

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 czerwca 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: T. T., G. K.

Protokolant: Ewelina Grześkowiak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 czerwca 2017 r. we W.

sprawy z powództwa H. S.

przeciwko A. Z.

o odszkodowania za niezgodnie z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

I. zasądza od pozwanego **A. Z.** na rzecz powódki **H. S.** kwotę **1 850 zł (tysiąc osiemset pięćdziesiąt złotych)** brutto tytułem odszkodowania za niezgodnie z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 05.10.2016 r. do dnia zapłaty ;

II. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

III. znosi wzajemnie koszty procesu między stronami;

IV. nakazuje pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) kwotę 93 zł tytułem części opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy;

V. pozostałymi nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa;

VI. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1 850 zł.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 27.06.2016 r. (data prezentaty) powódka H. S. wniosła o zasądzenie od pozwanego A. Z. kwoty 5550 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu wskazała, że była dobrym pracownikiem i została zwolniona z tej przyczyny, że pracodawca podejrzewał ją o to, że poszukuje pracy, ponieważ w tygodniu poprzedzającym rozwiązanie umowy zwolniły się dwie osoby, a ponadto przed rozwiązaniem umowy została zapytana, czy szuka pracy. Podniosła, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest ogólnikowa i niejasna. Dodała, że w kwartale przed zwolnieniem osiągnęła najlepszy wynik sprzedażowy w swojej dotychczasowej pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany domagała się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia na jego rzecz kosztów postępowania.

Pozwany podkreślił, że miał duże zastrzeżenia do pracy powódki, co potwierdzają notatki służbowe jej przełożonych. Podkreślił, że powódka nie raz była upominana, że ma bardzo słabe wyniki sprzedażowe, ale lekceważyła swoje obowiązki. Przypominano jej, że ma się posługiwać materiałami pomocniczymi otrzymanymi od pracodawcy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka H. S. pracowała w firmie pozwanego A. Z. na podstawie umowy o pracę, początkowo na okres próbny od 4.06.2014 r., na czas określony od 1.07.2014 r. do 31.12.2015 r., następnie od dnia 1.01.2016 r. na podstawie umowy z dnia 31.12.2015 r. na czas nieokreślony, początkowo na stanowisku sekretarki, następnie od września 2014 r. na stanowisku asystentki działu handlowego a od 1.01.2015 r. na stanowisku specjalisty d.s. sprzedaży.

Dowód: okoliczności bezsporne, a nadto dokumenty zgromadzone w aktach osobowych k. 37-, w szczególności umowy o pracę k. 39, k. 41, k. 43, k. 44, świadectwo pracy k. 45, 50

W dziale sprzedaży powódka miała pozyskiwać nowych zleceń i nowych klientów na zakup taśm. Swoją pracę pracownicy działu handlowego, w tym powódka, mieli rejestrować w programie komputerowym – były to tzw. (...). Pracownicy otrzymali od pracodawcy instrukcję postępowania podczas rozmów z klientami.

Dowód: okoliczności bezsporne, a nadto:

wydruk z (...) k. 53-145

instrukcja k. 35-35a

zeznania świadek M. C. k. 190-191

Przełożona powódki K. J. sporządzała notatki służbowe z rozmów z powódką i innymi pracownikami. Sprawdzała raporty z (...) i wyniki pracy pracowników – ilość pozyskanych zleceń i ilość pozyskanych nowych klientów.

Przełożona K. J. miała uwagi do pracy powódki. W czasie rozmów z powódką przełożona informowała powódkę, że powinna się bardziej skupić, być bardziej systematyczna i mniej chaotyczna, pozyskiwać więcej zleceń, prowadzić dłuższe i bardziej treściwe rozmowy z klientami, mówić wyraźniej. Zarzucała powódce raz zbyt dużą, innym razem zbyt małą ilość zakładanych (...), bardzo częste wielogodzinne luki w zakładaniu (...).

Dowód: notatka służbowa z 1.09.2014 r. k. 18,

notatka służbowa z 1.04.2016 r. k. 27,

notatka służbowa z 1.06.2016 r. k. 28,

analiza (...) za 2015 i 2016 r. k. 31,

notatka służbowa z 7.01.2015 r. k. 34

zeznania świadek K. J. k. 176-177

K. J. miała uwagi do pracy pozostałych swoich podwładnych, które przekazywała im na zebraniach, w korespondencji mailowej, tworzyła również liczne notatki służbowe z rozmów z podwładnymi.

Zarzuty nieefektywności i bierności stawiane były również pozostałym pracownikom działu handlowego.

Dowód: korespondencja mailowa k. 21-26

zeznania świadek A. C. k. 175

Sporządzone notatki służbowe K. J. przekazywała do akt osobowych pracowników, nie informowała jednak o tym fakcie pracowników.

Dowód: zeznania świadek K. J. k. 176-177

zeznania świadek E. A. k. 192

Przez pewien okres, podczas nieobecności K. J., przełożoną powódki była M. C.. Miała ona zastrzeżenia do pracy powódki, uważała, że powódka za dużo rozmawia w pracy z koleżankami, często wychodzi z sali, że ma słabe wyniki pracy.

Dowód: zeznania świadek M. C. k. 190-191

Przełożona K. J. M. O. również miała zastrzeżenia do pracy powódki, uważała, że powódka poświęca za dużo czasu na rozmowy z koleżankami, że ma momenty zawieszenia, kiedy nie pracuje.

Dowód: zeznania świadek M. O. k. 191-192

W 2015 r. powódka miała najmniejszą ilość zleceń spośród 4 pracowników działu handlowego, pod względem ilości pozyskanych klientów plasowała się na drugim miejscu.

Powódka miała mniejszą ilość zleceń w 2016 r. niż M. C. i A. M., ale większą niż K. R.. M. C. i A. M. pracowały u strony pozwanej dłużej niż powódka. Spośród 4 pracowników działu handlowego w 2016 r. to powódka pozyskała najwięcej nowych klientów.

W 2015 R. Powódka dokonała mniej wpisów w systemie (...) niż K. R., ale więcej niż M. C. i A. M..

W kwartale poprzedzającym, rozwiązanie umowy powódka uzyskała najwyższy wynik sprzedaży w swojej dotychczasowej pracy – przy ustalonym progu 220 uzyskała wynik ponad 300, za co została pochwalona przez przełożoną.

Powódka oprócz wykonywania swojej pracy codziennie zastępowała sekretarkę przez okres od ok. pół godziny do godziny – podczas wyjazdu sekretarki na pocztę, a także w czasie przerwy śniadaniowej sekretarki i w czasie nieobecności sekretarki w pracy.

Powódka i K. r. miały porównywalny, krótki staż pracy u pozwanej (ok. 2 lata), pozostałe pracownice działu handlowego miały kilkakrotnie dłuższy staż i ugruntowaną bazę klientów.

Powódka miała pozyskiwać klientów w branżach sortowni śmieci i w branży drogowej. Sortowniami zajmowała się inna pracownica, która nie oddała powódce swojej bazy.

Wyniki powódki rosły.

Dowód: przesłuchanie powódki k. 192-193

zestawienie k. 29, k. 30, k. 32

zeznania świadek A. C. k. 175

K. J. mogła stale obserwować pracę powódki z uwagi na to, że widziała ją ze swojego miejsca pracy.

Dowód: przesłuchanie powódki k. 192-193

W tygodniu poprzedzającym zwolnienie powódki, dwie osoby wypowiedziały umowę o pracę zawartą z pozwanym.

W dniu 14.06. (...). powódka skorzystała z urlopu na żądanie, zaś w dniu 16.06.2016 r. za zgodą przełożonej K. J. powódka udała się do Urzędu Skarbowego celem uzupełnienia dokumentu PIT o.

Dowód: przesłuchanie powódki k. 192-193

wezwanie z 3.06.2016 r. k. 8

Po powrocie do pracy z Urzędu Skarbowego w dniu 16.06.2016 r. powódka została poproszona na spotkanie przez przełożoną K. J. i zapytana, czy szuka nowej pracy. Powódka zaprzeczyła, wówczas przełożona zaproponowała jej rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Kiedy powódka poprosiła o czas do namysłu, zostało jej wręczono wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego terminu wypowiedzenia upływającego w dniu 31.07.2016 r.

Dowód: przesłuchanie powódki k. 192-193

K. J. była przekonana, że powódka szuka nowej pracy, znalazła ją i tak jak inne osoby przejdzie do konkurencji i wyniesie informacje.

Dowód: zeznania świadek K. J. k. 176-177

W treści wypowiedzenia umowy pracodawca wskazał jako przyczynę „bezczyńność i bierność powodujące brak skuteczności w wykonywaniu powierzonych zadań”.

Dowód: wypowiedzenie k. 7

Powódkę natychmiast odsunięto od obowiązków, udzielono jej urlopu od dnia 17.06.2016 r. do 12.07.2016 r., udzielono dni wolnych na poszukiwanie pracy od 13 do 14.07.2016 r. i zwolniono z obowiązku świadczenia pracy od 15.07.2016 r. do 31.07.2016 r.

Dowód: pisma z 16.06.2016 r. k. 46-48

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1850 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie k. 36

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo o odszkodowanie w związku z niezgodnym z przepisami prawa wypowiedzeniem umowy o pracę zasługiwało na uwzględnienie co do zasady, przy czym co do wysokości było uzasadnione w części.

Powódka w przedmiotowej sprawie poszukiwał ochrony w art. 45 § 1 i 47¹ Kodeksu pracy, zgodnie z którymi w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę, sąd pracy stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Powódka domagała się w niniejszej sprawie zasądzenia odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za 3 miesiące, choć przysługiwał jej bezspornie jednomiesięczny okres wypowiedzenia.

Wypowiedzenie umowy o pracę powódce nastąpiło w trybie art. 30 § 1 pkt. 2 k.p.

Odnosząc się do aspektów formalnych należy wskazać, iż wypowiedzenie zostało złożone na piśmie, zawierało wskazanie przyczyny wypowiedzenia i pouczenie o środku odwołania (art. 30 § 3, 4 i 5 k.p.).

Rozważając prawidłowość rozwiązania umowy z powódką przez stronę pozwaną należy na wstępie podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązaniem umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę. Zgodnie bowiem z przepisem art. 32 k.p. każda ze stron stosunku pracy może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na okres próbny bądź na czas nieokreślony. Uprawnienie to jednak po stronie pracodawcy obarczone jest obowiązkiem wskazania na piśmie przyczyn, dla których pracodawca decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p., oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej.

Przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 04.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 2001.12.06, I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34).

Pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, z. 7, poz. 266). Tak wskazana przyczyna podlega kontroli Sądu z punktu widzenia jej konkretności i rzeczywistości. 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.

Wprowadzenie wymogu podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony nie oznacza, że wypowiedzenie, w którym podano przyczynę będzie zawsze uzasadnione. Trzeba odróżnić niezgodność z prawem ze względu na uchybienie obowiązkowi podania przyczyny oraz brak zasadności wypowiedzenia, jeśli podana przyczyna nie jest uzasadnionym powodem zwolnienia pracownika w tym trybie (tak. Z. Górak w Kodeks Pracy. Komentarz pod red. K. Barana, komentarz do art. 30 k.p., WK 2016).

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 641/99) „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”. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. (sygn. akt I PKN 315/97), „ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy). Niedopuszczalne są więc również przyczyny enigmatyczne, bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę wypowiedzenia mu pracy. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd dokonując zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (zob. wyrok SN z 1 lutego 2000r., I PKN 496/98; wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 434/98). Pracodawca nie może zatem ich uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli (zob. wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 423/98). Oznacza to, że przyczyny podane w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę, zakreślają granice jego sądowej kontroli.

Jak wynika z treści oświadczenia woli strony pozwanej z dnia 16.06.2016 r. przyczyną wypowiedzenia powódce stosunku pracy była „beczynność i bierność powodujące brak skuteczności w wykonywaniu powierzonych zadań”.

Odnosząc się do wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy stwierdzić należy, że nie spełniała ona warunku jednoznaczności i konkretności. Z treści wypowiedzenia nie sposób wywnioskować, co było istotą zarzutu stawianego powódce. Podkreślenia wymaga, że skonkretyzowanie zarzutu nie nastąpiło nawet w piśmie procesowym stanowiącym odpowiedź na pozew, gdzie strona pozwana w dalszym ciągu bardzo ogólnie wskazywała na istnienie zarzutów do pracy powódki w postaci zastrzeżeń potwierdzonych notatkami służbowymi jej przełożonych i niskich wyników sprzedażowych.

Strona pozwana dopiero w toku postępowania usiłowała zdaniem Sądu do bardzo ogólnie wskazanych przyczyn wypowiedzenia dopasować różne stany faktyczne i zarzuty dotyczące pracy powódki i przypisać im znaczenie prawne w świetle wskazanych w wypowiedzeniu, ogólnych przyczyn. Treść wypowiedzenia w ogóle nie zawiera opisu zarzutów przedstawionych przez stronę pozwaną w notatkach sporządzonych przez K. J. ani zarzutów formułowanych przez K. J., M. C. i M. O..

W ocenie Sądu, wbrew stanowisku pozwanego, wymóg wskazania przyczyny konkretnej i rzeczywistej przez pracodawcę nie może prowadzić do sytuacji, w której pracownik będzie zmuszony domyślać się w oparciu o okoliczności towarzyszące ustaniu stosunku pracy, czy też istniejące w ostatnim okresie zatrudnienia, czy to właśnie one - lub które z nich – stały się przyczyną zwolnienia go z pracy lub czy przyczyn tych winien szukać gdzie indziej. Nawet jeśli w okresie zatrudnienia, szczególnie – jak w przypadku powódki – kilkuletniego - pracodawca kierował do pracownika różne uwagi, nie zwalnia to zdaniem Sądu pracodawcy ze wskazania które z tych zastrzeżeń stały się przyczyną rozwiązania umowy o pracę.

Nie sposób również przyjąć, by pracodawca, który jedynie bardzo ogólnikowo wskazał w wypowiedzeniu przyczyny zwolnienia pracownika, mógł dowolnie i bez żadnych ograniczeń w toku procesu o odszkodowanie za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy, wypełniać te przyczyny treścią przez powoływanie licznych zarzutów z całego okresu zatrudnienia pracownika. Taki pracodawca byłby zdaniem Sądu Rejonowego niezasłużenie w nieporównywalnie lepszej sytuacji procesowej od pracodawcy, który prawidłowo, precyzyjnie wskazał w wypowiedzeniu jedną lub kilka przyczyn – on bowiem nie mógłby się powoływać na istnienie innych powodów rozwiązania umowy, będąc zobowiązany do udowodnienia istnienia przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. Jak wyżej wskazano, zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu.

Stanowisko powódki, która zeznała, że nie rozumiała przyczyn zwolnienia jej z pracy, Sąd Rejonowy uznał za w pełni wiarygodne. Po pierwsze przyczyny wypowiedzenia zostały – jak wskazano wyżej – sformułowane w sposób bardzo ogólny, nieprecyzyjny, pozostawiający otwarte pole do interpretacji. Po drugie zaś należy zauważyć, że powódka od ponad roku pracowała na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży, i na stanowisko to została w ocenie Sądu – a wbrew twierdzeniom pozwanej – awansowana ze stanowiska sekretarki (stanowiska niższego rangą i wiążącego się z niższym wynagrodzeniem). Za nieprzekonujące uznać należy stanowisko strony pozwanej, jakoby powódkę na stanowisko lepiej wynagradzane i bardziej odpowiedzialne wysłano z powodu niesprawdzenia się przez nią na stanowisku sekretarki, dając jej niejako ostatnią szansę.

Po wtóre wskazać należy, że choć do pracy powódki przełożona niewątpliwie miała zarzuty, to zarzuty takie miała również do pracy pozostałych pracowników, co potwierdzili świadkowie A. C., a także E. A., która zeznała, że K. J. składała do akt osobowych liczne notatki z rozmów dyscyplinujących z pracownikami, i że notatki te nie dotyczyły tylko powódki.

Odnosząc się do zarzutów strony pozwanej wobec powódki podkreślić należy, że trzy przełożone powódki zeznały o istnieniu tak wielu niedociągnięć w pracy powódki, że nie sposób ustalić – nawet gdyby powódka była o wszystkich zastrzeżeniach informowana – które z nich stały się ostatecznie przyczyną wypowiedzenia. Zarzucano powódce, że za krótko rozmawiała z klientami (rozmowa zdaniem jednej z przełożonych winna trwać 15 minut, zdaniem drugiej – 30-40 minut), że zbyt często dokonywała wpisów w systemie (...) lub że miała wielogodzinne przerwy w wypełnianiu danych w systemie, a także że „zawieszala się” w pracy, siedziała bez ruchu zamysłona przy komputerze, a jednocześnie

– że prowadziła zbyt wiele rozmów towarzyskich z koleżankami, odciągając je od pracy i zbyt często wychodziła z sali. Zarzuty te były więc w znacznej części wzajemnie sprzeczne. Co więcej – strona pozwana nie odniosła się ani do wyjaśnień powódki, że bardzo często zastępowała sekretarkę – stąd dłuższe przerwy w wypełnianiu danych w systemie, że miała w ostatnim kwartale pracy bardzo dobry wynik sprzedażowy (pозwana wyników tych nie przedstawiła, nie odnosząc się do twierdzeń powódki, że znacznie przekroczyła założony jej próg), a także do zarzutu, że powódka działała wśród ograniczonego grona klientów i pracowała krótko, a pomimo tego stale poprawiała wyniki i nie była – zgodnie z zestawieniem przedstawionym przez samą stronę pozwaną – pracownikiem z najmniejszą ilością zleceń ani nowych klientów.

Skoro strona pozwana przez długi okres akceptowała taki a nie inny sposób wykonywania obowiązków przez powódkę, to zwolnienie przez nią powódki przy wskazaniu jako przyczyny ogólnikowej „bezczynności i bierności powodującej brak skuteczności w wykonywaniu powierzonych zadań” w sytuacji niezapoznania powódki z treścią notatek służbowych, mogło wywołać konfuzję powódki i nie być dla niej zrozumiałe, pomimo, że o istnieniu zastrzeżeń do jej pracy powódka z rozmów z przełożoną wiedziała. Jednocześnie i powódka, i świadek A. C. i – pośrednio – E. A. – zeznały, że K. J. miała zastrzeżenia również do innych pracowników, a z przedstawionej korespondencji mailowej kierowanej do wszystkich członków działu handlowego wynika, że K. J. dawała pracownikom liczne i szczegółowe polecenia mające na celu zwiększenie efektywności ich pracy.

Wskazać też należy, że - jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego - pracodawca nie poinformował powódki również w żaden inny sposób (niż w treści wypowiedzenia) o tym, z jakich dokładnie przyczyn zostaje ona zwolniona z pracy.

Szczególne podkreślenia wymaga również okoliczność, że przełożona K. J., która zdecydowała o wręczeniu powódce wypowiedzenia, sama przyznała podczas przesłuchania, że była przekonana, że powódka właśnie znalazła pracę i odejście do konkurencji, być może wynosząc istotne dla firmy informacje, przez co zwolniła powódkę i natychmiast odsunęła ją od obowiązków i dostępu do komputera i dokumentacji.

W ocenie Sądu wskazana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania przez pozwaną umowy o pracę z powódką za wypowiedzeniem była zatem nie tylko niekonkretna i niejasna, ale również nieprawdziwa, prawdziwą przyczyną wypowiedzenia była bowiem obawa, że powódka znalazła pracę i zwolni się w korzystnym dla siebie momencie, być może wynosząc istotne dla firmy informacje.

Stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd ustalił w oparciu o całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, tj. o dowody z dokumentów wskazanych w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, a także w oparciu o osobowe środki dowodowe w postaci zeznań świadków i przesłuchania powódki.

Wyjaśnienia powódki i zeznania świadek A. C. i E. A. Sąd uznał za w pełni wiarygodne. Były one bowiem spontaniczne, konsekwentne i logiczne, a także zgodne z pozostałym zgromadzonym i uznanym za wiarygodny materiałem dowodowym. Z ostrożnością Sąd podszedł do zeznań świadków K. J., M. O. i M. C.. Sąd dał wiarę świadkom, że jako przełożone miały one liczne zarzuty do pracy powódki, za niewiarygodne uznał jednak ich twierdzenia, że powódka była bardzo słabym pracownikiem, że powierzenie jej stanowiska specjalisty nie było awansem ze stanowiska sekretarki, i że rozważano zwolnienie powódki już od dawna. Zeznania świadków w tym zakresie, jako niekonsekwentne, nielogiczne i nie popartą zgromadzoną dokumentacją, Sąd uznał niewiarygodne i wynikające z przyjętej przez pozwanego linii obrony. Zarzuty przełożonych wobec pracy powódki były w części wzajemnie sprzeczne, a ponadto przełożone zasłaniały się niepamięcią co do istotnych podnoszonych przez powódkę argumentów, w szczególności kwestii uzyskania przez powódkę najlepszego wyniku sprzedażowego w ostatnim kwartale w historii jej pracy, stałego poprawiania przez powódkę wyników pomimo krótkiego stażu pracy i sygnalizowanych przez powódkę problemów z pozyskaniem nowych klientów.

Z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy na podstawie art. 45 § 1 i 47¹ k.p. zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.850,00 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 5.10.2016 r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. O odsetkach ustawowych Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.p.c., zasądzając je od dnia następującego po dniu doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty.

W pozostałym zakresie, tj. w zakresie roszczenia odsetkowego za wcześniejszy okres oraz w zakresie żądania odszkodowania ponad wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia brutto Sąd powództwo oddalił jako nieuzasadnione. Wysokość przyznawanego na podstawie art. 45 § 1 i 47¹ k.p. odszkodowania jest pozostawiona uznaniu Sądu, w niniejszej sprawie nie zaistniały zaś żadne szczególne okoliczności, które uzasadniałyby przyznanie powódce odszkodowania za okres dłuższy niż wynikający z przysługującego w zależności od stażu pracy okresu wypowiedzenia. Podkreślenia wymaga, że pewne zastrzeżenia do pracy powódki strona pozwana rzeczywiście miała, a ponadto zastosowała wobec powódki tryb zwykłego rozwiązania umowy o pracę, choć było ono niewątpliwie dokonane w sposób nieprawidłowy, niezgodny z wymogami prawa.

Z uwagi na to, że powódka wygrała niniejszą sprawę co do zasady, zaś co do wysokości wygrała ją w 1/3 części, Sąd w punkcie III wyroku na podstawie art. 100 k.p.c. zniósł wzajemnie koszty procesu pomiędzy stronami.

O obowiązku zapłaty przez stronę pozwaną na rzecz Skarbu Państwa, nieuiszczonych kosztów sądowych, od których powódka była zwolniona z mocy ustawy orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.), zgodnie z którym kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Sąd nakazał zatem stronie pozwanej w punkcie IV wyroku uiścić na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 93 zł tytułem części (proporcjonalnie do wyniku sprawy) opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy. Pozostałymi nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd w punkcie V wyroku obciążył Skarb Państwa, jako że nie było podstawy do obciążenia nimi ani strony pozwanej, która postępowanie częściowo wygrała, ani też powódki, jako zwolnionej od kosztów z mocy ustawy.

O rygorze natychmiastowej wykonalności co do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki Sąd orzekł obligatoryjnie w punkcie VI wyroku na podstawie art. 477² §1 k.p.c.