

UZASADNIENIE

W toku procesu, jaki toczył się przed Sądem Rejonowym Szczecin – Centrum w Szczecinie pod sygn. akt IX P 104/16 W. S. (1) domagała się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwoty 19.200 zł, stanowiącej równowartość wynagrodzenia za okres 3 miesięcy tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz kwoty 12.800 zł, stanowiącej równowartość wynagrodzenia za okres 2 miesięcy tytułem należnej odprawy. Ponadto wносиła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu podała, że nie zgadza się ze wskazanymi w oświadczeniu przyczynami wypowiedzenia, ponieważ są one fikcyjne i mają na celu obejście przez pozwanego przepisów o wypłacie odpraw pieniężnych. Podniosła, iż pozwana spółka ma problemy finansowe spowodowane zmianami dystrybucyjnymi na rynku książki, w związku z czym osiąga coraz niższe dochody z tytułu sprzedaży i jest zmuszona do zamykania kolejnych punktów sprzedaży, zwolnień i restrukturyzacji.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania. W uzasadnieniu zaprzeczyła, jakoby przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była redukcja zatrudnienia kadry menadżerskiej pozwanej. Wskazała, że odprawa jest powódce nienależna z uwagi na to, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie leżały wyłącznie po stronie pracodawcy, a wypowiedzenie umowy o pracę było wynikiem niezadowolenia pracodawcy ze sposobu wykonywania przez powódkę pracy i jej efektów. Tym samym zakończenie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracownika.

Wyrokiem z 16 lutego 2018 r. Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej spółki na rzecz powódki W. S. (1) tytułem odszkodowania kwotę 19.200 zł (pkt I sentencji), zasądził od pozwanej na rzecz powódki tytułem odprawy kwotę 12.800 zł (pkt II), zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 3.960 zł tytułem kosztów procesu (pkt III), nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin - Centrum w Szczecinie kwotę 1.600 zł tytułem zwrotu nieuiszczonych kosztów sądowych (pkt IV) oraz nadał rygor natychmiastowej wykonalności wyrokowi w punkcie I co do kwoty 6.400 zł (pkt V).

Powyższy wyrok sąd I instancji wydał w oparciu o następujący, ustalony przez siebie, stan faktyczny:

W. S. (1) była zatrudniona w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. od 9 sierpnia 2010 roku na podstawie umowy o pracę. Na początku pracowała w charakterze zastępcy dyrektora oddziału (...), a od 1 marca 2011 roku do 31 maja 2015 roku na stanowisku dyrektora regionalnego. W dniu 1 czerwca 2015 roku strony zawarły porozumienie dotyczące zmiany warunków pracy i płacy W. S. (1). Na jego podstawie W. S. (1) objęła stanowisko dyrektora do spraw sprzedaży detalicznej.

Spółka (...) jest dystrybutorem książek, prowadzi sprzedaż detaliczną poprzez sieć własnych księgarni oraz sprzedaż hurtową. W 2014 roku spółka miała sieć 33 księgarni oraz 8 hurtowni w całej Polsce. Na skutek mającej miejsce w tym roku reformy edukacji, w postaci wprowadzenia finansowanego ze środków publicznych podręcznika szkolnego, zmniejszyły się obroty i profil przedsiębiorstwa. Obecnie P. zajmuje się sprzedażą literatury oraz książek do nauki języków obcych dla klientów indywidualnych, szkół prywatnych, instytucji oraz uczelni.

W. S. (1) świadczyła pracę głównie w S., gdzie spółka miała swoje biuro oraz punkt sprzedaży. Bezpośrednią jej przełożoną (na ostatnim stanowisku dyrektora do spraw sprzedaży detalicznej) była S. W. (1), zastępca dyrektora handlowego. W sprawach dotyczących marketingu powódka współpracowała z A. W. (1), która nie była jej przełożoną.

Do obowiązków W. S. (1) na stanowisku dyrektora do spraw sprzedaży detalicznej należało m.in. zarządzanie pracą księgarni, nadzór, koordynacja i organizacja ich bieżącej działalności, ustalanie planów rozwoju księgarni, wydawanie poleceń służbowych pracownikom księgarni, koordynowanie i nadzór wykonywanych przez pracowników obowiązków, kontrola nad spływem należności od odbiorców, wdrażanie i nadzorowanie struktury księgarni, informowanie o sytuacji gospodarczej księgarni oraz istotnych zdarzeniach w formie raportów, współuczestniczenie w

tworzeniu strategii marketingowej i handlowej P., prowadzenie badań i analizy rynku pod kątem wzmocnienia pozycji przedsiębiorstwa, realizowanie wytycznych zarządu spółki i przełożonego w zakresie kształtowania działalności i wizerunku księgarń, dbanie o należytą i prawidłową politykę towarową, odpowiadanie za politykę kadrową księgarń, nadzorowanie prawidłowości wystawiania, przechowywania i przesyłania dokumentów finansowo-magazynowych, dbanie o mienie księgarń, inicjowanie, koordynowanie, organizowanie i obsługiwanie przedsięwzięć o charakterze promocyjnym, właściwe reprezentowanie interesów spółki oraz wykonywanie poleceń przełożonych.

W spółce (...) działał zespół koordynatorów, podlegający M. C. (1). Byli to pracownicy, których obowiązkiem była promocja spółki wśród nauczycieli. Zajmowali się obsługą zamówień, zbierając je u klientów, a następnie składając do realizacji w księgarni. W. S. (1) miała kontakt z koordynatorami w trakcie spotkań w księgarniach na terenie całej Polski. Ponadto utrzymywała z nimi kontakt e-mailowy. K. zwracali się do niej z zapytaniami o możliwość udzielenia rabatów klientom. W. S. (1) zaś po przeanalizowaniu sytuacji podejmowała decyzję o jego wysokości.

Zadaniem W. S. (1) była także koordynacja inwentaryzacji rocznych we wszystkich księgarniach spółki (...). Opracowywała ona ich harmonogram, a także wyznaczała zespoły spisowe. W tym celu zwracała się z prośbą do kierowników punktów sprzedaży o wydelegowanie osób do przeprowadzenia inwentaryzacji. Zasadą było to, że inwentaryzacje w danym punkcie przeprowadzali pracownicy z innych miast, by zachować bezstronność przy wykonywaniu tych prac. W. S. (1) otrzymała od S. W. (1) i G. S. (1) (pełnomocnika komisji inwentaryzacyjnych) polecenie, by do inwentaryzacji angażować także koordynatorów sprzedaży oraz pracowników działu hurtowego, aby minimalizować koszty ich przeprowadzenia.

Po uzyskaniu list kandydatów do komisji inwentaryzacyjnych oraz opracowaniu harmonogramu inwentaryzacji W. S. (1) wysyłała go m.in. do M. C. (1) celem akceptacji w zakresie jej podległych pracowników. Po wstępnej akceptacji W. S. (1) przysyłała wniosek do wszystkich osób biorących udział w inwentaryzacji, jak również do pełnomocnika komisji inwentaryzacyjnych G. S. (1). Dokonywał on jego ostatecznej akceptacji. Wniosek zawierał listę osób znajdujących się w zespole spisowym wraz z określeniem ich funkcji oraz czasu trwania inwentaryzacji. Po zakończeniu tej procedury rozpoczynano przygotowania do inwentaryzacji.

M. C. (1) zgłaszała zastrzeżenia co do tego, by w inwentaryzacjach brali udział koordynatorzy, niechętnie zgadzając się na delegację pracowników swojego działu do tych prac.

W dniach od 28 do 31 lipca 2015 roku została zaplanowana inwentaryzacja w księgarni (...) w B.. S. W. (1) wskazała wówczas M. W., regionalnego koordynatora do spraw rozwoju rynku, jako jednego z członków zespołu spisowego. Po otrzymaniu kandydatur do komisji, W. S. (1) wyznaczyła M. W. na przewodniczącego zespołu spisowego. Był to najbardziej doświadczony pracownik ze zgłoszonych osób. W dniu 17 lipca 2015 roku W. S. (2) poinformowała drogą elektroniczną M. W., że został oddelegowany na inwentaryzację do B., co ten niezwłocznie potwierdził. W dniu 20 lipca 2015 roku W. S. (1) wysłała do G. S. (1) e-mailem wniosek inwentaryzacyjny, prosząc o jego akceptację. Został on przesłany jako załącznik. Powódka wskazała tam członków zespołu spisowego wraz z funkcjami jakie mają pełnić oraz termin inwentaryzacji. Jako adresat wiadomości został także wskazany M. W., który nie otworzył załącznika z wnioskiem inwentaryzacyjnym.

Spółka (...) organizowała dni otwarte, tzw. „open days”, podczas których koordynatorzy zapraszali do punktów sprzedaży współpracujących z księgarnią nauczycieli. Odbywały się one m.in. z okazji początku roku szkolnego, czy też Bożego Narodzenia. Na ten czas udostępniana była księgarnia, pracownicy spółki pomagali koordynatorom w obsłudze klientów, organizując przestrzeń oraz poczęstunek. Co do zasady terminy spotkań w ramach open days ustalali koordynatorzy w poszczególnych miastach i to oni informowali bezpośrednio o organizacji dni otwartych księgarnie.

W czerwcu 2015 roku M. C. (1) poinformowała koordynatorów, a także A. W. (1) i W. S. (1) o planie zorganizowania wspólnych dni otwartych we wszystkich punktach sprzedaży sieci P.. Miały się one odbyć w jednym terminie, w dniach od 31 sierpnia do 1 września 2015 roku. W wiadomości M. C. (1) wskazała, którzy koordynatorzy będą odpowiadać za organizację spotkań w poszczególnych miastach. Do W. zostało przypisanych dwóch koordynatorów, P. P. i M. K..

Kierownik księgarni w W. dowiedział się o dniach otwartych dopiero 30 sierpnia 2015 roku na organizowanej przez spółkę (...) konferencji. M. C. (1) poprosiła wówczas W. S. (1), aby niezależnie od tego, że to koordynatorzy powinni informować księgarnie od planowanych akcji promocyjnych, sama także przekazywała wiadomości z informacjami do poszczególnych księgarń.

Jako dyrektor do spraw sprzedaży detalicznej, W. S. (1) była bezpośrednią przełożoną wszystkich kierowników księgarń (...). S. W. (1) zwracała jej uwagę, aby w kontakcie z tymi osobami była elastyczna, stanowiła dla nich wsparcie oraz zawsze była zorientowana co do ich potrzeb, tak aby utrzymać skład osobowy księgarń.

W spółce (...) działał system „help desk”, gdzie pracownicy mogli zgłaszać problemy techniczne. (...) przekierowywał zgłoszenia do poszczególnych pracowników pozwanej spółki, odpowiedzialnych za dany typ problemu. Osoba, która dokonywała zgłoszenia, otrzymywała potem wiadomość czy problem został rozwiązany.

W związku z zamykaniem kolejnych księgarń zadaniem W. S. (1) było zlecenie przekierowania skrzynki mailowej zamkniętego punktu do poczty elektronicznej najbliższej położonej księgarni, która nadal funkcjonowała. W. S. (1) zlecała wykonanie tej czynności informatykowi M. M. z centrali w W., odpowiedzialnemu za przekierowywanie e-maili.

Z dniem 30 listopada 2015 roku została zlikwidowana księgarnia w W.. W związku z tą likwidacją A. W. (1) zwróciła się do W. S. (1) e-mailem z 13 stycznia 2016 roku o informację, czy skrzynka pocztowa z zamkniętego punktu w W. została przekierowana do innego punktu. Załączyła przy tym zwrócony do nadawcy e-mail z powodu przepełnienia skrzynki pocztowej. W dniu 14 stycznia 2016 roku W. S. (1) zleciła M. M. przekierowanie skrzynki mailowej z likwidowanej księgarni w W. do księgarni we W.. Otrzymała następnego dnia odpowiedź, że przekierowanie zostało wykonane.

W związku z likwidacją kolejnych punktów sprzedaży S. W. (1) zaproponowała plan działań od strony wizerunkowej i kontaktowej, który przesłała W. S. e-mailem z 9 grudnia 2015 roku, z prośbą o przedstawienie ewentualnych uwag. Zaproponowała m.in., by sporządzić listę klientów, których można zagospodarować na terenach, gdzie zostały zamknięte księgarnie. Wskazała także, że działaniami tymi mogą zająć się obecni na miejscu koordynatorzy. W. S. (1) zwróciła się następnie do M. C. (1) i B. K. (1) z prośbą, aby pracownicy im podlegli zagospodarowali klientów z zamkniętych punktów. Przetawiała przy tym szczegółowy plan działania, wskazując konkretne regiony Polski. W tym celu pracownicy spółki mieli korzystać z systemu sprzedaży (...), zawierającego bazę klientów.

Sporządzane były ponadto ulotki informujące o zmianie siedziby, wywieszane plakaty na drzwiach. O zamknięciu księgarni klienci byli informowali także drogą elektroniczną.

Procedura zamknięcia księgarni przebiegała w ten sposób, że W. S. (1) otrzymywała informację od S. W. (1), że dany punkt należy zlikwidować. Następnie opracowywała harmonogram takiego zamknięcia, który uwzględniałby wypowiedzenie umów pracowniczych i lokalowych, a także inwentaryzacje zdawczo-odbiorczą. W. S. (1) przekazywała ponadto składane zamówienia do innych księgarń, a także koordynowała alokację towaru. Uzgadniała także z działem marketingu akcje informacyjne związane z zamknięciem danego punktu sprzedaży.

Jednym z głównych kontrahentów spółki (...) było wydawnictwo (...). P. organizowało cykliczne konferencje, na których prezentowane były najnowsze pozycje tego wydawnictwa. Konferencje były przygotowywane przez pracowników poszczególnych punktów sprzedaży. W listopadzie 2015 roku dyrektor do spraw marketingu przedstawił W. S. (1) listę miast, w których należy obsłużyć konferencje w styczniu 2016 roku, zaś powódka następnie dopasowała do tej listy księgarnie w najbliższej odległości. Na skutek trudności kadrowych oraz braku samochodu potrzebnego do przewiezienia książek, obsługi konferencji w G. odmówiła wówczas księgarnia w G.. Ze względu na braki kadrowe udziału w konferencji w listopadzie 2015 roku odmówiła także księgarnia w P.. A. W. (1) i W. S. (1) uzgodniły, że konferencje w tych miastach nie odbędą się.

Obowiązkiem kierownika księgarni było zapewnienie, aby na każdej konferencji zostały przedstawione książki wskazane przez dział marketingu. Na początku grudnia 2015 roku na skutek przeoczenia kierownik księgarni w W. A. K. nie zamówiła na konferencję pozycji (...). Z kolei podczas dwudniowej konferencji w K. w dniach od 1 do 2 grudnia

2015 roku, dużym zainteresowaniem cieszyła się pozycja „O. Sprawdź bez tajemnic”. Nie była ona wymieniona wśród listy książek, jakie dział marketingu wyznaczył na tę konferencję. Została zabrana dodatkowo jako nowość. Po pierwszym dniu konferencji wszystkie egzemplarze tej książki zostały sprzedane. A. W. (1) poprosiła wówczas, by dowiedzieć tę pozycję na drugi dzień konferencji, co nie było możliwe z uwagi na jej brak w magazynie centralnym.

W czerwcu 2015 roku dyrektor do spraw marketingu A. W. (1) napisała e-maila do wszystkich punktów sprzedaży detalicznej w sprawie zasad prezentowania ekspozycji sklepowych. Księgarnie zostały zobowiązane do wdrożenia określonych tam wytycznych w terminie dwóch tygodni. Następnie miały obowiązek przesłać potwierdzenie do W. S. (1), że zmiany zostały wdrożone. W. S. (1) sprawdzała osobiście, czy wprowadzone ekspozycje zgodne z przesłanymi wytycznymi, sporządzając w tym zakresie szczegółowe raporty z dokumentacją fotograficzną. Jeśli zmiany okazały niewystarczające, W. S. (1) wyznaczała dodatkowy termin na ich poprawienie. Ze względów ekonomicznych księgarnie w B., L., Ł., R. i R. odwiedzała S. W. (1), która miała do nich najbliżej.

Zgodnie z wytycznymi działu marketingu, każda z księgarni posiadała budżet marketingowy, to jest pulę pieniędzy, którą mogła przeznaczać na własne cele promocyjne. Obejmowało to w szczególności organizowanie spotkań, wykonanie ulotek, reklamę w mediach społecznościowych. Następnie księgarnie miały raportować o tych wydatkach do poszczególnych osób za to odpowiedzialnych, w szczególności B. K. (1) i W. S. (1). Rozliczenia te musiały być następnie przesłane do działu marketingu. A. W. (1) kilkakrotnie ponaglała W. S. (1) o przesłanie zestawień budżetu marketingowego. W. S. (1) przedstawiała je niezwłocznie po tym, jak uzyskała informację z księgarni. Zdarzyło się, że z opóźnieniem. Raz nie mogła złożyć raportu, ponieważ przebywała na urlopie. W spółce (...) postulowano, aby wprowadzić elektroniczny system raportowania o wydatkach z tego tytułu. Zwracano uwagę, że system ten jest niewydolny po zlikwidowaniu stanowisk kierowników oddziałów, którzy dotychczas zajmowali się raportowaniem.

W spółce (...) funkcjonował przeznaczony dla klientów detalicznych program lojalnościowy „vip club”. Dla nowo zatrudnionych kierowników szkolenia z programu przeprowadzali doświadczeni kierownicy z innych punktów. W. S. (1) zwracała się z pytaniami o przebieg tych szkoleń i za każdym razem otrzymywała informację zwrotną, że wszystkie procedury zostały przećwiczone. Do kontaktu w sprawie vip klubu zostali wyznaczeni pracownicy z działu marketingu. Odpowiadali oni za realizację i przygotowanie tego programu, zajmowali się wysyłaniem formularzy, zamawianiem kart oraz towaru pod punkty.

We wrześniu 2015 roku pojawiły się problemy z systemem informatycznym obsługującym ten program. W dwóch szkołach podstawowych karty vip przypisano do szkół podstawowych. W. S. (1) wyjaśniała ten problem z działem IT i uzyskała informację, że był to błąd techniczny.

Każda z księgarni w sieci P. posiadała swój profil na portalu społecznościowym F.. Dyrektorka do spraw marketingu A. W. (1) przedstawiała poszczególnym kierownikom raporty aktywności na tym portalu, mobilizując do podejmowania działań w tym kierunku. Zwracała się także z prośbą do W. S. (1) o motywowanie kierowników księgarni do większej aktywności w mediach społecznościowych. W. S. (1) wysyłała e-maile do prowadzących poszczególne punkty sprzedaży celem wzmożenia tych działań, jak również informowała A. W. (1) o przyczynach niskiej aktywności internetowej w niektórych księgarniach. Wynikały one z problemów kadrowych w księgarniach lub zbliżającego się terminu zamknięcia danego punktu.

W styczniu 2016 roku ówczesna kierowniczka księgarni (...) w K., M. G. (1), przesłała do kierownictwa spółki informację o programie finansowania księgarni przez Gminę M. K.. Następnie A. W. (1), W. S. (1) i M. G. (2) korespondowały na temat możliwości skorzystania z tego programu. W. S. (1) zaproponowała podjęcie dalszych działań w konsultacji z działem marketingu. W ciągu kolejnych dni, to jest od 25 do 31 stycznia 2016 roku, W. S. (1) przebywała na zwolnieniu lekarskim i nie mogła zaangażować się w pomoc przy realizacji tego programu.

W. S. (1) nie była upoważniona do przeprowadzania postępowania rekrutacyjnego nowych pracowników w pozwanej spółce, lecz jedynie wykonywała w tym zakresie pewne czynności na podstawie bieżących poleceń A. W. (1). Zlecano jej przeprowadzanie rozmów kwalifikacyjnych z wcześniej wyselekcjonowanymi kandydatami, a następnie koordynowanie procesu zatrudnienia poprzez zbieranie dokumentów potrzebnych dla działu kadr. Proces

rekrutacyjny odbywał się przez centralę. Spółka (...) rekrutowała kandydatów na pracowników przez portal pracuj.pl (...) i hasło do tego portalu posiadała pracownica centrali E. P.. Na zlecenie S. W. (1) lub prezes zarządu spółki umieszczała ona oferty pracy wraz z adresem e-mail, na które miały być przesyłane kandydatury. W. S. (1) nie była wskazana jako osoba do odbioru tej korespondencji. Otrzymywała jedynie w późniejszym okresie CV wybranych kandydatów.

S. W. (1) uczestniczyła w 2015 roku w rekrutacji kandydatów do zatrudnienia w punktach w W. i L., zaś B. K. (1) – w K.. W tym czasie nie była przeprowadzana rekrutacja w E..

W dniu 1 lutego 2016 roku J. J., działająca w imieniu spółki (...) jako prezes jej zarządu, podpisała oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę W. S. (1) z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazała niezadowolające i niezgodne z oczekiwaniami pracodawcy rezultaty pracy W. S. (1). Ponadto podała, że zastrzeżenia pracodawcy budzą w szczególności następujące kwestie:

1) nieutrzymywanie właściwej komunikacji z zespołem koordynatorów, co było widoczne np. podczas:

a) inwentaryzacji – wskazano, że W. S. (1) nie kontrolowała składu inwentaryzacji, przydzielała osoby do inwentaryzacji w innych punktach nie informując ich ani o funkcji jaką będą pełnić, ani o liczbie dni, jakie muszą poświęcić na inwentaryzację w innym mieście (co miało miejsce na przykład w odniesieniu do Pana M. W.)

b) open days – podano, że W. S. (4) nie koordynowała tematów open days w księgarniach, nie przekazywała informacji księgarniom, zostawiając to innym pracownikom,

2) niewystarczające dbanie o właściwą komunikację z księgarniami, co przejawiało się między innymi:

a) brakiem koordynacji i komunikacji z zamkniętymi punktami, np. nie został dopilnowany temat przekierowania skrzynki mailowej zamkniętego punktu (W.),

b) brakiem planów komunikacji do klientów detalicznych w celu przekierowania sprzedaży na inny kanał,

c) brakiem pełnej koordynacji tematu klientów pozostałych z zamkniętych punktów

d) brakiem informacji, że dany punkt zostanie zamknięty,

3) niewłaściwe wykonanie obsługi konferencji (...), co przejawiało się między innymi w następujący sposób:

a) niektóre księgarnie zostały wytypowane bez komunikacji z nimi, co skutkowało tym, że potem okazywało się, że wytypowany punkt nie może obsłużyć danej konferencji np. ze względów kadrowych,

b) nie został dopilnowany temat zatowarowania księgarń w ofertę do sprzedaży (np. W. konferencja, K. (...) K.),

4) niepoświęcanie dostatecznej uwagi tematowi właściwej ekspozycji w księgarniach – wskazano, że dział marketingu przygotował wytyczne dotyczące ekspozycji oferty dla księgarń, zaś zadaniem W. S. (1) było przypilnowanie wdrożenia tych wytycznych, sprawdzenie w terenie i przesłanie zdjęć z księgarń. Po upływie wyznaczonego czasu w wybranych księgarniach (np. (...)), temat nie był wdrożony, a W. S. (1) nie sprawdziła jego realizacji w terenie.

5) niesprawowanie wystarczającej kontroli nad realizacją budżetu marketingowego księgarń, w szczególności brak kontroli nad wydatkami oraz nad raportowaniem (raportowanie za III. i IV. kwartał 2015 r.). Wskazano, że pomimo wielokrotnych upomnień, wyznaczone terminy nie były dotrzymywane, zdarzał się też brak informacji zwrotnej.

6) niewystarczający nadzór, w ocenie pracodawcy, nad punktami od strony promocyjnej. Podano, że W. S. (1):

a) nie wykazała się znajomością zasad (...), to jest programu lojalnościowego księgarń, którymi zarządzała,

b) nie podejmowała stosownych reakcji wobec kierowników księgarń w przypadku nieprowadzenia profili na facebooku, czy budowania bazy e-mailowej, ograniczając się jedynie do wysłania maila w tonie prośby o przestrzeganie procedur. Dodano, że księgarnie, które nie wywiązywały się z tych obowiązków, w kolejnych miesiącach nadal tego nie robiły

c) ograniczała się do suchych kontaktów mailowych z kierownikami księgarń, nie podejmując jakiegokolwiek rozmowy motywacyjnej,

7) niewykazanie dostatecznego wsparcia dla nowych pracowników. Wskazano, że przejawiało się to między innymi:

a) brakiem właściwej komunikacji. Podano, że nowym pracownikom nie zostały wytłumaczone elementarne zasady sprzedażowe (...), a ponadto pracownicy księgarń szukali informacji bezpośrednio w dziale marketingu, zamiast kontaktować się z W. S. (1),

b) niewspieraniem działań mających na celu pozyskanie dodatkowych środków (np. K.)

c) niedopilnowaniem eventów (zatowarowanie),

8) nieprzeprowadzenie właściwej rekrutacji dla W., L., E. i K.. Wskazano, że musiała się tym zająć inna osoba,

9) niedochowanie właściwego nadzoru nad inwentaryzacją w B..

W. S. (1) otrzymała powyższe oświadczenie 8 lutego 2016 roku. Wręczył jej je K. S. (1), który przyleciał do S. z W.. Po przeczytaniu dokumentu W. S. (1) była zaskoczona i oświadczyła, że nie zgadza się ze wskazanymi w nim przyczynami wypowiedzenia umowy o pracę.

Oprócz W. S. (1) wypowiedzenie umowy o pracę otrzymał w tym samym dniu również pracujący w biurze spółki (...) w S. programista K. R.. Podobnie jak w przypadku powódki, w oświadczeniu pracodawcy znalazło się szereg przyczyn (około 10) uzasadniających wypowiedzenie umowy. K. R. nie zgodził się z wskazanymi w piśmie przyczynami, napisał do pracodawcy wiadomość, przedstawiając własne stanowisko. Z przyczynami tymi nie zgadzał się też w żaden sposób bezpośredni przełożony K. M. C.. Wskutek działań K. R. spółka (...) zgodziła się na rozwiązanie z nim umowy o pracę za porozumieniem stron.

Wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy poprzez obniżenie wynagrodzenia otrzymał wówczas również pracujący w S. dyrektor działu IT M. C. (2), pracujący w spółce (...) od 2000 roku. Nie wyraził on na nie zgody, co wiązało się z rozwiązaniem jego umowy o pracę w kwietniu 2016 roku. Na miejsce K. R. i M. C. (2) nie zatrudniono nowych pracowników, zaś biuro spółki (...) w S. zostało następnie zlikwidowane. W tym samym czasie wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy otrzymał również kierownik działu logistyki z W. M. M., który nie przyjął nowych warunków.

Z uwagi na zmniejszenie sprzedaży i likwidację punktów sprzedaży zarząd spółki P. podjął uchwałę o obniżeniu wynagrodzeń na kierowniczych stanowiskach. Od czasu reformy edukacji co kilka miesięcy w pozwanej spółce dokonywano zwolnień pracowników.

Obecnie pozwana spółka ma 9 księgarń oraz 2 hurtownie. Zmniejszenie liczby punktów sprzedaży spowodowało, że w spółce nieekonomicznym było utrzymywanie stanowisk zarówno dyrektora do spraw handlu detalicznego, jak i hurtowego. Po wypowiedzeniu W. S. (1) umowy o pracę część jej obowiązków przejęła S. W. (1), a część B. K. (1), dotychczasowa dyrektorka do spraw hurtu. Nastąpiła faktyczna likwidacja stanowiska pracy powódki. Na miejsce W. S. (1) nie została zatrudniona nowa osoba. Nie była też prowadzona rekrutacja na jej stanowisko. Po kilku miesiącach wszystkie obowiązki W. S. (1) przejęła B. K. (1).

Spółka (...) dokonując kolejnych zwolnień pracowników z uwagi na sytuację, w której się znalazła, pilnowała terminów zwolnień, tak aby nie miały zastosowania przepisy o zwolnieniach grupowych. W grudniu 2015 roku S. W. (1)

powiedziała W. S., iż kolejne zwolnienia z pracy w spółce (...) bez wejścia w zwolnienia grupowe odbędą się w styczniu i lutym 2016 roku i obejmą pion handlowy, do którego należała W. S. (1).

W. S. (1) nie otrzymałaby wypowiedzenia o pracę, gdyby nie trudna sytuacja na rynku księgarń i wynikająca z tego powodu likwidacja kolejnych punktów sprzedaży P..

Wysokość wynagrodzenia W. S. (1), liczonego według zasad jak ekwiwalent za urlop za jeden miesiąc, to kwota 6.400 zł brutto.

Mając na uwadze takie ustalenia, Sąd Rejonowy uznał powództwo za w całości uzasadnione.

W przypadku roszczenia o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, jako podstawę prawną rozstrzygnięcia wskazał przepis art. 45 § 1 k.p. Zwrócił uwagę, że powódka zakwestionowała prawdziwość wszystkich przyczyn wskazanych przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym stosunek pracy i podkreślił, że to na stronie pozwanej, jako na pracodawcy, spoczywał w tym zakresie obowiązek udowodnienia faktów, z których wywodziła korzystne dla siebie skutki prawne, a mianowicie, zgodność wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy przyczyn z rzeczywistym stanem rzeczy. Pozwana w jego ocenie nie sprostала ciężarowi dowodu w tym zakresie.

Odnosząc się do poszczególnych punktów wypowiedzenia sąd I instancji wskazał:

- **w zakresie punktu 1a**, obejmującego zarzut nieutrzymywania właściwej komunikacji z zespołem koordynatorów podczas inwentaryzacji: zarzut uznał za bezzasadny. Podał, iż załączonej przez powódkę korespondencji e-mail wynika wprost, że wniosek o przeprowadzenie inwentaryzacji w B. (trwającej od 28 do 31 lipca 2015 roku) został przesłany już 20 lipca 2017 roku do M. W., który wcześniej został poinformowany przez powódkę o terminie inwentaryzacji. W jego ocenie powódka dochowała zatem należytej staranności, informując wszystkich członków zespołu spisowego, a także przewodniczącego komisji inwentaryzacyjnej G. S. (1) o niezbędnych danych związanych z przebiegiem inwentaryzacji. Sąd Rejonowy podkreślił w tym miejscu, iż przesłuchiwany w charakterze świadka G. S. (1) nie miał zastrzeżeń do pracy powódki przy inwentaryzacjach i nie wiedział, aby były jakieś problemy z inwentaryzacją w B., w której brał udział M. W.. W szczególności nie widział przeszkód, aby udział w inwentaryzacji brał udział koordynator, a także by został on przewodniczącym zespołu spisowego.

Odnosząc się do treści wiadomości e-mail z 12 sierpnia 2016 roku, w której M. W. opisał M. C. (1) problemy z inwentaryzacją w B., Sąd Rejonowy wskazał, że problemy te nie wynikały z niewłaściwej komunikacji pomiędzy powódką a M. W., gdyż W. S. (1) przekazała M. W. w stosownym czasie wszystkie niezbędne informacje, łącznie z funkcją jaką miał pełnić podczas inwentaryzacji (nie obowiązywała przy tym w porwanej spółce żadna procedura regulująca zasady przeprowadzania inwentaryzacji). Tym samym nie mogło w jego ocenie obciążać jej to, że M. W. nie zapoznał się ze skierowaną do niego wiadomością. Za słuszny uznał zarzut powódki, że wiadomość od M. W. do M. C. (1) została wysłana ponad pół roku po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, co przemawia za tym, że została ona sporządzona na potrzeby niniejszego postępowania. Podkreślił, iż pozwana zaniechała złożenia wniosku o dopuszczenie dowodu z zeznań M. W..

Dalej, sąd I instancji uznał, że zasadnie W. S. (1) powołała się na fakt, że nikt z zespołu spisowego i osób przyjmujących odpowiedzialność materialną za inwentaryzacje nie zgłosił żadnych zastrzeżeń co do jej przebiegu przy podpisywaniu protokołów inwentaryzacyjnych. Zwrócił też uwagę na sytuację, jaka panowała w spółce (...) w 2015 roku, co w jego ocenie obrazuje korespondencja e-mail pomiędzy W. S. (1) a M. C. (1). Pozwana miała wówczas trudności finansowe i nie mogła pozwolić sobie na zlecenie inwentaryzacji podmiotom zewnętrznym. Stąd też udział pracowników innych działów w jej przeprowadzeniu. Skala tego przedsięwzięcia pod koniec roku, gdy należało zorganizować inwentaryzacje we wszystkich punktach sprzedaży, była duża i wymagała przy tym współpracy pomiędzy poszczególnymi działami przy delegowaniu pracowników. Stąd też wynikały zastrzeżenia M. C. (1), która niechętnie wyznaczała pracowników swojego działu do przeprowadzenia inwentaryzacji, powołując się na inne obowiązki koordynatorów. W świetle wskazanych wyżej okoliczności trudno dopatrzeć się u powódki jakichkolwiek zaniechań. Jak wynika z materiału

dowodowego inwentaryzacji odbywały się prawidłowo, a konieczność zmian w ich przebiegu wynikała nie tyle z niewłaściwej komunikacji powódki z koordynatorami, ale z braków kadrowych i trudnej sytuacji spółki.

Za bezzasadny uznał w związku z tym Sąd Rejonowy zarzut świadka A. W. (1), że powódka nie informowała członków inwentaryzacji o czasie jej trwania oraz jaką rolę będą pełnić oraz z nikim nie ustalała składu inwentaryzacji. Sąd wskazał, że twierdzenia świadka są sprzeczne ze zgromadzonym materiałem dowodowym, chociażby z przedłożonymi przez powódkę prośbami o zaakceptowanie wniosków inwentaryzacyjnych, wysłanymi do G. S. (1) i poszczególnych członków zespołów spisowych, ale i z zeznaniami świadka G. S..

- **w zakresie punktu 9**, dotyczącego zarzutu niewłaściwego nadzoru nad inwentaryzacją w B.: Sąd Rejonowy uznał tę przyczynę za niekonkretną. Odnosząc się do zeznań świadka A. W. (1), w których pojawiło się stwierdzenie, że powódka zmieniała trzykrotnie termin inwentaryzacji w B., zauważył, że w takim wypadku należałoby mówić o niewłaściwej koordynacji, a nie o nadzorze nad inwentaryzacją. Powódka zaś wskazywała, że nigdy – w czasie kiedy pracowała u pozwanej - nie informowano jej o zarzutach co do zaplanowanych przez nią inwentaryzacji. W świetle powyższego sąd uznał, że nie jest możliwe dokonanie merytorycznej oceny tej przesłanki.

- **w zakresie punktu 1 b**: w ocenie sądu I instancji bezpodstawnie obciążono powódkę odpowiedzialnością za niepoinformowanie kierownika księgarń w W. o organizacji dni otwartych z okazji rozpoczęcia roku szkolnego w 2015 roku. Sąd ten uznał, że powódka słusznie wskazała, że strona pozwana nie przedstawiła całości korespondencji w związku z tym zdarzeniem. Zdaniem sądu z e-maila przedłożonego przez powódkę wprost wynika, że była ona zaskoczona niepoinformowaniem przez koordynatorów o tym wydarzeniu kierownika księgarń w W.. W. S. (1) wskazała, że to koordynatorzy zawsze umawiali się bezpośrednio z poszczególnymi punktami na dni otwarte i sama w tym rozmowach nie pośredniczyła. Taką praktykę potwierdziła także świadek M. C. (1), koordynująca open days w pozwanej spółce. W tej sytuacji sąd uznał, że nie można czynić powódce zarzutu, że nie poinformowała osobno wszystkich kierowników księgarń o organizacji dni otwartych, skoro to do koordynatorów – jako osób ściśle współpracujących z daną księgarnią – należało przekazanie takiej informacji, co dotychczas zawsze miało miejsce. Sąd dostrzegł również, że zmiana formy organizacji open days, wspólnych dla całej sieci P., nie wiązała się z nałożeniem na powódkę dodatkowych obowiązków, wobec czego nie można było od niej wymagać przewidzenia takiej sytuacji, w której określona księgarnia nie została poinformowana o tym fakcie. W spółce funkcjonował bowiem zdecentralizowany system promocyjny, w którym to na koordynatorach ciążył obowiązek bezpośredniej współpracy z poszczególnymi księgarniami.

- **w zakresie punktu 2 wypowiedzenia**, zarzucającego powódce niewystarczające dbanie o właściwą komunikację z księgarniami, sąd rozważył go w związku z zarzutem z **punktu 6 c**, odnoszącego się do braku należytej motywacji dla kierowników księgarń. Zauważył, że w tym zakresie zarzuty do powódki formułowała świadek S. W., jednak podkreślił, iż nie potrafiła ona wskazać konkretnych przypadków, gdy działania powódki były uznane przez pracowników poszczególnych księgarń za niezadawalające, jak również skąd (z jakich księgarń) napływały zastrzeżenia do W. S. (1). Niezależnie od tego w ocenie sądu nie można było powódce w realiach sprawy zarzucić, że jej kontakt z księgarniami odbywał się głównie w formie elektronicznej, skoro podlegały jej księgarnie w całej Polsce. W związku z tym sąd I instancji wskazał, iż uznał zeznania S. W. za niewiarygodne w zakresie, w jakim podała, że na bieżąco przekazywała powódce uwagi, które księgarnie mają do niej zastrzeżenia, gdyż nie znalazło to potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Zeznania te w ocenie Sądu Rejonowego miały na celu wywołanie przeświadczenia o dużej skali zarzutów w zakresie niewłaściwej komunikacji powódki z księgarniami, co nie miało miejsca, zwłaszcza, że pozwana dla udowodnienia swoich twierdzeń przedstawiła wymianę trzech maili pomiędzy W. S. (1) a S. W. (1), w których zostały zamieszczone ogólne rady bezpośredniej przełożonej powódki co do kontaktu z księgarniami. Sąd uznał jednak, że na ich podstawie nie sposób wysnuć konkretnych zarzutów do powódki.

W zakresie omawianego punktu wypowiedzenia, sąd oddzielnie rozważył zasadność kilku odrębnie w nim wymienionych skonkretyzowanych przyczyn. W zakresie **podpunktu a** przyznał rację stronie pozwanej, że powódka nie dopilnowała kwestii przekierowania skrzynki mailowej z zamkniętego punktu w W.. Z kolei zarzuty z **punktów 2 b i 2c wypowiedzenia** uznał za niezasadne. Wskazał, że z przedstawionej dokumentacji wynika, iż powódka w

porozumieniu z S. W. (1) ustalały szczegóły postępowania co do zamknięcia księgarń, w tym co do zagospodarowania klientów. Za nietrafny uznał zarzut przedstawiony przez świadek A. W. (1), że powódka poprosiła M. C. (1), aby jej koordynatorzy zajęli się detalicznymi klientami księgarni, nie podając danych klientów, gdyż z przedłożonej dokumentacji wprost wynika, że taka sytuacja nie miała miejsca. Za nieuzasadniony Sąd Rejonowy uznał także zarzut z **punktu 2 d** wypowiedzenia, podkreślając, że powódka przedstawiła szereg korespondencji, z której wynika, że koordynowała proces likwidacji księgarń, ustalając ich harmonogram, a pozwana nie przedstawiła dowodów, z których wynikałoby, że powódka nie informowała, że dany punkt zostanie zamknięty.

- **w zakresie punktu 3:** odnośnie do zarzutu z **podpunktu a** sąd uznał, że brak jest podstaw, by przypisać powódce odpowiedzialność za powstałe pod koniec 2015 roku trudności z organizacją dwóch konferencji, gdyż były one spowodowane brakami kadrowymi w spółce. W szczególności wskazał, że nie można obciążyć powódki winą za to, że konferencje w G. i P. nie odbyły się. Skoro bowiem żaden inny punkt nie mógł w zastępstwie podjąć się organizacji konferencji, to oznacza to w ocenie sądu I instancji, że pierwotnie wytypowane przez W. S. (1) księgarnie stanowiły w tym kontekście jedyny możliwy wybór.

- za nieuzasadniony uznał Sąd Rejonowy także zarzut z **podpunktu 3b**, to jest niedopilnowania zatowarowania księgarń w ofertę do sprzedaży. W jego ocenie to kierownicy poszczególnych księgarń byli odpowiedzialni za zapewnienie, by pozycje z listy przesłanej przez dział marketingu były dostępne na konferencji. Tym samym nie można jego zdaniem czynić W. S. (1) zarzutu z powodu uchybień innych osób, pomimo że formalnie kierownicy jej podlegali – w tym zakresie sąd oparł się na zeznaniach świadka S. W. (1), która zeznała, że za ewentualny brak towaru na konferencji nie była odpowiedzialna powódka. Z kolei w przypadku konferencji w K., sąd podkreślił, że pozycja „O. sprawdzian bez tajemnic”, której brak zarzuciła strona pozwana, nie była umieszczona przez dział marketingu na liście książek, jakie należy przygotować na konferencje, wobec czego nie było winą powódki, że pozycji tej zabrakło podczas drugiego dnia konferencji. Za tożsamy z tym zarzutem i z tego powodu również niezasadny uznał sąd jednocześnie zarzut wskazany w **punkcie 7c** wypowiedzenia.

- **w zakresie punktu 4**, dotyczącego braku dostatecznej uwagi dla ekspozycji sklepowych: sąd I instancji uznał, że pozwana nie przedstawiła żadnego dowodu, który miałby wskazywać na to, że obowiązkiem powódki było stworzenie całościowego raportu na temat funkcjonowania ekspozycji sklepowych wszystkich księgarń spółki. Wręcz przeciwnie, W. S. (1) ze względów logistycznych (dojazd ze S.) nie odwiedzała wschodnich terenów Polski, gdyż zgodnie z wewnętrznymi ustaleniami, miała robić to S. W. (1), której łatwiej było dojechać z W. do B. czy R.. Dostrzegł jednocześnie, że W. S. (1) w lipcu 2015 roku, niedługo po objęciu stanowiska dyrektora do spraw sprzedaży, odwiedziła kilka punktów południowej Polski, lecz nie była jego zdaniem w stanie, przy innych licznych obowiązkach, odwiedzić i skontrolować wszystkich punktów sprzedaży. Nie sposób zatem zarzucić jej, że nie przypilnowała wdrożenia wytycznych co do ekspozycji w księgarniach pozwanej w skali całego kraju.

- **w zakresie punktu 5** wypowiedzenia – sąd uznał zamieszczony tam zarzut za częściowo zasadny. W jego ocenie ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że A. W. (1) kilkukrotnie zwracała się i ponaglała powódkę o przedstawienie budżetów marketingowych. Zauważył, że W. S. (1) niezwłocznie przesyłała raporty z księgarń, gdy tylko je otrzymała, jednak uznał, że działo się to z opóźnieniem, za które odpowiada, gdyż jej zadaniem było należyte zdyscyplinowanie kierowników, by raporty były przesyłane na czas. Sąd uznał jednak zarazem za słuszne twierdzenia powódki, że cała sytuacja wynikała z niewłaściwej koordynacji systemu przekazywania tych informacji, który był niewydolny, a co nasiliło się od czerwca 2015 roku, kiedy zwolniono kierowników oddziałów. O niskim stopniu zawinienia powódki świadczy w ocenie sądu I instancji także to, że w trakcie okresu raportowania za IV kwartał 2015 roku była ona nieobecna w pracy, a w grudniu 2015 roku większość jej pracy sprowadzała się do koordynowania inwentaryzacji rocznych. Jednocześnie, w kontekście tego zarzutu, za nieuzasadniony uznał Sąd Rejonowy zarzut, że po stronie powódki brak było informacji zwrotnej. Jego zdaniem W. S. (1) za każdym razem odpisywała A. W. (1), że przyczyną opóźnienia w wysyłaniu raportów budżetowych było to, że księgarnie nie przysyłały żadnych dokumentów dotyczących realizacji budżetu marketingowego.

- **w zakresie punktu 6a wypowiedzenia:** zamieszczony tam zarzut sądu I instancji uznał za niekonkretny i przez to niezrozumiały dla powódki; przyjął też, iż pozwana nie sprostowała ciężarowi dowodu w zakresie wykazania, że ta przyczyna jest prawdziwa.

- **w zakresie punktu 6b wypowiedzenia:** sąd uznał wskazaną tam przyczynę za nieprawdziwą, a uczynił to w oparciu o przedłożoną przez strony korespondencję, z której jego zdaniem wynika, iż powódka podejmowała należyłą aktywność w zakresie mediów społecznościowych. W związku z powyższym za niewiarygodne uznał zeznania świadka A. W. (1), że powódka nie interesowała się tematem promocji księgarń w internecie.

- **w zakresie punktu 7b wypowiedzenia:** w ocenie Sądu Rejonowego zamieszczony tam zarzut nie znalazł potwierdzenia w wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego. Jego zdaniem powódka podejmowała działania mające na celu wsparcie kierowników księgarń przy pozyskiwaniu dodatkowych środków, w tym także w przypadku M. G. (2), kierowniczkę księgarni w K..

Wreszcie, zdaniem SR pozwana nie sprostowała ciężarowi dowodu także w wykazaniu, że powódka nie przeprowadziła właściwej rekrutacji dla W., L., E. i K.. W jego ocenie odnoszące się do tych okoliczności zeznania świadka S. W. są sprzeczne z przedłożoną przez powódkę dokumentacją. Co do rekrutacji pracowników do punktu sprzedaży w W. i L. sąd wskazał, iż W. S. (1) podejmowała stosowne czynności na zlecenie pracodawcy. Z kolei rekrutację w K., ze względów logistycznych, przeprowadzała B. K. (2), co wynika wprost z jednego z e-maili. W świetle tych okoliczności nie sposób było zdaniem sądu I instancji uznać, że powódka nie dopilnowała swoich obowiązków w omówionym wyżej zakresie.

Co za tym idzie, Sąd Rejonowy uznał, że tylko dwie z osiemnastu wskazanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powódce (licząc podpunktami) okazały się uzasadnione, przy czym jedna jedynie częściowo. Podkreślił, że podziela pogląd zaprezentowany w wyroku Sądu Najwyższego z 14 kwietnia 2015 roku, II PK 140/14, w którym wskazano, że gdy pracodawca podaje większą liczbę przyczyn, nie wszystkie muszą zostać udowodnione, aby wypowiedzenie umowy o pracę zostało uznane za uzasadnione. Przyczyny prawdziwe powinny jednak pozostawać "w istotnej proporcji" do przyczyn nieprawdziwych. W przeciwnym razie wypowiedzenie może zostać zakwestionowane jako nieuzasadnione (mimo stwierdzenia zasadności jednej czy dwóch spośród większej liczby przyczyn). Odnosząc to do tej sprawy, zauważył, że zdecydowana większość z podanych przez pracodawcę przyczyn okazała się nieprawdziwa i nie znalazła potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Podkreślił, że w każdej pracy, zwłaszcza na tak eksponowanym stanowisku, przy nadmiarze obowiązków i brakach kadrowych, zdarzają się pewne uchybienia i zaniedbania. Tym też wytłumaczył niedopilnowanie przez powódkę kwestii związanych z raportowaniem budżetu marketingowego oraz przekierowaniem e-maili. Dokonana w toku postępowania ocena przesłanek wypowiedzenia wypadła jednak jego zdaniem w przeważającej mierze na korzyść W. S. (1).

Sąd przyznał zarazem rację pozwanej, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy i nie wymaga szczególnych powodów, jednakże podkreślił, iż musi ono pozostawać w związku z treścią stosunku pracy i sposobem jego realizacji przez strony. Skoro jednak podane przez stronę pozwaną przyczyny w większości okazały się zaś nieprawdziwe, a część nie została przedstawiona w sposób jasny i jednoznaczny, to całe wypowiedzenie należało jego zdaniem uznać za niezasadne i niedopuszczalne w świetle art. 30 § 4 kp. Podkreślił, że ocena zasadności wypowiedzenia musi uwzględniać także gradacje stawianych zarzutów, co łączy się z wartościowaniem poszczególnych zdarzeń. Te ocenione na korzyść pracodawcy w żadnym stopniu nie powodują, że wypowiedzenie może być ocenione jako uzasadnione. Pozostają one bowiem w skrajnie niewłaściwej proporcji do pozostałych zarzutów. W świetle tych ustaleń uznał, iż nie można aprobować sytuacji, w której pracodawca wskazuje w wypowiedzeniu kilkanaście przyczyn, wybranych nie na skutek racjonalnej oceny wartości świadczonej przez pracownika pracy, lecz incydentalnych zdarzeń. Za cel takiego zabiegu uznał wywarcie psychologicznej presji na pracowniku, by nie odwoływał się od wypowiedzenia.

Powyższe względy uzasadniały w ocenie sądu I instancji zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę (art. 47¹ k.p.), to jest kwotę 19.200 zł (6.400 zł x 3).

W zakresie żądania zasądzenia na rzecz W. S. odprawy na podstawie przepisu art. 8 ust. 1 pkt w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, sąd I instancji podkreślił, iż prawo do takiej odprawy w przypadku zwolnienia indywidualnego powstaje, gdy wyłącznym powodem uzasadniającym wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron są przyczyny niedotyczące pracownika. Przepisu tego nie należy jego zdaniem rozumieć dosłownie, to jest w ten sposób, że istnienie jakichkolwiek innych przyczyn występujących, bądź to po stronie pracodawcy, bądź to po stronie pracownika, wyłącza zastosowanie ustawy. Myśl tego przepisu jest taka, że należy badać, czy bez zaistnienia przyczyn niedotyczących pracownika nie doszłoby do zmniejszenia zatrudnienia. Oznacza to, że obok przyczyn niezależnych od pracownika mogą występować inne okoliczności będące podstawą do rozwiązania stosunku pracy z danym pracownikiem, które jednak bez przyczyny leżącej po stronie pracodawcy nie dałyby samoistnych podstaw zakończenia stosunku pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego, z dokonanych przez niego w toku procesu ustaleń wynika, iż przesłanki opisane w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników zostały spełnione. Przypomniał, iż powódka podnosiła, że jedyną i rzeczywistą przyczyną zakończenia z nią stosunku pracy była likwidacja jej stanowiska pracy. Wiązała to z trudną sytuacją na rynku księgarń, związaną z reformą edukacji (wprowadzeniem darmowych podręczników), co doprowadziło do zamknięcia kilkunastu punktów sprzedaży pozwanej spółki (księgarń) a także większości hurtowni. Powódka powołała się także na sytuację innych pracowników biura pozwanej w S., którzy również otrzymali wypowiedzenia (przy czym M. C. (2) wypowiedzenie zmieniające, którego warunków nie przyjął), zaś biuro to zostało zlikwidowane. Ciężar dowodu w zakresie wykazania powyższego faktu spoczywał na powódce, zgodnie z zasadą rozkładu ciężaru dowodu przewidzianą w przepisach (art. 6 k.c. i 232 k.p.c.), gdyż to powódka wywodziła z niego korzystne dla siebie skutki prawne w postaci wypłaty odprawy.

Mając to na względzie, sąd I instancji zauważył, że pracodawca wypowiedział umowę o pracę W. S. (1) nie zatrudniając jednocześnie na jej miejsce innej osoby i nie prowadząc rekrutacji na to stanowisko, co w jego ocenie wynika jednoznacznie z zeznań świadka S. W. (1). W ocenie sądu treść tych zeznań wskazywała na to, że gdyby nie niekorzystna sytuacja na rynku księgarń i związana z tym likwidacja kolejnych punktów sprzedaży, do wypowiedzenia powódce umowy by nie doszło. Nie uwzględnił zarazem zeznań tej świadek w zakresie, w jakim wskazywała, że przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę były zarzuty co do jej pracy, uznając je za niekonsekwentne, skoro świadek ta podała jednocześnie, że de facto nastąpiła wówczas likwidacja stanowiska pracy powódki.

Sąd zwrócił też uwagę na to, że wskutek zmian dystrybucyjnych na rynku książki liczba księgarń i hurtowni pozwanej spółki spadła w drastyczny sposób, w związku z czym nieekonomicznym było utrzymywanie osobnych stanowisk dyrektorskich do spraw hurtu i detalu. Tym też jego zdaniem należy tłumaczyć wypowiedzenie umowy powódce. Podkreślił, że redukcja etatów dotknęła także innych pracowników biura w S., które zostało zlikwidowane. Sytuacja w pozwanej spółce była jego zdaniem taka, że w całym kraju pracownikom wręczano także wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy obniżające ich wynagrodzenia (np. w przypadku M. M. oraz M. C. (2)). Innym pracownikom wypowiedziano umowy o pracę indywidualnie, ale jako przyczyny wypowiedzenia wskazując przyczyny dotyczące pracownika, czego przykładem był K. R.. Otrzymał on, podobnie jak powódka, pismo obejmujące szereg przyczyn uzasadniających tę decyzję. Była to sytuacja o tyle nietypowa, że ze wskazanymi tam powodami wypowiedzenia nie zgadzał się nie tylko K. R., ale też jego bezpośredni przełożony M. C. (2), który nie miał do jego pracy żadnych zastrzeżeń. Doprowadziło to Sąd Rejonowy do wniosku, że pozwana spółka w taki sposób przygotowywała wypowiedzenia umów o pracę, aby uniknąć wypłaty odpraw. Wyraźnie widoczne na przykładzie powódki i K. R. jest bowiem to, że strona pozwana, wskazując szereg przyczyn – jak się okazało w przeważającej mierze –

nieuzasadnionych, starała się wywrzeć u pracownika przekonanie, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło nie z przyczyn pracodawcy, lecz ze względów leżących po stronie pracownika.

Sąd podkreślił jednocześnie, iż pracodawca miał pełne prawo, przy planowanych zwolnieniach, wybrać tego pracownika, który jego zdaniem będzie najlepiej wypełniał powierzone mu obowiązki. Nie może to jednak w jego ocenie zmieniać tego, że gdyby nie przyczyny dotyczące pracodawcy, związane z pogorszeniem się koniunktury na rynku, gdyby nie likwidacja stanowiska pracy powódki, to do zwolnienia powódki w ogóle by nie doszło (zwłaszcza, iż większość zarzutów do powódki datowała się na okres dużo wcześniejszy aniżeli data wręczenia jej wypowiedzenia i okazała się nieuzasadniona). Sąd zaznaczył, że przed otrzymaniem oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę do W. S. (1) nie były kierowane krytyczne uwagi co do jakości jej pracy.

Kierując się powyższym, Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki odprawę w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę (powódka pracowała u pozwanej przez ponad pięć lat), tj. w kwocie 12.800 zł.

W zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu sąd wyjaśnił, iż strona pozwana, jako przegrywająca w całości w sprawę, ma obowiązek zwrócić powódce kwotę 3960 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego. Kwotę tę Sąd Rejonowy ustalił, mając na uwadze fakt, iż powódka była zastępowana przez pełnomocnika będącego adwokatem i stosując w związku z tym przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie, obowiązującego w dacie wniesienia pozwu. Ustalił, iż koszty zastępstwa procesowego w zakresie żądania o odszkodowanie wyniosły 360 zł (§ 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia), zaś w zakresie roszczenia o odprawę, stosownie do wartości przedmiotu sporu – 3.600 zł (§ 9 ust. pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia).

O nieuiszczonych kosztach sądowych w zakresie uwzględnionej części powództwa sąd I instancji orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, stosując w tym zakresie odpowiednio art. 98 k.p.c., dotyczący rozliczenia kosztów procesu. Nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie kwotę 1.600 zł (32.000 x 5%) tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, której powódka – jako zwolniona z mocy ustawy od kosztów sądowych – nie miała obowiązku uiścić.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana spółka, zaskarżając go w całości i wnosząc o jego zmianę poprzez oddalenie powództwa oraz zasądzenie na swoją rzecz od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w obu instancjach według norm prawem przepisanych.

Wyrokowi zarzuciła:

1) błędne ustalenie stanu faktycznego, poprzez przyjęcie, że:

a) powódka prawidłowo wykonywała swoje obowiązki, w sposób zadowalający dla pracodawcy i odpowiadający jego oczekiwaniom, podczas gdy pracodawca nie był zadowolony ani ze sposobu pracy powódki, ani z wyników podejmowanych przez nią działań w ramach umowy o pracę, podobnego zdania byli również współpracownicy powódki zajmujący różne stanowiska w pozwanym przedsiębiorstwie

b) stanowisko, jakie zajmowała powódka zostało zlikwidowane, a na jej miejsce nikt nie został zatrudniony, podczas gdy stanowisko powódki nie zostało zlikwidowane; pozwany zlikwidował stanowisko równoległe do stanowiska powódki, tj. stanowisko dyrektora ds. sprzedaży hurtowej, albowiem w związku z podjętymi zmianami w pozwanej spółce została tylko jedna hurtownia w W. oraz pomocnicza w K.; gdyby powódka pracowała dobrze pozostałaby na swoim stanowisku i objęła dodatkowo nadzór nad tą hurtownią. Z uwagi na fakt, że pracowała w sposób niezadowolający pracodawcę, jej dotychczasowe obowiązki przejęła ostatecznie B. K. (1) (dotychczasowy dyrektor ds. sprzedaży hurtowej); dodatkowo zostały one poszerzone o sprawy pozostałej hurtowni.

c) przyczyną prawdziwą rozwiązania stosunku pracy z powódką była likwidacja jest stanowiska, ponieważ gdyby nie było likwidacji, powódka pracowałaby nadal, podczas gdy z zeznań świadków zgłoszonych przez stronę pozwaną nie sposób nie wywnioskować, że pozwany, a także sami współpracownicy powódki, nie byli zadowoleni z pracy powódki,

d) przedsiębiorstwo zarobkowe funkcjonuje jako zbiór jednostek, w którym każdy pracownik ponosi odpowiedzialność tylko za swoje działania, a przełożony nie może zostać pociągnięty do odpowiedzialności za działania swoich podwładnych, podczas gdy z doświadczenia życiowego i zasad logiki wynika, że im bardziej rozbudowane przedsiębiorstwo, tym bardziej potrzebne jest rozbudowanie także i zasad odpowiedzialności, w ten sposób, że tworzone są stanowiska kierownicze, na których zatrudnieni pracownicy ponoszą odpowiedzialność nie tylko za działania swoje osobiste, lecz również za powodzenia i niepowodzenia podległych sobie jednostek i pracowników,,

2) naruszenie prawa procesowego w postaci art. 232 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez jego niezastosowanie polegające na uznaniu za nieudowodnione, że powódka wykonała błędnie wykonywała pracę,

3) naruszenie prawa procesowego w postaci art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez jego niezastosowanie polegające na wnioskowaniu sądu w sposób wykraczający poza schematy logiki formalnej, w szczególności wobec uznania, że:

a) zeznania świadków (A. W. (1), S. W. (1), M. C. (1), K. S. (1)) nie są wiarygodne, jeśli nie są potwierdzone korespondencją mailową w odpowiedniej ilości, podczas gdy pracodawca nie ma obowiązku „zbierać” korespondencji mailowej potwierdzającej każdą nieprawidłowość ze strony pracownika, a dowód z zeznań świadka jest samodzielnym dowodem obok dowodu z dokumenty prywatnego, jakim jest e-mail, i istotna zależność między tymi dowodami sprowadza się tylko do tego, czy treść maila nie jest sprzeczna z zeznaniem świadka, nie zaś do tego, czy zeznania świadka są potwierdzone w całości mailami,

b) zarzuty postawione powódce są niezasadne, ponieważ za każdym razem - zdaniem sądu - powódka potrafiła wytłumaczyć, dlaczego dana nieprawidłowość zaistniała i przerzucić odpowiedzialność z tego tytułu na inne osoby, podczas gdy powódka była zatrudniona jako dyrektor, zwierzchnik wszystkich księgarń i to jej zadaniem było takie zarządzanie podległymi placówkami i osobami, żeby problemy nie powstawały, nie zaś takie zarządzanie, przy którym problemy się mnożą, za to można je każdorazowo wytłumaczyć,

c) zarzuty formułowane do powódki przez świadków A. W. (1), S. W. (1), M. C. (1), K. S. (1) nie mają znaczenia w niniejszej sprawie, podczas gdy osoby te (w szczególności A. W. (1) i M. C. (1)) ściśle współpracowały z powódką, zatem zeznania tych osób co do oceny jakości współpracy, a przez to i przydatności pracy powódki dla pozwanego, mają znaczenie kluczowe,

4) naruszenie prawa materialnego w postaci:

a) art. 30 § 4 Kodeksu pracy poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że przyczyna wskazana w uzasadnieniu wypowiedzenia powódce umowy o pracę jest przyczyną niekonkretną bądź nierzeczywistą,

b) art. 45 § 1 Kodeksu pracy poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że przyczyna wskazana w uzasadnieniu wypowiedzenia powódce umowy o pracę narusza przepisów o wypowiedaniu umów o pracę i zasądzeniu od pozwanego na rzecz powódki odszkodowania,

c) art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w związku z art. 10 ust. 1 tej ustawy poprzez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że prawdziwą przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była likwidacja jej stanowiska oraz zasądzeniu od pozwanego na rzecz powódki odprawy.

W uzasadnieniu apelacji rozpoczęto od przypomnienia, że pracodawca wypowiedział W. S. (1) umowę o pracę z zachowaniem zwykłego trybu wypowiedzenia, co w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego wiąże się z tym, iż przyczyna wypowiedzenia umowy nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Podkreślono, że za jedną z dopuszczalnych przyczyn wypowiedzenia uznano brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. W ocenie pozwanej brak tej staranności został obszernie przedstawiony w zeznaniach zgłoszonych przez nią świadków.

Dalej, również odwołując się do orzecznictwa SN, pozwana zarzuciła, że zaskarżone orzeczenie jest jaskrawym wręcz przykładem całkowitego zlekceważenia interesu pracodawcy w zakresie prawa doboru kadry zarządzającej przedsiębiorstwem. Wskazała, iż sąd pierwszej instancji w żadnym momencie nie pokusił się o analizę zeznań świadków przez pryzmat potrzeb i oczekiwań pracodawcy, skupiając się wyłącznie na tym, że powódka każde przypisywane jej niepowodzenie potrafiła „jakoś” wytłumaczyć.

Odwołując się do twierdzenia sądu pierwszej instancji, że wielość przyczyn podanych w uzasadnieniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę zobowiązuje sąd do zbadania, czy znaczna większość z nich jest zasadna, zaś jeśli przynajmniej zasadności nie można przypisać większości z tych przyczyn, wypowiedzenie en bloc jest nieuzasadnione, pozwana ponownie odwołała się do orzecznictwa SN, obszernie je cytując. Wskazała, iż zdecydowanie nie dobrała „losowo” przyczyn podanych w wypowiedzeniu, gdyż wszystkie one faktycznie zaistniały, a pozwana i sąd pierwszej instancji różnią się w ocenie tego, czy odpowiedzialność za ich powstanie można przypisać powódce (jako dyrektorowi), czy też nie. Skarżąca zwróciła też uwagę, iż sam sąd pierwszej instancji kilkakrotnie podkreślał, że część przyczyn (wskazanych w różnych punktach) „przenika się”, czy też dotyczy tego samego zdarzenia (tylko różnych jego elementów), zatem nie można w jej ocenie twierdzić, że jedynie dwie z dziewięciu przyczyn okazały się prawdziwe. Ponownie podkreślono też, iż powódka zajmowała stanowisko kierownicze.

Pozwana wskazała nadto, że odprawa z ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników należąca jest pracownikowi tylko wówczas, gdy wyłączną przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest okoliczność leżąca po stronie pracodawcy, w tym właśnie likwidacja stanowiska pracy. W niniejszej sprawie okoliczność taka jednak zdaniem apelującej nie zachodziła. Ponownie odwołano się do orzecznictwa SN, zaznaczając, iż przyjmuje się w nim, że przyczynami niedotyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, a zatem przyczyny leżące po stronie pracodawcy i inne obiektywne, które nie leżą po stronie pracodawcy, ale również nie leżą po stronie pracownika, a które jednak stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako niedotyczącą pracownika. Ponieważ ocena co do konieczności rozwiązania stosunku pracy z określonymi pracownikami leży w sferze motywacyjnej pracodawcy i uzależniona jest od jego przeświadczenia o istnieniu okoliczności wymuszających takie działania, zatem podstawę zastosowania trybu zwolnienia pracowników wynikającego z przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ze wszystkimi wypływającymi z nich konsekwencjami, w tym z obowiązkiem wszczęcia określonych procedur i powstaniem obowiązku wypłaty odpraw pracownikom zwolnionym z pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych, stanowi przekonanie pracodawcy o zaistnieniu takiej konieczności. W tym kontekście podkreślono, że niewątpliwie nie każde zasadne lub niezasadne w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. rozwiązanie umowy jest równoznaczne z przyczyną niedotyczącą pracownika w rozumieniu ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, dlatego korzystny dla pracownika wynik sporu o odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. nie przesądza konieczności zasądzenia na jego rzecz odprawy.

W zakresie odprawy, pozwana wskazała również, że nie można podzielić stanowiska Sądu Rejonowego co do tego, iż bezspornym jest, że na miejsce powódki nikt nie został zatrudniony. Zarzuciła, że prawie wszyscy świadkowie strony powodowej (A. W. (1), M. C. (1), K. S. (1)) wskazali, że na miejsce powódki została zatrudniona B. K. (1). Przypomniała, iż nie było kwestionowane przez powódkę, że B. K. (1) zajmowała się hurtowniami (sprzedażą hurtową), a powódka księgarniami (sprzedażą detaliczną). Skoro zatem zlikwidowano większość hurtowni, a nie księgarni, to logicznym jest w ocenie apelującej, że rację bytu straciło stanowisko dyrektora ds. sprzedaży hurtowej, nie detalicznej. Logicznym jest też jej zdaniem, że pracodawca wysoko oceniając B. K. (1) jako pracownika, to jej zaproponował miejsce powódki, zamiast sztucznie poszukiwać nowej osoby w zewnętrznej rekrutacji i ryzykując zatrudnienie osoby nieznannej. Zdaniem apelującej wynika to z zeznań świadka K. S. (1), co zauważył Sąd Rejonowy, nietrafnie jednak uznając, że wybór pomiędzy W. S. (1) a B. K. (1) sprowadzał się do doboru pracownika do zwolnienia. Tak byłoby, zdaniem skarżącej, gdyby obie te panie zajmowały takie samo stanowisko. Tymczasem pozwana nie wybierała między stanowiskiem dyrektora ds. sprzedaży detalicznej, a stanowiskiem dyrektora ds. sprzedaży hurtowej, oceniając pracę obu pań, tylko oceniając potrzebę prowadzenia księgarni i hurtowni. O zlikwidowaniu stanowiska zajmowanego przez

B. K. (1) zdecydowało zlikwidowanie hurtowni, a nie jakość pracy pani K.. Z kolei o zwolnieniu powódki zdecydowała jakość jej pracy, nie likwidacja księgarni, które funkcjonują do dziś.

Za zdecydowanie nieznajdujące uzasadnienia w materiale dowodowym uznała apelująca stwierdzenie sądu pierwszej instancji, że gdyby nie przyczyny dotyczące pracodawcy, związane z pogorszeniem się koniunktury na rynku, gdyby nie likwidacja stanowiska pracy powódki, to do zwolnienia powódki w ogóle by nie doszło (zwłaszcza, iż większość zarzutów do powódki datowała się na okres dużo wcześniejszy aniżeli data wręczenia jej wypowiedzenia). Jej zdaniem postępowanie dowodowe, a w przeważającej mierze zeznania świadków powołanych przez pozwaną, wskazują na zgola odmienne wnioski.

Na marginesie pozwana zaznaczyła, że powyższy wniosek sądu stoi w całkowitej sprzeczności z całym dotychczasowym wnioskowaniem sądu pierwszej instancji. Wskazała, że podnosi on bowiem, że „pracodawca miał pełne prawo, przy planowanych zwolnieniach, wybrać tego pracownika, który jego zdaniem będzie najlepiej wypełniał powierzone mu obowiązki”, zatem zgadza się w tym miejscu, że w ocenie pozwanej powódka nie pracowała dobrze. Skoro zaś Sąd Rejonowy przyznaje, że w ocenie pozwanej powódka nie pracowała dobrze, to nie można zrozumieć, dlaczego uważa, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce jest nieuzasadnione.

Za całkowicie nieuzasadnioną uznano też konkluzję Sądu Rejonowego, że „powody wskazane w wypowiedzeniu zostały wykreowane na potrzeby tego pisma i miały na celu przykrycie realnego powodu zwolnienia powódki.”. Pozwana podkreśliła, że nieprawdopodobnym jest aby podmiot, który tak wielu pracownikom wypłacił odprawy z powodu likwidacji stanowiska pracy z niewiadomych przyczyn odmówił wypłaty odprawy tylko powódce i zadał sobie w tym celu tak dużo trudu, formułując nieprawdziwe zarzuty? Postawiła zarazem pytanie (nie udzielając na nie odpowiedzi) jak, w tym kontekście należałoby się odnieść do zeznań świadków strony pozwanej, którzy w obszernych wypowiedziach wskazywali, jakie elementy pracy powódki nie podobały się nie tylko pracodawcy, ale samym współpracownikom powódki.

Znaczącą część apelacji pozwana poświęciła na wyliczenie stwierdzeń sądu pierwszej instancji nieznajdujących uzasadnienia w materiale dowodowym, a mających znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.

I tak, zarzucono, że:

a) na stronie 11 uzasadnienia zaskarżonego wyroku sąd stwierdził, że „W. S. (1) nie otrzymałaby wypowiedzenia o pracę, gdyby nie trudna sytuacja na rynku księgarń i wynikająca z tego powodu likwidacja kolejnych punktów sprzedaży P.”. Zauważono, iż powyższe stwierdzenie sąd oparł na zeznaniach świadków: S. W. (1), M. C. (1), A. W. (1) i K. S. (1). Apelujący zarzucił jednak, że odczytując i odsłuchując ponownie zeznania tych świadków nie jest w stanie stwierdzić, z jakiego fragmentu któregokolwiek z tych zeznań można wywieść taki wniosek, gdyż żadna z tych osób nie sformułowała takiego twierdzenia, jakie przypisuje im sąd pierwszej instancji. Wręcz przeciwnie, zeznania wszystkich tych świadków niewątpliwie polegają na jasnej i zdecydowanej krytyce działań powódki. Twierdzenie, iż miałby to być dowód na to, że powódka „nie otrzymałaby wypowiedzenia o pracę, gdyby nie trudna sytuacja na rynku księgarń i wynikająca z tego powodu likwidacja kolejnych punktów sprzedaży P.”, jest zatem w ocenie apelującej zupełnie pozbawione podstaw.

b) na stronie 15 uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia drugi akapit od góry in fine, sąd pierwszej instancji stwierdził, że zarzut odnośnie dni otwartych jest niezasadny, gdyż M. C. (1) pisała do powódki mail już po tym wydarzeniu i w korespondencji tej nie był sformułowany żaden zarzut wobec powódki, tylko mail ten był przejawem dbałości o to, „aby uniknąć takich sytuacji w przyszłości”. W ocenie strony pozwanej oczywistym jest, że unikać w przyszłości należy tylko zdarzeń niekorzystnych, a nie wartościowych dla pracodawcy, stąd też taka korespondencja jest jak najbardziej potwierdzeniem, że zarzut wobec powódki co do nieprawidłowego przebiegu open days był zasadny.

c) zupełnie zaskakujące jest stwierdzenie sądu pierwszej instancji zamieszczone na str. 13/14 uzasadnienia wyroku, że „nie można było wymagać od W. S. (1), że przy każdym nowym problemie będzie udawać się natychmiast do poszczególnych księgarń celem jego rozwiązania, nawet jeśli byłby to problem istotny.” Stwierdzenie takie zdaje

się w ocenie apelującej sugerować brak zrozumienia dla zasad zarządzania przedsiębiorstwem. Podkreślono, że nie wymagano od powódki, aby jeździła wszędzie tam, gdzie pojawił się problem, bo to mogłoby być działaniem nieekonomicznym i nierozsądnym, wymagano jednak, aby komunikowała się ona z podległymi sobie księgarniami w taki sposób, aby każdy, a szczególnie istotny, problem był załatwiony. Jeśli wymagało to zaś wizyty na miejscu, to powódka winna się tam pofatygować.

d) na stronie 16 uzasadnienia zaskarżonego wyroku sąd wskazał, że „zeznania świadka S. W. (1) zostały uznane za niewiarygodne w zakresie, w jakim podała, że na bieżąco przekazywała powódce uwagi, które księgarnie mają do niej zastrzeżenia. Twierdzenia te nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Zeznania te w ocenie Sądu miały na celu wywołanie przeświadczenia o dużej skali zarzutów w zakresie niewłaściwej komunikacji powódki z księgarniami, co nie miało miejsca. Tymczasem pozwana dla udowodnienia swoich twierdzeń przedstawiła wymianę trzech maili pomiędzy W. S. (1) a S. W. (1).” Apelująca zarzuciła, że zacytowany fragment obarczony jest licznymi nielogicznościami. Podkreśliła, że „dla udowodnienia swoich twierdzeń” nie „przedstawiła wymiany trzech maili pomiędzy W. S. (1) a S. W. (1)” tylko zeznania świadka S. W. (1). Przypomniała, iż dowód z zeznań świadka jest dowodem równie pełnoprawnym, co dowód z dokumentu prywatnego, a zeznań świadka nie zrównoważył żaden dowód ze strony powodowej.

e) nie sposób ustalić, dlaczego, w ocenie Sądu Rejonowego, niezasadnym okazał się zarzut z punktów 2b i 2c wypowiedzenia. Sąd przeciwstawił tu bowiem korespondencję mailową powódki zeznaniom świadka A. W. (1), podczas gdy dowody te w żaden sposób się nie wykluczają. Zarzucono również sądowi pierwszej instancji, że pominął w tym wypadku fakt, iż zeznania dwóch świadków - A. W. (1) i M. C. (1) są tutaj zbieżne. Jeśli zatem nawet powódka podejmowała jakieś działania w kierunku zagospodarowania klientów zamykanych księgarni, to okazały się nieskuteczne, niewystarczające i nieefektywne (nie przyniosły zamierzonego efektu).

f) nie sposób ustalić, dlaczego w ocenie Sądu Rejonowego zeznania świadka A. W. (1) nie stanowią dowodu, że powódka nie informowała marketingu, że dany punkt zostanie zamknięty. Jedynym argumentem ze strony sądu na poparcie takiego wniosku jest to, że pozwana przedstawiła tylko jeden mail na potwierdzenie tego faktu, tymczasem pozwana przedstawiła na potwierdzenie tego faktu zeznania świadka A. W. (1).

g) przytaczane już wcześniej stanowisko pozwanej, co do tego, że organizacja pracy podległych księgarń stanowiła istotę obowiązków dyrektora ds. sprzedaży detalicznej, czyli powódki, stoi w opozycji do twierdzenia sądu pierwszej instancji, że powódka nie jest odpowiedzialna za brak konferencji w G. i P.. Podkreślono, iż zadaniem dyrektora było takie zorganizowanie pracy, aby zamiar zorganizowania konferencji powiódł się i w tych miastach. Pozwana podkreśliła, iż ma prawo poszukiwać takiego pracownika, który temu zadaniu podoła.

h) zupełnie nielogiczne jest twierdzenie, że skoro „to kierownicy poszczególnych księgarń byli odpowiedzialni za zapewnienie, by pozycje z listy przesłanej przez dział marketingu były dostępne na konferencji.”, to nie można czynić powódce z tego zarzutu. Apelująca postawiła w związku z tym pytanie o to na czym polegać ma zadanie dyrektora, skoro nie ponosi on - zdaniem Sądu Rejonowego - odpowiedzialności za nieprawidłowe działanie osób mu podległych.

i) błędne jest kolejne stwierdzenie sądu pierwszej instancji, znajdujące się na str. 15 uzasadnienia zaskarżonego wyroku (ostatni akapit), że „w toku postępowania świadkowie A. W. (1) i M. C. (1) zarzucali powódce, że nie wykonała całościowego raportu na temat wszystkich księgarń spółki, które W. S. (1) miała skontrolować [...]”, a „M. C. (1) wskazała ponadto, że obowiązki powódki w tym zakresie musiały przejąć A. W. (1)”, jednak „zeznania te nie znajdują potwierdzenia w materiale dowodowym.” Powyższe apelująca uznała za nielogiczne, gdyż właśnie przedmiotowe zeznania świadków stanowią materiał dowodowy. Zarzuciła też Sądowi Rejonowemu, że w żadnym miejscu uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wyjaśnił, dlaczego zeznania tak wielu świadków strony pozwanej miałyby być niewiarygodne. Zdaniem skarżącej trudno przyjąć za prawdopodobne, że bez żadnego powodu kilkoro kluczowych pracowników strony pozwanej - S. W. (1), A. W. (1), M. C. (1), K. S. (1), G. S. (1) - zeznając przed sądem, po pouczeniu przez sąd o odpowiedzialności za składanie fałszywych zeznań, postanowiło bez żadnych podstaw przypisać powódce szereg nieprawidłowych działań, bez żadnej przyczyny.

j) niezrozumiałe jest ustalenie przez Sąd Rejonowy, że „w kontekście tego zarzutu nieuzasadnione okazało się stwierdzenie, że po stronie powódki brak było informacji zwrotnej. W. S. (4) za każdym razem odpisywała A. W. (1), że przyczyną opóźnienia w wysyłaniu raportów budżetowych było to, że księgarnie nie przysyłały żadnych dokumentów dotyczących realizacji budżetu marketingowego.” Po raz kolejny bowiem w ocenie apelującej sąd zdaje się nie zauważać, że to powódka była odpowiedzialna za prawidłową organizację pracy księgarń, wobec czego to ją bezpośrednio obciążał fakt, iż nie była w stanie od tychże księgarń na czas wyegzekwować stosownych danych.

k) niezrozumiałe są stwierdzenia sądu pierwszej instancji, że bliski termin zamknięcia danego punktu, albo niewystarczająca - zdaniem powódki - obsada kadrowa, uzasadniały niewykonywanie poleceń pracodawcy. Strona pozwana wskazała, że nie podziela tego poglądu ponieważ nie znajduje on uzasadnienia ani w doświadczeniu życiowym, ani w przepisach prawa. Jeśli bowiem pracodawca oczekiwał, że wszystkie księgarnie mają być aktywne na F., to winny być one tam aktywne do ostatniego dnia swojej działalności, a powódka winna tak zorganizować ich pracę, aby było to wykonane. Jeśli nie podołała temu zadaniu, to pracodawca miał prawo wyrazić z tego powodu niezadowolenie i poszukiwać na miejsce powódki pracownika, który będzie umiał spełnić oczekiwania pracodawcy w tym zakresie.

Wreszcie, pozwana uznała za niezasadne obciążenie jej opłatą sądową od pozwu, wskazując, że w niniejszej sprawie, z uwagi na wartość przedmiotu sporu opłata ta nie wystąpiła.

Za nieuzasadnione uznała też obciążenie jej kosztami zastępstwa procesowego w wysokości 3.600 zł, podnosząc, że przedmiotem sprawy były uznanie za niezgodne z prawem wypowiedzenia powódce umowy o pracę (i związane z tym odszkodowanie) oraz odprawa z tytułu likwidacji stanowiska pracy. Przywołała treść przepisu § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, zgodnie z którym stawka minimalna wynosi 75% stawki obliczonej na podstawie § 2 tego rozporządzenia od wartości wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem sprawy. Skoro więc powódka dochodziła zapłaty kwoty łącznie 32.000 zł, to zgodnie z § 2 pkt 5 koszty zastępstwa procesowego winny były zostać ustalone na poziomie 2.700 zł. Apelująca podkreśliła, że w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku brak jest wyjaśnienia, dlaczego sąd zastosował stawkę wyższą niż minimalna, tym bardziej, że postępowanie co do zasady toczyło się przed sądem w Szczecinie i strona powodowa ani jej

pełnomocnik (inaczej niż pełnomocnik strony pozwanej i świadkowie strony pozwanej) nie musiał dojeżdżać na rozprawę.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd zważył, co następuje:

Apelacja okazała się nieuzasadniona.

W obecnie obowiązującym w polskiej procedurze cywilnej modelu apelacji pełnej, postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, co oznacza, iż bada ją merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebrany w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 października 1998 r, sygn. akt II CKN 923/97).

Odnosząc powyższe do rozstrzyganej sprawy, należy w pierwszej kolejności stwierdzić, iż Sąd Rejonowy – w zakresie niezbędnym do rozpoznania sprawy - prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd też Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne oraz prawne sądu I instancji co do zasady uznał i przyjął jako własne, mimo że w pewnym zakresie wymagały one korekty.

Zasadnicze zarzuty apelacji, ujęte w jej punktach 1-3, sprowadzały się do błędu w ustaleniach faktycznych, a więc związane były z zaistniałymi, zdaniem skarżącej naruszeniami przepisu art. 233 § 1 k.p.c. W tym zakresie trzeba zatem rozpocząć od przypomnienia, że w świetle ugruntowanego w orzecznictwie stanowiska, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z 27.09.2002 r., II CKN 817/00). Trzeba zarazem zaakcentować, że zarzucenie naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów może polegać tylko na podważeniu podstaw tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok Sądu Najwyższego z 15 kwietnia 2004 roku, sygn. akt IV CK 274/03). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 7 czerwca 2006 roku, sygn. akt I ACa 1407/05). W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (tak Sąd Najwyższy m. in. w orzeczeniach z: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00; 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99; 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99). Na płaszczyźnie procesowej, skuteczność zarzutu dokonania przez sąd I instancji błędnych ustaleń faktycznych uzależniona jest od wykazania, iż sąd ten wadliwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a tym samym naruszył art. 233 § 1 k.p.c.

Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu apelującego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności wnoszący apelację powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając.

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy i postawionych przez pozwaną zarzutów, należy wskazać, iż w ocenie Sądu Okręgowego pozwanej nie udało się podważyć ustaleń poczynionych przez Sąd Rejonowy. Pozwana starała się przy tym wywołać wrażenie, że ze spójnych i logicznych zeznań zawnioskowanych przez nią świadków wynikało jasno dlaczego powódce wypowiedziano umowę o pracę, co czyniło niejako wtórnymi dowody z dokumentów. Przypisywała przy tym duże znaczenie zeznaniom A. W. (1) i M. C. (1), wielokrotnie odwołując się do ich treści.

Mając to na względzie, trzeba zauważyć, że Sąd Rejonowy w pisemnym uzasadnieniu swojego wyroku, w części poświęconej ustaleniom stanu faktycznego, pod poszczególnymi fragmentami swoich ustaleń w sposób wyraźny i jednoznaczny wskazywał o jakie dowody się w poszczególnym zakresie opierał. Dzięki temu można stwierdzić, że decydujące znaczenie sąd ten przypisał – zdaniem sądu odwoławczego prawidłowo – zeznaniom świadka S. W. (1). Oparł się również w niewielkim zakresie na zeznaniach pozostałych trzech powoływanych przez pozwaną w apelacji świadków, przy czym w części poświęconej wyjaśnieniu motywów swojego rozstrzygnięcia, odnosząc się do poszczególnych zarzutów wypowiedzenia i roszczeń powódki, każdorazowo wskazywał dlaczego i w jakim zakresie oparł się lub nie oparł na określonych dowodach. Wielokrotnie sąd odwoływał się również do dowodów z dokumentów, w szczególności do korespondencji e-mail, każdorazowo jednak łącznie z zeznaniem tych lub innych osób. Dodatkowo w dalszej części uzasadnienia wprost wskazał, o jakie dowody się oparł i dlaczego. Wywody Sądu Rejonowego w

tym zakresie sąd II instancji uważa za wystarczające, a przy tym spójne i logiczne, odpowiadające wymogom, jakim musi sprostać prawidłowo dokonana ocena dowodów. Jedynie zatem w uzupełnieniu można wskazać, odpowiadając wprost na zarzuty apelacji, że zeznaniom świadka S. W. (1) należało w tym procesie przypisać zdecydowanie najwyższą wagę (co też zrobił Sąd Rejonowy). Świadek ta została bowiem przesłuchana na pierwszej rozprawie, jaka odbyła się w sprawie, 22 marca 2017 r., bezpośrednio po złożeniu przez powódkę wyjaśnień informacyjnych. Na rozprawie tej obecna była w charakterze pełnomocnika pozwanej spółki radczyni prawna A. C., osoba, która – jak wynika z treści przeprowadzonych w sprawie dowodów – była bezpośrednio odpowiedzialna za treść doręzonego powódce wypowiedzenia umowy o pracę, a więc w związku z tym poniekąd osobiście zainteresowana wynikiem sporu. W tym zaś kontekście nie sposób było nie dostrzec, że treść zeznań świadka S. W. (1) w istotnym dla sprawy zakresie znacząco odbiega od treści zeznań pozostałych świadków, składanych na kolejnych rozprawach, a więc w czasie, w którym znane już były zarówno dokładne stanowisko powódki i jej zarzuty (zapis treści jej wyjaśnień informacyjnych zajął pięć stron protokołu, sporządzonych drobną czcionką), jak i treść – w dużej mierze dla powódki korzystnych – zeznań świadka S. W. (1). Dla przykładu można wskazać, że świadek W. wprost i bez najmniejszych wątpliwości wskazała, że po zwolnieniu powódki to ona przejęła większość jej obowiązków, a pozostałą jej część przekazano B. K. (1) (protokół, k. 300 akt sprawy). Podała też jednoznacznie, że to nie ona wniosowała o wypowiedzenie powódce umowy o pracę (mimo że zarazem wyjaśniła, że to ona była jej bezpośrednią przełożoną). Z treści całości jej zeznań, ocenionych przy uwzględnieniu także tego, kiedy świadek ta spontanicznie opisywała zapamiętane przez siebie niedociągnięcia w pracy powódki, a kiedy odpowiadała na zadawane jej pytania, odnoszące się już do konkretnych, postawionych powódce zarzutów (których świadek w spontanicznej wypowiedzi nie wymieniała), wynika, że świadek ta jako bezpośrednia przełożona powódki nie postrzegала jej jako osoby, która nie wywiązuje się ze swoich obowiązków lub wykonuje je w sposób niewłaściwy. Nie widziała w związku z tym potrzeby wnioskowania o wypowiedzenie jej umowy o pracę. W oparciu o zeznania tej świadki, przesłuchiwanej wszak w obecności profesjonalnych pełnomocników obu stron, którzy mogli zadawać jej istotne w ich ocenie pytania, nie sposób przy tym ustalić, kto podjął decyzję o zwolnieniu powódki i w jakim zakresie świadek uczestniczyła w procesie podejmowania w tej sprawie decyzji (S. W. zeznała tylko, enigmatycznie, że „nie wnioskowałam o to wypowiedzenie, ale można uznać, że uczestniczyłam w procesie decyzyjnym co do niego”). Z zeznań tych nie wynika nawet jakie stanowisko świadek wówczas zajęła – czy popierała podjęty przez nie wiadomo kogo pomysł zwolnienia powódki, czy też nie.

Pozwana spółka zarzuciła nadto sądowi I instancji niewzięcie pod uwagę zarzutów formułowanych wobec powódki przez świadków A. W. (1), S. W. (1), M. C. (1) i K. S. (1), podnosząc że było to ze strony tego sądu błędem, skoro osoby te, a w szczególności A. W. (1) i M. C. (1) ściśle współpracowały z powódką, wobec czego ich zeznania co do oceny jakości współpracy, a przez to i przydatności pracy powódki dla pozwanego mają znaczenie kluczowe.

Zarzut ten należało uznać za chybiony. W świetle pisemnego zakresu obowiązków powódki na stanowisku dyrektora ds. sprzedaży detalicznej, „raportowała ona” bowiem (co należy rozumieć jako bezpośrednią podległość służbową) wyłącznie do dyrektora handlowego spółki oraz zastępcy dyrektora do spraw sprzedaży i zakupów. Oznacza to zatem, że tylko te osoby miały prawo wydawania powódce wiążących poleceń co do jej pracy, jak i rozliczania jej ze sposobu wywiązywania się przez nią z jej obowiązków. To one też wyłącznie – skoro powódka tylko do nich „raportowała” – miały pełen wgląd w jej pracę i to jak wywiązuje się ona ze swoich obowiązków. Pozwana spółka w toku procesu nie naprowadziła jakichkolwiek dowodów, z których wynikałoby, że sytuacja w tej mierze przedstawiała się inaczej. Oznacza to, że istotne znaczenie przy ustalaniu czy powódka wywiązywała się należycie ze swoich obowiązków i popełniała w swojej pracy błędy zarzucane jej w wypowiedzeniu, a przede wszystkim czy błędy te uzasadniały decyzję pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę, mogły mieć zeznania wyłącznie jej przełożonych, tj. K. S. (1), zajmującego stanowisko dyrektora handlowego oraz S. W. (1), zatrudnionej jako zastępca dyrektora ds. sprzedaży i zakupów.

Z kolei jeśli chodzi o zeznania świadków A. W. (1) czy M. C. (1), do których wielokrotnie odwoływała się obecnie apelująca, Sąd Okręgowy pragnie w pierwszej kolejności zauważyć, że zostały one złożone dopiero na kolejnych rozprawach, a zatem gdy był już czas na przygotowanie przez pozwaną odpowiedzi na twierdzenia wygłoszone przez osoby zeznające na pierwszej rozprawie. Osoby te w dacie składania zeznań były przy tym nadal pracownikami spółki,

a więc mogły mieć dostęp do informacji na temat przebiegu procesu. Z treści ich zeznań wynika, że to one – nie będące, co wskazano wyżej, ani przełożonymi powódki, ani osobami uprawnionymi do wydawania jej poleceń – rościły sobie prawo nie tylko do nieustannego monitorowania pracy W. S., ale i do dokonywania oceny jej pracy. Słusznie jednak sąd I instancji nie uznał ich zeznań za mające najbardziej istotne znaczenie, skoro z całokształtu materiału dowodowego wynika, że postawione powódce zarzuty dotyczyły w dużej mierze obowiązków ze sfer, w których jej działania nakładały się na działania podejmowane tak przez A. W., jak i M. C. (leżące w zakresie ich obowiązków), a co za tym idzie, mogły powstawać wątpliwości co do tego, komu przypisać odpowiedzialność za ewentualne błędy i niedociągnięcia. W tym więc kontekście trudno dziwić się obu ww. świadkom, że pomniejszyły swoją odpowiedzialność za powstałe nieprawidłowości, starając się przerzucić ją w całości na powódkę. W sytuacji, w której spółka ograniczała zakres swojej działalności poprzez stałe zmniejszanie ilości księgarń, a także hurtowni, mogły czuć się bowiem zagrożone jako pracownice, co z kolei mogło skłonić je do podejmowania wszelkich działań w celu utrzymania swojego pozytywnego wizerunku w oczach pracodawcy. Stąd też brak było powodów, by ich zeznaniom przypisać znaczenie pierwszorzędne; przeciwnie, należało zweryfikować ich prawdziwość, szczegółowo analizując zeznania pozostałych świadków, jak również treść licznych złożonych do akt sprawy dokumentów.

O braku wiarygodności ww. świadków świadczy zresztą fakt, że obie podawały, że po zwolnieniu powódki jej obowiązki przejęła B. K. (1) (vide: zeznania A. W. (1) – k. 532 akt sprawy oraz M. C. – k. 536 akt sprawy), co stoi w oczywistej sprzeczności z zeznaniami S. W. (1). Podkreślenia wymaga zarazem, że pozwana ani nie zakwestionowała prawdziwości zeznań świadka S. W. w tym zakresie, ani nie naprowadziła żadnych dowodów przeciwnych, w szczególności w postaci opatrzonych datami zmienionych pisemnych zakresów obowiązków S. W. i B. K., co pozwoliłoby na dokonanie jednoznacznych ustaleń co do tego komu i kiedy powierzono obowiązki należące dotychczas do W. S. (1). Trudno przy tym przypuszczać, aby S. W. (1), będąca wszak w dacie składania zeznań przed sądem nadal pracownicą pozwanej spółki, do tego usytuowaną bardzo wysoko w hierarchii, składając zeznania nie wiedziała jakie są w istocie jej obowiązki, dlatego też Sąd Okręgowy uznał, że skoro świadek ta zeznała, że to ona przejęła większość obowiązków powódki, to tak właśnie było.

Wymaga w tym miejscu podkreślenia, iż Sąd Okręgowy dostrzegł, że sąd I instancji w pisemnym uzasadnieniu wyroku ustalił, że „po pewnym czasie wszystkie obowiązki W. S. przejęła B. K.”, jednak uznał to ustalenie za nie mające oparcia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Jak już bowiem wyżej wskazano, S. W. w swoich zeznaniach złożonych na rozprawie 22 marca 2017 r., a więc rok po wypowiedzeniu W. S. umowy o pracę, podała, że to ona przejęła większość obowiązków powódki. Nie zeznała zarazem, iż planowane jest przekazanie wszystkich tych obowiązków B. K. (1). Uznanie zeznań świadka S. W. za wiarygodne (co Sąd Okręgowy uczynił, nie widząc podstaw do ich zakwestionowania i co wyjaśniono już wyżej) nakazywało wzięcie ich pod uwagę także i w tym zakresie, a co za tym idzie, przyjęcie, że to ona jest osobą, która co do zasady przejęła obowiązki powódki. Powyższemu nie sprzeciwiał się fakt, iż Sąd Rejonowy uznał zeznania tej świadki częściowo za niewiarygodne (w zakresie w jakim podawała, że na bieżąco przekazywała powódce uwagi do jej pracy). Nie sposób jest bowiem w okolicznościach tej sprawy przedstawić logicznego wyводу uzasadniającego przyjęcie wniosku, że świadek zeznawała przed sądem w sposób dowolny, czasem podając prawdę, czasem nie, przy czym niekiedy zeznając, jak się okazało, na niekorzyść swojego aktualnego pracodawcy. Sąd II instancji uważa zatem, że zeznania tej świadki co do zasady w całości odpowiadają prawdzie. Z faktu jednak, że twierdziła ona, iż na bieżąco przekazywała powódce uwagi do jej pracy, jednak tylko w zakresie dotyczącym kontaktów z księgarniami, gdyż tylko o tym w kontekście przekazywania uwag zeznawała ta świadek (vide: k. 299 akt) nie płynie jednak wniosek, że w związku z tym dokonane wypowiedzenie było uzasadnione i zgodne z prawem. Oczywistym jest bowiem, że w bieżącej pracy, zwłaszcza w przypadku osoby, która dopiero niedawno po raz pierwszy objęła określone stanowisko, mogą się zdarzyć błędy i niedociągnięcia, jak również, że przełożona tej osoby zwraca jej na nie uwagę. Czym innym jest jednak dokonanie oceny, że w określonej sytuacji błędy te mogą stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę, zwłaszcza w sytuacji, w której jednocześnie jej przełożona przed sądem zeznała, iż „nie wie co na to [tj. na te uwagi] powódka, co było w korespondencji. Wydaje mi się, że te wyjaśnienia powódki były raczej ogólne, że trzeba będzie nad tym pracować” (k. 299).

Z kolei jeśli chodzi o zeznania świadka K. S. (1), to wynika z nich, że podmiotem, który podjął bezpośrednią i samodzielną decyzję o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę był zarząd spółki. Zarząd ten był w tym czasie jednoosobowy, a w jego skład wchodziła wyłącznie prezes spółki J. J.. Świadek K. S., nie będący ani członkiem zarządu spółki, ani jej prokurentem, w swoich zeznaniach nie wyjaśnił jednak, skąd czerpie wiedzę o okolicznościach, o których zeznawał. Z jego zeznań nie wynika nawet, aby zarząd (prezes spółki) kiedykolwiek zwrócił się do niego o opinię w tej sprawie. Świadek wprost wskazał natomiast, że on sam nie rozmawiał nigdy z powódką o zastrzeżeniach do jej pracy, mimo że to on był jednym z dwóch jej przełożonych, choć – co zaznaczał – nie bezpośrednim. W swoich zeznaniach świadek nie odwoływał się do żadnych prowadzonych przez siebie osobiście rozmów, posługując się ogólnikowymi stwierdzeniami typu: „słyszałem, że były problemy (...)” (vide: k. 539 akt sprawy), „w centrali dostawałem różne informacje (...)” (vide: k. 540 akt sprawy). W sytuacji jednak, w której świadek – przełożony powódki – wprost przyznał, że nigdy nie rozmawiał z nią o jakichkolwiek zastrzeżeniach do jej pracy, prawdziwość twierdzeń o tym, że zastrzeżenia takie były oraz, że były one liczne może budzić wątpliwości. W prawidłowo funkcjonującej bowiem strukturze, w sytuacji, w której pracodawca traktuje swojego pracownika uczciwie, oczywistym jest bowiem, że powziawszy wiedzę o nieprawidłowościach najpierw podejmuje działania w celu ustalenia przyczyn ich wystąpienia, a w pierwszej kolejności informuje pracownika o zastrzeżeniach do jego pracy i umożliwia mu złożenia wyjaśnień. Tymczasem z zeznań K. S. wynikałoby, że rzekome rozmowy o wadliwości pracy powódki toczyły się całkowicie poza W. S. i nikt nigdy nie był zainteresowany tym, by nie tylko udzielić jej jakiegokolwiek pomocy w pracy, ale i choćby poznać jej stanowisko w sprawie, dowiedzieć się z czego te nieprawidłowości wynikają. Świadek S. wskazał wprawdzie, że jego zdaniem z powódką rozmawiała na ten temat „S. W. (1) i M. C. (1), a także pani prezes osobiście” (vide: k. 541 akt sprawy), jednak zeznania te nie mają oparcia w materiale dowodowym. S. W. (1) wskazywała bowiem tylko, że rozmawiała z powódką na bieżąco, starając się przekazywać jej zarzuty wobec jej pracy, przy czym mówiła to tylko w kontekście współpracy powódki z księgarniami, zaś prezes spółki nie została przesłuchana (nie było takiego wniosku). Z kolei gdy chodzi o M. C. (1), jak już wskazano wyżej, nie była ona osobą ulokowaną w strukturze firmy wyżej niż powódka, nie była jej przełożoną i nie miała uprawnień do przeprowadzania z nią tego rodzaju rozmów, w tym do skutecznego zgłaszania powódce jakichkolwiek zastrzeżeń do jej pracy.

Z kolei twierdzenia świadka o tym, że zarząd spółki dlatego był niezadowolony z pracy powódki, gdyż „oczekiwał, że powódka będzie osobą, od której bezpośrednio będą sływały informacje na temat tego co dzieje się w tych punktach [punktach sprzedaży, tj. wszystkich księgarni na terenie Polski], a także że jako dyrektor, czyli osoba zarządzająca, będzie wykazywała inicjatywę dla rozwoju firmy, bądź odpowiedniego zachowania w aktualnej sytuacji rynkowej” należało – w kontekście zarzutów apelacji – odnieść do faktycznego pisemnego zakresu obowiązków powódki i wysokości jej wynagrodzenia, niezmiennego od lat, mimo bardzo znaczącego wzrostu ilości nałożonych na nią obowiązków. Powyższe wiąże się również z oceną głównego zarzutu apelacji, związanego z powoływaniem się na fakt zajmowania przez powódkę kierowniczego stanowiska.

W tym zakresie trzeba wskazać, że istotnie, prawdą jest, że w przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, konieczne jest stosowanie wobec nich surowszych kryteriów oceny ich pracy niż w przypadku szeregowych pracowników. W żadnej jednak mierze nie oznacza to zwolnienia pracodawcy z jego podstawowych obowiązków wobec takiej osoby, której przysługują wszak nie tylko pracownicze obowiązki, ale i prawa. W tym więc kontekście należy zwrócić uwagę na to, że jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest obowiązek wynagradzania pracownika za jego pracę. Wynagrodzenie płacone pracownikowi musi być przy tym tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 Kodeksu pracy). Dodatkowo należy pamiętać, iż prawo do godziwego wynagrodzenia sformułowane w art. 13 Kodeksu pracy należy do kręgu podstawowych zasad prawa pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego, godziwe wynagrodzenie za pracę to wynagrodzenie odpowiednie, właściwe, słuszne, rzetelne, uczciwe.

Oczywistym jest również, że to strony samodzielnie ustalają wysokość wynagrodzenia za pracę, a sądy nie mają – co do zasady – prawa kształtować jego wysokości (art. 262 § 2 pkt 1 k.p.c.). Nie oznacza to jednak przyznania w tym zakresie stronom stosunku pracy pełnej dowolności, a już na pewno nie w sytuacji, w której pracodawca –

powołując się na zajmowanie przez pracownika kierowniczego stanowiska – stawia wobec pracownika wygórowane oczekiwania, jednocześnie nie dostrzegając, iż sposób świadczenia pracy jakiego od pracownika oczekuje jest całkowicie nieekwiwalentny do tego, co sam pracownikowi oferuje w zamian.

W tym więc kontekście trzeba podkreślić, co nie zostało wyartykułowane w wyroku Sądu Rejonowego, wobec czego Sąd Okręgowy widzi potrzebę uzupełnienia jego ustaleń faktycznych w tym zakresie, że powódka była wieloletnią pracownicą pozwanej spółki. W szczególności, w okresie od 9 sierpnia 2010 r. do 31 grudnia 2011 r. zajmowała w spółce stanowisko zastępcy dyrektora jej **oddziału (...)**, z wynagrodzeniem wynoszącym początkowo 4950 zł brutto, a następnie – od marca 2011 r. – 5300 zł brutto. Zgodnie z treścią dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powódki, co do których miarodajności żadna ze stron nie zgłosiła zastrzeżeń i nie wzbudziły one także wątpliwości sądu, miejscem wykonywania przez powódkę pracy była w tym czasie hurtownia spółki w S. oraz obszar województwa (...).

Następnie, poczynając od 1 stycznia 2012 r. zakres obowiązków powódki został zwiększony, bowiem spółka powierzyła jej stanowisko (...) Regionu (...), określając, że miejscem jej pracy mają być województwa (...), (...), (...), (...), (...)- (...) oraz (...)- (...), a zatem 6 z 16 istniejących w Polsce województw. Zmianie uległ w związku z tym zakres obowiązków powódki (został znacznie rozszerzony w porównaniu z okresem wcześniejszym), ale i wysokość jej wynagrodzenia, gdyż zostało ono podwyższone do kwoty 6400 zł brutto.

W tym miejscu trzeba nadmienić, że Sąd Okręgowy dostrzegł, że w aktach osobowych powódki znajduje się dokument zatytułowany „porozumienie”, w którym wskazano, że miejscem pracy powódki jest „obszar województwa (...)”, jednak zauważył zarazem, że jest to dokument nieopatrzony jakąkolwiek datą. Nie sposób było zatem w związku z tym uznać, aby był on dokumentem późniejszym w stosunku do wyżej opisanego porozumienia (datowanego na 28 grudnia 2011 r.), zmieniającego umowę o pracę łączącą strony ze skutkiem od 1 stycznia 2012 r.

Ponadto, 12 listopada 2012 r. strony podpisały „porozumienie”, w którym postanowiły, że „z uwagi na fakt, iż obecnie nikt nie pełni funkcji Dyrektora Oddziału (...)” postanawiają, że obowiązki te będzie wykonywać powódka, do odwołania. W porozumieniu nie przewidziano zwiększenia wynagrodzenia powódki z tytułu wykonywania dodatkowych obowiązków.

Wreszcie, w dniu 1 czerwca 2015 roku strony zawarły kolejne, ostatecznie już porozumienie dotyczące zmiany warunków pracy i płacy W. S. (1). Na jego podstawie W. S. (1) objęła stanowisko **dyrektora do spraw sprzedaży detalicznej**. Zmianie – znaczącemu rozszerzeniu – uległ w związku z tym zakres jej obowiązków, przy czym wysokość wynagrodzenia pozostała bez zmian. Powódce nie przyznano wówczas w związku ze zmianą jej obowiązków żadnych innych dodatkowych „bonusów” w postaci jakiegoś świadczenia związanego z pracą, przyznanego w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna, które mogłyby – w świetle normy art. 18^{3c} § 2 k.p. – być traktowane jako równorzędne z wynagrodzeniem. Jej wynagrodzenie nadal wynosiło 6400 zł brutto miesięcznie.

Dowody: umowa o pracę oraz aneksy do niej (porozumienia zmieniające) – w aktach osobowych W. S..

Odnosząc zatem powyższe do wyrażonego w apelacji stanowiska pracodawcy jakoby miał on prawo stawiać powódce, zatrudnionej – by zacytować apelację – „jako dyrektor, zwierzchnik wszystkich księgarni” (a więc wszystkich księgarni na terenie **całego kraju**, wszystkich 16 województw), wysokie wymagania i oczekiwać, by im sprostała, należy jednoznacznie wyartykułować, iż w okolicznościach niniejszej sprawy stanowisko to należało uznać za pozbawione podstaw. Jak już wcześniej wskazano, świadczenia obu stron stosunku pracy muszą być wobec siebie ekwiwalentne. Tymczasem pracodawca, dokonując w połowie roku 2015 istotnego i znaczącego, a wręcz skokowego zwiększenia obowiązków powódki, nie zwiększył równocześnie – w analogiczny sposób – swoich świadczeń na jej rzecz. Co za tym idzie, nie mógł obecnie oczekiwać, że powódka będzie wykonywała wszystkie nałożone na nią – niezwykle liczne i niemożliwe do wykonania przez jedną osobę - obowiązki w sposób perfekcyjny i wolny od jakichkolwiek wad, skoro sam nie stworzył jej ku temu warunków. Pozwana spółka oczekiwała bowiem od powódki, co wprost wynika z treści apelacji, że pod jej kierownictwem nie będą zdarzały się żadne nieprawidłowości i że na bieżąco, osobiście będzie

monitorować nie tylko pracę podległych jej bezpośrednio osób (pracowników księgarni ulokowanych na terenie całej Polski), ale i pracowników podlegających innym osobom. Tymczasem powódka w toku procesu wykazywała, i uczyniła to w ocenie sądu II instancji skutecznie, co wyartykułował w uzasadnieniu swojego trafnego wyroku Sąd Rejonowy, że wywiązywała się ze swoich obowiązków w taki sposób, w jaki było to obiektywnie możliwe, przy uwzględnieniu również ich ilości oraz konieczności jednoczesnego koordynowania pracy wielu osób. Twierdzenia apelacji całkowicie od tych okoliczności abstrahują, koncentrując się wyłącznie na interesie pracodawcy.

Co za tym idzie, nawet jeśli zarząd spółki faktycznie miały wobec powódki wysokie oczekiwania (czego jednak nie sposób ustalić na pewno, skoro prezes spółki nie została w sprawie przesłuchana), nie można było ich uznać za uprawnione i dopuszczalne w świetle okoliczności sprawy, w tym w szczególności wobec konieczności dbania o to, by świadczenia obu stron stosunku pracy były względem siebie ekwiwalentne. Powódka wykazała w toku procesu, iż starała się podejmować szereg działań, że na bieżąco reagowała na zaistniałe zdarzenia, starając się wyeliminować wszelkie nieprawidłowości, jednak nie była w stanie sprostać wygórowanym oczekiwaniom pracodawcy.

Reasumując, należy wskazać, iż pozwana spółka konsekwentnie zastosowała także na etapie postępowania apelacyjnego już wcześniej ustaloną taktykę działania, polegającą na zwracaniu uwagi na dużą ilość szczegółów i próbując w ten sposób stworzyć wrażenie, iż w pracy powódki występowało tak dużo błędów i niedociągnięć, że uniemożliwiałoby to dalsze zatrudnianie jej na kierowniczym stanowisku. Taktyka taka sama w sobie jest w pełni dopuszczalna (nie jest zabroniona procesowo), jednak w realiach niniejszej sprawy służyła wyłącznie odwróceniu uwagi sądu od kwestii ogólnych, mających jednak fundamentalne znaczenie, takich jak w szczególności fakt czy pracodawca stworzył powódce takie warunki pracy, które w ogóle umożliwiały jej wywiązywanie się ze wszystkich nałożonych na nią obowiązków. Jak zaś wyżej wykazano, takiego ustalenia nie sposób było w oparciu o zebrany materiał dowodowy poczynić.

Jak wskazał sąd I instancji, a czego skarżąca w apelacji nie zakwestionowała, część z przywołanych w wypowiedzeniu przyczyn okazała się niekonkretna, niezrozumiała dla pracownika. Pozostała natomiast część (poza dwiema) okazała się chybiona. W realiach tej sprawy dawało to wystarczającą podstawę do przyjęcia, że wypowiedzenie naruszało prawo, co szczegółowo wyjaśnił Sąd Rejonowy, a co sąd II instancji podziela jako pogląd trafny. Pracodawca ma bowiem, nawiązując do zarzutów apelacji, prawo do zatrudniania takiego pracownika, który będzie spełniał jego oczekiwania, jednak nie może oczekiwać, że sąd przyzna ochronę jego zachowaniu polegającym na zwalnianiu z pracy każdej osoby, której będą stawiane oczekiwania wygórowane i nieekwiwalentne do świadczeń ze strony pracodawcy.

Z kolei jeśli chodzi o zarzuty odnoszące się do niezasadnego zdaniem pozwanej zasądzenia na rzecz powódki odprawy, należy rozpocząć od przypomnienia, iż wraz z wejściem w życie obowiązującej obecnie ustawy z 13 marca 2003 r. ustawodawca dokonał istotnej zmiany w porównaniu ze stanem prawnym obowiązującym wcześniej. Jedną z podstawowych różnic jest brak konieczności wystąpienia zmniejszenia zatrudnienia jako warunku zastosowania ustawy. W przepisach obowiązujących do 31.12.2003 r., tj. w ustawie z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z **przyczyn dotyczących zakładu pracy** (w tym zakresie znamieną jest nawet różnica w nazwie obu aktów prawnych, obecnie mowa jest bowiem o przyczynach **niedotyczących pracowników**), warunkiem ich stosowania było zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi lub technologicznymi, w tym także, gdy zmiany te następowały w celu poprawy warunków pracy lub warunków środowiska naturalnego. Obecnie natomiast warunkiem zastosowania ustawy jest w zasadzie wyłącznie wystąpienie przyczyn wypowiedzenia, które nie leżą po stronie pracownika. Co istotne, w przypadku zwolnień indywidualnych w rozumieniu art. 10 ustawy z jakim mieliśmy do czynienia w tej sprawie, obok tych przyczyn (nieleżących po stronie pracownika) mogą występować inne okoliczności, stanowiące dla pracodawcy dodatkowy bodziec do rozwiązania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem, które jednak same w sobie nie wystarczyłyby do uzasadnienia rozwiązania stosunku pracy. Zwrócił na to uwagę Sąd Rejonowy. Oczywistym jest także, że pracodawca, chcąc zwolnić się z obowiązku wypłaty pracownikowi odprawy (z sobie znanych przyczyn, których sąd nie ma obowiązku ustalać – w tym zakresie obojętne dla Sądu Okręgowego są zatem te rozważania apelacji, w których podnosi się, że przecież innym pracownikom świadczenia z tytułu odpraw były wypłacane. Są one obojętne tym bardziej, iż kwestia ta nie była w ogóle badana w

toku procesu, a więc twierdzenia apelacji są obecnie nieweryfikowalne), będzie próbował wyeksponować właśnie te dodatkowe przyczyny, przypisując im większą wagę niż miały one w rzeczywistości. Nie budzi bowiem wątpliwości, iż w szczególności pracodawca, który redukuje zatrudnienie, w pierwszej kolejności wypowie umowę tym pracownikom, do których pracy ma jakiegokolwiek zastrzeżenia, które jednak – w zwykłym toku jego funkcjonowania – nie miały tak dużego ciężaru gatunkowego, by uzasadnić samodzielne wypowiedzenie umowy. Twierdzenie takie wyartykułował Sąd Rejonowy w uzasadnieniu swojego wyroku, a pozwana zarzucając mu nielogiczność, nie dostrzegła, iż są one powszechnie wyrażane w orzecznictwie, w tym w szczególności Sądu Najwyższego. W tym zakresie wystarczy powołać się na wydany jeszcze na gruncie obowiązywania poprzedniej ustawy, jednak nadal aktualne także obecnie, wyrok SN z 10 października 1990 r., sygn. akt I PR 319/90, mający charakter wręcz „sztandarowy”. Sąd Najwyższy wprost wyartykułował w nim to samo, co napisał obecnie Sąd Rejonowy, a mianowicie, że „przy zwolnieniach indywidualnych różnica jest wyłącznie ilościowa, a nie jakościowa. Również zakład pracy dąży do rozwiązania stosunku pracy z pracownikami najmniej przydatnymi. Zwalnia się osoby, wobec których istnieją zastrzeżenia co do wykonywania przez nie obowiązków pracowniczych, przestrzegania dyscypliny pracy itp. Oprócz samego zmniejszenia zatrudnienia, występują więc jeszcze inne przyczyny rozwiązywania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem lub, inaczej mówiąc, wyboru pracowników, którzy zostaną zwolnieni przy zmniejszeniu zatrudnienia. Tak więc w tej sytuacji, oprócz samego zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, będą występować dalsze okoliczności uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem. Okoliczności wymienione w art. 1 ust. 1 ustawy będą więc "wyłączne" w tym znaczeniu, że bez ich zaistnienia nie doszłoby do zwolnienia konkretnego pracownika.

Ten sposób wykładni znajduje wyraźne odbicie w sformułowaniu przepisu art. 10 ust. 1 omawianej ustawy. Gdyby ustawodawca chciał, aby przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 stanowiły "wyłączny" powód indywidualnego zwolnienia pracownika w rozumieniu "powód jedyny", "powód, oprócz którego nie występuje żaden inny", użyłby innego zwrotu. Przykładowo użyłby sformułowania, że "wyłącznie przyczyny wymienione w art. 10 ust. 1 uzasadniają rozwiązanie stosunku pracy" lub że "przyczyny te stanowią wyłączne uzasadnienie rozwiązania stosunku pracy". Tymczasem ustawodawca użył zwrotu, że "przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający podejmowanie przez kierownika zakładu pracy indywidualnych decyzji rozwiązania stosunku pracy". Wyraźnie więc, brzmienie przepisu nawiązuje do sfery motywacji w podejmowaniu decyzji. W pełni zbiega się to z poprzednią argumentacją, że odnosi się do samej decyzji o zwolnieniu, a nie do wyboru pracowników, którzy zostaną zwolnieni." Ponieważ w obecnej ustawie ustawodawca ponownie zredagował przepis w ten sam sposób (mówiąc o „konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niet dotyczących pracowników”, posłużył się zwrotem: „jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron”), brak jest podstaw, by uznać, że należy interpretować go inaczej niż wcześniej.

Wracając jednak do konkretnych twierdzeń apelacji, odnoszących się do zasądzenia na rzecz powódki odprawy, należy przypomnieć, że wynika z nich, że zdaniem pozwanej stanowisko powódki nie zostało w ogóle zlikwidowane. Pozwana zaznaczyła przy tym w apelacji, iż potwierdzili to „prawie wszyscy jej świadkowie”, odwołując się po raz kolejny do zeznań A. W. (1), M. C. (1) i K. S. (1), a pomijając zeznania S. W. (1). Tymczasem jak już wcześniej wyjaśniono i obszernie umotywowano, to właśnie zeznania S. W. musiały być brane pod uwagę przede wszystkim, jako najbardziej wiarygodne tak z uwagi na datę ich złożenia, jak i z uwagi na pozycję tej świadek w strukturze spółki i względem powódki. Świadek ta zeznała zaś wprost, co apelująca pominęła całkowitym milczeniem, nie próbując nawet wyjaśnić, dlaczego te zeznania miałyby być uznane za niewiarygodne, że „nastąpiła jej [powódki] likwidacja stanowiska pracy, bo nikt inny go nie objął” (k. 300 akt sprawy). Wskazała też, że nie wie „czy powódka zostałaby zwolniona gdyby nie było likwidacji stanowiska jej pracy”. Zatem słusznie uznał Sąd Rejonowy, że w sytuacji, w której podane przez pracodawcę inne przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę okazały się nieprawdziwe, konieczne było zasądzenie na rzecz W. S. odprawy. Pozwana nie wykazała bowiem, że zwolnienie powódki było podyktowane przyczynami leżącymi po stronie pracownika i to ich zaistnienie skłoniło ją do podjęcia decyzji o wypowiedzeniu jej umowy o pracę.

Wreszcie, apelująca podniosła zarzuty odnoszące się do błędnych w jej ocenie rozstrzygnięć o kosztach procesu i kosztach sądowych.

Jeśli chodzi o koszty sądowe, pozwana zarzuciła wyłącznie, że brak było podstaw do obciążenia jej opłatą sądową od pozwu, gdyż w jej ocenie, „z uwagi na wartość przedmiotu sporu, opłata ta nie wystąpiła”. Powyższe twierdzenie jest dla Sądu Okręgowego całkowicie niezrozumiałe i świadczy o niezrozumieniu przepisów ustawy, którą zastosował (prawidłowo) Sąd Rejonowy, tj. ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Sąd I instancji wskazał, że oparł się o treść art. 113 ust. 1 tej ustawy, a więc normę stanowiącą, że kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. W niniejszej sprawie, będącej sprawą z zakresu prawa pracy, której wartość przedmiotu sporu nie przekraczała kwoty 50.000 zł, zgodnie z normami art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 35 ust. 1 to zatem wyłącznie powódka, jako pracownica wnosząca powództwo, nie miała obowiązku uiszczania opłaty sądowej przy wniesieniu pozwu. Przepis art. 35 nie reguluje bowiem zwolnienia od opłat, lecz ich wysokość. Zwolnieniu od opłat poświęcony został inny dział ustawy, a w nim art. 96 ust. 1 pkt 4 odnoszący się do spraw z zakresu prawa pracy. W przepisie tym nie ma jednak mowy o pracodawcy, jako podmiocie, któremu zostało przyznane jakiegokolwiek zwolnienie z obowiązku uiszczania opłat w sprawie z powództwa pracownika. Co za tym idzie, w sytuacji, w której pracodawca proces przegra, ma obowiązek uiścić wszystkie te należności sądowe, które w sprawie dotychczas powstały, jednak które – wobec zwolnienia pracownika z obowiązku ich opłacenia – zostały tymczasowo skredytowane przez Skarb Państwa (por. uchwałę Sądu Najwyższego z 5 marca 2007 r., sygn. akt I PZP 1/07). W związku z powyższym Sąd Rejonowy postąpił w niniejszej sprawie prawidłowo, obciążając pozwaną w punkcie IV. wyroku obowiązkiem zapłaty prawidłowo przez siebie obliczonej kwoty opłaty sądowej od pozwu.

Z kolei gdy idzie o zarzut nieprawidłowego obliczenia wysokości należnych powódce kosztów procesu, to przepisy zastosowanego w sprawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (pozwana odwołała się do analogicznych regulacji odnoszących się do opłat za czynności radców prawnych, co Sąd Okręgowy traktuje jako omyłkę) w § 9 ust. 1 różnicują opłaty w sprawach o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy (pkt 1), ustalając, że (w dacie wniesienia pozwu) wynosiły one w stawce minimalnej 180 zł i w sprawach o wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne niż wymienione w pkt 4 (pkt 2), wskazując, że wynoszą one w stawce minimalnej 75% stawki obliczonej na podstawie § 2 od wartości wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem sprawy. Jak przy tym od wielu lat niezmiennie i jednolicie przyjmuje się w orzecznictwie, sprawy toczące się na skutek odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę muszą być – w zakresie stawki wynagrodzenia pełnomocnika – traktowane jednolicie, niezależnie od tego, czy pracownik domaga się przywrócenia do pracy czy zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania. Tak też uczynił sąd I instancji, ustalając, że koszty należne powódce od pozwanej w związku z wygraniem procesu w zakresie roszczenia związanego z wypowiedzeniem umowy o pracę wynoszą 360 złotych.

Do kwoty tej należało doliczyć (zsumować) także koszty procesu należne w związku z wygraniem przez W. S. procesu również w zakresie żądania zapłaty odprawy. Sąd Rejonowy ustalił, że wynoszą one 3600 zł; odwołał się przy tym do norm § 9 ust. 2 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 przywoływanego wyżej rozporządzenia. Mając to na uwadze, trzeba wskazać, iż w dacie wniesienia pozwu, tj. w lutym 2016 r., przepis § 2 pkt 5 rozporządzenia stanowił, że w przypadku spraw, w których wartość przedmiotu sporu mieściła się w przedziale pomiędzy 10 001 zł a 50 000 zł, wynagrodzenie pełnomocnika w stawce minimalnej wynosiło 4800 zł. Co za tym idzie, uznając – w ślad za Sądem Rejonowym, gdyż w tym zakresie sąd II instancji był związany kierunkiem zaskarżenia – że w przypadku żądania zasądzenia odprawy o jakiej mowa w ustawie z 13 marca 2003 r. należy traktować je równorzędnie z żądaniem zapłaty odszkodowania (innego niż związanego z rozwiązaniem umowy o pracę), oznaczało to konieczność zasądzenia na rzecz powódki 75% z kwoty 4800 zł (§ 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia), a więc właśnie kwoty 3200 zł, jak to uczynił Sąd Rejonowy.

W związku z powyższym, uznając wszystkie zarzuty apelacji za pozbawione podstaw, na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy oddalił ją w całości, o czym orzekł w punkcie I. sentencji.

W punkcie II. sentencji orzeczono o kosztach postępowania w instancji odwoławczej, ustalając je w następujący sposób:

- w przypadku żądania zapłaty odszkodowania: skoro apelacja została wniesiona 29 marca 2018 r., należało zastosować regulacje obowiązujące w tym czasie, tj. w szczególności przepis § 9 ust. 1 pkt 1 przywoływanego już wcześniej rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, w brzmieniu obowiązującym w tym czasie, jednak w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 tegoż rozporządzenia, odnoszącego się do kosztów w postępowaniu odwoławczym. Oznaczało to konieczność zasądzenia z tego tytułu na rzecz powódki kwoty 120 złotych;

- w przypadku żądania zapłaty odprawy: analogicznie stosując przywołane przepisy w brzmieniu z daty wniesienia apelacji, tj. normę § 2 pkt 5 rozporządzenia w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1, wynagrodzenie pełnomocnika w stawce minimalnej należało ustalić na kwotę 1800 zł (50% z 3600 zł). Sąd Okręgowy odmiennie niż Sąd Rejonowy uważa przy tym, iż w przypadku żądania zapłaty odprawy brak jest podstaw do stosowania normy § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia, tj. traktowania jej jako rodzaj odszkodowania. O ile jednak w przypadku kosztów należnych za postępowanie przed sądem I instancji Sąd Okręgowy był związany tym, że wyrok w tym zakresie zaskarżyła tylko pozwana, a co za tym idzie, nie mógł orzec na jej niekorzyść, o tyle w przypadku kosztów postępowania odwoławczego miał obowiązek ustalenia ich w całości samodzielnie, w sposób prawidłowy. W tym zakresie odwołał się zatem m.in. do poglądu wyrażonego przez Sąd Najwyższy w uchwale z 13 grudnia 1990 r., w której wskazano, iż „odprawa pieniężna z art. 8 ustawy jest świadczeniem majątkowym zakładu, związanym z pozostawieniem przez pracownika w stosunku pracy i z okresem świadczenia pracy, które stanowi kryterium określania wysokości tej odprawy. Odprawa nie ma charakteru odszkodowawczego. Jeśliby ustawodawca chciał nadać jej taki charakter, to nazwałby to świadczenie zakładu odszkodowaniem.” Pogląd ten Sąd Okręgowy uważa za trafny, toteż wysokość kosztów ustalił biorąc pod uwagę 100%, nie zaś 75% stawki minimalnej ustalonej na zasadach ogólnych.

W tej sytuacji łącznie zasądzono na rzecz powódki kwotę 1920 zł (120 zł + 1800 zł).

SSO Agnieszka Klafetka SSO Jan Przybyś SSO Monika Miller-Młyńska