia wymaga zmienność zeznań świadka w tej kwestii, nie pozwalająca na oparcie się na nich. Najpierw B. R. podaje, iż powódka tylko raz, w tej kłótni do niej przekleła, zaś nie słyszała od niej wulgarnych słów (k. 948) : Poza tą sytuacją nie słyszałam, aby powódka przekleła, albo odzywała się w sposób wulgarny do kogoś. (...) Nie słyszałam, aby powódka się odnosiła do klientów w nieodpowiedni sposób”. Dalej twierdzi: k. 949: przeklinała do mnie na sklepie jak rozmawialiśmy, podczas tej rozmowy – co sugeruje wielokrotne używanie słów wulgarnych, ale dalej znowu zmienia zdanie: Powódka użyła do mnie słowa "kurwa" (k. 949), by potem znów mówić – k. 950: „Bezpośrednio powódka nie przekleła do mnie, to była jednostkowa sytuacja, u innych nie wiem”.

Nie można dać wiary, że świadek nie dostawała urlopów w wakacje – plan urlopu załączony do akt temu zaprzecza – świadek ma tydzień urlopu w sierpniu. Innych planów urlopowych, wskazujących na rzekome złe traktowanie świadka strona pozwana nie przedstawiła. Podkreślenia też wymaga, iż świadek nie potrafiła wyjaśnić innych zarzutów ze skargi, np. o wnoszeniu informacji ze sklepu (k. 949). Znamienne, iż świadek ma pretensje do powódki, że źle ją traktowała, ale jednocześnie podaje: mnie nie krytykowała. Zarzuciła powódce, iż jest złośliwa (dwukrotnie) po czym jak doszło do wyjaśniania, co ma na myśli, to podała już tylko, iż powódka niechętnie dokonywała zmian w grafiku. Dalej jednak podaje, iż powódka uzasadniała to tym, że nie ma ludzi, że kto inny chce wolne. Świadek przyznaje, iż nie weryfikowała tego, co wskazuje, iż odmowę traktowała jako wymierzoną w siebie, choć mogło to być spowodowane czynnikami obiektywnymi – brakiem możliwości zamiany, brakiem ludzi itp. Podkreślić należy, iż wielu świadków mówiło, iż jest mało ludzi na zmianie, a pracy dużo, stąd można zrozumieć, jak trudno było powódce dać wolne niespodziewane pracownikowi zaplanowanemu w grafiku. Z drugiej strony szereg świadków zeznaje, iż powódka jak mogła dokonywała zmian, raz się udało, raz nie (S., M., Z., P., M. nawet, G.).

Sąd dał wiarę zeznaniom G. W., regionalnego kierownika personalnego, tak co do liczby osób stanowiących kadrę kierowniczą, jak i przeprowadzonej kontroli w zakresie skarg. Z zeznań tych wynika, iż pozwany opierał się na pisemnych skargach, oraz rozmowach z pracownikami, gdzie wylewały one rozmaite żale na powódkę, których jednak, co należy podkreślić, przed sądem nie powtórzyły. Podkreślenia wymaga, iż świadek przyznała, iż weryfikacji z powódką tych zarzutów nie przeprowadzono.

Zeznania świadka N. przyczyniły się tylko w małym zakresie do ustalenia przebiegu rozmów z pracownikami, świadek uczestniczyła tylko w tych z 27 lutego, była wtedy nowych pracownikiem, stażystą, niewiele o całej sytuacji wiedziała. Zatem jej zeznania mogły być przydatne tylko do ustalenia tego, iż takie spotkanie się odbyło oraz co było na nim przedstawiane.

Sąd dał także wiarę zeznaniom świadka K. S. (1), znajdując bowiem potwierdzenie w zgromadzonej w sprawie dokumentacji i zeznaniach świadka W..

Zeznaniom świadka M. W. (1) sąd dał wiarę tylko w tej części, w jakiej znalazły potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym, w szczególności w zeznaniach świadków.

Podkreślenia wymaga, iż zeznania świadka co do zarzutów co do jakości pracy powódki są niezwykle zdawkowe i ogólnikowe. Świadek podaje tylko, iż powódka robiła źle polecenia, bilanse i plany urlopowe ale nie wskazuje, na czym to polegało, nie potwierdza tego żaden materiał dowodowy, nie przedstawiono żadnego dowodu, który by na to wskazywał. Załączony plan urlopu na 2014r. nie wskazuje, aby były w nim nieprawidłowości. Podkreślenia wymaga, iż

świadek mówił, że swoje uwagi co do jakości pracy wpisywał do zeszytu sklepowego – k. 1248 – tymczasem pozwana nie przedstawiła, by jakiegokolwiek wpisy na temat powódki były. Przecież gdyby takie wpisy istniały, z pewnością strona pozwana powoływałaby się na nie. Nadto należy zwrócić uwagę, iż początkowo przełożony podaje, iż powódka źle wykonywała pracę i robił wpisy do pamiętnika, by później, najwidoczniej zapomniawszy wcześniejsze wypowiedzi, zeznać, iż wizytował powódkę 2-3 razy w tygodniu i podczas wizyt nie zauważył nieprawidłowości.

Podkreślenia wymaga, iż zeznając spontanicznie, na ogólne pytania na temat stosunku powódki do niego świadek wskazuje szczerze, iż w stosunku do niego nie było niewłaściwego zachowania powódki oraz że nie może powiedzieć, by coś odbiegało od normy. Dopiero później, na przybliżające pytanie o sformułowanie „z gówna bata nie ukręcisz” przyznaje (k. 1248), iż raz mu tak powódka powiedziała o trudnościach w ułożeniu ekspozycji, ale natychmiast bagatelizuje całą sytuację, mówiąc, iż zdarza się, że kierownikom coś się wyrwie. I przyznaje (k. 1249), iż faktycznie były braki w koszach na sklepie, oraz że nie poczuł się dotknięty.

Sąd uwzględnił także w części dotyczącej prowadzenia postępowania w zakresie skarg, zeznania M. W. (2). Znajdują one potwierdzenie w dokumentacji i zeznaniach świadków W. i N.. Wart jest podkreślenia znamieny fakt, iż jak stwierdził świadek, do czasu gdy powódka pracowała w T. to nie było na nią skarg. W ocenie sądu świadczy to, iż to nieprzychylność części załogi, niezadowolonej ze zmiany kierownika, spowodowała wysyp skarg, bo nie jest prawdopodobne, by ktoś dobrze traktujący pracowników (skoro nie ma skarg mimo istnienia (...)) nagle staje się tym złym.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka, iż podczas pierwszej kontroli maju 2013r. wyczuli, że coś jest na rzeczy (mimo żadnych skarg) bo pracownicy byli zestresowani – wbrew słowom świadka, świadek W. nic takiego nie potwierdza, a przecież gdyby kontrolujący mieli odczucie, że ktoś coś przed nimi ukrywa, to nie przeszli by nad tym do porządku dziennego. Nic takiego nie zeznała też świadek G., z którą rozmawiano w maju, a zeznała ona, iż wg niej relacje z powódką były w porządku i nic się nie działo. Powyższe potwierdza korespondencja z zamknięcia tej kontroli (k. 122-124. Nie ma tutaj żadnej uwagi, by rozmawiający zauważyli jakiegokolwiek wycofanie, obawy, zaniepokojenie rozmówców. Nie podnoszą też, by mieli poczucie, że wypowiedzi są nieszczerze, ani że pracownicy są nieprzekonujący. Nadto podkreślenia wymaga, iż żaden, nawet najbardziej nieprzychylny świadek powódce, słuchany przed sądem nie zeznał, by ktokolwiek bał się powódki.

Podkreślenia wymaga, iż świadek W., choć niechętnie i pośrednio, przyznał, iż była jakaś sytuacja ze składkami na związki zawodowe, co potwierdza zeznania świadka S. w tym zakresie.

Zauważyć należy, iż świadek swoją wiedzę czerpie z rozmowy z pracownikami które, przekonane o tym, iż postępowanie jest anonimowe, opowiadały mu o powódce alarmujące rzeczy, jednakże nie można zapomnieć, iż przed sądem praktycznie nic z tych bulwersujących opowieści się nie potwierdziło. Warto też zwrócić uwagę, iż komisja rozmawiała w lutym z S. C. (k980) która wskazywała na to, iż z powódką relacje są prawidłowe i nic niewłaściwego nie nastąpiło i nie zapisano tego w notatkach, choćby dla kontrpunktu, tak jakby nie pasowało to do przyjętej tezy.

Sąd uwzględnił także zeznania Świadka O.. Podkreślenia wymaga, iż opisuje ona sytuację z kwestia podania kasjerce kodów, przy czym, wbrew treści zarzutu z wypowiedzenia, zaprzecza, by w tej sytuacji padły jakiegokolwiek słowa wulgarne – wg niej powódka powiedziała tylko, iż nie jest od przynoszenia kodów dodała nadto, iż jest to jedyna niemiła sytuacja z udziałem powódki w toku całego jej zatrudnienia. Świadek dodała też, iż nie słyszała, by powódka się źle odnosiła do pracowników. Jest to też jedyny świadek, który mówił o tym, by powódka powiedziała w stosunku do pracownika coś o zwolnieniu go z pracy – z tym, że jak wynika z zeznań świadka było to w kontekście tego, iż świadek O., jako zastępca kierownika, pod nieobecność powódki zamówił a dużo więcej warzyw i owoców, przyjmując inną koncepcję prowadzenia działu i tak naprawdę było to w kontekście sporu co do zarządzania sklepem – świadek stała na stanowisku, iż na początku trzeba zainwestować, nawet licząc się ze stratą, powódka strat nie chciała i powiedziała, iż jeśli będą, świadek zostanie zwolniona. W ocenie sądu przedstawienie pracownikowi konsekwencji jego działania, które może spowodować straty, nie jest niczym niewłaściwym i jest zrozumiałe w tej sytuacji. Świadek zeznał, iż ostatecznie, po początkowej ostrożności powódki do pomysłu O., ostatecznie przekonała się do niego.

Znamienne jest, iż świadek podaje, iż kierownik rejonu (M. W. (1)) kazał jej weryfikować wszystkie informacje, które otrzymała od powódki (k. 1254) oraz znaczące jest, iż okazało się, iż „przeważnie wychodziło, że tak ma być” (K. 1255) co wskazuje, iż weryfikacja ta nie wykazała żadnych nieprawidłowości po stronie powódki

Sąd zważył, oceniając zeznania świadka M. Ś., iż jej zeznania nie są obiektywne, a są nacechowane negatywnym nastawieniem do powódki, które w ocenie sądu nie jest oparte o uzasadnione przyczyny. Widać to już w pierwszych zdaniach – świadek skarży się na powódkę, że nie doceniała pracowników, że wszystko było źle, po czym w następnym zdaniu przyznaje, iż powódka dała jej oceny powyżej oczekiwań – a więc najwyższą z możliwych, a nie pierwszą z brzegu pozytywną.

Sąd nie dał wiary świadkowi, jakoby powódka przeklinała i zwracała się do pracowników w sposób wulgarny, bo ogromna ilość przesłuchanych świadków zaprzeczyła temu (o czym było już wielokrotnie powyżej - nawet świadkowie R., M., P. mówią o jednym zdarzeniu, pozostali - że w ogóle, tylko świadek N. jak Ś. tak twierdzi. Nikt nie potwierdził obraźliwych wypowiedzi do pracowników (poza M., której zeznań w tym względzie nie potwierdza P.). Nie jest też prawda, iż z zamianami w grafiku zawsze był problem – przeczy temu C. i G., oraz wielu innych świadków, pamiętać też trzeba, iż nie zawsze zamiany są możliwe z przyczyn obiektywnych. Świadek podaje, iż S. (2) R. i N. wychodząc od powódki miały łzy w oczach – znamienne, iż ci świadkowie na to, by płakali przez powódkę lub choćby chciało im się płakać nie zeznają.

Również świadek Ś. nie potrafi wyjaśnić zarzutów z e swojego pisma (k. 1413). Podkreślenia wymaga, iż jedni świadkowie zeznają, iż powódka faworyzowała zastępców a świadek Ś., iż każdy zastępca miał do niej jakieś pretensje.

Pokreślenia wymaga, iż świadek Ś. przyznała, iż powódka uzgodniła z nią iż podpisze za nią plan urlopowy, co zadaje kłam zeznaniom M., iż powódka robiła to samowolnie..

Warto też zwrócić uwagę iż świadek przyznała, iż za czasów powódki były premie dla pracowników, a gdy ona była kierownikiem przez 8 miesięcy, to nigdy nie wniosła o premie.

Świadek zarzuca, iż powódka nie zgłosiła pani G. na szkolenia na wózki, tylko cały czas trzymała na kasie, ale świadek G. przyznała, iż za następnego kierownika też szkoleń nie zrobiła, bo termin przepadł, bo świadek była wtedy na zwolnieniu. Tego typu zarzuty wskazują, jak bardzo negatywne podejście świadków do powódki powodowało, iż ich obserwacje były niemiarodajne, nie były weryfikowane, z góry zakładały winę powódki, nie dopuszczalno możliwości, iż jakaś odmowa zmiany grafiku, urlopu czy szkolenia wynikała z przyczyn obiektywnych.

Sąd uznał zeznania powódki w większości za wiarygodne, albowiem były one logiczne, spójne i konsekwentne, nadto znajdowały potwierdzenie w zebranych materiale dowodowym w postaci dokumentacji, zeznaniach świadków.

W szczególności sąd dał wiarę powódce, iż nie krzyczała na pracowników nie była wulgarna względem pracowników i klientów, bowiem zarzuty w tym zakresie, składane anonimowo przez pracowników sklepu nie potwierdziły się. To samo odnosi się do grafików, urlopów, dyscyplinowania pracowników itp.

Sąd nie dał natomiast wiary, jakoby powódka została objęta ochroną z uwagi na sprawy związkowe i problem z umowami trzech pracownic, bowiem większość świadków nie wskazuje takiej okoliczności, a większość z członków komisji wskazuje na konflikt powódki z przełożoną. Ponadto tłumaczenia powódki odnośnie owych umów są niezrozumiałe – jak to, iż umowy na kolejny okres pracownic sklepu przyjechały a następnie zostały zabrane, miałyby wpłynąć na potrzebę objęcia ochroną powódki, skoro w sklepie był już przedstawiciel związków, jeżeli już to zagrożone były owe pracownice, nie powódka.

Sąd nie dał wiary powódce, iż ta przekazywała sprawy pracowników do związku, albowiem żadna z pracownic sklepu w T. nie wskazała aby powódka jakąś jej sprawę przekazywała dalej, ani J. K. nie zeznała, by powódka coś z nią załatwiała. Nadto ochrona jest powiązana z upoważnieniem do reprezentowania związku przed pracodawcą.

Tymczasem powódka w sprawach związku nie kontaktowała się z pracodawcą, związek nie przekazała jej spraw, w których miałyby go reprezentować przed pracodawcą.

Sąd oddalił wniosek dowodowy o opinię biegłego z zakresu kryminalistyki na okoliczność momentu złożenia podpisów na uchwale o objęciu szczególną ochroną, bowiem jest to dowód nieprzydatny do ustalenia okoliczności spornych i zbędny w toku zgromadzonych dowodów.

Art. 30 § 4 Kodeksu pracy nakłada na pracodawcę obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

W pierwszej kolejności należy ocenić, czy nie zostały naruszone przepisy formalne zakazujące wypowiedzenia.

Prawo pracy bowiem zawiera przepisy ograniczające, bądź wykluczające możliwość wypowiedzenia umowy o pracę w pewnych okresach, w stosunku do określonych kategorii pracowników.

Przepisy szczególne dotyczące ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, o których mowa w art. 45 § 3 kp, obejmują określonych działaczy i członków związku zawodowego.

Zgodnie z treścią art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991r. pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,

2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa w pkt 1,

- z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy.

Liczba osób objętych ochroną jest ograniczona (por. art. 32 u.z.z.). Zależy ona od tego, czy zakładowa organizacja związkowa jest reprezentatywna w zakresie zawierania zakładowego układu zbiorowego pracy w rozumieniu art. 241^{25a} kp. Jeżeli spełnia ona ten warunek, to liczba chronionych działaczy związkowych może odpowiadać liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą u danego pracodawcy lub być ustalona zgodnie z przepisem art. 32 ust. 4 u.z.z.

Na tej podstawie ochronie może podlegać dwóch pracowników, jeżeli organizacja liczy do 20 członków, a jeżeli jest większa, to dodatkowo ochrona może obejmować dalszych pracowników, w liczbie uzależnionej od liczby członków organizacji związkowej (por. art. 32 ust. 4 u.z.z.).

Kadrą kierowniczą są członkowie zarządu albo kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy, a także inne osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Jeżeli organizacja związkowa nie wskaże chronionych pracowników, ochrona przysługuje - w okresie do dokonania wskazania - przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącemu komitetu założycielskiego. (art. 32 ust. 5 i 8 u.z.z)

W wyroku z dnia 7 maja 2013r. Sąd Najwyższy (I PK 285/12) wskazał natomiast, iż zgodnie z przepisem art. 32 ust. 1 ustawy z 1991r. o związkach zawodowych, skuteczne udzielenie ochrony szczególnej działaczowi związkowemu wymaga podjęcia uchwały wskazującej go imiennie oraz udzielenia mu upoważnienia do reprezentowania organizacji związkowej.

Do zapewnienia ochrony niezbędne jest zachowanie określonej formy prawnej. Otóż pracownicy podlegają ochronie pod warunkiem, że organizacja zakładowa imiennie - w formie uchwały - wskaże ich w informacji przekazanej pracodawcy. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2005r. (III PK 77/04, OSNP 2005, Nr 21,

poz. 331) ochrona przysługuje od chwili zawiadomienia pracodawcy o uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej wskazującej osobę podlegającą ochronie. Pracodawca nie musi jednak znać ani treści uchwały, ani innych dokumentów dotyczących przedmiotowej sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2008 r., I PK 53/08, Lex Polonica nr 2039862).

Imienne wskazanie przez zarząd zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega wzmożonej ochronie, w liczbie większej niż przewidziana w art. 32 ust. 6 u.z.z. oznacza niedokonanie takiego wskazania w rozumieniu art. 32 ust. 8 tej ustawy (wyrok Sadu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2010 r., II PK 367/09, OSNP 2011, Nr 21-22, poz. 274, teza I). W konsekwencji ochronie będzie podlegał wyłącznie przewodniczący zarządu zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczący komitetu założycielskiego.

W niniejszej sprawie tak było. Organizacja związkowa wybrała sposób ustalenia limitu osób chronionych wg ilości osób zaliczanych do kadry kierowniczej, nie zaś na podstawie art. 32 ust. 4. W marcu 2012r. związek liczył 887 członków, wg art. 32 ust. 4 mógłby wskazać 28 członków. Wskazanie wg liczby kadry kierowniczej dawało możliwość wskazania większej ilości osób – i organizacja z tego skorzystała.

Podkreślenia wymaga, iż ten sposób powoduje, iż ilość osób chronionych jest pośrednio zależna od pracodawcy – on ustala ilość osób należących do kadry zarządzającej, dobiera kadry, ma wpływ na ich skład, może więc wpłynąć na ilość osób chronionych. W sytuacji, gdy ilość ta się zmienia, organizacja powinna się to tego dostosować, bowiem z art. 32 ustawy związkowej nie wynika, by ilość osób chronionych była ustalona raz na całą kadencję. Jest to sprzężone z obowiązkiem z art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych, która nakazuje podawać do kwartał liczbę członków. Ustalenie zatem osób chronionych trwa na dany kwartał, jeżeli zmieni się liczba członków, powinna też być dostosowana liczba chronionych osób. Analogiczne zasady powinny obejmować również sposób ustalania osób chronionych na podstawie liczby kadry zarządzającej.

Pokreślenia wymaga iż na przełomie 2013 i 2014r. z niezrozumiałych względów, nastąpiło znaczne zwiększenie liczby osób wskazanych przez związek jako chronionych – z około 48 do 75. Wynikało to przede wszystkim z – być może omyłkowego – ustalenia okresów ochronnych różnych osób w krzyżujących się okresach - jeden okres trwał do 31 marca 2014r., i tu zgłoszonych było ok. 48 osób, ale organizacja w styczniu zgłosiła nową grupę osób – 36 pracowników, których objęto ochroną od grudnia 2013r., do 2018r.. Część z tych osób się pokrywała (ok. 17) ale część pracowników wskazanych w nowym okresie ochronnym była nowa, co powodowało że w okresie grudzień -2013-marzec 2014r. nastąpiło prawie podwojenie liczby osób objętych ochroną.

W tym czasie pracodawca usystematyzował ilość osób stanowiących karę kierowniczą. Należy się zgodzić ze stroną pozwaną, iż chodzi tu nie o wszystkie osoby wykonujące jakieś czynności z zakresu prawa pracy, ale tylko o osoby imiennie do tego wyznaczone.

Podkreślenia wymaga, iż przepis art. 32 ust. 5 mówi nie o osobach wykonujących czynności z zakresu prawa pracy, a o osobach wyznaczonych w imieniu pracodawcy do tego. Użycie tego sformułowania wskazuje, iż nie każdy pracownik, który wykonuje czynności z zakresu prawa pracy względem innego (np. wydaje polecenia) będzie objęty dyspozycją tego przepisu. Podkreślenia wymaga, iż każdy pracownik na stanowisku kierowniczym wykonuje jakąś część czynności z zakresu prawa pracy (np. kieruje pracownikami, wyznacza im zadania, rozlicza z nich, ocenia pracę itp.). Tymczasem w ocenie sądu intencją przepisu nie było objęcie wszystkich kierowników dyspozycją tego przepisu. Kierownicy występują na różnych szczeblach organizacji – wyższego, średniego, niższego itp. Wymienienie w przepisie osób wyznaczonych przez pracodawcę obok takich osób jak sam pracodawca, zarząd, zastępcy, osoby kolegiálně zarządzające zakładem pracy – wskazuje tu, iż chodzi o osoby na poziomie najbardziej zbliżonym do samego pracodawcy. Osoby te stanowią emanację pracodawcy, zaś ich czynności należy traktować jako czynności podjęte bezpośrednio przez pracodawcę. W ocenie sądu chodzi tu o najwyższy stopień podległości służbowej, najwyższe osoby w firmie, ponad którymi już nikogo, poza pracodawcą nie ma, a nie osoby niżej w hierarchii zaszeregowania, którzy swoje uprawnienia otrzymują nie bezpośrednio od pracodawcy, ale innych pracowników będących wyżej w szeregu podporządkowania organizacyjnego.

Podkreślenia wymaga, iż strona pozwana i organizacja związkowa chciałyby by do osób zarządzających w imieniu pracodawcy byli zaliczani kierownicy okręgu i kierownicy rejonu. Tymczasem są to osoby, które podlegają nie bezpośrednio pracodawcy, ale osobom na pośredniczących stanowiskach – np. dyrektorzy operacyjni i czy regionalni kierownicy personalni, zaliczeni do kadry kierowniczej, są od nich wyżej w hierarchii. Uprawnienia spływają kaskadowo, będąc coraz bardziej ograniczone im niżej w hierarchii. Podkreślenia wymaga, iż kierownik rejonu tylko nadzoruje kierownika sklepu zwolnić ani zatrudnić go już nie może. Kierownik sklepu zaś ma pewne uprawnienia względem pracowników sklepu – wydaje polecenia, organizuje czas pracy, ocenia.

Strona powodowa nie wyjaśnia, dlaczego chce zaliczyć do osób kierujących zakładem pracy kierowników rejonu, a kierowników sklepu już nie. Każde z tych stanowisk ma tylko część uprawnień w zakresie prawa pracy, ograniczoną do pewnej grupy osób pod względem stanowiskowym oraz terytorialnie. Sąd nie widzi różnicy, jakby tak patrzeć, między kierownikiem rejonu a kierownikiem sklepu. Z tym że wtedy biorąc pod uwagę, iż kierowników okręgu jest 77, kierowników rejonu około 500, a kierowników sklepu około 3000 otrzymywalibyśmy ogromną, nieproporcjonalną liczbę osób podlegających ochronie.

Jest to liczba nie tylko nieracjonalna (w tym przypadku byłoby to nawet więcej, iż jest członków związku (...) w ostatnim raportowanym okresie – zatem każdy mógłby być chroniony w takim układzie), ale i sprzeczna z celem ustawy. Jej celem nie było przyznanie ochrony przez zwolnieniem każdemu członkowi związku zawodowego. Cel ten jest związany z działaniem, wykonywaniem czynności na rzecz związku, przez które pracownik może nie wyrobić się ze swoimi obowiązkami w pracy czy narazić się przełożonym z racji zajmowanego stanowiska w sporze.

Ponadto tak ustalana liczba osób chronionych oderwałaby się znacznie od drugiego sposobu obliczania osób chronionych – z art. 32 ust. 4, tymczasem oba sposoby powinny być dość proporcjonalne. Zasadą jest iż część członków związku podlega ochronie, nie wszyscy.

Biorąc powyższe pod uwagę, sąd zgadza się ze stanowiskiem strony pozwanej, podpartej opinia prywatną prof. Pisarczyka k. 614 inn), iż tylko osoby bezpośrednio wyznaczone przez pracodawcę, z zasadniczo najpełniej określonym zakresem upoważnienia, bez ograniczeń i wyłączeń stanowiskowych oraz terenowych, posiadające swoje upoważnienia z mocy bezpośredniej decyzji pracodawcy (np. wyrażonej pełnomocnictwem ale też wynikającej ze stanowiska zbliżonego do zarządu) stanowią osoby wyznaczone do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu przepisu art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Nie zaliczają się zaś do nich kierownicy, którzy są na niższych szczeblach podporządkowania, nie posiadają szczególnych pełnomocnictw od pracodawcy, między pracodawcą a nimi znajdują się inne osoby o wyższych kompetencjach, w stosunku do których oni swoje kompetencje mają ograniczone. Podkreślenia jeszcze raz wymaga, iż np. regionalni kierownicy personalni mogą wykonywać czynności z zakresu prawa pracy względem wszystkich pracowników niżej w hierarchii, kierownicy rejonu nie, bowiem mimo że podlegają im kierownicy sklepu, to nie mogą ich np. zwalniać. Podobnie kierownik okręgu względem kierownika regionu.

J. Żołąński w komentarzu do art. 32 ustawy o związkach zawodowych (Lex, 2014r, słusznie wskazuje że: w literaturze prawa pracy przyjmuje się, że wyznaczenie osoby do wykonywania za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy może być dokonane: a) w przepisie prawa, b) lub w statucie danej osoby prawnej, c) albo innym akcie ustrojowym jednostki organizacyjnej będącej pracodawcą, d) jak również może być następstwem udzielenia danej osobie pełnomocnictwa. Do osób stanowiących kadrę kierowniczą zaliczyć należy zaś wyłącznie tylko takie osoby, które uprawnione są przez pracodawcę do dokonania czynności prawnych (tj. zawierają umowy o pracę, rozwiązują stosunek pracy, nakładają kary porządkowe, reprezentują pracodawcę w sporach zbiorowych itp.), a nie tych, którzy dokonują jedynie czynności w ograniczonym zakresie, a więc czynności faktycznych (tj. zostali wyłącznie upoważnieni do udzielania urlopów czy usprawiedliwienia nieobecności w pracy).

Zgodzić się należy z wyrokiem SN z dnia 20 września 2005 r., II PK 412/04, iż wyznaczenie innej osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy (art. 3¹ § 1 k.p.) następuje przez złożenie oświadczenia woli pracodawcy i wyrażenie na to zgody przez tę osobę. Forma tego oświadczenia uzależniona jest od wewnętrznych regulacji w danej jednostce

organizacyjnej, w przypadku spółki handlowej powinna wynikać ze statutu. W każdym razie oświadczenie musi być złożone w sposób wyraźny i jeżeli wyznaczenie nie obejmuje wszystkich czynności zarówno w sprawach indywidualnych jak i zbiorowych, musi określać zakres upoważnienia lub zakres czynności zastrzeżonych wyłącznie do kompetencji zarządzającego. Przez czynności z zakresu prawa pracy rozumie się wszystkie czynności prawne określone w przepisach regulujących stosunek pracy, których dokonuje pracodawca, a więc zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę, zmiany w tych umowach, a także ustalanie regulaminów pracy. Wyznaczenie w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. ma charakter generalny w odróżnieniu od indywidualnego pełnomocnictwa do dokonywania w imieniu pracodawcy określonych czynności prawnych (art. 96 k.c.).

Warto też zwrócić uwagę iż K. W. Baran, w swoim komentarzu do art. 32 tej ustawy (w; Zbiorowe prawo pracy, Oficyna 2010), wskazuje, że to od wskazania pracodawcy zależy ilość osób chronionych tą metodą – innymi słowy, że decyduje to oświadczenie pracodawcy. Wskazuje on słusznie, iż „Wybierając metodę parytetową, zarząd zakładowej organizacji związkowej powinien w trybie § 1 ust. 2 rozporządzenia zwrócić się z pisemnym żądaniem do pracodawcy o powiadomienie o liczbie osób stanowiących w zakładzie pracy kadrę kierowniczą. W terminie 7 dni pracodawca jest zobowiązany przedstawić na piśmie zarządowi organizacji zakładowej liczbę pracowników mających status kadry kierowniczej w rozumieniu art. 32 ust. 5 u.z.z. Pogwałcenie tego terminu może zostać zakwalifikowane jako utrudnianie wykonywania działalności związkowej, co skutkuje odpowiedzialnością karną sprawcy. W przypadku nieotrzymania od pracodawcy powiadomienia określonego w § 1 ust. 1 rozporządzenia w sprawie powiadamiania przez pracodawcę, zarząd zakładowej organizacji związkowej nie może arbitralnie określić liczebności członków podlegających ochronie na podstawie art. 32 ust. 3 u.z.z. Dla zapewnienia, choćby na okres przejściowy, gwarancji stabilizacji zatrudnienia dla działaczy związkowych zarząd reprezentatywnej organizacji jest uprawniony do zastosowania metody progresywnej, zaś po otrzymaniu wymaganej prawem od pracodawcy informacji może zastosować metodę parytetową. W tym miejscu godzi się zaakcentować, że niezrealizowanie przez pracodawcę tego szczególnego obowiązku informacyjnego uprawnia zakładową organizację związkową do ogłoszenia sporu zbiorowego, ponieważ takie zaniechanie narusza prawa związkowe pracowników (art. 1 in fine u.r.s.z.). Progresywna metoda określania liczebności działaczy podlegających ochronie została sprecyzowana w art. 32 ust. 4 u.z.z. Jej istota polega na tym, że liczba chronionych pracowników wzrasta wraz z liczbą członków zakładowej organizacji związkowej. Ów przepis przewiduje limity ilościowe podmiotów chronionych, w relacji do liczebności związku. Ustawa wprowadza sześć progów ilościowych. Jeśli chodzi o liczebność zakładowej organizacji związkowej, to dane są przedstawiane pracodawcy co kwartał według stanu na jego ostatni dzień (art. 25¹ ust. 2 u.z.z.). W praktyce stosunków przemysłowych brak skutecznych instrumentów ich weryfikacji. Stąd też decydujące znaczenie ma w tej kwestii informacja przekazana przez związek zawodowy [w trybie art. 25¹ ustawy].”

Warto podkreślić, iż „imienna lista pracowników podlegających szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy wskazująca więcej osób niż stanowią to przepisy jest w płaszczyźnie normatywnej wadliwa. Artykuł 32 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych ma charakter normy szczególnej. Nie może więc on być, zgodnie z dyrektywą interpretacyjną *exceptiones non sunt extendendae*, rozszerzająco interpretowany. Jego postanowienia w odniesieniu do liczby podlegających ochronie działaczy związkowych mają charakter imperatywny, zatem związki zawodowe w żadnym wypadku nie są jednostronnie uprawnione rozszerzać jego zakresu podmiotowego ponad limity wprost w nim przewidziane. Wskazanie w konkretnym przypadku większej liczby pracowników, niż przewiduje to art. 32 ust. 4 u.z.z., należy kwalifikować jako nadużycie wykonywania prawa, co zgodnie z art. 8 k.p. nie korzysta z ochrony”.

Podobnie wyrok z dnia 2 czerwca 2010 r. II PK 367/09 : imienne wskazanie przez zarząd zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega wzmożonej ochronie, w liczbie większej niż przewidziana w art. 32 ustawy o związkach zawodowych oznacza niedokonanie takiego wskazania w rozumieniu art. 32 ust. 8 tej ustawy.

Biorąc zatem pod uwagę, iż pracodawca podał ilość osób stanowiących kadrę kierowniczą, a liczba osób wskazanych przez organizację związkową znacznie przekraczała tę liczbę, zgodnie z wyżej cytowanym wyrokiem sytuacja jest taka, jakby w ogóle organizacja nie wskazała żadnych uprawnionych, a wtedy ochronie podlega tylko przewodniczący.

Powódka zatem nie podlegała szczególnej ochronie.

Dodatkowo podkreślić jeszcze należy inne podstawy odmowy powódce szczególnej ochrony. W ocenie sądu powódka nie udowodniła, by doszło do pojęcia uchwały o jej szczególnej ochronie przed powiadomieniem o tym pracodawcy. Tymczasem sekwencja powinna być taka, iż najpierw jest uchwała, o której powiadamia się pracodawcę. Podjęcie uchwały po zawiadomieniu pracodawcy nie konwaliduje tego, iż w momencie powiadomienia, uchwały nie było.

Podkreślenia tu wymaga, iż przepisy statutu w marcu 2012r. nie przewidywały możliwości głosowania mailowo (por statut par. 60 ust. 2 gdzie mowa o głosowaniu jawnym, które nie jest zastosowane przy mailach (S. K. zeznał, iż przy takim głosowaniu nie wiadomo, jak głosują inni) oraz mowa jest o posiedzeniu, którego nie było.

Ponadto mail z projektem uchwały został rozesłany o 16.41 – w ocenie sądu nie jest możliwe, by podpisane pod rzekomą uchwałą panie M., S. i K. mogły w ciągu tej godziny podjąć decyzję, skoro były w tym czasie w pracy (a mail rozesłany był na prywatne konta). Do tego należy przypomnieć, iż M. M. i B. J. zaprzeczyły, by uchwała była podjęta w tym trybie.

Po trzecie, w ocenie sądu nawet gdyby doszło do objęcia powódki ochroną, to było by to sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, bowiem jak wskazano wyżej podczas omawiania poszczególnych zeznań świadków, objęcie jej ochroną służyło po prostu ochronie powódki, która miała problemy z kierownikiem rejonu, panią J., nie zaś by umożliwić jej działalność na rzecz związków. Jak wynika z szeregu zeznań, powódka nie wykonywała takich czynności w momencie obejmowania jej ochroną. W sklepie, w którym pracowała w chwili objęcia ochroną, były dwie takie osoby, które już były w zarządzie komisji: M. M. i J. K., z niczego nie wynika, by nie radziły sobie z obowiązkami i by był potrzebny ktoś trzeci. Świadek S. zeznała, iż wszystkie sprawy związkowe załatwiała się z panią M. i do niej zwróciłaby się o pomoc. Wszyscy świadkowie, którzy wskazywali, że powódka z uwagi na swoją działalność otrzymała ochronę nie wskazują żadnej czynności podjętej w ramach tej działalności. Sama powódka przyznała, że nie uczestniczyła w zebraniach związku, nie kontaktowała się z pracodawcą z ramienia związków, jak coś załatwiała, to jako przełożona pracowników.

Tymczasem w myśl wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2003r. (I PK 616/02, LEX Nr 106935, teza 2) celem ochrony działacza związkowego jest wyłącznie zagwarantowanie mu niezależności w wypełnianiu jego funkcji, a przepisy wyznaczające zakres tej ochrony mają charakter regulacji szczególnej i muszą być wykładane ściśle.

Działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowania przez niego funkcji (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 października 2007 r., II PK 50/07)

Ochrona przewidziana w tym artykule nie ma zatem charakteru bezwzględnej (absolutnej) i w konkretnych przypadkach może ulec wyłączeniu ze względu na zasady współzycia społecznego lub cel społeczno-gospodarczy.

Sąd Najwyższy w wielu swoich orzeczeniach stwierdził, że związek zawodowy ma prawo chronić pracownika przed zwolnieniem, nie wolno mu jednak, stosując tę ochronę, nadużywać wolności związkowej (tak np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 2008 r., I PK 198/07, MPP 2008, Nr 6, s. 316).

Ochrona ta może zostać wyłączona z uwagi na: a) rażące naruszenie obowiązków pracowniczych, b) utworzenie związku zawodowego jedynie w celu ochrony przed wypowiedzeniem, c) szczególnie naganne zachowanie działacza związkowego i rażące naruszenie zasad współzycia społecznego, d) prowadzenie akcji strajkowej lub protestacyjnej z naruszeniem prawa.

Ochrona zatem powinna bowiem służyć tylko przed ponoszeniem konsekwencji wykonywania funkcji związkowych. Nie może mieć jednak zastosowania dla ochrony własnych interesów.

Utworzenie związku zawodowego jedynie w celu zachowania swojego miejsca pracy przez pracowników jest sprzeczne z ideą funkcjonowania związków zawodowych. Z tego też względu, jeżeli pracownicy po otrzymaniu wypowiedzenia umowy o pracę założyli związek zawodowy wyłącznie w celu ochrony ich przed rozwiązaniem stosunku pracy, to ich działanie jest sprzeczne z art. 32 ustawy i stanowi w istocie nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 kp. (teza 2 wyroku Sadu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, OSNP 1997, Nr 21, poz. 416). Analogicznie, objęcie szczególną ochroną tylko ze względu na osobisty konflikt z kierownikiem rejonu i groźbę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, jest nadużyciem prawa podmiotowego.

Wobec powyższego należy stwierdzić, iż pracodawca nie naruszył przepisów formalnych, rozwiązując z powodką umowę o pracę, bowiem nie podlegała ona szczególnej ochronie związkowej. Zatem pracodawca mógł rozwiązać umowę mimo braku zgody organizacji. W takiej sytuacji należało ocenić odpowiedź związku jako realizację procedury konsultacji z art. 38 k.p..

Wobec powyższego należało przejść do oceny zasadności wypowiedzenia.

„Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p.” oraz „Jeżeli wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ono bezzasadne (art. 45 § 1 KP), chyba że pracodawca wskazuje ponadto jakieś inne przyczyny wypowiedzenia usprawiedliwiające odmienne twierdzenie” (zob. wyrok SN z dnia 13.10.2009 r., I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118).

Podkreślenia wymaga, iż ciężar wykazania prawdziwości i konkretności przyczyny wypowiedzenia spoczywa na pracodawcy.

Przedkładając powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy nie sposób uznać, aby przyczyny wypowiedzenia były uzasadnione.

W tym miejscu należy przypomnieć kontekst całej sytuacji. Powódka nagle została przeniesiona do innego sklepu, gdzie część pracownic była zżyta z poprzednią kierowniczką, I. D.. W ocenie sądu ta część pracownic, miała za złe powódce, iż przez nią przeniesiono I. D. i były przez to negatywnie do niej nastawione. W ocenie sądu ewidentnie wynika to z zeznań świadków, które – jak wyżej wskazano, zupełnie neutralne sytuacje odbierały negatywnie – np. pani N. zarzuciła powódce, że ona jej źle rozplanowała tydzień po zwolnieniu, podczas gdy w grafik ingerował kierownik rejonu, przekierowując świadka do C. i powódka prosiła by świadek wyjaśniła to kierownikiem, świadek tego nie uczyniła. S. (2) (k. 104) czyni zarzut ze stwierdzenia powódki: „ale nie chodzi o to, żebyś szybko wykladała towar, tylko dokładnie” – co jest normalną, sensowną i zrozumiałą uwagą przełożonego do pracownika, zmierzającą do poprawienia jakości pracy. Jedni świadkowie zarzucali powódce iż kładzie nacisk, by wszystko było robione na pierwszej zmianie, drudzy, że zostawało z pierwszej na drugą, co dowodzi, że co by nie robiła powódka, to było źle, choć obiektywnie nie można jej tu nic zarzucić.

Warto też podkreślić cenną uwagę przeprowadzających pierwszą kontrolę: „zastępcy lepiej oceniają współpracę z poprzednią panią Kierownik, która była ciepła, tworzyła lepszą atmosferę. Pani D. jest zimna, ale pracownicy nie mają uwag do współpracy z nią”(k. 123) – powyższe wskazuje, iż to kontrast osobowościowy między powódką a poprzednią kierownik, która – jak to wskazano, była ciepła, zaprzyjaźniona z pracownicami – był przyczyną niechęci do powódki. Nagle bowiem pojawia się powódka i pracownicy tracą zaprzyjaźnionego (jak wynika z zeznań J. i G.) kierownika. Powyższe świadczy, iż powódka w komunikacji była inna, co nie oznacza, iż zachowywała się w stosunku do pracowników czy klientów nieprawidłowo, wręcz przeciwnie koniec zdania wskazuje, iż tak nie było.

Warto też tu zwrócić uwagę, iż ta konstatacja zadaje kłam twierdzeniom anonimowego pracownika (k. 122) jakoby pracownicy zeznali jak zeznali w maju, bo się bali – z informacji tej by wynikało, iż to zastępcy pilnowali, by nic na powódkę nie powiedziano, tymczasem z uwagi przeprowadzających wynika, iż to zastępcy odbierali powódkę jako ta osobę zimniejszą niż poprzedni kierownik – trudno twierdzić by w takich okolicznościach czynili jakieś starania by

szczególnie bronić nieobecnej w tym dniu nowej kierowniczk. Do tego świadek Ś. zaprzecza temu, twierdząc, iż żaden zastępca nie trzymał strony powódki.

Podkreślenia wymaga, iż tylko kilka osób zgłaszało zarzuty do powódki, na ponad dwadzieścia osób zatrudnionych i znamienne, że tylko w sklepie w P.. Wcześniej ze sklepu w T., którym kierowała powódka nie było żadnej skargi, jak przyznaje M. W. (2). W ocenie sądu nie jest prawdopodobne, iż powódka, jako człowiek, zmieniła się przechodząc z jednego sklepu do drugiego – jeśli byłaby wulgarna, agresywna, nieprzyjemna, złośliwa, jak zarzucały jej niektóre pracownicy, to w poprzednim sklepie ktoś by się poskarżył, jeśli nie pracownik, to klient, przy którym by się powódce „wyrwało”, jak to nazwała jedna ze świadków. Nie sposób też, by przełożeni, wizytując ją kilka razy w tygodniu (tak twierdzi M. W. (1)) nic nie zauważyli niepokojącego (a tak zeznał M. W. (1)).

Do tego podkreślić należy, iż pracodawca, podejmując decyzję o wypowiedzeniu, opierał się na anonimowych zgłoszeniach, pismach pracowników oraz rozmowach z pracownicami na temat powódki, co do których były one zapewniane, że wypowiedzi będą anonimowe (k. 1411 – świadek Ś.). Nie bez przyczyny anonimy mają niską wartość dowodową. Oświadczając coś anonimowo, dana osoba nie bierze odpowiedzialności za swoje słowa. Łatwo w anonimie oskarżyć kogoś o coś, co nie wystąpiło albo w istocie wyglądało inaczej. Jak oskarżany ma to skonfrontować? nie wie z kim. W związku z powyższym w anonimowych skargach i rozmowach pracownicy wyolbrzymiały jednostkowe sytuacje, zmieniały ich wydźwięk, koloryzowały, przedstawiały jako rzeczy, których były świadkiem, rzeczy tylko zasłyszane od innych, a których prawdziwości nie weryfikowały. Wprowadziły zatem pracodawcę w mylne wyobrażenie o istnieniu naruszeń i ich skali. Gdy doszło do przesłuchiwania świadków przed sądem, nagle okazuje się, że powódka nie przeklina i nie wyzywa, a raz przeklęła; miała rzekomo krzyżeć na pracowników, ale nikt nie zeznaje, by krzyknęła na niego lub w jego obecności; nagle okazuje się że to co opisano w pismach czy wypowiedzi dla komisji, to nie to, co doświadczył pracownika, ale coś o czym tylko słyszał od innego pracownika;

W ocenie sądu znamienne jest iż w pierwszej kontroli, przeprowadzonej w maju, nic nie wykazano. Kontrola była niezapowiedziana i najprawdopodobniej trafiła na zmianę, gdzie nie było osób niechętnych powódce. Pozostali nie mieli żadnych zarzutów do powódki, wyrażali się o niej pozytywnie (co wynika m.in. z zeznań świadka G.). Gdy się okazało, iż kontrola nie wykazała nieprawidłowości, najpierw pojawiając się głosy, iż pracownicy nie podawali prawdy bo się bali, czemu – jak wyżej wskazano nie można dać wiary. Podkreślenia wymaga, iż żaden ze świadków nie zeznał, by się bał powódki. Trudno uwierzyć, iż pracownik, rozmawiając z kierownikiem okręgu, boi się, że zaszkodzi mu kierownik sklepu, będący dwa szczeble niżej w hierarchii – oczywistym jest, iż jeśli kierownik okręgu rozpocznie jakieś postępowanie przeciwko kierownikowi, to dlatego, że da wiarę pracownikowi, jeśli zaś dał mu wiarę, nie sposób przyjąć, iż kierownik może takiego pracownika zwolnić – sam przecież nie może rozwiązać stosunku pracy, a absurdalnym by było, by kierownik wyższego rzędu zgodził się na wniosek kierownika w takim przypadku, znając cały kontekst sytuacji.

Odnosząc się zatem do zarzutów wypowiedzenia podsumować należy, iż nie znalazło żadnego potwierdzenia, jakoby:

- powódka wielokrotnie zwracała się do współpracowników w sposób wulgarny, obraźliwy i obelżywy z brakiem szacunku, stwarzając nieprzyjazną atmosferę w miejscu pracy.

Jak wyżej wskazano, nikt nie zeznał, by takie sformułowania słyszał wielokrotnie. Nikt nie potwierdził, by powódka była wulgarna w stosunku do pracowników. Wręcz przeciwnie, szereg świadków zeznaje, iż nie przeklęła nigdy, wulgarna w stosunku do pracownika nie była nigdy. Tak zeznają C., G., L., K., C., G., D., T. (pracownicy sklepu w P.), M., S., J., M., K. (pracownicy sklepu w T., zaś najbardziej nieprzychylni powódce świadkowie: Z., S. (2), M., N., Ś., R., przyznają, iż zdarzyło się tylko raz by słyszały przekleństwo (nawet w stosunku do większości świadków chodzi o tę samą sytuację). Podkreślenia wymaga, iż świadek P., o której rzekomo, wg świadka M., powódka powiedziała debil, pytana o zachowanie powódki względem niej nie zgłaszała takiego zarzutu, wręcz podała (k. 947), że nie zauważyła, aby powódka była osobą wulgarną, używającą brzydkich słów i że nikt jej się nie skarżył na to, że szefowa jest wulgarna.

- 1 z osób na stanowisku sprzedawcy kasjera potwierdziła, że jest autorem zgłoszenia na biuro obsługi pracowników z dnia 13 lutego 2014 - na prośbę o urlop usłyszała od powódki, że może iść na zwolnienie lekarskie, bo lubi chorować, innym razem usłyszała od powódki, że jest psychicznie chora,

Jest to skarga świadka R., której sąd nie dał wiary, wyjaśniając przyczyny szeroko wyżej – świadek nie była szczerą, nie opisała całej sytuacji, nie mówiła, co ona krzyczała do powódki, jej zeznania świadczą, iż była negatywnie nastawiona do powódki i w ocenie sądu jej zeznania są niewiarygodne. Podkreślenia wymaga, iż żaden ze świadków nie potwierdził, by słyszał tego typu sformułowania – tymczasem sytuacja miałaby się odbyć na sali sprzedaży – żaden z pracowników nie zeznał, aby takie sformułowania z ust powódki słyszał.

- kilka osób z personelu potwierdziło, że powódka używa podniesionego głosu i wulgaryzmów na sali sprzedaży przy pracownikach i przy klientach na przykład poproszona o pomoc przez kasjera sprzedawcę powiedziała powódka „pilnuj kurwa tych kodów”, będąc w złym humorze przeklinała „kurwa ja pierdołę” „kurwa, kurwa”

Znów jest to sytuacja jednostkowa powtarzana przez wiele osób, z których część nie była tego świadkiem, a wie od koleżanek, autorek skarg na powódkę. Ponadto jedyną osobą, która zeznawała o okoliczności uwagi powódki przy okazji kodów, była świadek O., która przed sądem podaje, iż nie padły przy tym słowa niecenzuralne (k. 1254), powódka powiedziała tylko, iż nie jest od pilnowania kodów (inny świadek zeznał, iż kasjerkom często zapodziewały się te kody). Powyższe tylko świadczy o tym, jak bardzo niewiarygodne są opowieści pracownic, wypowiedziane anonimowo, na których to oparł się pracodawca.

Jedyne co wynika z zeznań świadków, to to, iż powódka raz przeklęła na sali, niejako w powietrze, zdenerwowana telefonem w jakiś sprawie (jak zeznaje autorka tej informacji pani S. (2)) nie w stosunku do nikogo, nie w celu ubliżenia nikogo, co jedynie usłyszał i skomentował klient. Taka jednostkowa sytuacja, w toku wieloletniego zatrudnienia powódki, nie może przesadzać o jej zwolnieniu, tym bardziej, jeśli uwzględni się, iż nawet kierownik rejonu przyznał, iż „zdarza się, że kierownikowi coś się czasem wyrwie”, a D. N. zeznała, iż „każda z nas przeklina”, podobnie J. K., G. („jak każdej z nas i nie na sklepie”), a inni pracownicy za jednostkowe przekleństwo nie tracili pracy;

- pracownika, któremu kończyła się umowa o pracę straszyla nie przedłużeniem umowy o pracę

Żaden z pracowników tego nie twierdził, nie wskazał też nazwiska pracownika, którego to by dotyczyło. Żaden z pracowników nie zeznał, by się bał powódki. Świadcowie M., P., D., L., D., C., G., nawet Ś. zeznały, iż nie słyszały by powódka straszyla kogoś zwolnieniem z pracy. Powódka nie mogła zwolnić kasjera sprzedawcy, mogła tylko o to wnioskować, decyzję podejmował kierownik wyższego rzędu. Jedyna sytuacja, o której mowa, że powódka powiedziała, że ktoś zostanie zwolniony to sytuacja ze świadkiem O.. Jednak sytuacji tej nie można nazwać straszaniem i nadawać jej takiego pejoratywnego wydźwięku, jeśli uwzględni się zaistniałe okoliczności: jak wynika z zeznań samego świadka, świadek O., jako zastępca kierownika, pod nieobecność powódki zamówiła dużo więcej warzyw i owoców, przyjmując inną koncepcję prowadzenia działu i tak naprawdę było to w kontekście sporu co do zarządzania sklepem – świadek stała na stanowisku, iż na początku trzeba zainwestować, nawet licząc się ze stratą, powódka strat nie chciała i powiedziała, iż jeśli będą, świadek zostanie zwolniona. W ocenie sądu przedstawienie pracownikowi konsekwencji jego działania, które może spowodować straty, nie jest niczym niewłaściwym i jest zrozumiałe w tej sytuacji. Oczywiście jest, iż kierownik może wnioskować o wyciągnięcie konsekwencji w stosunku do pracownika, który bez konsultacji z kierownikiem podejmuje decyzję, która przynosi straty – a tego dotyczyła informacja o ewentualnym zwolnieniu..

- pracownicy podawali przykłady lekceważącego stosunku do jakości ich pracy, na przykład po całym dniu pracy słyszeli od powódki „mam wrażenie, że sama dziś pracowałam” słyszeli, że nic nie robią, że tylko chodzą i ściemniają

Większość przesłuchanych pracowników absolutnie nie potwierdza takich sformułowań z ust powódki. Nie potwierdza tego ani S., ani M., ani Z., ani G., ani D., ani K. ani C., ani G.. Jedyne M. wskazywała, iż powódka twierdziła że nic nie robią, choć sama przyznaje, iż dotyczyło to sytuacji, gdy w trakcie rozkładania towaru pracownice rozmawiały

między sobą(k. 941)– zatem było to tylko stwierdzenie faktu, że pracownice bardziej się skupiają na rozmowach, niż robocie i taka uwaga w ocenie sądu mogła paść ze strony kierownika w takich okolicznościach. Świadek P. potwierdza, iż powódka mówiła „mniej gadania, więcej roboty” w takich sytuacjach. Znamienne, iż świadek L., która wskazuje na taką sytuację (k. 982), ale na k. 983 wyjaśnia, iż gdy powódka jej powiedziała, że ma wrażenie że sama pracuje, „Chodziło jej o to, że jest po prostu za mało nas do pracy. Nie uważałam, że to jest przeciwko mnie, zgadzałam się z tym, że ma rację”, nadto O. też zeznała, iż wszystkie sobie zarzucali, że ty nic nie robisz, tylko ja tu robię. Świadek Ś. też zeznała (k. 1412), iż też rzuciła uwagi tego typu (że ma wrażenie że sama pracuje), i te to było w celu motywacji pracowników („każdy chce aby każdy pracował”).. Wskazuje, to, iż przybrało to formę takiego ogólnego, powszechnego narzekania na ilość pracy, i że nie było to wycelowane w nikogo, nie było żadnym konkretnym zarzutem, zdarzało się kilku osobom tak napomknąć, nie tylko powódce..

- dyscyplinowanie przez powódkę podległych pracowników na sali sprzedaży w obecności innych pracowników i klientów.

Wszyscy praktycznie świadkowie zeznali, iż nie byli dyscyplinowani na sali przez powódkę, nie byli świadkami takich sytuacji i nie słyszeli o nich.

Świadkowie mówili, iż jeśli powódka zwracała uwagę to w biurze i to spokojnie, a jeśli na sali, to na zasadzie, „to jest źle rozłożone, proszę popraw” albo prosiła o ukrócenie rozmów i więcej pracy. Świadkowie też podają, iż powódka mówiła, że nie chodzi o to, by było szybciej, ale żeby robić dokładnie – (m.in. G. k. 1373) co też nie jest absolutnie żadnym zarzutem, mimo iż próbowano z niego taki uczynić w anonimowych skargach. Z zeznań świadków wynika też, wbrew pisemnym i anonimowym zarzutom, że powódka chwaliła pracowników, jak zauważyła, coś co do tego się nadawało (jak szczegółowo wskazano przy omówieniu zeznań poszczególnych świadków.

2 zarzucono też powódce, że nierówno rozdzielała zadania dla pracowników na przykład delegując niektórych pracowników do wykonania pracy przede wszystkim przy kasie fiskalnej z pominięciem pracy na sali sprzedaży, ustawiając grafik części pracowników przede wszystkim na drugą zmianę co nie miało uzasadnienia w wykonywanej przez nich pracy, jakości i wydajności:

Zarzut ten się nie potwierdził. Z zeznań większości świadków wynika, iż nie mieli zastrzeżeń do grafików. Zarzut nierównego rozkładania zmian upada, gdy zauważy się, iż część świadków zeznała, iż np. wolała drugie zmiany (O., L.) i takie dostawała, a większość wolała pierwsze. Świadkowie zeznają, iż były na tablicy propozycje pracowników do grafików, były uwzględniane w miarę możliwości. Świadek P. zeznaje nawet, iż za czasów powódki grafiki były bardziej równomierne i sprawiedliwe niż za czasów M. Ś.. Większość świadków zeznała, iż powódka nikogo nie faworyzowała ci, którzy twierdzili, że faworyzowała albo nie potrafili wskazać kogo (jak np. M.) albo wskazywanie sprzecznie np. na zastępców, podczas gdy zastępcy pisali skargi na powódkę (wyolbrzymione i podkoloryzowane wprawdzie) - trudno dać wiarę iż czuli się faworyzowani.

Podkreślenia wymaga, iż pisanie grafików to trudna sprawa trzeba pogodzić sprzeczne interesy, nie rzadko się zdarzało, iż kilka osób chciało wolne w ten sam dzień, a obsadę skonturować trzeba i to jeszcze z uwzględnieniem przepisów prawa pracy, zatem z zachowaniem okresów odpoczynku, co dodatkowo ogranicza w tej układance (nie można ściągnąć na zmianę o 6 tego, kto skończył o 22 tylko dlatego iż kilka pań chce mieć w następnym dniu wolne itp.). Z zeznań świadka G. i L. wynika, iż powódka zmieniała grafik na prośbę pracowników, o ile to było możliwe. Nawet R. to przyznaje, iż czasem się udawało zmienić coś w grafiku (k. 949). Większość świadków nie ma zastrzeżeń do układania grafików(S., M., P., T., D., G., C., L., G., M., O.. Świadkowie, które były zastępcami, przyznają, iż trudno pogodzić wszystkich w grafiku i zawsze znajdują się osoby niezadowolone (tak np. O.)

Z niczego nie wynika potwierdzenie zarzutów, jakoby układała grafik pod siebie – poza świadkiem R. większość świadków nie ma takich spostrzeżeń.

Podkreślenia wymagają zeznania świadka R. - „ma zarzuty, że powódka nie zmieniła jej grafiku – zarzuca jej wręcz złośliwość – k. 949 – choć przyznaje, iż powódka uzasadniała jej, iż nie ma ludzi inni chcą wolne w tym dniu, a

świadek tego nie weryfikowała – zatem zarzuca powódce złośliwość w tym względzie, choć mogło to być spowodowane obiektywnymi przyczynami.

Odnosnie sadzania na kasie, to tylko niektóre pracownice miały za to żal. Warto podkreślić, iż świadek G., zeznała, iż jak siadała na kasę to nie miała pretensji, że trwa to całą zmianę – praca jest ciężka i na kasie i na sali, gdzie się rozkłada towar. Z zeznań świadków - zastępców kierowników wynika, iż sadzało się więcej na kasie tych, którzy nie mieli uprawnień na wózki (nie mogli hektycznie rozkładać towaru sami tylko pomagać komuś z uprawnieniami) oraz że to normalne, iż jak ktoś ma zmianę na kasie, to jest to cały dzień (N. k. 1261). Warto też zwrócić uwagę, iż zarzuty pani P. zbyły nieuzasadnione - dużo siedziała na kasie, bo była słaba przy rozkładaniu towaru, co potwierdza świadek P. pośrednio k. 947, i co przyznaje też świadek N., podając, iż „P. stawiała gdzie popadnie” – k. 1262 – powyższe oznacza zatem, iż postępowanie powódki było racjonalne – kierowała na sklep te osoby, które sprawnie i dobrze rozkładały towar. Przy takiej ilości pracy, i zarzutach drugiej zmiany, jeśli coś do rozłożenia zostało, nie dziwi, iż tak postępowała.

3 wielokrotnie nie uwzględniała próśb pracowników dotyczących terminów urlopów, wykazywała brak chęci zmiany grafików w przypadku zdarzeń losowych:

Jak już wyżej wskazano, zarzut ten jest niezasadny – większość świadków nie ma zastrzeżeń do tego, jak powódka rozkładała grafiki i urlopy. Nawet świadek O. przyznaje, iż zawsze jest ktoś niezadowolony przydziału urlopu – k. 1255.

Zeznania świadka M., jakoby to powódka nie dała jej urlopu w 2014 w tym okresie kiedy chciała nie potwierdziły się – plan urlopów wskazuje, iż zaplanowano jej urlop w tym miesiącu, na którym jej zależało.

Świadkowie zeznali, iż powódka w miarę możliwości uwzględniała propozycje pracowników, nie zawsze to jednak było możliwe, co nie wymaga wyjaśniania w sytuacji organizowania pracy ponad 20 pracowników, w systemie zmianowym, 7 dni w tygodniu, gdzie w ciągu dnia musi być minimum 7 osób łącznie, trzeba zachować okresy odpoczynku, zaplanować urlopy i dostosować to do nieprzewidzianych nieobecności.

4 błędne zaplanowanie godziny pracy pani D.N. pod zwolnieniem lekarskim trwającym od 18 września 2013 roku do 3 grudnia 2013 roku co znalazło odzwierciedlenie w zgłoszeniu (...) z dnia 10 grudnia 2013;

Zarzut ten nie został wykazany – powódka mówiła, iż grafik za ten tydzień zmodyfikował kierownik, podała też, że mówiła to nawet od razu pracownicy – ta to przyznaje – pozwany nie wykazał, by te zmiany niewłaściwe były naniezione przez powódkę – tak twierdziła w skardze N., ale nie zweryfikowała tego, mimo próby powódki o kontakt do M. W. (1) w tej sprawie, także pozwany oparł się tylko na skardze, nie sprawdzając materiałów źródłowych.

5 że nie angażowała się w pracy na sali sprzedaży z reguły przebywając w biurze kierownika sklepu sporadycznie wychodząc na salę sprzedaży przez co pracownicy nie mogli liczyć na wsparcie na sali sprzedaży:

Zeznania większości świadków temu zarzutowi zaprzeczając (dla przykładu m.in. S., T., M., Z., G., O., C., nawet N. przyznaje, iż powódka wychodziła na salę).

Znamienne iż te, które skarżyły się że powódka nie pomaga, jak zostały zastępcami zeznały, iż teraz rozumieją powódkę, inaczej na to patrzę (Z.), teraz inaczej to widzą (M.) oraz ze to, że powódka siedziała w biurze wynikało z jej stanowiska zakresu obowiązków. Przypomnieć należy iż sklep ten był sklepem biurowym, miał trochę więcej obowiązków dokumentacyjnych niż zwykły.

7 że złożyła podpisy na dokumentach pracowniczych planach urlopowych, podpisując się nazwiskiem współpracownika (plan urlopu na rok 2014 wydrukowany w dniu 3 lutego 2014 m.in. podpis za panią B. M.):

Rzeczywiście powódka podpisała się za panią M., jednak nie można jej czynić z tego zarzutu uzasadniającego rozwiązanie stosunku pracy – powódka umówiła z panią M. urlop taki jak wpisała, uzgodniła z nią że się za nią podpisze – pośrednio wynika to z zeznań Ś. – powódka, nie posiadająca wykształcenia prawniczego, ponaglana przez przełożonego że ma plan urlopu sporządzić i oddać natychmiast z podpisami, nie wiedziała co robić, nie przyszło

jej do głowy, by napisać, iż uzgodniono telefonicznie z pracownikiem nieobecnym. W ocenie sądu cała ta sytuacja w kontekście rzeczywistym, a nie opisanym w sposób nieprawdziwy przez świadka, nie może uzasadniać zwolnienia.

8 że wyrażała lekceważący stosunek do przełożonego na przykład na prośbę pana M. W. (1) dotyczącą zmiany ekspozycji towaru odpowiedziała „z gówna bata nie ukręcisz”:

W ocenie sądu nie może to stanowić zarzutu wypowiedzenia, podczas gdy zeznając spontanicznie, na ogólne pytania na temat stosunku powódki do niego świadek wskazuje szczerze, iż w stosunku do niego nie było niewłaściwego zachowania powódki oraz że nie może powiedzieć, by coś odbiegało od normy. Dopiero później, na przybliżające pytanie o sformułowanie „z gówna bata nie ukręcisz” przyznaje (k. 1248), iż raz mu tak powódka powiedziała o trudnościach w ułożeniu ekspozycji, ale natychmiast bagatelizuje całą sytuację, mówiąc, iż zdarza się, że kierownikom coś się wyrwie. I przyznaje (k. 1249), iż faktycznie były braki w koszach na sklepie, oraz że nie poczuł się dotknięty.

W ocenie sądu brak też obiektywnego potwierdzenia negatywnej oceny świadka co do jakości pracy powódki. Jego zeznania co do jakości pracy powódki są niezwykle zdawkowe i ogólnikowe. Świadek podaje tylko, iż powódka robiła źle polecenia, bilanse i plany urlopowe ale nie wskazuje, na czym to polegało, nie potwierdza tego żaden materiał dowodowy, nie przedstawiono żadnego dowodu, który by na to wskazywał. Załączony plan urlopu na 2014r. nie wskazuje, aby były w nim nieprawidłowości. Podkreślenia wymaga, iż świadek mówił, że swoje uwagi co do jakości pracy wpisywał do zeszytu sklepowego – k. 1248 – tymczasem pozwana nie przedstawiła, by jakiegokolwiek wpisy na temat powódki były. Przecież gdyby takie wpisy istniały, z pewnością strona pozwana powoływałaby się na nie. Nadto należy zwrócić uwagę, iż początkowo przełożony podaje, iż powódka źle wykonywała pracę i robił wpisy do pamiętnika, by później, najwidoczniej zapomniawszy wcześniejsze wypowiedzi, zeznać, iż wizytował powódkę 2-3 razy w tygodniu i podczas wizyt nie zauważył nieprawidłowości.

9 że w arogancki, opryskliwy sposób odnosiła się do klientów na przykład, gdy klientka zapytała o wystawienie faktury odpowiedziała, „to ma pani problem” co potwierdza zgłoszenie do (...) z dnia 18 czerwca 2013; na pytanie klienta o kolejną promocję na karmę dla zwierząt doradziła likwidację psa:

Podkreślenia wymaga, iż jedna skarga dotycząca powódki (k. 112) została sprokurowana przez niechętną powódce D. N. – skarga została wykonana z jej telefonu, w ocenie sądu z jej inspiracji. Cała ta sytuacja, jak wskazał sąd wyżej przy ocenie dowodów, jest niewiarygodna.

Rzekoma skarga co do uwagi o likwidacji psa – nie ma jej na piśmie, M. W. (2) podaje iż to było od tej samej klientki (czyli albo N., albo jej koleżanka) inne pracownice tylko zeznają iż słyszały to od koleżanki (niechybnie N.) nikt z innych pracowników tego nie słyszał osobiście i tego nie potwierdza. Powódka podała, iż kiedyś miała psa i w życiu by czegoś takiego nie powiedziała i sąd daje temu wiarę, bowiem osoby trzymające zwierzę w domu mają do nich stosunek jak do członków rodziny.

Pozostałe skargi załączone do akt (k. 113-115 nie dotyczą powódki – np. Kasjerki B. (nie zarzucono powódce braku nadzoru nad pracownikami!) albo nie stanowią o niczym negatywnym – jak sytuacja z k. 115, gdzie kierowniczka poprosiła o pokazanie zawartości torby klientce, do której, jak wskazał personel (a więc inni pracownicy też mieli podejrzenia do tej osoby) była już wzywana policja - świadczy to tylko o czujności i dbałości o dobro zakładu pracy – nie można czynić zarzutu iż obawiała się że klientka wynosi towar, tylko z tego powodu, iż okazało się że nie – powódka, jeśli to był a ona, miała pełne podstawy by obserwować uważnie klientkę i mieć do niej podejrzenia.

10 że dnia 3 marca 2014 roku poinformowała zastępcę kierownika sklepu panią M. Ś., o zamiarze dokonywania nagrywania rozmów prowadzonych z przedstawicielem pracodawcy

W ocenie sądu nie można karać za zamiar i dotyczy sytuacji, gdy decyzja o rozwiązaniu została już podjęta (4go skierowano do związków zapytanie, choć postępowanie wyjaśniające zamknięto dopiero, jak wynika z maila, 5-go)..

Sąd ma świadomość, iż z różnych przyczyn wypowiedzenia, wystarczy, iż część okaże się uzasadniona, by uznać wypowiedzenie za zasadne. Nie można jednak nie oceniać takiej sytuacji całościowo – im więcej podniesionych zarzutów, które zostały podniesione, okazało się absolutnie niepotwierdzonych, tym bardziej ten jeden czy dwa, które się ostały, jawią się nie jako uzasadniona przyczyna, a jako jedynie pretekst.

Podkreślenia wymaga, iż materiał dowodowy potwierdził tylko, iż powódka jednostkowo przekłęła na sali, raz podniosła głos na pracownika, ale to sytuacji, gdy pracownik na sali krzyczał na nią, i podpisała się za pracownika na planie urlopów, ale nie z jakkolwiek złą intencją, a jedynie w celu oddania wypełnionego planu, bo kierownik naglił i w sytuacji, gdy to było z pracownikiem uzgodnione.

Powyższe sytuacje, jednostkowe, sporadyczne, w toku całego wieloletniego zatrudnienia powódki nie mogą przesądzać o istnieniu przyczyny rozwiązania umowy, w szczególności w kontekście obwinienia powódki o szereg bardzo negatywnych zachowań, które się nie potwierdziły.

Przypomnieć należy, iż początkowo zarzucano powódce, iż jest wulgarna, agresywna, upokarza pracowników, obraża ich, kieruje do nich wyzwiska, obraża i źle traktuje klientów, wielokrotnie przeklina, gnębi, wyzyskuje pracowników, jest złośliwa – tymczasem nic z tych zarzutów się nie potwierdziło.

Dlatego w ocenie sądu uznać należało, iż wypowiedzenie nie było uzasadnione.

Mając zatem na uwadze, iż wskazane przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę Sąd uznał za nierzeczywiste, na mocy art. 45 § 1 k.p. Sąd orzekł w pkt I sentencji wyroku.

Art. 45 § 1 k.p. 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.

Powódka domagała się przywrócenia do pracy i sąd to żądanie uwzględnił.

Nie zasługuje na uznanie stanowisko pozwanej, iż przywrócenie do pracy jest niecelowe lub niemożliwe. Strona pozwana uzasadnia to widocznym konfliktem między powódka a pracownikami, zarzucając jej iż nie umiała ułożyć sobie z nimi stosunków.

W ocenie sądu nie można tego zarzutu czynić powódce. Z niczego nie wynika, iż ten konflikt miałby wynikać z jej zachowania.

W ocenie sądu to raczej pracownicy od początku negatywnie się do niej nastąpili (jak zeznają J., G. i inni) i nie można za to karać powódki.

W punkcie II wyroku sąd orzekł na podstawie art. 47 zd. I k.p. w myśl tego przepisu, pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. W cenie sądu nie ma podstaw, by powódce przyznać wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy, bowiem powódka nie podlegała szczególnej ochronie, o czym szeroko sąd wskazywał wyżej. Wysokość wynagrodzenia wynika zaświadczenia strony pozwanej.

W punkcie III sąd oddalił powództwo w części dotyczącej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy ponad miesiąc.

W następnych punktach wyroku sąd orzekł o kosztach postępowania zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu i stosunkowego rozdziału kosztów.

Rozważając kwestię kosztów procesu, w pierwszej kolejności należy wskazać, iż stosownie do treści art. 98 § 1 kpc, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu).

W tym miejscu należy zwrócić uwagę, iż początkowo wartość przedmiotu sporu stanowiło roszczenie o przywrócenie do pracy określone na 57510 zł, bowiem w momencie składania pozwu wynagrodzenie nie było jeszcze wymagalne.

Powódka opłaciła opłatę od roszczenia o przywrócenie do pracy, a jako że to roszczenie wygrała, pozwany był obowiązany do zwrotu opłaty sądowej poniesionej przez powódkę w tym zakresie (pkt. IV) zgodnie z zasadą art. 98 k.p.c..

Powódka nie była zwolniona od opłaty sądowej. Następnie rozszerzyła pozew o wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy – do chwili wyrokowania było to 23 miesiące, czyli 121.921 zł (wg wartości wynagrodzenia miesięcznego z zaświadczenia).

W sytuacji, gdy powód rozszerza pozew, o opłacie za tę część roszczenia decyduje sąd w orzeczeniu końcowym. W części, w jakiej powódka tu przegrała (22 miesiące – 116620 zł) sąd obciążył ją opłatą sądową w kwocie 5831 zł. (pkt VI).

Co do wysokości należności z tytułu kosztów zastępstwa procesowego, wysokość kosztów wynika z treści przepisu § 2 ust. 1 i 2, § 12 ust. 1 pkt. 1) i 2) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.02.163.1348 ze zm), oraz § 2 ust. 1 i 2, § 11 ust. 1 pkt. 1) i 2) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U.02.163.1349 ze zm), zgodnie z którym opłaty stanowiące podstawę zasądzenia przez sądy kosztów zastępstwa prawnego nie mogą być wyższe niż stawki minimalne, w tym przypadku 60 zł za przywrócenie do pracy, zaś 27000 w zakresie wynagrodzenia.

Powódka żądała dwukrotności stawki, tj. 120 zł i sąd uznał to żądanie, biorąc pod uwagę obszerność sprawy.

Należy jednak zwrócić uwagę, iż powódka w znaczącej większości przegrała sprawę o wynagrodzenie – tu powódka wygrała w niecały 5 %, pozwany wygrał w 95 %. Zatem z tego tytułu przysługuje mu 2567 (2700 x 95%)

Jeżeli zachodzą przesłanki przewidziane w zdaniu drugim art. 100 k.p.c., to sąd wkładając na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów procesu, zasądza od niej na rzecz jej przeciwnika tylko należne koszty procesu, nie zasądza natomiast od przeciwnika tych kosztów, które przy stosunkowym rozdzielaniu należałyby się drugiej stronie (wyrok SA w Rzeszowie z dnia 3 kwietnia 2014 r. I ACa 682/13.

W przypadku stosunkowego rozdzielania kosztów (art. 100 k.p.c.), sąd winien najpierw obliczyć koszty każdej strony, ustalić jakie kwoty strony winny sobie zwrócić wzajemnie i wreszcie zasądzić wynikłą stąd różnicę (post. SN z dnia 16 sierpnia 1966 r. I CR 81/66)

Wobec powyższego różnica wynosi: 2567 zł -120 zł = 2445 zł.

W ocenie sądu brak jest podstaw, by odstąpić powódki od obciążenia kosztami proces. Z pewnością nie jest argumentem po temu stopień skomplikowania sprawy, bowiem powódka była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika.

W punkcie ostatnim sąd obciążył stronę pozwaną odpowiednią częścią (zgodnie ze stosunkowym podziałem kosztów) poniesionych w sprawie wydatków, na które składały się kwoty zwrotu podróży świadków (54,41 zł w punkcie VII).