

**Sygn. akt VI P 46/15**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 czerwca 2016 roku.

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

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Hanna Zajączkowska, Małgorzata Rafalska

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 29 czerwca 2016 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa A. M. (PESEL (...))

przeciwko (...)spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. (KRS (...))

o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę

**I.** oddała powództwo,

**II.** zasądza od powódki A. M. na rzecz pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. kwotę 180 złotych (sto osiemdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

**III.** koszty sądowe przejmuję na rachunek Skarbu Państwa- Kasę Sądu Rejonowego(...) w G..

**Sygn. akt VI P 46/15**

## UZASADNIENIE

Powódka A. M. pozwem z dnia 15 stycznia 2015r. wniosła o przeciwko pozwanemu (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 9 stycznia 2015r. za bezskuteczne, a w sytuacji gdy umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, jak również o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kwoty w wysokości 7.000 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, jak również kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że w dniu 9 stycznia 2015r. pozwany złożył jej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy o pracę na dzień 30 kwietnia 2015r. Pozwany jako przyczynę powyższego wskazał niespełnianie przez nią oczekiwań pracodawcy poprzez brak prawidłowego zarządzania podległym (...) w P. oraz jego pracownikami oraz niestaranne wykonywanie powierzonych obowiązków, jak również utratę zaufania w stosunku do jej osoby. W ocenie powódki pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę w sposób wadliwy, gdyż żadna ze wskazanych w nim przyczyn nie jest zasadna. Ponadto z oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu nie wynika co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. W konsekwencji lakonicznego uzasadnienia przez pozwanego wypowiedzenia umowy o pracę powódka nie zna przyczyny uzasadniającej rozwiązanie z nią umowy o pracę. Powódka zaprzeczyła również w całości wskazanym przez pozwanego zdarzeniom, albowiem nigdy nie było zastrzeżeń do jej pracy. Powódka z najwyższą dbałością i sumiennością wykonywała powierzone jej obowiązki. Zarówno na stanowisku sprzedawcy, jak i później na stanowiskach kierowniczych kierowała się przede wszystkim dobrem pozwanego, o czym stanowią tak jej awans zawodowy, jak i pozytywne opinie na temat jej

pracy. Powódka podkreśliła, iż wielokrotnie z powodu braków kadrowych u pozwanego zmuszona była wykonywać czynności powierzone podległym jej pracownikom, co stanowi o odpowiedzialności i sumienności. Nadto na bieżąco rozwiązywała problemy z podwładnymi i w sposób konsekwentny dążyła do osiągnięcia jak najlepszych wyników sprzedażowych. W ocenie strony powodowej przyczyną jej zwolnienia z pracy jest tylko i wyłącznie subiektywna personalna ocena dokonana przez B. A., który od początku zatrudnienia u pozwanego na stanowisku Dyrektora nie darzył jej sympatią i podejmował działania zmierzające do wykluczenia powódki z zespołu. Jednakże brak sympatii ze strony bezpośredniego przełożonego powódki do współpracowników nie może być wyłączną przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Powódka wskazała także na sposób i formę ostatniej oceny półrocznej pracy dokonanej przez B. A., która została wykonana z pominięciem zasad i standardów obowiązujących u pozwanego. B. A. zaniżył bowiem ocenę punktową powódki przyznając jej za niektóre z wykonywanych przez nią zadań punkty ujemne, w konsekwencji czego powódka po raz pierwszy otrzymała ostateczną ocenę „żółte światło” co oznacza, że w ocenie przełożonego wymagała poprawy i doskonalenia. Powódka wskazała, że pomimo ścisłych standardów postępowania, w konsekwencji przyznania oceny „żółte światło”, przełożony powódki nie podjął żadnych czynności zmierzających do wyjaśnienia i uzasadnienia swojego stanowiska, a w szczególności nie udzielił jej żadnych informacji, jak również nie przeprowadził z nią żadnego programu doskonalenia.

Nie został także wdrożony w stosunku do niej jakikolwiek proces poprawczy wyników pracy zgodnie z procedurą Proces Poprawy Wyników Pracy. Nadto powódka podniosła, że oddelegowanie jej do pracy w dwóch innych sklepach tj. do G. i G., w żadnej mierze nie było związane z podniesieniem jej kompetencji menedżerskich, a wyłącznie było związane z brakami personalnymi w tychże sklepach i chęcią sprawdzenia innych pracowników pozwanego na stanowisku zajmowanym dotychczas przez powódkę w P.. Jak się później okazało działanie pozwanego nie miało nic wspólnego z koniecznością pomocy i sprawdzenia innych kierowników w innych sklepach pozwanego, a zmierzało tylko i wyłącznie do pozbycia się powódki z pracy. Powódka w (...) G. ze względu na fakt, że w/w sklepie objęte były wszystkie stanowiska kierownicze wykonywała wyłącznie obowiązki podległych stanowiskowo pracowników (cenowanie towaru), co przemawia za tym, iż jej delegowanie nią miało nic wspólnego z podniesieniem przez nią jakichkolwiek kompetencji. Ponadto nikt nie przekazał powódce jakie zadania ma wykonywać i jakie są jej obowiązki. Żaden ze sklepów nie wymagał pomocy powódki z zakresu jej zawodowego doświadczenia. Wbrew twierdzeniom strony pozwanej w okresie od kwietnia do września 2014r. nie odbyły się również w (...) w P. żadne planowane i klientowskie wizyty Dyrektora Regionu i Zespołu (...). Nie było zatem podstaw do wystawienia ocen standardu sklepu pozwanej. Powódka nie ma wiedzy na temat jakichkolwiek negatywnych ocen w zakresie standardu sklepu. W konsekwencji braku porozumienia z Dyrektorem Regionu B. A. i Dyrektorem Personalnym Regionu K. J., jak również stosowania wobec jej osoby szykan, nierównego i złego traktowania oraz degradacji stanowiskowej poprzez powierzenie jej do wykonywania zadań kierownika niższego szczebla, powódka złożyła oficjalną skargę do Dyrektora Personalnego E. G.. Skarga została przyjęta do rozpoznania w dniu 16 grudnia 2014r., jednakże mimo funkcjonującej u pozwanego procedury rozpatrywania skarg, powódka nie uzyskała na powyższą odpowiedzi. Powódka domniemywa, iż w głównej mierze fakt złożenia przez nią skargi przyczynił się również do jej zwolnienia z pracy. (k. 2-6)

Pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K. w odpowiedzi na pozew z dnia 18 maja 2016r. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, iż roszczenie zgłoszone przez powódkę, mając na uwadze zaistniały w sprawie stan faktyczny, jest w całej rozciągłości bezzasadne i winno zostać oddalone w całości, albowiem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem nastąpiło z poszanowaniem wszelkich norm prawa pracy, a przyczyna wskazana przez pozwanego jest rzeczywista i konkretna i w pełni uzasadniała decyzję pracodawcy w tym przedmiocie. Strona pozwana podniosła, że powódka jako kierownik sklepu była zobowiązana do stałego podnoszenia kompetencji menedżerskich na podstawie Modelu Kompetencji Lidera. Głównymi zastrzeżeniami do pracy powódki w tym zakresie było niespełnienie oczekiwań pracodawcy w obszarze przywództwo. Powódka nie wywiązywała się z powyższych zadań. Powódka przedmiotowo traktowała podwładnych pracowników, nierzadko była wybuchowa i przelewała swoją agresję na pracowników. Skutkiem takiego jej zachowania były częste absencje chorobowe pracowników. Po

powrocie do pracy każdy z pracowników przechodził rozmowy z Kierownikiem Personalnym w celu ustalenia przyczyn zwolnienia lekarskiego, w szczególności sprawdzenia czy przyczyna z tym związana nie leży po stronie pracodawcy.

Podczas tych rozmów okazywało się, że zdecydowana większość pracowników z powodu złego ich traktowania przez powódkę boi się przychodzić do pracy. Pracownicy mieli nerwicę, a także korzystali z pomocy psychiatrów. Powódka konsekwentnie upokarzała pracowników i zaniżała ich ocenę przydatności zawodowej, co w skrajnym przypadku mogło doprowadzić do uznania takich zachowań za działania mobbingowe. Powódka powinna szkolić pracowników, rozwijać ich umiejętności, a nie wzbudzać powszechny strach, niepewność, bezsilność i brak motywacji do pracy, co w konsekwencji prowadziło do znacznej absencji chorobowej. Potwierdzeniem złej atmosfery w sklepie w czasie kiedy kierownikiem była powódka była petycja pracowników o pozostawienie na zajmowanym dotychczas przez powódkę stanowisku- kierownika (...) w P., S. M.. Twierdzenia zatem podnoszone przez powódkę o nierównym jej traktowaniu nie są zasadne, a wyrażone w skardze stanowisko w żaden sposób nie rzutowało na decyzję pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę. Pozwany miał liczne zastrzeżenia do pracy powódki w zakresie utrzymania standardów sklepowych, nieprawidłowości te były wielokrotnie powódce wskazywane w trakcie wizyt Dyrektora Regionalnego i Zespołu (...) od kwietnia do września 2014r. Pozwany całkowicie utracił zaufanie do powódki, albowiem nie gwarantowała ona prawidłowego wykonywania powierzonych jej obowiązków, a dalsze zatrudnienie jej osoby nie sprzyjałoby również zapewnieniu właściwego funkcjonowania sklepu. Strona pozwana wskazała także, że w ocenie półrocznej z 19 września 2014r. powódka uzyskała „światło żółte”, co stanowi ocenę bardzo niską, a na co wpływ miały nieprawidłowe relacje z pracownikami i niewystarczająca realizacja zadań operacyjnych sklepu prowadzonego przez powódkę. Wbrew stanowisku strony powodowej ostatnia ocena pracy była przeprowadzona zgodnie z obowiązującą od września 2014 r. procedurą oceny pracy i procesu poprawy wyników. W związku z licznymi uchybieniami w pracy powódki pracodawca za pośrednictwem K. J. i B. A. wielokrotnie przeprowadzał z nią rozmowy mające na celu poprawę wyników jej pracy oraz relacji z pracownikami. Pozwany podkreślił, że utrata zaufania do pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym może paraliżować działalność pracodawcy, który ma prawo doboru swoich pracowników w taki sposób, aby zapewniali oni najbardziej efektywne prowadzenie jego działalności. Prawo doboru pracowników przez pracodawcę wynika choćby z faktu, że odpowiada on za działania tych pracowników, a także ponosi ryzyko gospodarcze prowadzonej przez siebie działalności. (k. 143-153)

Na rozprawie w dniu 23 czerwca 2015r. powódka sprecyzowała, iż w niniejszym postępowaniu domaga się przywrócenia do pracy oraz zasądzenia na jej rzecz od pozwanego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 7.000 zł. (k. 175)

W dniu 18 maja 2016r. powódka sprecyzowała żądanie pozwu wnosząc w przypadku nieuwzględnienia roszczenia o przywrócenie jej do pracy, o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę w wysokości 21.000 zł. (k. 318)

Ostatecznie na rozprawie w dniu 29 czerwca 2016r. powódka wniosła wyłącznie o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę w wysokości 21.735 zł brutto. (k. 336)

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

Powódka A. M. została zatrudniona u pozwanego (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. na podstawie umowy o pracę na stanowisku sprzedawcy w niepełnym wymiarze czasu pracy tj. 1/2 etatu na okres próbny od 6 listopada 2002r. do dnia 13 stycznia 2003r., a od dnia 14 stycznia 2003r. do dnia 13 stycznia 2004 r. w wymiarze 3/4 etatu.

Z dniem 1 października 2003r. powódce powierzono obowiązki p.o asystenta kierownika stoiska w pełnym wymiarze czasu pracy, zaś od dnia 14 stycznia 2004 r. do 13 stycznia 2006r. zastępcy kierownika stoiska, następnie z dniem 1 marca 2005r. p.o kierownika stoiska.

Od dnia 1 października 2012r. pozwany powierzył powódce A. M. stanowisko Kierownika Sklepu w (...)w P. oraz przyznał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 7.000 zł brutto miesięcznie.

Bezpośrednim przełożonym powódki był Dyrektor Regionalny B. A..

Zakres obowiązków powódki na stanowisku kierownika sklepu obejmował zarządzanie operacjami sklepu, aby cele zawarte w kompasie sklepu były zrealizowane, a także dążenie do ciągłej poprawy operacji sklepu, aby realizować obietnice dla Klientów, Pracowników oraz cele w zakresie operacji i finansów i aby zwiększać zyski.

Do szczegółowych obowiązków powódki należało: realizowanie wszystkich głównych wskaźników wykonania ustalonych dla jej stanowiska, stała poprawa wyników we wszystkich obszarach kompasu sklepu, konsekwentne utrzymywanie standardów sklepu na ustalonym poziomie, osiąganie ocen światła zielonego w zakresie audytów zgodności z prawem, zapewnienie wdrożenia zmian określonych w planie biznesowym firmy na dany rok, zapewnienie dostępności produktów na określonym poziomie, zapewnienie przestrzegania zasad planowania powierzchni sprzedaży i asortymentu, przekazywanie problemów do Zespołu ds. (...) Sklepów oraz przełożonego, poprawa poziomu wyszkolenia podległego jej zespołu poprzez dostarczanie mu coachingu oraz szkolenia w zakresie realizacji rutyn sklepowych i zarządzania pracownikami, zapewnienia dobrego funkcjonowania programów rozwojowych oraz procesu wyszukiwania talentów, aby pracownicy widzieli możliwości rozwoju, osiąganie poprawy wyników V. w sklepie dzięki umiejętnościom lidera oraz wykonywanie innych poleceń przełożonego związanych z pracą.

Zadania określone przez pracodawcę w stosunku do podległych pracowników ukierunkowane zostały na możliwość osiągnięcia więcej, zaproponowania ciekawej pracy, niesienia pomocy oraz traktowania podległym pracownikom z szacunkiem. W szczególności powódka winna była zasięgać opinii pracowników i brać je pod uwagę, doceniać sukcesy zespołu pracowników, wdrażać indywidualne programy rozwoju, zapewnić zespołowi coaching na hali sprzedaży w celu poprawy standardów oraz operacji sklepu, odbywać indywidualne spotkania z podwładnymi, regularnie planować i oceniać pracę z zespołem, korzystać z pomocy ekspertów w celu wspierania realizacji działań naprawczych dla czerwonych świateł, dostrzegać i rozwijać osoby utalentowane, gotowych do przejścia na inne stanowiska, wspierać pracowników w zakresie obecności w pracy i ograniczenia absencji, szkolić wstępne nowych pracowników zespołu i przekazywać im informacje niezbędne do rozpoczęcia pracy, dbać o odpowiedni poziom wyszkolenia zespołu, prowadzić codzienne rozmowy na hali sprzedaży, przestrzegać zasad współżycia społecznego w relacjach ze współpracownikami.

W obszarze dotyczącym klientów do głównych zadań powódki należało zdobywanie zaufania i lojalności klientów, zapewnienie przestronności sklepu, dobór asortymentu do potrzeb klientów, dobre ceny, brak kolejek, jak również zapewnienie profesjonalnego personelu.

W obszarze „operacje” do zadań powódki należała staranność w zakresie realizacji planów, dobrego ich wykonania, efektywność, ułatwianie pracy, oszczędność czasu i pieniędzy.

Działania powódki miały na celu zwiększanie wzrostu sprzedaży, maksymalizację zysku oraz zarządzanie inwestycjami.

**(Dowód:** umowa o pracę – k. 1, k. 14, k. 20, 26, 41, 55 część B akt osobowych powódki, porozumienie stron – k. 128 część B akt osobowych powódki, zakres obowiązków – k. 17-17 oraz k. 129 część B akt osobowych powódki, porozumienie- k. 16)

Mając na uwadze ciągły rozwój firmy, jak i bieżącą kontrolę funkcjonowania poszczególnych (...)realizowane były tzw. wizyty planowane, jak i wizyty klientowskie.

Wizyta planowana obejmowała kontrolę aspektów funkcjonowania sklepu pod względem finansowym. Przeprowadzana była nie rzadziej niż raz na pół roku. Z wizyt planowanych sporządzana była dokumentacja wraz z omówieniem tematu, w którym konieczne było omówienie kroków naprawczych.

Wizyty klientowskie miały charakter mniej sformalizowany, ich celem była ocena sklepu „z punktu widzenia „klienta”. Członkowie zespołu regionalnego, najczęściej z kierownikiem sklepu, dokonywali bieżącej kontroli ekspozycji towaru, zgodności i poprawności ocenowania towaru, jego dostępności. W czasie wizyty klientowskiej kierownikowi sklepu przekazywane były uwagi dotyczące stwierdzonych uchybień, jak również mające na celu korektę działalności sklepu w określonym obszarze. W przypadku nieobecności kierownika w czasie wizyty powyższe uwagi kierowane były do niego za pośrednictwem maila lub też w trakcie rozmowy telefonicznej.

Powódka, jako kierownik sklepu zobowiązana była do stałego podnoszenia kompetencji menedżerskich.

**(Dowód** : zeznania świadka B. A. – k. 194-195 (nagranie z rozprawy z dn. 27.10.2015r. 00:03:48-00:59:28)

W dniu 3 października 2012r. oraz 26 kwietnia 2013r. powódka uzyskała ocenę bardzo dobrą tzw. światło zielone w zakresie oceny jej pracy.

Powódka jako kierownik i przełożony podległych pracowników bardzo dużo wymagała, jednakże powierzane zadania nie zawsze były możliwe do wykonania w określonym przez nią czasie. Uwagi pracowników dotyczące powódki dotyczyły nierównego traktowania pracowników, wskazywano iż powódka traktuje niektórych z nich w sposób szczególny, oceniając ich pracę wyżej i stawiając mniejsze wymagania.

Powódka niejednokrotnie wskazywała pracownikom, iż w razie niezadowolenia z wydawanych im poleceń, czy zakładanych celów, zawsze mogą złożyć wypowiedzenia, albowiem poszukujących pracy jest wielu.

Pracownicy odbierali, iż humor powódki w danym dniu przekładał się na atmosferę w miejscu pracy.

W roku 2014 w sklepie nadzorowanym przez powódkę zostało przeprowadzonych kilka wizyt (kontroli) tzw. klientowskich.

W tym okresie nie miała natomiast miejsca jakakolwiek wizyta planowa.

Przełożony powódki Dyrektor Regionalny- B. A. wielokrotnie w trakcie wizyt klientowskich zwracał powódce uwagę na stwierdzone nieprawidłowości w zakresie organizacji pracy sklepu, jak również sygnalizował niewłaściwe relacje interpersonalne z podległymi pracownikami.

Nieprawidłowości w zakresie organizacji sklepu dotyczyły przede wszystkim zorganizowania działu przemysłowego oraz świeżej żywności (piekarnia). Powyższe przejawiały się brakiem towarów, złym oznaczeniem cenowym, nieładem towarowym, czy też brakiem koniecznej przestrzeni w zakresie przejść dla klientów.

Nadto wielokrotnie pojawiały się uchybienia w zakresie prowadzenia magazynu, który w znacznej części pozostawał w nieładzie, mimo wielokrotnie zwracanych powódce uwag o konieczności jego uporządkowania. Także na dziale alkohole zdarzały się niejednokrotnie uwagi co do braku dotowarowania.

Powódka uwagi przełożonego przyjmowała w różny sposób, co do zasady uważała je za nieuzasadnione, nie dostrzegając uchybień co do wdrażanych przez nią standardów sklepu.

Do Dyrektora Regionu oraz Dyrektora Personalnego Regionu docierały sygnały od pracowników zatrudnionych na terenie (...)w P. o nieprawidłowych relacjach pomiędzy nimi, a powódką, dotyczące w szczególności braku zapewnienia pracownikom stabilnego rozwoju, nieuzasadnionymi zmianami w zakresie wydawanych przez nią decyzji, braku partnerskiego podejścia kierownika do podwładnych, a także faworyzowania wybranej grupy pracowników, co w konsekwencji prowadziło do znacznej absencji chorobowej pracowników. Pracownicy nie czuli się docenieni w pracy. Powódka bowiem zawsze eksponowała ich niedociągnięcia i nieprawidłowości, sukcesy zaś pracowników bagatelizowała.

W dniu 19 września 2014r. powódka uzyskała tzw. „ocenę żółtą” swej pracy.

Przełożony powódki wskazał w jej treści, iż działania pracownika są na zasadzie „tu i teraz” co wprowadza czasami niepotrzebny chaos. Wskazał jednocześnie na potrzebę szukania skutecznych sposobów motywacji całego zespołu. W (...)powódka osiągnęła bardzo dobry wynik profilu, jak i strat, w zakresie zaś obszaru (...) wskazano na konieczność poprawy organizacji i realizacji zadań operacyjnych. Powyższa ocena (żółta) dotyczyła również standardów na sklepie oraz atmosfery w pracy.

W sferze wyzwania potencjału zespołu powódka uzyskała ocenę półroczną na poziomie światła zielonego. Najniższą punktację powódka uzyskała w zakresie nieobecności i rotacji pracowników (-, pracowników niepełnoetatowych (-1), a także spójności cenowej, strat, a także opłaconych przez klientów rachunków (-1). W sferze „morale pracowników” powódka uzyskała same ujemne oceny.

Ocena żółta oznaczała ocenę pozytywną jednakże z obszarami do poprawy i doskonalenia, wymagającą wsparcia ze strony przełożonego przy realizacji programu doskonalenia.

U pozwanego obowiązywał proces poprawy wyników pracy szczegółowo opisujący procedury związane z uzyskaną oceną.

Powyższe dotyczyło ocen na poziome światła żółtego i czerwonego.

Proces poprawy wyników pracy stosowany był po świetle żółtym (obowiązkowo) osobno do pracowników podstawowych i osobno dla Kadry kierowniczej.

Plan poprawy formułowany w postaci formularza oceny wraz z informacją o ostatecznym terminie poprawy.

Ocena światłem wystawiana był dopiero po drugim spotkaniu monitorującym oraz na koniec procesu poprawy. Długość procesu dla kadry kierowniczej obejmowała średnio dwanaście tygodni (3 x średnio 4 tygodnie).

Proces poprawy składał się z pięciu etapów: rozmowy oceniającej, następnie po 7 dniach ustalony action plan, po średnio 4 tygodniach I spotkanie monitorujące – ocena opisowa, po średnio 4 tygodniach I spotkanie monitorujące – ocena światłem (G., R.), jeśli czerwone to kolejny etap, następnie ostateczna poprawa średnio 4 tygodnie i ocena światłem (G., R.). G. – koniec procesu, R. – proces dyscyplinarny. Pracodawca wskazał jednocześnie, że nie ma konieczności powtarzania procesu (...) w nieskończoność. Jeśli pracownik poprawi swoje wyniki, a potem znowu pogorszy się jego praca lub poprawi pracę w jednym obszarze, a pogorszy w innym to ostateczną decyzję podejmuje (...).

Stwierdzone uchybienia w pracy powódki, jak również sygnały docierające od pracowników do pracodawcy o nieprawidłowych relacjach przełożony- podwładny spowodowały, że członkowie zespołu regionalnego podjęli decyzję o konieczności zmiany sklepu przez powódkę, w celu weryfikacji jej umiejętności menedżerskich, jako lidera, jednocześnie udzielenia przez powódkę wsparcia przy organizacji sklepu (...), który ulegał przebudowie, a brak było osoby zatrudnionej na stanowisku Seniora, a więc stanowisku odpowiadającemu Kierownikowi (...).

W dniu 16 września 2014r. Dyrektor Regionu B. A. wskazał powódce, iż chciałby aby ta pracowała przez okres trzech miesięcy w (...) w G. K..

Powódka w (...) G. K. przepracowała kilka dni, następnie przebywała na zwolnieniu lekarskim – opieka nad dzieckiem.

W dniu 8 października 2014r. powódka po wykorzystanym urlopie wypoczynkowym stawiała się do pracy w (...) w G. przy ul. (...).

Dyrektor T. K. przedłożył powódce do podpisu porozumienie zmieniające na Kierownika Działu Sprzedaży.

Powódka odmówiła podpisania porozumienia, wskazując na odmienne ustne ustalenia z Dyrektorem Regionalnym B. A..

W związku z odmową podpisania przez powódkę porozumienia zmieniającego, otrzymała ona za pośrednictwem faksu powierzenie obowiązków na podstawie art. 42 § 4 kp do dnia 31 grudnia 2014 r.

W trakcie rozmowy telefonicznej powódki z Dyrektorem Regionu B. A. została poinformowana, że okres trzech miesięcy pracy w (...) w G. będzie sprawdzianem dla powódki, aby zobaczyć w jaki sposób buduje zespół, czasem na sprawdzenie jej w roli menedżera, lidera, który buduje nowy zespół.

Powódka miała wspierać swoim doświadczeniem, również miała podlegać ocenie kwartalnej, która miała zostać przeprowadzona przez Dyrektora Regionalnego, jak i K. J., przy uwzględnieniu opinii T. K..

W dniu 12 listopada 2014r. powódka A. M. została poinformowana przez Dyrektora Regionu i Dyrektora Personalną Regionu- K. J., że z dniem 17 listopada 2014r. zostają jej powierzone obowiązki Kierownika Działu Sprzedaży w ramach czasowego powierzenia obowiązków zgodnie z art. 42 § 4 kp w (...) G..

Po rozpoczęciu pracy w (...) G. powódka zajmowała się robieniem cen i postów.

Po dwóch tygodniach pracy w (...)G. przy ul. (...), powódka ponownie korzystała ze zwolnienia lekarskiego.

Pismem datowanym na dzień 10 grudnia 2014r. powódka A. M. złożyła skargę na Dyrektora Regionu B. A. i Dyrektora Personalną Regionu K. J. dotyczącą: nierównego i złego traktowania, szykanowania, odizolowania od zespołu i współpracowników, niejasnego i nieuzasadnionego powierzenia jej pracy na stanowisku Kierownika Działu, niedotrzymania umowy ustnej oraz niewypłacenia kilometrówki.

W jej treści powódka wskazała, iż B. A. wskazał jej bezpośrednio, iż podczas jej pracy w (...) G. K. powyższa będzie dla niej sprawdzianem, aby zobaczyć w jaki sposób buduje ona zespół. Powyższy czas tj. 3 miesiące miał być dla niej czasem sprawdzenia w roli menagera, lidera. Powódka miała wspierać swoim doświadczeniem, ale zarazem podlegać ocenie kwartalnej.

W dniu 19 grudnia 2014r. grupa pracowników zatrudnionych w (...) w P. zwróciła się do Dyrekcji pozwanego z prośbą o pozostawienie na stanowisku zajmowanym uprzednio przez powódkę nowego Kierownika - S. M.

Pracownicy wskazali, że współpraca z nowym kierownikiem tj. S. M. układa się w sposób prawidłowy cyt. „widzimy w tym same plusy”. Całkowicie bowiem zmieniła się atmosfera w pracy, pracownicy przychodzą do pracy, a co najważniejsze nie są zestresowani, są doceniani, przez co chętnie wykonują swoją pracę. S. M. chętnie dzieli się wiedzą. Znacznie spadła także absencja chorobowa. Stali klienci zauważyli ogromną zmianę sklepu (sklep zatowarowany, czysty i pracownicy uśmiechnięci). Obecny kierownik zleca tyle zadań ile faktycznie są w stanie wykonać pracownicy, a także potrafi wysłuchać, doradzić, wszystkich pracowników traktuje na równi. Za wyniki sklepu (...) nie obwinia tylko pracowników, lecz również na siebie bierze odpowiedzialność i stara się wspólnie ze współpracownikami rozwiązać problem. W sytuacjach stresowych S. M. jest opanowany, nie przelewa złości na pracowników, wspiera kierowników i nie doprowadza do sytuacji konfliktowych, ramię w ramię pracuje na sklepie, ustalając prawidłowe priorytety.

W krótkim czasie S. M. stworzył nowy zgrany zespół.

( **Dowód** : arkusz oceny – k. 22-23, k. 43-50, proces poprawy wyników pracy – k. 50-56, k. 61-62, skarga pracowników wraz z listą podpisów – k. 168-169, skarga- k. 63-65, zeznania świadka B. A. – k. 194-195 (nagranie z rozprawy z dn. 27.10.2015r. 00:03:48-00:59:28), zeznania świadka N. E.- k. 195 (nagranie z rozprawy z dnia 27.10.2015r. 01:00:49-01:10:20), zeznania świadka P.P. – k. 196 (nagranie z rozprawy z dn. 27.10.2015r. 01:11:18-01:29:09), zeznania świadka zeznania świadka K. J. – k. 215-218 (nagranie z rozprawy z dn. 28.01.2016r. 00:02:32-00:44:59), zeznania świadka M. K. – k. 218-220(nagranie z rozprawy z dn. 28.01.2016r. 00:46:09-01:44:20), zeznania świadka J. F.- k. 246-247 (nagranie z rozprawy z dn. 04.02.2016r. 00:02:07-00:15:11), zeznania świadka S. P. – k. 248 (nagranie z rozprawy z dn. 04.02.2016r. 00:16:42-00:24:10), zeznania świadka T. W.- k. 249 (nagranie z rozprawy z dn. 4.02.2016r. 00:30:01-00:45:19), zeznania świadka E. B. –k. 265-266

(nagranie z rozprawy z dn. 04.02.2016r. 00:06:01-00:20:52), zeznania świadka J. W. – k. 266 (nagranie z rozprawy z dn. 04.02.2016r. 00:21:02-00:24:07), zeznania świadka B. P.- k. 284v (nagranie z rozprawy z dn. 01.03.2016r. 00:04:51:00:18:47), zeznania świadka M. L. – k. 285-286v (nagranie z rozprawy z dn. 1.03.2016r. 00:18:53-01:09:34), zeznania powódki A. M. – k. 176-177 (nagranie z rozprawy z dn. 23.06.2015r. 00:03:57-00:29:50) w zw. z k.286v-287v (nagranie z rozprawy z dn. 1.03.2016r. 01:14:55-01:39:24),

W dniu 9 stycznia 2015r. pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy na dzień 30 kwietnia 2015r.

Jako przyczynę powyższego pozwany wskazał:

1. niespełnienie oczekiwań pracodawcy poprzez brak prawidłowego zarządzania podległym (...) w P. oraz jego pracownikami i niesumienne oraz niestaranne wykonywanie powierzonych obowiązków, a w szczególności poprzez obszary:

a) przywództwo poprzez niespełnianie oczekiwań pracodawcy polegających na podnoszeniu kompetencji menedżerskich na podstawie Modelu Kompetencji Lidera obowiązującego w (...) sp. z o.o. w następujących obszarach: delegowanie, analiza i podejmowanie decyzji, zarządzanie zmianą, rozumienie innych, budowanie zespołu, współpraca, organizacja pracy oraz gotowość do działania,

b) standard sklepu poprzez negatywne oceny uzyskane w trakcie wizyt planowych i klientowskich Dyrektora Regionu i Zespołu Regionalnego w okresie od kwietnia do września 2014r. co potwierdzają wystawione przez Dyrektora Regionu oceny sklepu po każdej wizycie,

2. utrata zaufania do powódki związana z:

a) nieprawidłowym wykonywaniem powierzonych zadań i wskazanymi powyżej okolicznościami,

b) oraz brakiem poprawy pomimo podejmowania prób naprawienia sytuacji między innymi poprzez spotkania z Dyrektorem Regionu oraz Regionalnym Kierownikiem Personalnym oraz oddelegowania do pracy przez 3 miesiące w dwóch innych sklepach w celu podniesienia kompetencji menedżerskich.

co powoduje, że pracodawca nie widział możliwości dalszego zatrudniania na dotychczasowym stanowisku.

W okresie od dnia 10 stycznia 2015r. do dnia 30 kwietnia 2015 r. pozwany zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy.

W czasie składania powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę obecni byli K. J. i B. A..

( **Dowód:** wypowiedzenie umowy o pracę – k. 19, zeznania powódki A. M. – 176-177 (nagranie z rozprawy z dn. 23.06.2015r. 00:03:57-00:29:50) w zw. z k.286v-287v (nagranie z rozprawy z dn. 1.03.2016r. 01:14:55-01:39:24), zeznania świadka K. J. – k. 215-218 (nagranie z rozprawy z dn. 28.01.2016r. 00:02:32-00:44:59)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo A. M. jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Sąd dokonując ustaleń faktycznych w sprawie oparł się na zeznaniach świadków w osobach B. A., N. E., P. P., K. J., M. K., T. W., M. L., J. F., S. P., E. B., J. W., B. P., jak również powódki A. M., które uznał za wiarygodne, w takim zakresie w jakim powyższe stanowiły podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również dokumenty znajdujące się w aktach sprawy, jak również w aktach osobowych pracownika, których prawdziwości ani autentyczności żadna ze stron nie kwestionowała.



Dokumenty zgromadzone w toku postępowania zostały przez Sąd uznane za wiarygodne w rozumieniu art.245 kpc, albowiem ich treść i autentyczność nie budziły wątpliwości i nie były kwestionowane przez strony.

Artykuł 245 kpc stanowi w tym zakresie, iż dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie.

Wystawcą dokumentu prywatnego może być każdy, pod warunkiem że złoży własnoręczny podpis posiadający cechy indywidualne o charakterze powtarzalnym, pozwalające na odróżnienie podpisu wystawcy od innych. Podpis powinien obejmować co najmniej nazwisko wystawcy, choć dopuszczalne jest posłużenie się skrótem (podpisem nieczytelnym), jeżeli został złożony w formie zwykle używanej przez wystawcę dokumentu (por. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1993 r., III CZP 146/93, OSNCP 1994, Nr 5, poz. 94). (...) Parafa nie stanowi podpisu, podobnie jak facsimile, czy inne odwzorowanie podpisu na dokumencie (np. skan, wydruk). Podpisanie dokumentu pismem maszynowym nie spełnia wymagania własnoręczności podpisu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 1997 r., II CKN 153/97). Wyjątek stanowi podpis dłużnika mechanicznie odwzorowany na papierach wartościowych na okaziciela (np. art. 328 § 2, art. 437 § 3 k.s.h.; art. 9 ust. 3 ustawy z dnia 15 stycznia 2015 r. o obligacjach, Dz. U. poz. 238; art. 90 ust. 2 pr. bank.). Tuszowy odcisk palca osoby niemogącej pisać, ale mogącej czytać, złożony w warunkach określonych w art. 79 kc nie stanowi podpisu, lecz wywiera skutki takie jak podpis. (Komentarz do KPC Małgorzaty Sieńko)

Podpis stanowi zatem element sine qua non każdego dokumentu prywatnego, co wynika wprost z art. 245 kpc. (por. także kateryczny pogląd Sądu Najwyższego, że "dokument prywatny nie może istnieć bez podpisu" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 2008 roku, III CSK 299/07).

Podstawową cechą podpisu jest jego własnoręczność. W orzeczeniu z 12 maja 1933 roku (C II Rw 603/33, Zb.Urz. 1934, nr 1, poz. 33) Sąd Najwyższy stwierdził, że pojęcie podpisu mieści w sobie jedynie własnoręczne umieszczenie brzmienia nazwiska. Przy podpisie bowiem chodzi o udokumentowanie nie tylko brzmienia nazwiska, ale także i charakteru pisma, by w ten sposób ułatwić orientację w rozpoznaniu osoby.

Mając na uwadze treść powyższego przepisu Sąd w zakresie dokonywania ustaleń stanu faktycznego w sprawie pominął zatem dowód z oświadczeń złożonych przez T. K. oraz M. M., albowiem powyższe nie zostały opatrzone podpisami, a zatem powyższe nie mogły być uznane za dokumenty w rozumieniu powyższej regulacji.

Postanowieniem z dnia 29 czerwca 2016r. (k. 337) Sąd na podstawie art. art.217§2 k.p.c. w zw. z art.227 kpc w zw. z art. 207 § 6 kpc oddalił pozostałe wnioski dowodowe strony pozwanej dotyczące przeprowadzenia dowodu z przesłuchania w charakterze świadków T. K. oraz M. M., albowiem powyższe uznać należało za całkowicie spóźnione. Strona pozwana nie wskazała bowiem na żadne okoliczności usprawiedliwiające opóźnienie w złożeniu tychże wniosków. Dopuszczenie powyższych wniosków stanowiłoby zatem o nieuzasadnionym przedłużeniu toczącego się postępowania, nadto materiał dowodowy zgromadzony w aktach sprawy był wystarczający do poczynienia ustaleń, koniecznych dla dokonania rozstrzygnięcia.

W ocenie Sądu zeznania świadka B. A. uznać należało za wiarygodne, spójne, logiczne i konsekwentne, nadto powyższe znajdowały potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym sprawy, w szczególności w postaci dokumentów, jak również zeznań pozostałych świadków.

Podkreślenia wymaga, iż świadek będąc zatrudnionym na stanowisku Dyrektora Regionu był bezpośrednim przełożonym powódki, a więc jego zeznania miały kluczowe znaczenie w sprawie. W/w miał bowiem częsty kontakt służbowy z powódką. W ramach jego obowiązków był bezsprzecznie nadzór i kontrola nad prawidłowością obowiązków realizowanych przez powódkę. Analiza treści zeznań tegoż świadka, mając na uwadze, że jest on nadal pracownikiem pozwanego, nie dawała również podstaw do uznania, że świadek zeznawał nieprawdę, czy też jego zeznania ukierunkowane były na potwierdzenie stanowiska procesowego pozwanego. Świadek zgodnie z posiadanymi i zapamiętanymi informacjami przedstawił proces zatrudnienia powódki u pozwanego, formę i realizację wizyt

przeprowadzonych przez niego w sklepie powódki, jak również okoliczności dotyczące organizacji pracy sklepu i podległych powódce pracowników. Z zeznań świadka bezspornie wynikają okoliczności związane z licznymi zastrzeżeniami do pracy powódki. W tym zakresie świadek wskazał na nieprawidłowe zasady dotyczące eksponowania towarów w sklepie, zgodności cenowej, w szczególności na dziale przemysłowym oraz świeżej żywności, nadto niewłaściwego oznaczenia cen towarów, zatowarowania sklepu, jak również organizacji przestrzeni sklepowej w zakresie przejść dla pracowników. Świadek wskazał, iż wymagane przez pozwanego standardy nie były w tym zakresie przestrzegane. Świadek podniósł nadto, iż uwagi dotyczące braku koniecznych kompetencji menadżerskich przekazywał powódce na bieżąco. Powyższe stanowiły również przyczynę skierowania powódki do pracy w innych sklepach. W tym celu powyższe zmierzało do ustalenia i oceny możliwości budowania przez powódkę relacji w nowym zespole, zwłaszcza iż dotychczasowy zespół powódki zgłaszał w tym przedmiocie uwagi, wskazując w tym zakresie na ciężką współpracę z powódką, jej wybuchowość, zobowiązania do wykonywania zadań, a następnie zmiany poleceń w tym zakresie. Pracownicy podkreślali zbyt luźny styl pracy powódki, zbyt długie przerwy na papierosa. Świadek wskazał również na okoliczność, iż styl pracy powódki przekładał się także na atmosferę w pracy, a w konsekwencji na absencję chorobową pracowników.

Świadek zeznał dodatkowo na okoliczność złożenia przez pracowników petycji, podpisanej przez około 90 % załogi, z której wynikało, iż pracownicy nie chcieli powrotu powódki do pracy, po jej czasowym przeniesieniu. W tym zakresie podkreślali brak relacji partnerskich. Świadek podniósł, iż po raz pierwszy w swej pracy spotkał się z sytuacją, iż pracownicy sami chcieli zmiany kierownika. Okoliczności wskazane przez świadka stanowiły o tym, iż pracodawca utracił do powódki zaufanie.

Sąd przyznał również walor wiarygodności zeznaniom świadka N. E. w zakresie okoliczności dotyczących petycji napisanej przez pracowników dotyczącej osoby powódki. W tym zakresie w/w wskazała, iż powyższa wynikała z odmiennego podejścia nowego kierownika do współpracy z podległym zespołem, który pomagał w pracy pracownikom, pracując z nimi „ramię w ramię”. Pracownicy wiedzieli, że mogą na nim polegać. W pozostałym zakresie świadek wskazała na swoje prawidłowe relacje pracownicze z powódką i brak jej uwag w tym zakresie.

Sąd uwzględnił w zakresie ustaleń faktycznych w sprawie również zeznania świadka P. P.. W/w wskazywał na okoliczności związane z jego wizytami na terenie sklepu powódki, jego ocenę pod względem wizualnym, czy też dotyczącym stanu magazynu.

W/w nakreślił w tym zakresie okoliczności dotyczące nieprawidłowości w tychże obszarach. Świadek podkreślił natomiast, iż nie zajmował się formalną oceną pracy powódki, powyższa dokonywana była przez B. A..

Sąd przyznał także walor wiarygodności również zeznaniom świadka K. J.. Świadek była zatrudniona na stanowisku menagera sklepu do sierpnia 2015 r., zaś do lutego 2015r. zajmowała stanowisko menagera personalnego i miała bezpośredni kontakt z powódką, a więc posiadała również wiedzę odnośnie prawidłowości prowadzenia przez nią sklepu w aspekcie standardów obowiązujących u pozwanego, jak również w zakresie panujących w sklepie relacji interpersonalnych. Świadek bywała w sklepie prowadzonym przez powódkę i oceniała jego przygotowanie do handlu. W czasie powyższych wizyt poruszała z powódką kwestie dotyczące zatowarowania sklepu, magazynu. Zgłaszała w tym zakresie uwagi ustanie, jak również pisemnie. Świadek wskazała w tym przedmiocie na uwagi dotyczące braku porządku na magazynie. W/w była także obecna przy wręczaniu powódce wypowiedzenia umowy o pracę. Świadek podkreśliła, iż docierały do niej informacje od kierownika personalnego tj. między wrześniem 2014r., a lutym 2015r, jak również od pracowników, dotyczące niesprawiedliwego traktowania pracowników przez powódkę, faworyzowania, zastraszania ich zwolnieniem z pracy, jak również związane z dezorganizacją w sklepie. Pracownicy wskazywali w tym przedmiocie, iż nie mają jasnych komunikatów co mają robić i za co są rozliczani. Informacje w tym przedmiocie świadek przekazywała również dyrektorowi regionu. Nadto świadek podniosła okoliczność związaną ze zmniejszeniem absencji pracowniczej w momencie kiedy kierownikiem został S. M.. Nadto w/w wskazała na fakt złożenia przez pracowników petycji, która dotyczyła zmiany kierownika sklepu tj. pracownicy nie chcieli, aby to stanowisko nadal zajmowała powódka. Pracownicy podnieśli w tym zakresie okoliczności związane z lepszą organizacją pracy sklepu, lepszą komunikacją z przełożonym, jak również charakterem współpracy i poprawą ogólnej atmosfery w sklepie.

Świadek wskazała także na lepszą organizację pracy magazynu w okresie zatrudnienia S. M.. W ocenie zaś świadka w zachowaniu powódki nie nastąpiła jakakolwiek zmiana rokująca prowadzenie przez nią sklepu lepiej niż dotychczas. W/w podała, iż nie miała zaufania do powódki. Świadek wskazała również na fakt oddelegowania powódki do pracy w innych sklepach, co było związane z zastrzeżeniami co do prawidłowości budowania przez nią zespołu. W ocenie Sądu świadek rzeczowo i w sposób konkretny wskazywała na zastrzeżenia do pracy powódki w zakresie realizowanego przez nią modelu lidera. Zeznania świadka K. J. pozostawały również w zgodzie z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, w szczególności z zeznaniami świadka B. A., jak i pozostałymi dowodami uznanymi przez Sąd za wiarygodne.

Zdaniem Sądu zeznania świadka M. K. uznać należało za wiarygodne. Sąd miał na uwadze, że świadek jest nadal pracownikiem pozwanego, jednakże nie znalazł podstaw do zdyskredytowania wiarygodności jego zeznań. Świadek w sposób rzeczowy i konkretny przedstawił relacje panujące w sklepie zarządzanym przez powódkę, jego osobiste kontakty z powódką na poziomie pracownik – kierownik, wskazał na zachowania powódki dotyczące faworyzowania części pracowników, braku stabilności w zakresie rozwoju i organizacji sklepu, czy też zmienności podejmowanych przez powódkę decyzji. Świadek wskazał w tym zakresie, iż nie zawsze zadania powierzane pracownikom były możliwe do wykonania w określonym czasie, nie zawsze powódka była sprawiedliwa. Słyszał również, iż powódka mówiła do pracowników, iż jeżeli im się nie podoba to mogą złożyć wypowiedzenia. Nie wszyscy pracownicy mogli również usłyszeć od powódki „część”, czy „dzień dobry”. Zachowanie to wpływało na atmosferę w pracy. Wszystko zależało w jakim humorze powódka przyszła do pracy.

Świadek podał, iż obecnie pracuje z S. M., który jest tytanem pracy i razem z pracownikami stara się pracować w sklepie. Zeznania świadka znajdowały potwierdzenie w wiarygodnych zeznaniach tak B. A., K. J., czy też treści petycji pracowników dotyczącej zmiany na stanowisku Kierownika (...) w P..

Zeznania świadka J. F., jak również S. P., jakkolwiek uznane przez Sąd za wiarygodne, nie wniosły niczego istotnego do sprawy, albowiem świadkowie pracowali z powódką krótki okres czasu, kilka tygodni. Ich zeznania dotyczyły również współpracy z powódką w okresie jej delegacji do (...)G. K., a zatem nie dotyczyły okoliczności stanowiących podstawę wypowiedzenia jej umowy o pracę.

Zeznania świadka T. W. Sąd uznał również za wiarygodne i polegające na prawdzie. Świadek była pracownikiem (...) w P., gdzie powódka była kierownikiem. Świadek zgodnie ze swoją wiedzą wskazała na odbywające się kontrole, jak i samą formę współpracy z powódką, jak również na fakt podpisania petycji przez pracowników.

Również świadek E. B. zeznała na okoliczność współpracy z powódką w sklepie w P. i w przedmiocie braku zastrzeżeń w tym zakresie. Świadek wskazała nadto na fakt sporządzenia przez pracowników petycji, jakkolwiek nie miała wiedzy jaka była treść powyższej. Nie miała również wiedzy w zakresie przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Świadek J. W. wskazał na okoliczności związane z prawidłową współpracą z powódką, w czasie jej pracy na stanowisku kierownika w P.. Podał, iż poważniejszych zarzutów do pracy powódki nie słyszał.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka B. P. jedynie w zakresie w jakim powyższe korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym sprawy. Świadek B. P. wskazała na swoje prawidłowe relacje z powódką w okresie jej zatrudnienia w sklepie w P.. Podała nadto, iż nie są jej znane sytuacje zgłaszania zastrzeżeń do pracy powódki. Jednocześnie zaś zeznała, iż była jedną z osób, która podpisała petycję pracowników dotyczącą zmiany osoby kierownika. Podała, iż powyższa w swym odbiorze nie była skierowana przeciwko powódce, chodziło bowiem o to by nie nastąpiła zmiana na stanowisku kierownika tj. osoby S. M.. Świadek podała, iż w jej ocenie w pracy powódki nie było obszaru, który wymagałby poprawy.

W ocenie Sądu zeznania świadka M. L. zasługiwały na uwzględnienie, albowiem były spójne, jak również koherentne z pozostałymi wiarygodnymi dowodami zgromadzonymi w sprawie. Świadek wskazywała na lepsze i gorsze okresy jej współpracy z powódką. Wskazała na okoliczność, iż w jej ocenie w pracy powódki brakowało obiektywnej ceny pracy pracowników. Były w tym zakresie osoby faworyzowane przez powódkę, jak również takie którym przydzielano większość zadań. Powyższe dotyczyło również osoby świadka. Świadek zwróciła uwagę na zmienność

decyzji podejmowanych przez powódkę, co powódka czyniła nie podając w tym zakresie uzasadnienia. W/w wskazała również na okoliczności związane z odbiorem pracowników odnośnie ocen powódki dotyczących ich pracy, jak również brakiem docenienia i pozytywnej oceny w zakresie podejmowanych przez nich inicjatyw, czy wysiłków. W/w wskazała, iż w jej ocenie w pracy powódki brakowało dojrzałości w zarządzaniu zespołem, jak również umiejętności w zakresie jego tworzenia.

Świadek wskazała również, iż atmosfera pracy w zespole zarządzanym przez powódkę była napięta i nerwowa, powódka raczej rządziła, niż delegowała zadania. Świadek miała również zastrzeżenia w zakresie kultury komunikacji powódki z pracownikami. Podała, iż jak coś było w sklepie pozytywnego to powódka przypisywała to sobie, zaś w przypadku ocen negatywnych obarczała nimi pracowników. Świadek miała również zastrzeżenia co do relacji powódki z jednym ze współpracowników- M. K.. Podała, iż nieprawidłowość ta dotyczyła braku pomocy powódki w jego pracy, braku określenia w stosunku do niego wymaganych standardów, jak również oczekiwań. W ocenie świadka brak powyższych skutkowało błędną oceną jego pracy. Świadek była kierownikiem Działu Personalnego bezpośrednio współpracowała tak z powódką jak i podległymi pracownikami, a zatem jej zeznania miały w ocenie Sądu istotne znaczenie w sprawie.

Sąd uznał zeznania powódki A. M. za wiarygodne jedynie w zakresie w jakim powyższe znajdowały oparcie w materiale dowodowym sprawy. Sąd odmówił powyższym wiary w zakresie dotyczącym braku zastrzeżeń do jej pracy, jak również przyczyn delegowania jej do pracy w sklepach w G. K. oraz w G..

Rozważania prawne należy rozpocząć od generalnego stwierdzenia, że stosunek pracy, jak niemal wszystkie stosunki prawne, jest z natury swej rozwiązywalny. Przepisy prawa pracy poręczają wprawdzie wzmoczoną ochronę pracownika, nakładając na pracodawcę obowiązek uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Niemniej jednak wypowiedzenie jest normalnym i - przy spełnieniu rygorów ustawowych - w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem zwolnienia pracownika. Dlatego zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAP z 1997, Nr 10, poz. 163).

Przedmiotem sporu w niniejszym postępowaniu była zatem ocena złożonego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności przyczyn wskazanych przez pozwanego w jego treści, które w ocenie pracodawcy uzasadniały podjętą w tym zakresie decyzję.

Rozpoznając powództwo z art. 45 § 1 kp, Sąd bada po pierwsze to, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełniono wymogi formalne.

Dopiero wówczas, gdy Sąd stwierdzi, że wypowiedzenie było poprawne od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Stylistyka cytowanego przepisu wskazuje, że ustawodawca formułuje to nawet mniej rygorystycznie - Sąd uwzględnia odwołanie pracownika jedynie wówczas, gdy wypowiedzenie „jest nieuzasadnione”.

Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia określa art. 30 § 3, 4, 5 kp.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno zatem: mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia: konkretną, prawdziwą, rzeczywistą oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Należy również zaznaczyć, iż ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 roku, I PKN 434/98, OSNAP z 1999, Nr 21, poz. 688)

Wymóg „konkretności” wypowiedzenia był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. I tak stwierdza się, iż naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny

wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAP z 2001, Nr 20, poz. 618).

Podkreśla się, że konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 kp) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAP 99.18.577).

Wymóg konkretności jest zatem traktowany przez Sąd Najwyższy nieco liberalniej niż wymóg podania przyczyny w ogóle, w odniesieniu do którego stwierdza się, iż warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyny (art. 30 § 4 kp) nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta - mimo że nie została wskazana - była znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 670/98, OSNAP z 2000, Nr 13, poz. 510).

Uogólniając wyżej cytowane wypowiedzi Sądu Najwyższego należy stwierdzić, że przyczyna wypowiedzenia powinna być podana na tyle konkretnie, aby była zrozumiała i komunikatywna dla pracownika, możliwie bez odwoływania się do innych okoliczności zaszłych w trakcie realizacji umowy o pracę, ale wyjątkowo, z uwzględnieniem tych okoliczności, o ile ich związek z przyczyną podaną w wypowiedzeniu jest czytelny dla pracownika, czego przykładem może być sytuacja, gdy przyczyna podana w zwolnieniu stanowi uogólnienie zarzutów wcześniej komunikowanych na piśmie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAP z 1999, Nr 3, poz. 86), nadto aby sądowa kontrola prawdziwości i zasadności zwolnienia mogła być dokonana w granicach zarzutów podanych w zwolnieniu.

Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku, I PK 112/06).

W tym zakresie przy ocenie przyczyn wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę należy mieć na uwadze nie tylko słowny sposób ujęcia przyczyny w oświadczeniu pracodawcy, ale także okoliczności, do których się ono odnosi.

W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika przyczyna jest odnoszona.

Jeżeli zatem w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości, w szczególności, gdy nie mogło budzić żadnych wątpliwości u zwalnianego pracownika, co do tego, z jakim zachowaniem, czy też zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 kp.

Wielokrotnie również Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach wskazywał na sens prawny art. 30 § 4 kp. Miedzy innymi w wyroku z dnia 10 października 2000 roku (I PKN 641/99, OSNAPiUS z 2001 roku, Nr 20, poz. 618), stwierdził iż naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika.

Z kolei w wyroku z dnia 5 maja 2003 roku (I PK 446/02, Wokanda z 2004 roku, Nr 7-8, s.42) Sąd Najwyższy podkreślił, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp, jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu.

Z przytoczonych rozważań wynika zatem, iż art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie umowy o pracę.

Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia, czy ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania, z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób nie budzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy.

Reasumując powyższe rozważania ocena podanej w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy pracownika.

To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę. (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku I PK 112/06, Pr.Pracy z 2007 roku, Nr. 5, poz.27).

Podkreślić należy, iż przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, OSNP Nr 3/2003, poz. 65) W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji.

Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 kp polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 roku, I PKN 641/99, OSNP z 2001 roku, Nr 20, poz. 618).

W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. (uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Na uwagę zasługuje również pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w orzeczeniu z dnia 13 października 1999 roku (I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118), iż 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 kp.

Natomiast zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 roku (sygn. akt I PKN 715/00 – Pr.Pracy 2002/10/34) wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości.

Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Nadto przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą, ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinionego działania pracownika. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Zgodnie z powyższą regulacją postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności, a przede wszystkim ustalenia, czy uzasadniała ona wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę.

Podnieść należy, iż ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97, OSNAPi US 1999, Nr 2 poz. 48, podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 524/97).

Wymóg zaś „prawdziwości” przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości, chodzi o to, by okoliczność podana w wypowiedzeniu faktycznie miała miejsce.

Pewne wątpliwości może nasuwać kryterium „rzeczywistości” podanej przyczyny wypowiedzenia. Otóż chodzi o to, by prawdziwa (istniejąca) okoliczność podana w wypowiedzeniu, była jednocześnie przyczyną rzeczywistą, czyli tą okolicznością, która w danej sytuacji skłoniła pracodawcę do zwolnienia pracownika.

Rzecz w tym, by pracodawca nie „ukrywał” rzeczywistej przyczyny zwolnienia pracownika, przytaczając jakąś inną, faktycznie występującą okoliczność, pozbawioną jednak znaczenia dla jego konkretnej decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Wskazać należy, iż zgodnie z art. 45 § 1 kp, 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 do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W tym miejscu podkreślić należy, iż zgodnie z obowiązującym orzecznictwem wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenia umowy o pracę.

Wymóg konkretności może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2011r., I PK 152/10).

Zgodnie z ugruntowanym w tej mierze orzecznictwem sądowym dla przyjęcia zasadności i skuteczności wypowiedzenia umowy o pracę wystarczające jest jeżeli chociażby jedna z przyczyn podanych przez pracodawcę okaże się usprawiedliwiona. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 roku, I PK 61/05, OSNP 2006, Nr 17-18, poz. 265).

Przyjmuje się również, iż w sytuacji gdy pracodawca wskazuje kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, to należy je oceniać łącznie, gdyż możliwe jest, że żadna z nich samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, ale razem je uzasadniają (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 roku, I PK 187/06, OSNCP 2008/3-4/35)

Zgodnie z prezentowanym w orzecznictwie poglądem, pracodawca ma prawo rozwiązać stosunek pracy, jeżeli pracownik nie spełnia jego oczekiwań co do jakości wykonywania pracy (...) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 roku, sygn. I PKN 370/00, OSNP 03.3.65).

W tym miejscu podkreślić również należy, iż w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych w kontekście wymogu zasadności wypowiedzenia należy stosować ostrzejsze kryteria oceny ich zachowania.

Warto w tym miejscu przytoczyć wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 21 maja 2002 roku (III APa 171/01), w myśl którego pracodawca ma prawo oczekiwać i wymagać od pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym więcej niż od pracownika szeregowego, ale nie może przerzucać na niego całej odpowiedzialności za brak spodziewanych wyników pracy, jeżeli swoim zachowaniem przyczynił się w sposób istotny do złego funkcjonowania zakładu pracy.

Z kolei w wyroku z dnia 10 listopada 1999 roku Sąd Najwyższy wskazał (I PKN 355/99), iż brak umiejętności organizacyjnych może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym, pomimo wysokiej oceny jego kwalifikacji zawodowych.

Na gruncie przedmiotowej sprawy Sąd oceniając oświadczenie pozwanego o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, mając na uwadze regulacje oraz rozważania powołane wyżej, uznał iż powództwo pozbawione jest zasadności.

W ocenie Sądu meriti zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w tym zeznania świadków jak i dowody z dokumentów w pełni potwierdziły zasadność przyczyn wskazanych w treści oświadczenia pracodawcy.

Przy czym podkreślenia wymaga, iż ustalenie przez Sąd, zasadności chociażby jednej przyczyny wypowiedzenia czyni rozwiązanie umowy o pracę całkowicie zasadnym.

Podkreślić należy, iż na gruncie przedmiotowej sprawy znalazły pełne potwierdzenie zarzuty stawiane powódce w zakresie uchybień i niedopełnienia przez nią obowiązków na stanowisku Kierownika Sklepu, tak w zakresie zapewnienia oczekiwanych przez pracodawcę standardów organizacji sklepu, jak i relacji personalnych, co w konsekwencji skutkowało słusznym uznaniem przez pozwanego utraty zaufania do powódki.

W tym zakresie dowody zgromadzone w sprawie potwierdziły, iż przełożony powódki Dyrektor Regionalny- B. A. wielokrotnie zwracał powódce uwagę co do organizacji pracy sklepu, jak również sygnalizował niewłaściwe relacje interpersonalne z podległymi pracownikami. Ujawnione nieprawidłowości w zakresie organizacji sklepu dotyczyły przede wszystkim zorganizowania działu przemysłowego oraz świeżej żywności (piekarnia). Powyższe przejawiały się w braku towarów, złym oznaczeniem cenowym, nieładem towarowym, czy też brakiem koniecznej przestrzeni w zakresie przejść dla klientów. Nadto wielokrotnie pojawiały się uchybienia w zakresie prowadzenia magazynu, który w znacznej części pozostawał w nieładzie, mimo wielokrotnie zwracanych powódce uwag o konieczności jego uporządkowania. Także na dziale alkohole zdarzały się niejednokrotnie uwagi co do braku dotowarowania. Powódka powyższe uwagi przyjmowała w różny sposób, co do zasady uważała je za nieuzasadnione, nie dostrzegając uchybień w zakresie oczekiwanych przez pozwanego standardów sklepu. Do Dyrektora Regionu oraz Dyrektora Personalnej Regionu docierały krytyczne informacje również od pracowników zatrudnionych w sklepie o niewłaściwych relacjach pomiędzy nimi, a powódką, wyrażające się również w wydawanych przez powódkę poleceniach, ich zmianach, braku partnerskiego podejścia kierownika do podwładnych, a także faworyzowania przez powódkę wybranej grupy pracowników. Powyższe skutkowało pogorszeniem ogólnej atmosfery w pracy, a w konsekwencji rzutowało na absencje pracowników w pracy. Pracownicy nie czuli się docenieni w pracy. Powódka bowiem zawsze eksponowała ich niedociągnięcia i nieprawidłowości, sukcesy zaś pracowników całkowicie ignorowała.

Powołane wyżej okoliczności zostały potwierdzone materiałem dowodowym sprawy, w szczególności zeznaniami świadków opisanymi wyżej.

Okolicznością potwierdzoną materiałem dowodowym sprawy było również, iż w dniu 19 września 2014r. powódka uzyskała tzw. „ocenę żółtą” swej pracy. Powyższa ocena nie mogła być uznana za pozytywną, niniejsza bowiem wskazywała na słabą ocenę pracy powódki w wielu jej aspektach.

Zdaniem Sądu oceniając treść wypowiedzenia powódce umowy o pracę, jak również przyczyny w nim zawarte, powyższe należy traktować całościowo. Wypowiedzenie umowy o pracę koncentruje się bowiem na zarzutach pracodawcy do pracy powódki na stanowisku kierowniczym i odnosi się do niewłaściwego wypełnienia przez nią obowiązków lidera zespołu.

W tym zakresie zastrzeżenia pracodawcy dotyczyły budowania zespołu, delegowania zadań, jak również współpracy w samym zespole i relacji z pracownikami. Powyższe zarzuty wskazywali sami pracownicy, jak i bezpośredni przełożeni powódki.

Wyrazem niezadowolenia pracowników z pracy powódki była również petycja pracowników, w której pracownicy wskazali na swoje niezadowolenie ze współpracy z nią i wyznaczonych przez standardów realizacji powierzonych im obowiązków.

Na uwagę zasługuje okoliczność, iż powyższa petycja została podpisana przez znaczącą grupę zespołu powódki. Na uwagę zasługuje okoliczność, iż pracownicy stanowczo domagali zmiany osoby na stanowisku kierownika. W treści petycji pracownicy również w sposób szczegółowy opisali zastrzeżenia do pracy powódki.



Podkreślenia wymaga, iż pracodawca ma prawo doboru pracowników, w stosunku zaś do kadry kierowniczej ma prawo stosować ostrzejsze kryteria oceny ich pracy.

Zdaniem Sądu a quo z zeznań świadków przesłuchanych w toku postępowania bez wątplenia wynikają okoliczności związane z licznymi zastrzeżeniami do pracy powódki.

Zarzuty te zgłaszali zarówno bezpośredni przełożeni na bieżąco, przede wszystkim w trakcie tzw. wizyt klientowskich, w trakcie wizyt planowanych rzeczywiście nie, bo faktycznie takowych nie było. Natomiast powyższe wizyty klientowskie potwierdzały w ocenie Sądu niewłaściwą organizację pracy na sklepie i w magazynie.

Istotne jest również to, że takie zastrzeżenia zgłaszali również współpracownicy.

Świadkowie słuchani w toku postępowania wskazywali nadto na fakt nierównego traktowania przez powódkę podległych pracowników w zakresie oceny ich pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego materiał dowodowy potwierdził również, iż przeniesienie powódki do pracy w (...) G. K. oraz (...) G. zmierzało w istocie do sprawdzenia umiejętności menadżerskich powódki w nowym zespole, powódka również takową świadomość w zakresie przyczyny przeniesienia bezsprzecznie miała.

Powyższe bez wątplenia związane było z licznymi uchybieniami w jej pracy, ujawnianymi na bieżąco.

W tym miejscu na uwagę zasługuje treść pisma samej powódki z dnia 10 grudnia 2014r., sformułowanego jako skarga do Dyrektora Personalnego, gdzie wskazuje ona wyraźnie, iż w trakcie rozmowy z B. A. powiedział on, że podczas tych 3 miesięcy na (...) G. K. będzie to dla niej sprawdzian, aby zobaczyć w jaki sposób buduje zespół. To będzie taki czas, aby powódka mogła się sprawdzić w roli menagera, lidera. Powódka miała wspierać ten sklep swoim doświadczeniem, ale zarazem podlegać pod ocenę kwartalną, którą będzie robił B. A. i K. J. oraz opiniował będzie T. K.. (k. 63-65)

Zdaniem Sądu powódka miała zatem pełną świadomość w zakresie zarzutów formułowanych przez przełożonych w stosunku do jej osoby.

W ocenie Sądu bezzasadna jest wybiórcza analiza sformułowań zawartych w treści wypowiedzenia dokonywana przez stronę powodową. Jak to zostało wskazane wyżej powyższe oświadczenie, jak również przyczyny w nim zawarte winny być oceniane całościowo.

W tym zakresie analiza zgromadzonego materiału dowodowego potwierdziła bezsprzecznie, iż były zarzuty do powódki jako menedżera i zarzuty te zgłaszali zarówno przełożeni, jak i współpracownicy.

Zeznania świadków, którzy pozytywnie wypowiadali się o współpracy z powódką, zdaniem Sądu nie mogą stanowić wystarczającego dowodu dla uznania twierdzeń powódki i przyjęcia odmiennych ustaleń w sprawie, albowiem były to osoby, które współpracowały z powódką przez stosunkowo krótki okres czasu, przede wszystkim w sklepach (...), czy G., powódka zaś w tymże okresie bezsprzecznie obowiązków menadżerskich w istocie nie wykonywała, przez znaczny okres czasu przebywając także na zwolnieniach lekarskich.

Reasumując powyższe, w ocenie Sądu orzekającego, pracodawca był całkowicie uprawniony do uznania, iż powódka nie spełnia jego oczekiwań, a skutkiem powyższego była utrata zaufania do jej osoby w związku z wykonywaną przez nią pracą na stanowisku kierowniczym.

Podnieść należy, iż utrata zaufania do pracownika, jako podstawa do rozwiązania z nim umowy o pracę, musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej, nie może wynikać z samowoli pracodawcy lub jego subiektywnych uprzedzeń. Powodem utraty zaufania do pracownika, koniecznego z uwagi na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która sprawia, że pracodawca nie może go nadal u siebie zatrudniać, może być zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych istotnych z uwagi na określone właściwości umówionej pracy. Uzasadniony brak zaufania do pracownika może jednak istnieć także wtedy, gdy wprawdzie winy pracownikowi przypisać nie można – bądź

też nie da się jej udowodnić- jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, a nawet i w takich sytuacjach, w których do naruszenia powinności pracowniczych w ogóle nie dochodzi np. w przypadku popełniania przestępstwa poza zakładem pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2004 roku, I PK 697/03, OSNP 2005/11/159).

Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił powództwo A. M..

O powyższym orzeczono w punkcie I wyroku, na podstawie art. 45 §1 kp w zw. z art. 47<sup>1</sup> kp- a contrario.

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o art. 98 k.p.c. Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono w punkcie II wyroku na mocy § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 roku, Nr 163, poz. 1349 ze zmianami) w zw. z art. 98 § 1 kpc w zw. 108 § 1 kpc.

Podzielić tu należy stanowisko wyrażone w postanowieniu z dnia 9 czerwca 2010 roku (II PZ 20/10), iż stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawłości sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 roku, I PZP 6/10, Biul. SN 2011/2/18, wyrok Sąd Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 roku, III PZP 15/2002, OSNP 2003/12/285).

Zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U Nr 167, poz. 1398 z zm.) koszty sądowe obejmują opłaty i wydatki.

W myśl zaś art. 5 ust. 1 pkt 2 na wydatki składa się między innymi zwrot kosztów podróży i noclegu oraz utraconych zarobków lub dochodów na rzecz świadków.

Mając powyższe na uwadze rozliczenia w niniejszym postępowaniu wymagały dodatkowo należności przyznane na rzecz świadków M. K. oraz E. B.. (postanowienia z dnia 3 lutego 2016 roku- k. 236-237, postanowienie z dnia 18 lutego 2016 roku- k. 274-275 )

W zakresie kosztów powstałych z powyższego tytułu (należnych od powódki) Sąd miał na uwadze treść art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (Dz. U z 2005 roku, Nr 167, poz. 1398 ze zmianami)

O powyższym orzeczono w punkcie III wyroku.