

Sygn. akt VI P 503/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 maja 2018 roku.

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

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy : Teresa Radomska, Bogumiła Kalinowska

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 17 maja 2018 roku w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa P. P.

przeciwko Z. M.

o przywrócenie do pracy

I. oddala powództwo,

II. zasądza od powódki P. P. na rzecz pozwanego Z. M. kwotę 360 złotych (trzysta sześćdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 503/16

ZASADNIENIE

Powódka P. P. w pozwie z dnia 3 sierpnia 2016r. wystąpiła przeciwko pozwanemu Z. M. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą Drukarnia (...) - Z. M. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne oraz zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, iż była zatrudniona u pozwanego począwszy od dnia 16 sierpnia 2012r., początkowo na stanowisku młodszego referenta administracyjno-księgowego. Umowa o pracę została zawarta na czas określony – jednego roku. Następnie strony zawarły kolejną umowę, tym razem na czas nieokreślony na tym samym stanowisku, lecz z powodu potrzeb kadrowych pracodawcy skierowano powódkę do pracy w sekretariacie. W trakcie pracy w sekretariacie powódka musiała wykonywać równocześnie pracę o identycznym zakresie, jak handlowcy (tj. referenci ds. sprzedaży usług firmy), jak również powierzono jej pieczę nad przyjmowaniem i realizacją zaleceń od klientów, przy czym w niedługim czasie zaczęto kierować wyłącznie do niej klientów zagranicznych (z Niemiec) z uwagi na jej znajomość języka niemieckiego. Powódka podniosła, że pracę zgodnie z umówionym zakresem obowiązków i powierzonym stanowiskiem wykonywała sporadycznie. Zadania zaś przypisane do stanowiska handlowca wykonuje do chwili obecnej, osiągając co najmniej tak dobre wyniki pracy, jak inni handlowcy. Mimo jednak tak powierzonych zadań była ona rozliczana zupełnie na innych zasadach niż handlowcy, albowiem nie przysługiwały jej żadne premie uzależnione od wyników sprzedaży, gdy tymczasem inne osoby wykonujące te same zadania takowe premie mogły otrzymywać. Powódka podała, że zwróciła kiedyś uwagę pracodawcy na powyższą dysproporcję, wskazując w tym zakresie, iż wykonuje wszystkie jego polecenia i prace, na które się nie umawiała, nie może jednak korzystać, tak jak inni handlowcy, z prawa do premii od sprzedaży. Powódka odniosła wrażenie, że jest dyskryminowana i nigdy nie będzie otrzymywała wynagrodzenia na równych zasadach, co inni, za co najmniej tak samo dobrze wykonaną pracę. Powódka wskazała, iż na początku 2016r. rozpoczęła rozmowy z pracodawcą o uregulowaniu zasad jej zatrudnienia,

jak również wynagradzania, uzależnionych od wyników jej sprzedaży. Cały czas, bowiem zajmowała stanowisko powierzone jej „tymczasowo”. W toku rozmów, żona pracodawcy przedstawiła jej propozycję zajęcia się wyłącznie obsługą klientów zagranicznych, głównie niemieckich, jednakże na znacznie gorszych zasadach wynagradzania niż inni handlowcy (za tę samą pracę). Powódka podniosła, że miała otrzymywać nawet 5-krotnie niższe premie od wyników sprzedaży niż inni handlowcy, co w jej ocenie było dyskryminujące.

Wobec powyższego zerwała negocjacje i wróciła do swoich zadań, wypełnianych na dotychczasowych warunkach, licząc na zmianę podejścia pracodawcy i zrozumienie. Wskazała, że zupełnym zaskoczeniem było dla niej wypowiedzenie umowy, które po kilku tygodniach otrzymała – tym bardziej, że w momencie wręczenia powyższego żona pracodawcy podkreśliła, że wbrew treści uzasadnienia oświadczenia uważa ją za osobę ambitną i pracowitą. Powódka podała, iż nie rozumiała całej tej sytuacji, w jej ocenie zawarte w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny są nierzeczywiste i niekonkretne. Pracodawca skupił się w swym oświadczeniu na jakimś subiektywnym odczytywaniu w niej postawy roszczeniowej, którą rzekomo miała wobec niego przyjąć, czemu powódka zaprzecza. Powódka podniosła, iż zarzuty sformułowane w treści wypowiedzenia są również całkowicie niekonkretne. W jej ocenie nie sposób ustalić, w jakiej sytuacji pracodawca dostrzegł u niej „wyniosłą i apodyktyczną postawę”, ale wydaje się jej, że pracodawca wiąże to z brakiem akceptacji co do zmian zasad jej wynagradzania. Odczucia pracodawcy jakie powyższa odmowa u niego wzbudza, wydają się jednak, w ocenie powódki, być poważnie przesadzone. Nadto powódka stwierdziła, iż dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie umowy nie spełnia standardów, jakie współczesne orzecznictwo sądów pracy stawia takim oświadczeniom. Zaprzeczyła również, aby istniały jakiegokolwiek opisywane przez pracodawcę podstawy do wypowiedzenia jej umowy o pracę. (k. 2–3v)

Pozwany Z. M. w odpowiedzi na pozew z dnia 19 września 2016r. wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na jego rzecz od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego – według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, iż współpraca powódki z pozwanym rozpoczęła się od jej stażu na stanowisku asystenta ds. księgowości. Po odbyciu powyższego powódka została zatrudniona, najpierw na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 16 sierpnia 2012r., następnie zaś na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pozwany podał, że powódka została zatrudniona na stanowisku młodszego referenta ds. administracyjno-księgowych, zaś od dnia 2 stycznia 2014r. na stanowisku referenta księgowo-kadrowego. Od stycznia 2014r. obowiązki pracownicze powódki, w związku z powierzeniem jej stanowiska referenta księgowo-kadrowego, zostały rozszerzone o obowiązki o charakterze księgowo-kadrowym. Pozwany podkreślił, iż jego założeniem, jako pracodawcy było wdrożenie powódki do pełnego prowadzenia przedsiębiorstwa pozwanego pod względem finansowo-księgowym wraz z Główną Księgową po przejściu jego małżonki na emeryturę.

Pozwany podał, iż w lipcu 2016 r. zaproponował powódce zmianę stanowiska na stanowisko pracownika ds. sprzedaży na rynek niemiecki, jednakże zaproponowane przez niego powódce warunki uznała ona za niesatysfakcjonujące. Powódka domagała się bowiem większego wynagrodzenia prowizyjnego od sprzedaży. Pozwany podkreślił, iż wieloletni jego pracownicy zatrudnieni na stanowisku handlowców otrzymywali porównywalną premię sprzedażową do tej zaproponowanej powódce. Z uwagi na pogłębiający się konflikt pomiędzy stronami, utratę zaufania do osoby powódki, nienależyte wykonanie przez nią powierzonych obowiązków, popełniane przez powódkę błędy, panującą w przedsiębiorstwie pozwanego złą atmosferę wprowadzaną przez zachowanie powódki, pozwany po przeanalizowaniu całej sytuacji nie zdecydował się na złożenie powódce wypowiedzenia zmieniającego, o którym mowa w przepisie art. 42 k.p., postanowił zaś definitywnie zakończyć łączący go z powódką stosunek pracy. W odniesieniu do treści wypowiedzenia pozwany wskazał, że przyczyną powyższego była psująca atmosferę w zakładzie pracy postawa powódki wobec przełożonych i współpracowników przejawiająca się wyniosłym, apodyktycznym, egoistycznym i konfliktowym nastawieniem do przełożonych i współpracowników. Powyższe związane było również z nieustannym okazywaniem przez nią w pracy niezadowolenia spowodowanego niezaspokojeniem przez pozwanego jej wygórowanych roszczeń płacowych. Pozwany podał, że przez stwierdzenie, że powódka była wyniosła i apodyktyczna rozumie, iż odnosiła się ona niewłaściwie do swoich przełożonych i współpracowników, nie przyznawała się do swoich błędów, wręcz je ukrywała (wskutek czego inni pracownicy pozwanego musieli poświęcić czas na szukanie błędów i ich naprawianie) lub przypisywała innym, próbowała narzucać im swoją wolę w sposób nieznoszący

sprzeciwu, nie okazywała im szacunku, negowała i ignorowała wydawane jej przez przełożonych polecenia służbowe. Pozwany podkreślił, iż w pewnym momencie powódka przestała się odzywać do części współpracowników, w tym do swojej bezpośredniej przełożonej, co praktycznie uniemożliwiło jakąkolwiek współpracę. Z kolei przez pojęcie, że postępowanie powódki było absorbujące i egoistyczne pozwany rozumie, że powódka nieustannie koncertowała uwagę innych pracowników oraz przełożonych na swoich sprawach, w sytuacji kiedy tego nie wymagały, w szczególności skupiała się na swoich roszczeniach finansowych. W konsekwencji rodziło to częste konflikty, zarówno z przełożonymi, jak i współpracownikami. Pozwany podniósł, iż powódka przejawiała postawę, że jej sprawy (w szczególności roszczenia finansowe) są najważniejsze i powinny być przez pozwanego załatwiane natychmiast. Ponadto w ocenie pozwanego powódka swoim zachowaniem wprowadzała bardzo złą atmosferę w pracy i dezorganizowała pracę innym pracownikom – szczególnie, że przedsiębiorstwo pozwanego nie jest duże.

Postawa powódki i atmosfera w zakładzie przekłada się również na sposób w jaki wykonywała ona swoje obowiązki. Pozwany podkreślił, iż powódka nie wykonywała swoich obowiązków z należytą dbałością, odmawiała wykonywania poleceń służbowych, przedkładając swoje prywatne interesy i roszczenia nad interes pozwanego pracodawcy. W wyniku zaniedbań leżących po stronie powódki pracodawca otrzymywał skargi od swoich kontrahentów. Pozwany wskazał nadto, iż w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy na skutek zaniedbań po stronie powódki doszło do naruszenia obowiązków. Powódka naruszyła przede wszystkim obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych. Postępowanie powódki stworzyło atmosferę napięcia, wywoływało konflikty i zagrażało spokojowi w zakładzie pracy. W ocenie pozwanego wskazane przez pozwanego, jako pracodawcę, przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę były zatem prawdziwe, konkretne, sformułowane w sposób jasny i zrozumiały oraz uzasadniały decyzję o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę. Nie ulega bowiem wątpliwości, że powódka była konfliktowa, wielokrotnie kłóciła się z przełożonymi i współpracownikami, odrywając ich od wykonywania obowiązków zawodowych. Co więcej, powódka odmawiała wykonywania poleceń służbowych, nie wykonywała ich w ogóle lub wykonywała nienależycie, popełniała liczne błędy, które starała się ukrywać przed pracodawcą. Pozwany podał również, że przełożeni powódki wielokrotnie zwracali jej uwagę, że swoim zachowaniem wprowadza złą atmosferę w pracy, że swoje obowiązki wykonuje w sposób nienależyty, jest kłótliva i roszczeniowa. W ocenie pozwanego zatem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były powódce znane. (k. 13-21)

W piśmie procesowym z dnia 19 października 2016r. powódka zaprzeczyła jakoby wykonywała pracę referenta księgowo-kadrowego. Wskazała, że wykonywała pracę handlowca, a sporadycznie zajmowała się sprawami księgowo-kadrowymi, z przyczyn organizacyjnych dotyczących pracodawcy. Powódka podniosła, że nie ma pojęcia, dlaczego pracodawca skierował ją do pracy na innym stanowisku niż umówione, praktycznie na cały okres zatrudnienia – bez jakichkolwiek zmian umowy. Powódka podała, że nie godziła się na to, ale nie mogła zgłaszać pretensji, ponieważ pracodawca reagował bardzo nerwowo na tego typu rozmowy, czego wyrazem było wypowiedzenie umowy o pracę. Powódka zaprzeczyła również twierdzeniom pozwanego o rzekomym niewykonywaniu przez nią poleceń służbowych, braku staranności, nieterminowości, czy niekompletności wykonywanej pracy, jak również niestosowaniu się do poleceń służbowych i istnieniu innych rzekomych zaniedbań, których całą listę pozwany przytoczył. (k. 56-59)

Pozwany Z. M. w piśmie procesowym z dnia 22 listopada 2016r. podtrzymał dotychczasowe stanowisko w sprawie, w tym wszelkie twierdzenia i wnioski powołane na etapie odpowiedzi na pozew. Pozwany wskazał, że złożone przez powódkę odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę jest bezpodstawne i nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę z całą pewnością były dla powódki konkretne i zrozumiałe. Pozwany podniósł, że powódka wykonywała obowiązki referenta księgowo-kadrowego, co zostało szerzej przybliżone w odpowiedzi na pozew, zaś dodatkowo w ramach pracy i w godzinach pracy wykonywała również obowiązki administracyjne związane z obsługą zamówień (zakres obowiązków powódki był jednakże wbrew twierdzeniom powódki różny od obowiązków zatrudnionych u pozwanego handlowców). Pozwany wskazał, że w 2016r. zaproponował jej przejście na stanowisko handlowca, jednakże strony nie doszły ostatecznie do porozumienia co do warunków wynagrodzenia. Pozwany podkreślił, że wyjaśnienia powódki dotyczące skargi klienta i twierdzenia jakoby opóźnienie w przygotowywaniu oferty wynikało z urlopu przełożonej powódki – D. C. również nie znajdują uzasadnienia, tym bardziej, że D. C. przebywała na urlopie w lipcu 2016r., tymczasem zapytanie klienta wpłynęło do

przedsiębiorstwa pozwanego w maju 2016r. Ponadto pozwany podał, że twierdzenia powódki odnośnie rzekomego stosowania wobec niej mobbingu są niezgodne z prawdą. Nigdy bowiem on, ani jego współpracownicy nie traktowali w ten sposób powódki. Pozwany podkreślił, iż I. M. działająca w imieniu pozwanego kilkakrotnie rozmawiała z powódką na temat jej niewłaściwego zachowania, konfliktowej, egoistycznej postawy negatywnie wpływającej na relacje w zespole, jednakże zachowanie powódki w tym zakresie nie uległo jakiegokolwiek zmianie. (k. 64-67)

Na rozprawie w dniu 18 stycznia 2017r. pełnomocnik powódki oświadczył, iż w niniejszym postępowaniu powódka domaga się przywrócenia do pracy. (k. 76-77)

Na rozprawie w dniu 17 maja 2018r. pełnomocnik pozwanego wniósł jak dotychczas, jak również o zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w wysokości czterokrotności stawki minimalnej, mając na uwadze czasokres i przebieg dotychczasowego postępowania. (k. 148v)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powódka P. P. była zatrudniona u pozwanego Z. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Drukarnia (...) - Z. M. począwszy od dnia 16 sierpnia 2012r.

Początkowo strony łączyła umowa o pracę na czas określony, a następnie od dnia 16 sierpnia 2013r. na czas nieokreślony.

W oparciu o powyższą powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy.

W okresie od dnia 16 sierpnia 2012r. do dnia 31 grudnia 2013r. powódka zajmowała stanowisko młodszego referenta administracyjno- księgowego, zaś od dnia 1 stycznia 2014r. referenta księgowo- kadrowego.

Wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 3.100 zł.

W okresie zatrudnienia wynagrodzenie powódki było 4-krotnie podwyższone.

(**Dowód:** umowy o pracę, k. 1B, 7B akt osobowych cz. B; aneksy do umowy o pracę, k. 5B, 8B akt osobowych cz. B; zmiana wynagrodzenia zasadniczego, k. 11B, 13B akt osobowych cz. B; świadectwo pracy, k. 112)

U pozwanego obowiązuje Regulamin Pracy oraz Regulamin Wynagradzania.

Zgodnie z § 27 ust. 2 Regulaminu Pracy szczegóły dotyczące wynagrodzeń uregulowane są w odrębnym Regulaminie Wynagradzania.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 Regulaminu Wynagradzania pracownicy zatrudnieni w formie płacy stałej miesięcznej otrzymują wynagrodzenie zasadnicze wg stawki określonej w umowie o pracę oraz mogą uzyskać premię uznaniową.

Powódka w 2016 r. otrzymała premię uznaniową w następujących miesiącach : maju - w wysokości 415 zł oraz w czerwcu - w wysokości 750 zł.

(**Dowód:** karta wynagrodzeń, k. 26; Regulamin Pracy wraz z aneksem, k. 28-37; Regulamin Wynagradzania wraz z aneksem, k. 38-45, aneks do umowy z pracownikiem pozwanego zawierający stawki premii sprzedażowej)

Założeniem pozwanego, jako pracodawcy było wdrożenie powódki do pełnego prowadzenia przedsiębiorstwa pozwanego pod względem finansowo-księgowym wraz z Główną Księgową, po przejściu przez jego żonę I. M. na emeryturę.

W lipcu 2016r. pozwany zaproponował powódce zmianę stanowiska na stanowisko pracownika ds. sprzedaży na rynek niemiecki.

Powódka miała się zająć wyłącznie kontaktami z klientami niemieckimi, chodziło o kontakty mailowe i telefoniczne, jak również odnowienie doczasowych kontaktów na rynku niemieckim.

Do zakresu podstawowych obowiązków powódki miało należeć: tworzenie ofert handlowych w oparciu o standardy firmy oraz potrzeby klienta, promowanie działań usprawniających sprzedaż – przygotowanie materiałów promocyjnych, pozyskiwanie nowych klientów poprzez wysyłanie maili, kontakty telefoniczne, utrzymywanie trwałych kontaktów z dotychczasowymi kontrahentami, kompletowanie dokumentów dla danego projektu, przygotowywanie dokumentacji wysyłkowej do fakturowania (zbieranie i kompletowanie dokumentów wysyłkowych od spedytora), fakturowanie sprzedaży, w tym monitorowanie skonta klientów, przygotowywanie raportów sprzedażowych – analiza wyników sprzedaży, obsługa reklamacji (zgłoszenia, monitoring), aktualizowanie na bieżąco strony internetowej w języku niemieckim, podnoszenie kwalifikacji poprzez naukę języka niemieckiego (co pół roku analiza postępu nauki), nadto aktywny wkład w tworzenie dobrego wizerunku firmy.

Ponadto, w związku z objęciem innego stanowiska, do czasu usamodzielnienia się osoby na stanowisku w biurze obsługi klienta do jej obowiązków miała również należeć pomoc w bieżących sprawach w sekretariacie, jak również przekazanie kontaktów z klientami krajowymi osobie pracującej w dziale obsługi klienta.

Powódka miała również otrzymać dodatkowy składnik wynagrodzenia tj. premię od sprzedaży na rynku niemieckim.

W tym zakresie pozwany określił progi precyzujące wielkość powyższej premii, mając na uwadze pozyskaną przez nią wielkość sprzedaży. (premia wynosiła od 400 zł do 2.000 zł), nadto powódka miała otrzymywać premię od pozyskanych już klientów, dla których drukarnia będzie wykonywała zlecenia. Powyższa również odnosiła się do konkretnych progów w zakresie wielkości sprzedaży. (wynosiła od 100 zł do 500 zł)

Pozwany zdecydował również, że do firmy będzie przyjeżdżał nauczyciel języka niemieckiego, aby powódka mogła sprawniej rozmawiać z klientami.

Stanowisko powódki różniło się od stanowiska handlowca tym, że handlowiec co do zasady pozyskiwał nowych klientów, jeździł do nich osobiście, przeprowadzał negocjacje oraz udzielał rad technicznych.

Powódka miała być raczej osobą tłumaczącą i przekazującą informacje. W założeniu powyższego stanowiska było przede wszystkim utrzymywanie stałego kontaktu z dotychczasowymi klientami.

Przedstawione przez pozwanego warunki zatrudnienia powódka uznała za niesatysfakcjonujące, domagając się przede wszystkim większego wynagrodzenia prowizyjnego.

Konflikt pomiędzy stronami w zakresie nowych warunków zatrudnienia powódki, w szczególności warunków jej wynagradzania pogłębiał się.

Powódka okazywała w pracy niezadowolenie spowodowane niezaspokojeniem przez pozwanego jej roszczeń płacowych. Odnosiła się niewłaściwie do swoich przełożonych i współpracowników, odmawiała wykonywania poleceń służbowych. W pewnym momencie powódka przestała się odzywać do części współpracowników, w tym do swojej bezpośredniej przełożonej D. C., co praktycznie uniemożliwiało dalszą współpracę.

Powódka koncertowała uwagę innych pracowników oraz przełożonych na swoich sprawach, w szczególności skupiając się na swoich roszczeniach finansowych. Powódka porównywała swoją płacę do handlowca i czuła się pokrzywdzona zaproponowanymi jej warunkami zatrudnienia na nowym stanowisku. Były to jednak całkiem różne stanowiska, handlowcy mieli doświadczenie nawet 20-letnie, ich zakres obowiązków też był różny.

W konsekwencji powyższego postawa powódki rodziła częste konflikty w miejscu pracy, powyższe wpływało też na panującą złą atmosferę w zakładzie pracy oraz dezorganizowało pracę.

Przełożona powódki D. C. oraz pełnomocnik pozwanego I. M. zamiast zajmować się wykonywaniem codziennych obowiązków służbowych nieustannie angażowane były przez powódkę w prowadzenie ciągłych rozmów na temat jej warunków płacowych.

W trakcie powyższych powódka niejednokrotnie podnosiła głos na I. M., domagając się zagwarantowania jej lepszych warunków płacowych.

Przełożeni powódki wielokrotnie zwracali powódce uwagę, że swoim zachowaniem wprowadza złą atmosferę w pracy, że swoje obowiązki wykonuje w sposób nienależyty, jest kłótniwa i roszczeniowa.

(**Dowód:** zakres obowiązków, k. 48, aneks, k. 46-47, zeznania świadka I. M., k. 114-118 (nagranie czas: 00:03:40-01:27:15); zeznania świadka D. C., k. 119-121 (nagranie czas: 01:30:19-02:07:58); zeznania świadka D. M., k. 122 (nagranie czas: 02:10:46-02:23:24); zeznania świadka J. Ł., k. 123-124 (nagranie czas: 02:26:13-02:39:32); zeznania świadka K. M., k. 134-136 (nagranie czas: 00:03:05-00:40:11); zeznania świadka M. J. (uprzednio S.), k. 139-140 (nagranie czas: 01:10:05-01:21:51); zeznania świadka Ł. P., k. 140-141 (nagranie czas: 01:24:22-01:38:37); zeznania powódki P. P., k. 148-148v (nagranie czas: 00:21:11-00:46:13))

Oświadczeniem z dnia 27 lipca 2016r. pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem ustania stosunku pracy na dzień 31 października 2016r..

Pozwany podał, iż powyższe jest związane z prezentowaniem przez powódkę wyniosłej i apodyktycznej postawy wobec przełożonych i współpracowników. Wskazano, że absorbujące i egoistyczne postępowanie powódki wpływa niekorzystnie na współpracę w drukarni. Roszczenia powódki są wygórowane i nieadekwatne do posiadanego wykształcenia, kwalifikacji, ani doświadczenia. Nadto wskazano, iż za każdą czynność wykonywaną w godzinach pracy powódka chce dodatkowo być wynagradzana, emanuje niezadowoleniem, co przekłada się na gorszą atmosferę w pracy i skupieniem uwagi na roszczeniach powódki, a nie na efektach jej pracy. Podniesiono, że powódka wymaga od pracodawcy wynagrodzenia podobnego do handlowców z wieloletnią praktyką i stażem pracy. Nadto podano, iż w ciągu 4 letniego stażu pracy w firmie powódka rozwinęła swoje umiejętności, w tym w zakresie zapoznania się z pracą w kadrach, płacach, księgowości, obiegiem dokumentów oraz obsługą klientów. Podkreślono, iż powódka 4 razy otrzymała podwyższenie swojego wynagrodzenia, a w ostatnim czasie dodatkowo premię, co w odczuciu powódki było niewystarczające. Podkreślono, iż proponowana zmiana jej stanowiska na pracownika obsługującego korespondencję z klientami niemieckimi jest w jej ocenie niesatysfakcjonująca, co skutkowało jej odrzuceniem.

W związku z powyższym pracodawca wskazał, iż nie widzi możliwości dalszej współpracy z osobą, która przedkłada swoje prywatne wygórowane ambicje i korzyści finansowe nad prawidłowe funkcjonowanie firmy.

(**Dowód:** oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, k. 1C akt osobowych cz. B)

Pozwany pismem z dnia 22 sierpnia 2016r. oświadczył, że w związku z narażeniem pracodawcy na szkodę wizerunkową zwalnia powódkę z obowiązku świadczenia pracy do końca okresu wypowiedzenia, tj. 31 października 2016r.

W tym zakresie wskazano na brak współpracy z bezpośrednią przełożoną powódki- D. C. i innymi pracownikami (nie odzywianie się powódki do niej od 1 sierpnia 2016r. po jej powrocie z urlopu) i skarga klienta na brak uzgodnionej odpowiedzi mailowej z D. C..

Ponadto, pozwany wskazał na zignorowanie przez powódkę obowiązku wykonania badania okresowego w wyznaczonym jej terminie, co potwierdza również jej stosunek do pracy.

(**Dowód:** pismo pozwanego, k. 49)

Średnie wynagrodzenie miesięczne powódki za okres ostatnich 3 miesięcy jej zatrudnienia, obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło kwotę 3.404,99 zł brutto.

(Dowód : zaświadczenie – k. 25)

Sąd zważył co następuje :

W ocenie Sądu powództwo P. P. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd ustalił stan faktyczny w niniejszej sprawie w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w tym dokumenty znajdujące się w aktach osobowych powódki, które uznał za w pełni wiarygodne i jako takie uczynił podstawą ustaleń faktycznych w sprawie.

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.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również zeznania świadków w osobach I. M., D. C., D. M., J. Ł., K. M., Z. Z., K. K., M. J. (uprzednio S.), Ł. P., jak również A. K. oraz przesłuchanej w charakterze strony powódki.

Zeznaniom tym Sąd dał wiarę w takim zakresie, w jakim każde z nich posłużyło do dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Postanowieniem z dnia 17 maja 2018r. (k. 148) Sąd na podstawie art. art.217§2 k.p.c. w zw. z art.227 kpc oddalił pozostałe wnioski dowodowe strony powodowej zawarte na k. 75, 78-79, 103-104, albowiem dotychczas zgromadzony w sprawie materiał dowodowy był wystarczający do poczynienia ustaleń w sprawie, nadto wnioski zgłoszone przez stronę powodową zmierzały do ustalenia okoliczności całkowicie nieistotnych z punktu widzenia przedmiotu sprawy tj. w zakresie obejmującym wyłącznie ocenę złożonego powódce wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności przyczyn w jego treści zawartych. Dopuszczenie powyższych dowodów spowodowało by zatem niczym nieuzasadnione przedłużenie toczącego się postępowania. Dla ustaleń w sprawie całkowicie nieistotne były również okoliczności zaistniałe po doręczeniu powódce wypowiedzenia umowy o pracę. (nagranie złożone do akt)

W ocenie Sądu zeznania świadka I. M. uznać należało za w pełni wiarygodne i mogące stanowić podstawę ustaleń faktycznych w sprawie. Oceniając zeznania w/w świadka Sąd miał na uwadze, że świadek jest wprawdzie żoną pozwanego i wspólnie prowadzi z nim przedsiębiorstwo, jednakże nie znalazł żadnych podstaw do podważenia wiarygodności i mocy dowodowej jej zeznań. Świadek wskazała, że do wypowiedzenia umowy o pracę powódce doszło z powodu tego, że powódka nie chciała przyjąć zaproponowanych jej warunków wynagrodzenia, wcześniej uzgodnionych z przełożoną –D. C.. Świadek nie wie dlaczego powódka nie przyjęła nowego angażu. W tym zakresie począwszy od lipca 2016r. powódka miała otrzymać nowe stanowisko oraz nowe warunki wynagradzania. Powyższe miało dotyczyć obsługi klientów niemieckich, dodatkowo została przewidziana premia od obrotu. Podała, iż w jej ocenie powódka wyobrażała sobie, iż zostanie jej powierzone stanowisko handlowca, który ma do dyspozycji samochód, telefon oraz delegacje, natomiast w tym przypadku było to niemożliwe z uwagi na zbyt małe doświadczenie powódki. Świadek przyznała, że pozwany uznał, iż ostatecznie powinno dojść do wypowiedzenia umowy powódce, bo dwukrotne rozmowy ostrzegawcze z powódką, dotyczące jej roszczeniowego podejścia, nie przynosiły rezultatów. Świadek podała, iż postawa powódki powodowała, iż prawie codziennie była mowa o jej wynagrodzeniu, co jej się należy, jak ciężko pracuje.

Powódka była apodyktyczna i wyniosła, okazywała ciągle niezadowolenie, nie odzywała się do przełożonej D. C.. Zdarzyła się również sytuacja nie wykonania przez powódkę polecenia przełożonej dotyczącego wykonania telefonu do klienta. Powódka po prostu odparła, iż powyższego nie wykona. Dodatkowo świadek podała, że gdyby powódka zdobyła jakiegoś klienta, to dostałaby z tego tytułu premię. Wskazała, że handlowiec ma inny zakres obowiązków niż ten proponowany powódce, musi bowiem udać się osobiście do klienta, a powódka takowych zadań nie miała mieć. W tym zakresie miała ona przede wszystkim odnowić kontakty na rynku niemieckim. Świadek podała również, iż

powódka opryskliwie, jak również negatywnie odnosiła się do wszelkich kierowanych pod jej adresem uwag. Miała miejsce również sytuacja kiedy powódka podniosła na nią głos, przekrzykując jej wypowiedzi. Powyższe było również słyszalne dla pozostałych pracowników.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka D. C., która przyznała, iż około kwietnia 2016r. pojawiła się kwestia zmiany stanowiska powódki, jak również warunków jej wynagradzania. Powódka miała być pomocą w dziale handlowym, miała tłumaczyć maile w języku niemieckim i wysyłać oferty. Powódka miała mieć zachowaną dotychczasową podstawę wynagrodzenia i do tego miała otrzymywać premię od obrotu - wystawionych faktur sprzedaży. Świadek podała, że powódce nie ma zostać powierzone stanowisko handlowca, bo nie miała do tego wystarczających kwalifikacji. Powódka nie przyjęła jednak zaproponowanych jej warunków, wskazując iż wcześniej pracowała w kadrach i widziała wynagrodzenia innych pracowników i oczekuje przyznania jej wynagrodzenia na wyższym poziomie. Świadek podała, iż bywały sytuacje, kiedy na skutek zwrócenia powódce uwagi na wykonywaną przez nią pracę, nie odzywała się do niej przez kilka dni. Na kierowane do niej uwagi w zakresie popełnianych przez nią błędów pracy, powódka nie przyjmowała powyższych, wskazując iż wie co robi, a następnie nie odzywała się do niej. Świadek wskazała, że ma wiedzę w zakresie dwóch spotkań I. M. z powódką jakie miały miejsce na początku 2016r. Powyższe dotyczyły postawy i niewłaściwego zachowania powódki w miejscu pracy, w szczególności obrażania się powódki. Świadek podała, iż powódka w czasie tych spotkań krzyczała na szefową, podnosiła głos, była agresywna, mówiła że z niczym się nie zgadza. Takie zachowanie powódki miało również miejsce w dniu doręczenia jej wypowiedzenia umowy o pracę. Świadek podała, iż w trakcie tych spotkań zamykała drzwi, albowiem nie chciała aby ktoś ze współpracowników słyszał rozmowę. Świadek podała, iż rozmowy dotyczące nowego stanowiska powódki, jak również wynagrodzenia wygadały w ten sposób, iż powódka przez kilka dni nie odzywała się. Ciągłe spotkania w tym przedmiocie utrudniały również pracę, dezorganizowały cały dzień, który zamiast na pracę był przeznaczany na rozmowy z powódką.

Powódka wyrażała ciągle niezadowolenie z proponowanych jej warunków. Wskazywała w tym zakresie, iż wie ile zarabiają wieloletni pracownicy firmy, nie miała jednak wiedzy, jakie mają doświadczenie i wykształcenie. Były również sytuacje kiedy powódka wytykała współpracownicy – K. M., iż pozwany kieruje ją na szkolenia. Świadek podkreśliła również, iż obowiązki na nowym stanowisku powódki miały przede wszystkim dotyczyć dokonywania tłumaczeń, jak również przekazywania informacji do klientów. Handlowiec zaś w zakresie obowiązków miał przede wszystkim pozyskiwać nowych klientów, przeprowadzać negocjacje, udzielać rad technicznych. Powódka zaś takowych zadań nie miała realizować.

Świadek D. M. podał, że jeśli chodzi o jego współpracę z powódką to były okresy, że powyższa układała się dobrze, a były też okresy że nie. Powyższe wynikało z tego, że powódka nie przyjmowała żadnych uwag, dotyczyło to głównie pracy. Było tak, że powódka przez kilka dni się do niego nie odzywała, czy wybuchała złością. Z tego co świadek wie, I. M. przeprowadzała z powódką rozmowy w tym temacie, ale nic się nie zmieniało. Słyszał raz jak powódka podnosiła głos na I. M., lecz nie pamięta roku, ani też dokładnie powyższej sytuacji. Dodatkowo świadek przyznał, że zachowanie powódki wpływało na atmosferę w pracy. Powódka nie odzywała się do współpracowników, nie przyjmowała uwag, czasami nawet bez powodu nie odzywała się. Powódka skupiała swoim zachowaniem uwagę na sobie. Były również sytuacje nieprawidłowego wykonywania przez powódkę powierzonych jej obowiązków, dotyczyło to nawet podstawowych kwestii.

Zeznania świadka J. Ł. uznać należało również za wiarygodne. Świadek wskazał, że do momentu jak doszły go słuchy, że są drobne konflikty, to wszystko było dobrze. Podał, iż nie wie co było źródłem tychże konfliktów. Kojarzy tylko sytuację, gdzie I. M. zwróciła powódce uwagę na to, iż ta w terminie nie zrobiła badań lekarskich i jakaś styczeńność między paniami była ostrzejsza. Powódka tłumaczyła się, jakimś wyjazdem czy brakiem czasu. Podał, że odczuł w pewnym momencie wrażenie, że powódka jest niezadowolona z pewnych rzeczy. Widać to po człowieku jak siedzi w biurze i coś mu nie leży, chodzi o wyraz twarzy, ogólne niezadowolenie. Było to w połowie 2016 roku - tak świadkowi się wydaje.

Sąd dał również wiarę w całości zeznaniom świadka K. M.. W/w przyznała, że nie chciała pracować z powódką, ponieważ nie mogła na niej polegać. Świadek wskazała, że jak powiedziała o powyższym, to wówczas D. C. powiedziała, że w takim razie chce aby powódka pracowała z nią w dziale handlowym. Świadek nie miała jednak wiedzy czym powódka miała się tam zająć, była tylko przy rozmowach dotyczących kwestii finansowych.

Było to w okresie marca-kwietnia 2016r. Podała, że D. C. zaproponowała powódce stanowisko pracownika ds. obsługi klientów niemieckich, była tam również informacja o premii. Również I. M. przeprowadziła dwie rozmowy z powódką. Pierwsza dotyczyła uwag dotyczących osoby powódki. Druga rozmowa dotyczyła wręczenia jej aneksu co do zmiany stanowiska, ale w niej nie uczestniczyła. Świadek podała, iż powódka nie przyjęła aneksu dotyczącego zmiany stanowiska. Z tego co wie, powódka czuła się dyskryminowana tym, że ma mieć inną premię niż inni pracownicy. Świadek zeznała również, iż roszczenia powódki pojawiły się od momentu kiedy D. C. chciała jej zaproponować aneks na nowe stanowisko. Powódka była jednak cały czas niezadowolona z powyższego i toczyły się rozmowy w tym przedmiocie. Powódka chciała cały czas o tym rozmawiać i negocjować. Dodatkowo podała, że w stosunku do niej powódka była czasami obrażona, ale nie dotyczyło to premii, tylko innych sytuacji.

Zeznania świadka Z. Z. Sąd uznał również za wiarygodne. Świadek przyznał, że odnośnie charakteru pracy powódki nie posiada dokładnej wiedzy, natomiast zdarzały się sytuacje przekazywania mu prac przez powódkę. Wskazał, że wykonywał jako grafik komputerowy prace graficzne, powódka przekazywała mu zaś materiały do obróbki, czy sprawdzenia pod względem technicznym. Materiały były przekazywane mailowo. Mieli też styczność osobistą i świadek nie odniósł wrażenia, aby w stosunku do niego powódka była apodyktyczna, czy wyniosła. Z. Z. nie posiadał natomiast wiedzy na temat okoliczności dotyczących wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Świadek K. K. podobnie oceniła współpracę z powódką, wskazując na jej pozytywną relację w tym zakresie. Świadek nie miała jednak wiedzy w zakresie okoliczności dotyczących wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Świadek M. J. (uprzednio S.) wskazała, że nie miała częstego kontaktu służbowego z powódką. Słyszała coś od powódki na temat zmiany jej stanowiska w 2016r. i rozmów w tym temacie. Z tego co słyszała to powódka miała zostać handlowcem i prowadzić rozmowy z klientami z Niemiec. Poza tym, świadek nie posiadała wiedzy na temat okoliczności wypowiedzenia powódce umowy o pracę, nie słyszała również o zastrzeżeniach do jej pracy.

Podobnie na temat współpracy wypowiedziała się świadek Ł. P.. Wskazała, że powódka przynosiła jej pracę od klientów, którą miała wykonać. Nie miała zastrzeżeń do relacji z powódką. Przełożeni nie zgłaszali również uwag do jej pracy. Nie była świadkiem rozmów pomiędzy powódką, a I. M.. Świadek podała, że była świadkiem konfliktu powódki z innym pracownikiem - D. M., nie wie jednak czego ten konflikt dotyczył, było jakieś nieporozumienie.

Sąd uznał za wiarygodne również zeznania świadka A. K., jednakże powyższe nie wniosły istotnych okoliczności w sprawie, w szczególności związanych z przyczynami rozwiązania z powódką umowy o pracę. Powyższe ograniczyły się jedynie do potwierdzenia poprawnej współpracy świadka z powódką. Świadek przyznał, iż powódka odnosiła się do niego bardzo dobrze. Nie przypomina sobie sytuacji, aby powódka do innych pracowników odnosiła się niewłaściwie, jak również sytuacji dotyczących jakiś błędów w jej pracy.

W ocenie Sądu zeznania powódki P. P. zasługiwały na uwzględnienie w części, a mianowicie w zakresie w jakim powyższe znajdowały oparcie w pozostałym materiale dowodowym sprawy, w szczególności w zeznaniach świadków, jak również złożonych do akt dokumentach. W ocenie Sądu zasadniczo zeznania powódki nacechowane były subiektywną oceną własnych kompetencji i wykonywanych obowiązków służbowych, która nie do końca pokrywała się z oceną przełożonych powódki. Powódka podała, iż podczas spotkania na którym wręczono jej wypowiedzenie, I. M. powiedziała jej, że nie ma zastrzeżeń do wykonywanych przez nią obowiązków, bo była pracowita, natomiast zdaniem pozwanego, była wyniosła i powyższe zaważyło na tym, że odmawiając podpisania aneksu, który został jej przedłożony w połowie lipca 2016r., postanowiono rozwiązać ze mną umowę. Powódka zaprzeczyła, iż w związku z przedstawionym jej aneksem dotyczącym nowego stanowiska angażowała pracowników, jak również aby prezentowała w trakcie zatrudnienia postawę apodyktyczną, czy wyniosłą.

W niniejszej sprawie powódka P. P. zakwestionowała decyzję pracodawcy dotyczącą wypowiedzenia jej umowy o pracę.

W tym zakresie powódka podała, że przyczyny wskazane przez pracodawcę w żadnej mierze nie uzasadniały powyższej decyzji.

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 1996r., I PRN 69/96, OSNAP z 1997, Nr 10, poz. 163).

Przedmiotem sporu w niniejszym postępowaniu była zatem ocena złożonego powódce 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 przyczynę 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 umożliwiało 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 współzycia 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 orzecnictwem 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).

W przedmiotowej sprawie bezsporne było, iż oświadczeniem z dnia 27 lipca 2016r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem ustania stosunku pracy na dzień 31 października 2016r.

Jako przyczynę powyższej decyzji pozwany podał, iż niniejsza jest związana z prezentowaniem przez powódkę wyniosłej i apodyktycznej postawy wobec przełożonych i współpracowników. Wskazano w tym zakresie, że absorbujące i egoistyczne postępowanie powódki wpływa niekorzystnie na współpracę w drukarni. Roszczenia powódki są wygórowane i nieadekwatne do posiadanego wykształcenia, kwalifikacji, ani doświadczenia.

Nadto wskazano, iż za każdą czynność wykonywaną w godzinach pracy powódka chce dodatkowo być wynagradzana, emanuje niezadowoleniem, co przekłada się na gorszą atmosferę w pracy i skupieniem uwagi na roszczeniach powódki, a nie na efektach jej pracy. Podniesiono, że powódka wymaga od pracodawcy wynagrodzenia podobnego do handlowców z wieloletnią praktyką i stażem pracy. Nadto podano, iż w ciągu 4 letniego stażu pracy w firmie powódka rozwinęła swoje umiejętności, w tym w zakresie zapoznania się z pracą w kadrach, płacach, księgowości, obiegiem dokumentów oraz obsługą klientów. Podkreślono, iż powódka 4 razy otrzymała podwyższenie swojego wynagrodzenia, a w ostatnim czasie dodatkowo premie, co w odczuciu powódki było niewystarczające. Podkreślono, iż proponowana zmiana jej stanowiska na pracownika obsługującego korespondencję z klientami niemieckimi jest w jej ocenie niesatysfakcjonująca, co skutkowało jej odrzuceniem. W związku z powyższym pracodawca wskazał, iż nie widzi możliwości dalszej współpracy z osobą, która przedkłada swoje prywatne wygórowane ambicje i korzyści finansowe nad prawidłowe funkcjonowanie firmy.

W przedmiotowej sprawie obowiązkiem Sądu była zatem ocena, czy przyczyny podane przez pracodawcę w treści wypowiedzenia mogły stanowić uzasadnioną podstawę do powyższego.

Zdaniem Sądu materiał dowodowy w niniejszej sprawie bezsprzecznie potwierdził okoliczności objęte wypowiedzeniem, w szczególności zasadność podanych w jego treści przyczyn.

Materiał dowodowy wykazał, że powódka formułowała w stosunku do pracodawcy oczekiwania w zakresie warunków wynagradzania, którym pracodawca nie mógł sprostać.

Powyższe powodowało ciągle rozmowy przełożonych z powódką na temat warunków jej zatrudnienia, w szczególności podwyższenia jej wynagrodzenia, co dezorganizowało pracę w firmie. Pracownicy zamiast skupić się na pracy zaangażowani byli w kilkugodzinne rozmowy z powódką na temat jej oczekiwań płacowych. Co istotne powódka swoje oczekiwania niejednokrotnie prezentowała w sposób odbiegający od należytych relacji przełożony- podwładny. W tym zakresie podnosiła głos na przełożoną I. M., co powodowało ogólne pogorszenie atmosfery w miejscu pracy. Brak porozumienia powodował również, iż powódka zaprzestała odzywać się do przełożonych.

W ocenie Sądu skoro pracodawca nie mógł zaspokoić oczekiwań finansowych powódki to miał prawo do podjęcia decyzji o zakończeniu współpracy z pracownikiem, albowiem nie było możliwości jakiegokolwiek porozumienia się stron- zarówno w kwestii stanowiska pracy powódki, jak również jej wynagrodzenia.

Powódka nieustannie demonstrowała fakt jej niezadowolenia z nowych warunków płacowych, co nie dawało jakiegokolwiek nadziei w zakresie porozumienia się stron. Postawa powódki była całkowicie nieugięta i nieustępliwa. Ciągłe rozmowy stron w tym przedmiocie bezsprzecznie przekładały się również na dyspozycyjność powódki w miejscu pracy, jak również zakres wykonywanych przez nią obowiązków. Powódka nie akceptowała w żaden sposób argumentacji pracodawcy, iż proponowane jej obowiązki nie są tożsame z obowiązkami na stanowisku handlowca, nie posiada ona również doświadczenia, jak również kwalifikacji koniecznych na tymże stanowisku.

W ocenie Sądu pracodawca miał zatem prawo do zakończenia współpracy z powódką, której postawa nie dawała podstaw do kontynuowania należytej współpracy.

Jak to zostało wskazane wyżej wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem.

Mając zatem powyższe na uwadze, Sąd uznał powództwo za całkowicie niezasadne.

O powyższym orzeczono w punkcie I wyroku na podstawie art. 45 § 1 kp- a contrario.

Mając na uwadze treść art. 98 k.p.c., na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu, Sąd zasądził od powódki P. P., jako strony przegrywającej, na rzecz pozwanego Z. M. kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt II wyroku).

O powyższym orzeczono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm. - w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu).

Zdaniem Sądu przebieg postępowania, jak również czas jego trwania nie uzasadniały jednak podwyższenia powyższej stawki minimalnej, zgodnie z żądaniem pełnomocnika pozwanego tj. aż czterokrotnie.