

*Sygn. akt VI P 243/16*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 28 grudnia 2017 roku.*

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

*Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz*

*Ławnicy: Ewa Śledzikowska, Dorota Łabasiewicz*

*Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska*

*po rozpoznaniu w dniu 18 grudnia 2017 roku w Gdańsku*

*sprawy z powództwa R. B.*

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

*o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę*

*I. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. na rzecz powoda R. B. kwotę 2.350 złotych (dwa tysiące trzysta pięćdziesiąt złotych i 00/100) brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę,*

*II. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. na rzecz Skarbu Państwa- Kasy Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 118 złotych (sto osiemnaście złotych i 00/100) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie,*

*III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.*

*Sygn. akt VI P 243/16*

## UZASADNIENIE

Powód R. B. pozwem z dnia 25 kwietnia 2016 roku wniósł przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. o zasądzenie na jego rzecz kwoty 2.350 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż w treści wypowiedzenia zarzucono mu niedokładne odkurzenie i umycie podłogi, z którym to zarzutem nie zgadza się. Dnia 11 kwietnia 2016 roku po godzinie 10.00 przyjechała do sklepu, w którym pracował, I. G. (1) z wizytacją. Powód podał, iż tego dnia stawiał się do pracy godzinę szybciej niż przewidywał to harmonogram czasu pracy, aby dokładnie odkurzyć salon i umyć podłogę, co uczynił. W tym dniu na zmianie pracowała z nim również A. G.. Powód podał, iż nie zgadza się także z drugim zarzutem wypowiedzenia dotyczącym utraty zaufania, albowiem były sporządzane dokumenty inwentaryzacyjne, jak również druki KP, które potwierdzały braki. (k. 2)

Pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. wniósł o oddalenie powództwa. (k. 49-54)

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód R. B. został zatrudniony u pozwanego (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. począwszy od dnia 1 sierpnia 2013 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

W oparciu o powyższą umowę powód zajmował stanowisko konsultanta ds. sprzedaży, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 2.060 złotych brutto.

Aneksiem z dnia 2 stycznia 2016 roku wynagrodzenie powoda począwszy od dnia 1 lutego 2016 roku zostało podwyższone do kwoty 2.350 złotych brutto.

**(Dowód:** umowa o pracę- k. 3, aneks- k. 17 B akt osobowych pracownika)

Przełożonym powoda w okresie jego zatrudnienia była M. K..

W sklepie, w którym pracował powód były przeprowadzane comiesięczne inwentaryzacje, na którą to okoliczność sporządzano wymagane dokumenty inwentaryzacyjne, które nie budziły wątpliwości u przełożonych co do ich prawidłowości, jak również rzetelności zawartych w nich danych.

**(Dowód :** dokumenty z inwentaryzacji- k. 6-8v, 98-103, e-mail- k. 106, 108, 110, 112-119, 121-131, zeznania świadka I. G. (1)- k. 78-79 (nagranie 00:17:50-00:59:50), zeznania świadka J. T.- k. 79-80 (nagranie 01:04:07-01:23:33), zeznania świadka A. G.- k. 80 (nagranie 01:23:43-01:33:07), zeznania świadka M. K.- k. 150-151 (nagranie 00:07:10-00:18:09), zeznania świadka R. K.- k. 151-152 (nagranie 00:18:2600:31:58), zeznania powoda R. B.- k. 33 (nagranie 00:03:28-00:14:50) w zw. z k. 152 (nagranie 00:33:08-00:34:38)

Kontrole przeprowadzane na terenie sklepu od grudnia 2015 roku wielokrotnie wykazywały liczne nieprawidłowości w jego organizacji i prowadzeniu. Notorycznie stwierdzano, iż salon jest zaniedbany, panuje bałagan i brud, towar nie jest należycie ułożony, jak również eksponowany, przymierzalnia nie nadawała się do użytku.

Wykazywano również nieprawidłowości w zakresie należytego oznaczenia cen towarów, czy też prawidłowego wdrażania akcji promocyjnych.

Nadto stwierdzano brak należytej obsługi klientów oraz opuszczanie miejsca pracy przez pracowników.

Powyższe skutkowało wielokrotnym upominaniem kierownika salonu w zakresie należytego zorganizowania pracy personelu, jak również uporządkowania towaru na sklepie oraz zapleczu.

Salon osiągał niesatysfakcjonujące pozwanego obroty sprzedaży, jak również zajmował niską pozycję w rankingu sklepów.

W dniu 11 kwietnia 2016 roku powód pracował na zmianie z A. G.. Tego dnia powód stawiał się do pracy w godzinach rannych i był zobowiązany do umycia podłogi i odkurzenia salonu. Powód powyższe czynności wykonał.

W związku z notorycznymi zarzutami związanymi z nienależytym kierowaniem sklepem pozwany rozwiązał umowę o pracę z kierownikiem salonu M. K.

**(Dowód:** notatki – k. 87-91, e-mail- k. 133-134 , zeznania świadka I. G. (1)- k. 78-79 (nagranie 00:17:50-00:59:50), zeznania świadka J. T.- k. 79-80 (nagranie 01:04:07-01:23:33), zeznania świadka M. K.- k. 150-151 (nagranie 00:07:10-00:18:09), zeznania powoda R. B.- k. 33 (nagranie 00:03:28-00:14:50) w zw. z k. 152 (nagranie 00:33:08-00:34:38)

W dniu 18 kwietnia 2016 roku pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę, z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem ustania stosunku pracy na dzień 31 maja 2016 roku.

Jako przyczynę powyższego pracodawca wskazał brak dbałości i staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych oraz utratę zaufania wobec pracownika.

Jednocześnie pozwany załączył do powyższego oświadczenia pismo I. G. (1) opisujące nieprawidłowości w pracy powoda.

W tym zakresie w/w wskazała, iż podczas jej wizyty w sklepie w dniu 11 kwietnia 2016 roku powód był odpowiedzialny za odkurzenie i umycie podłogi. Obie te czynności zostały zrobione bardzo niedbale, bo podłoga była bardzo brudna i zakurzona.

Nadto w/w podała, iż podczas jej kolejnej wizyty powód podał jej nieprawdziwe informacje dotyczące systematycznych inwentaryzacji, które jak się okazało nie miały miejsca. Podawanie zaś nieprawdziwych informacji skutkowało utratą zaufania do pracownika.

**(Dowód** : wypowiedzenie umowy o pracę wraz z załącznikiem- k. 4-5, k. 1C akt osobowych pracownika, zeznania powoda R. B.- k. 33 (nagranie 00:03:28-00:14:50) w zw. z k.

Miesięczne wynagrodzenie powoda R. B. obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 2.350 złotych brutto.

**(Dowód:** zaświadczenie – k. 26-27, 65-66)

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo R. B. zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd dokonując ustaleń faktycznych w sprawie oparł się na zeznaniach powoda R. B., jak również świadków w osobach I. G. (1), J. T., A. G., M. K. oraz R. K., które to zeznania uznał za wiarygodne, w takim zakresie w jakim niniejsze stanowiły podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Sąd dał wiarę zeznaniom I. G. (1) oraz J. T. w zakresie w jakim w/w wskazywały na ujawnione liczne nieprawidłowości w pracy palcówki, kierowanej przez M. K.. Z zeznań w/w wynika, iż kierownik sklepu nienależycie organizowała jego pracę. W tym zakresie przeprowadzane kontrole wykazywały notoryczne nieprawidłowości związane z porządkiem na terenie sklepu, prowadzeniem akcji sprzedażowych, osiąganymi obrotami, jak również nadzorem nad pracą personelu. Kierowane w tym zakresie uwagi nie odnosiły skutku. Zeznania świadków pozostawały zgodne, logiczne, wzajemnie się uzupełniające.

Powyższe znajdowały również oparcie w dokumentach zgromadzonych w sprawie, w szczególności w postaci notatek wskazujących na zaniedbania w sklepie.

Nadto w ocenie Sądu na wiarę i uwzględnienie zasługiwały zeznania świadków M. K., A. G., jak również R. K., którzy zgodnie potwierdzili fakt przeprowadzania w sklepie cyklicznych inwentaryzacji, jak również sporządzania w tym zakresie wymaganych dokumentów. Z zeznań świadka R. K. wynika, iż powyższe były wykonywane raz z miesiącu. Z racji zaś zajmowanego przez niego stanowiska- kierownika regionalnego powyższego były do niego przekazywane, a następnie akceptowane. W/w podał również, iż nigdy nie stwierdził w tym przedmiocie braków, czy nieprawidłowości. Zeznania świadków korespondowały również z dokumentami złożonymi do akt sprawy w postaci dokumentów inwentaryzacyjnych.

W ocenie Sądu na wiarę zasługiwały również zeznania powoda R. B., albowiem powyższe korespondowały z pozostałymi dowodami zgromadzonymi w sprawie wskazanymi wyżej. Również powód potwierdził fakt wykonywania inwentaryzacji na terenie sklepu, jak również sporządzania w tym przedmiocie koniecznych dokumentów.

Wskazać należy, iż wiarygodność i rzetelność dowodów z dokumentów, w tym akt osobowych powoda nie była kwestionowana przez żadną ze stron, także Sąd z urzędu nie znalazł podstaw do zdeprecjonowania ich wiarygodności.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 kpc. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia wiarygodności przedmiotowych dowodów, przy czym ich prawdziwość, jak również autentyczność nie była kwestionowana przez strony postępowania.

Poza sporem w niniejszej sprawie było, iż oświadczeniem z dnia 18 kwietnia 2016 roku pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę, z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem ustania stosunku pracy na dzień 31 maja 2016 roku.

Jako przyczynę powyższego pracodawca wskazał brak dbałości i staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych oraz utratę zaufania wobec pracownika.

Jednocześnie pozwany załączył do powyższego oświadczenia pismo I. G. (1) opisujące nieprawidłowości w pracy powoda.

W tym zakresie w/w wskazała, iż podczas jej wizyty w sklepie w dniu 11 kwietnia 2016 roku powód był odpowiedzialny za odkurzenie i umycie podłogi. Obie te czynności zostały zrobione bardzo niedbale, bo podłoga była bardzo brudna i zakurzona.

Nadto w/w podała, iż podczas jej kolejnej wizyty powód podał jej nieprawdziwe informacje dotyczące systematycznych inwentaryzacji, które jak się okazało nie miały miejsca. Podawanie zaś nieprawdziwych informacji skutkowało utratą zaufania do pracownika.

Rozważania 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 w szczególności zatrudnionego na czas nieokreślony, nakładając na pracodawcę obowiązek uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Niemniej jednak wypowiedzenie jest zwykłym i - przy spełnieniu rygorów ustawowych - w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem rozwiązania umowy o pracę.

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)

Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia wymienia art. 30 § 3, 4, 5 kp Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia i zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

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 r., I PKN 434/98). Wymóg "konkretności" wypowiedzenia był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

I tak stwierdza się, iż naruszenie art. 30 § 4 k.p. 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).

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

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 k.p.) 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).

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.

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

W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w 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. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy powinna być skonkretyzowana. Nie oznacza to jedynie obowiązku pracodawcy wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie polega na jej opisaniu w sposób szczegółowy.

Chodzi o precyzyjne wskazanie co jest przyczyną rozwiązania stosunku pracy, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą dla oceny, czy rozwiązanie umowy (w okolicznościach danej sprawy) było uzasadnione. Natomiast stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów będzie już zależał od tego, jaka przyczyna została pracownikowi podana i jakie są uwarunkowania konkretnego przypadku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08).

Art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

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

W wyroku z dnia 15 lutego 2000 roku (I PKN 514/99, OSNAPiUS 2001, nr 13, poz. 440) Sąd Najwyższy ponownie stwierdził, że pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie (art. 30 § 4 k.p.), niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243)

Innymi słowy, z art. 30 § 4 kp wynika obowiązek pracodawcy wskazania pracownikowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie.

Naruszeniem przez pracodawcę tego obowiązku jest brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2005 r., II PK 236/04).

Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy.

Tym samym pozbawiony on jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę. Podobnie zdaniem Sądu Najwyższego ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę - art. 30 § 4 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 października 1998 r., I PKN 434/98, oraz z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99) (Ludwik Florek, Komentarz do art. 30 Kodeksu pracy).

Zatem okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy.

W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2013 r., II PK 24/13).

Tym samym 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. Niewątpliwie bowiem 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. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 roku, I PKN 304/99).

Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji - a także rzeczywistości - dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r., I PK 175/09).

Badanie rzeczywistości przyczyn wypowiedzenia powinno się odbyć w odniesieniu do okoliczności, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08).

Przyczyna wypowiedzenia bezterminowej umowy o pracę, wskazana w piśmie zawierającym oświadczenie woli pracodawcy (art. 30 § 4 k.p.) musi mieć m.in. rzeczywisty charakter, a więc nie może być nieprawdziwa (pozorna).

Wprawdzie owa "rzeczywistość" przyczyny wypowiedzenia jest doniosła przede wszystkim z punktu widzenia jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., badanej dopiero podczas rozpatrywania odwołania od wypowiedzenia wniesionego w terminie określonym w art. 264 § 1 kp, ale wspomniana prawdziwość przyczyny może też mieć i najczęściej ma - decydujące znaczenie dla subiektywnego przekonania pracownika co do celowości wniesienia takiego odwołania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2003 r., I PK 18/03).

Zgodnie z ugruntowanym w tej mierze orzecnictwem 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 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.

Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47<sup>1</sup>kp).

Odnosnie warunków formalnych wypowiedzenia Sąd Rejonowy skonstatował, iż wypowiedzenie umowy o pracę powodowi zostało sporządzone w formie pisemnej, zawiera pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy oraz uzasadnienie, a sformułowane przyczyny wypowiedzenia w zestawieniu z oświadczeniem I. G. (1) załączonym do powyższego zostały sformułowane konkretnie i zrozumiale dla pracownika.

W tym zakresie zarzuty pracodawcy dotyczyły w istocie nienależytego umycia podłogi przez powoda w dniu 11 kwietnia 2016 roku, jak również oświadczenia przez niego w rozmowie z I. G. (1), iż w sklepie w którym pracował były przeprowadzane inwentaryzacje.

Zdaniem Sądu powyższe zarzuty nie mogły być uznane za uzasadnione, a co za tym idzie wystarczające do przyjęcia ich trafności.

W zakresie prowadzonych rozważań na wstępie podkreślić należy, iż kontrole przeprowadzane na terenie sklepu od grudnia 2015 roku wielokrotnie wykazywały liczne nieprawidłowości w jego organizacji i prowadzeniu. Notorycznie stwierdzano, iż salon jest zaniedbany, panuje bałagan i brud, towar nie jest należycie ułożony, jak również eksponowany, przymierzalnia nie nadawała się do użytku.

Wykazywano również na nieprawidłowości w zakresie oznaczenia cen towarów, czy też prawidłowego wdrażania akcji promocyjnych. Nadto stwierdzano brak należytej obsługi klientów oraz opuszczanie miejsca pracy przez pracowników. Powyższe skutkowało wielokrotnym upominaniem kierownika salonu – M. K. w zakresie należytego zorganizowania pracy personelu, jak również uporządkowania towaru na sklepie oraz zapleczu. Nadto salon osiągał niesatysfakcjonujące obroty sprzedaży, jak również zajmował niską pozycję w rankingu sklepów pozwanego.

Z powyższego wynika zatem, iż od wielu miesięcy organizacja pracy w sklepie była nienależyta. W tym zakresie uwagi były kierowane do kierownika salonu M. K., która była zobowiązana do usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości. Brak podjęcia przez nią działań zaradczych skutkowało jednak ostatecznie rozwiązaniem z nią umowy o pracę.

W ocenie Sądu wykazane nieprawidłowości w pracy kierownika dotyczące należytej organizacji i pracy sklepu nie mogą być przenoszone na szeregowego pracownika, a takowym był powód.

Na uwagę w zakresie przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę zasługują zeznania świadka M. G., która w trakcie zeznań przed Sądem na rozprawie w dniu 31 maja 2017 roku podała „iż powód dostał wypowiedzenie, bo podczas jej wizyt w sklepie w dniu 11 i 13 kwietnia 2016 roku były to jego zmiany i miała okazję spędzić z nim dużo czasu i porozmawiać. W dniu 11 i 13 kwietnia 2016 roku pani G. również pracowała z powodem, ale wypowiedzenia nie dostała, bo mało się odzywała. Widziała, że sklep jest zaniedbany i nie było podstaw, by się tłumaczyć. Powód zaś na wszystko miał odpowiedź i wytłumaczenie”. (k. 78v-79)

Zdaniem Sądu powyższa wypowiedź świadka dowodzi braku zasadności przyczyn podanych powodowi w wypowiedzeniu umowy o pracę.

Z powyższych zeznań wynika bowiem, iż wręczenie wypowiedzenia umowy o pracę powodowi było związane jedynie z faktem, iż w czasie wizyt świadka w sklepie zabierał on głos i składał jakiekolwiek oświadczenia.

Oceniając dowody zgromadzone w sprawie uznać należało, iż brak należytej pracy sklepu obciążał jego kierownika.

Przenoszenie zaś odpowiedzialności za powyższe na powoda jest zdaniem Sądu całkowicie nieuzasadnione.

Nadto z materiału dowodowego sprawy w żaden sposób nie wynika, iż powód nie umył i odkurzył salonu w dniu 11 kwietnia 2016 roku.

W tym zakresie materiał dowodowy potwierdził jedynie, iż na salonie w tym dniu został stwierdzony brud i nieporządek. Trudno jednak ustalić co było tego przyczyną, czy zaniedbania powoda w tym zakresie, czy też permanentne zaniedbania w zakresie pracy placówki, stwierdzone od miesięcy przez kontrolerów.

Nadto potwierdzenia w materiale dowodowym sprawy nie znalazł zarzut do powoda związany z faktem nieprawdziwego potwierdzenia przez niego, iż w sklepie były przeprowadzane inwentaryzacje.

W tym zakresie z zeznań świadków w osobach M. K., A. G., jak również R. K. zbieżnie wynika, iż takowe na terenie sklepu były przeprowadzane. Dokumenty z tym związane trafiały do kierownika regionalnego i nie budziły jakiejkolwiek wątpliwości co ich pełności, jak również rzetelności.

Zdaniem Sądu aktualnie podnoszone twierdzenia strony pozwanej, iż powyższe dokumenty budzą wątpliwość co do ich prawdziwości, albowiem powyższe nie wykazywały wystarczających braków, a później takowe zostały ujawnione, wskutek późniejszych inwentaryzacji, nie mają znaczenia w sprawie tj. w zakresie oceny zarzutów zawartych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi.

W tym zakresie bowiem pracodawca zarzucił powodowi jedynie podanie nieprawdziwej informacji odnośnie faktu przeprowadzania inwentaryzacji w sklepie. Materiał zaś dowodowy powyższego zarzutu nie potwierdził.

Z zeznań powołanych wyżej świadków, jak również złożonych do akt dokumentów inwentaryzacyjnych bezspornie wynika, iż takowe były przeprowadzane. Fakt zaś ich prawidłowości, jak również rzetelności zawartych w dokumentach informacji nie był objęty zakresem zarzutów do powoda, a co za tym idzie zakresem rozważań Sądu w niniejszej sprawie.

Również w zakresie powyższego zarzutu należało mieć na uwadze, iż za sposób przeprowadzania inwentaryzacji odpowiadał kierownik sklepu, a nie szeregowy pracownik. Materiał dowodowy sprawy nie potwierdził również, aby osoby sporządzające protokoły inwentaryzacyjne poświadczaly w nich nieprawdę.

Przypuszczenia formułowane w tym przedmiocie przez pozwanego odnośnie braku rzetelności wykonywanych inwentaryzacji były w tym zakresie niewystarczające i nieudowodnione.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał żądanie powoda objęte pozwem za zasadne o czym orzekł w punkcie I wyroku, na podstawie art. 45 § 1 kp w zw. z art. 47<sup>1</sup> kp.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc w punkcie III wyroku.

Zgodnie z treścią art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U Nr 167, poz. 1398 z zm.) opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych.

Natomiast zgodnie z art. 35 ust 1 zdanie drugie cytowanej ustawy w sprawach z zakresu prawa pracy w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

W myśl art. 113 ust. 1 kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W zakresie określenia wpisu sądowego w sprawie Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50.000 złotych obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze zmianami) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, w wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust.1 zd.1 powołanej ustawy.

A zatem mając powyższe na uwadze pozwanego obciąża obowiązek uregulowania należności tytułem wpisu sądowego w zakresie uwzględnionego przez Sąd powództwa.

Mając na uwadze, fakt iż strona pozwana przegrała proces w zakresie roszczeń objętych punktem I wyroku, Sąd na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc oraz art. 35 ust. 1 zdanie 2 w zw. z art. 113 ust. 1 cyt. ustawy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego (...)w G.koszty sądowe związane z wpisem w sprawie, w zakresie których powód był zwolniony tj. kwotę 118 złotych ( 5% z kwoty 2.350 złotych)

O powyższym orzeczono w punkcie II wyroku.