

# UZASADNIENIE

Powódka Ż. N. pozwem wniesionym w dniu 16 grudnia 2015 r. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. odwołała się od wypowiedzenia umowy o pracę i domagała się przywrócenia do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko. W uzasadnieniu odniosła się od poszczególnych przyczyn wypowiedzenia. Wskazała, że przypisanie jej celowego działania w postaci wprowadzenia w błąd kierownika sklepu (...) w celu zakupu w sklepie pracodawcy w S. kurtki zimowej za cenę uwzględniającą zniżkę pracowniczą, która to zniżka jej nie przysługiwała, jest stwierdzeniem niesłusznym. Zauważyła, że przedmiotowe zdarzenie miało miejsce w dniu 23 września 2015 r., natomiast powódka z zarzutem tym spotkała się dopiero po wręczeniu jej w dniu 12 grudnia 2015 r. wypowiedzenia umowy o pracę. Powódka podniosła, że w odniesieniu do przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę ujętych w punktach III i VII oświadczenia pracodawcy, została uprzednio ukarana za zarzucane jej przewinienia karami porządkowymi upomnienia, wręczonymi w dniu 7 lipca 2015 r. w ocenie powódki wykorzystanie tych zarzutów jako podstawy do wypowiedzenia umowy o pracę stanowi próbę podwójnego ukarania za te same przewinienia. Powódka zauważyła, że w celu odbudowania relacji między nią a kierownikiem sklepu (...) został wprowadzony program naprawczy, który zakończył się w rezultacie na jednym spotkaniu. Odnosząc się do relacji pracowniczych powódka wskazała, że są one prawidłowe, z wyjątkiem stosunków z kierownikiem sklepu (...) i sprzedawcą M. K.. Podkreśliła, że inni współpracownicy ufają jej, cenią jej wiedzę i sumienną pracę, powódka podkreśliła, że nigdy nie krzyczała na żadnego pracownika, a mogła jedynie podnosić głos. Potwierdzenie jej przydatności zawodowej stanowi arkusz oceny rocznej z dnia 28 lipca 2015 r., w którym została zawarta pozytywna ocena pracy powódki. Zaprzeczyła jakoby wykazywała negatywny stosunek do klienta, ponieważ nie toleruje takiego zachowania. Podkreśliła, że klienci krzyczeli i obrażali sprzedawców częściej, niż czynili to sprzedawcy wobec klientów. Odnosząc się do nieuprzejmego zachowania wobec klienta w dniu 9 kwietnia 2015 r. powódka wskazała, że w tym czasie była bardzo smutna i przygnębiona z uwagi na śmierć jej matki. przyznała, że mogła nie uśmiechać się do klientów, ale miała ku temu powód. wskazała, że nie pamięta, iż takie zdarzenie miało w ogóle miejsce.

Pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazała, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce spełnia wszystkie wymogi formalne ustanowione w przepisach prawa pracy. Ponadto, okoliczności wskazane jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są prawdziwe i rzeczywiste. Zdarzenia, które stanowiły przyczyny wypowiedzenia Ż. Niewiadomej umowy o pracę miały w rzeczywistości miejsce, a przyczyny wypowiedzenia zostały szczegółowo opisane oraz zawierały wskazanie, jakie zachowania powódki stanowiły naruszenie przepisów prawa pracy oraz jakie obowiązki spoczywające na powódce zostały naruszone i na czym owe naruszenia polegały. Zdaniem pozwanej, wbrew zarzutom powódki, nie uchybia zgodności z prawem wypowiedzenia fakt, że powódka uprzednio otrzymała pisma, w których pracodawca negatywnie ocenił jej zachowanie. Dodała, powołując się na orzecznictwo, iż wcześniejsze wymierzenie pracownikowi kary porządkowej nie uniemożliwia uznania takiego zachowania za przyczynę uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy, tym bardziej w sytuacji, gdy kara taka nie została wymierzona i nie ma podstaw do zakwestionowania zgodności z prawem wypowiedzenia. Pozwana podkreśliła, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem stanowi normalny i typowy sposób jednostronnego zakończenia umowy o pracę na czas nieokreślony, bowiem pracodawca ma prawo doboru pracowników, którzy jego zdaniem najlepiej będą wykonywać powierzone im obowiązki. Odnośnie zarzutów zawartych w punktach I, II, III, VI oraz VII oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pozwana przedstawiła, iż istnienie uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie budzi wątpliwości, bowiem powódka swoim zachowaniem naruszyła szereg podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności ogólny obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy określony w art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy. Natomiast szczególnie rażącym przykładem naruszenia obowiązku w zakresie dbałości o dobro zakładu pracy i ochronę jego mienia są czynności ukierunkowane bezpośrednio na zagarnięcie mienia na szkodę zakładu pracy. W ocenie pozwanej najcięższym naruszeniem tego obowiązku przez powódkę było celowe ukrycie w dniu 23 września 2015 r. jednego z egzemplarzy kurtki w celu osiągnięcia osobistej korzyści w postaci uzyskania 30% rabatu na jej zakup. Działanie to było ukierunkowane na uzyskanie osobistej korzyści kosztem pracodawcy. Wedle pozwanej mogło nawet stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 Kodeksu pracy. Innym

naruszeniem przez powódkę dbałości o dobro zakładu pracy było niewłaściwe odnoszenie się do klientów pozwanej. Pozwana podkreśliła, iż powódka odnosząc się do przedmiotowego zarzutu wskazała jedynie, że klienci częściej krzyczeli na pracowników niż odwrotnie, co daje pozwanej asumpt do przyjęcia, że powódka nadal nie dostrzega wagi swojego niewłaściwego zachowania w stosunku do klientów. Ponadto zauważyła, że niewłaściwe zachowanie powódki było nakierowane również na innych pracowników, a w szczególności w stosunku do M. K., co zgodnie z art. 100 § 2 pkt 6 Kodeksu pracy jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego oraz § 7 i § 39 regulaminu pracy obowiązującego u pozwanej. Pozwana dodała, iż kolejnym poważnym naruszeniem obowiązków pracowniczych przez powódkę było nieuprawnione czytanie korespondencji mailowej kierownika sklepu (...), co stanowiło naruszenie zasady tajemnicy korespondencji. Odnośnie punktów IV i V przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę polegających na naruszeniu przez powódkę dyscypliny pracy poprzez lekceważący stosunek do czasu i organizacji pracy pozwana wskazała, że powódka chcąc skrócić swój czas pracy opuszczała swoje stanowisko pracy przed zakończeniem swojej zmiany, bądź poza przysługującymi jej przerwami w celu zapalenia papierosa. Odnośnie zarzutu zawartego w punkcie VIII wypowiedzenia pozwana powołała, iż brak zaufania do pracownika można uznać za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności w sytuacji, gdy pracownik zajmuje stanowisko kierownicze. Nie ulegało zdaniem pozwanej wątpliwości, że okoliczności celowego wprowadzenia współpracownika w błąd w celu nabycia towaru w obniżonej cenie, przeglądanie w sposób nieuprawniony korespondencji mailowej kierownika sklepu, czy dokumentów zawierających warunki wynagradzania innych pracowników, czy wreszcie przedstawiona przez powódkę w treści pozwu okoliczność zabrania do domu listy obecności, stanowią wystarczające przyczyny uzasadniające utratę zaufania do powódki. Z ostrożności procesowej pozwana wskazała, że w przypadku uznania powództwa za uzasadnione, przywrócenie powódki do pracy byłoby niecelowe zgodnie z art. 45 § 2 Kodeksu pracy ze względów opisanych w wypowiedzeniu.

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

Ż. N. była zatrudniona w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. w Oddziale w S. początkowo na podstawie umowy o pracę z dnia 17 września 2012 r. na okres próbny na stanowisku kierownika działu, następnie do dnia 23 czerwca 2013 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 18 grudnia 2012 r. na stanowisku kierownik działu (...), natomiast od 25 czerwca 2013 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierownika działu. Ż. N. świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym 3.993,01 zł brutto.

**Niesporne** , a nadto dowód:

- umowy o pracę z dnia 17 września 2012r., 23 czerwca 2013r., 18 grudnia 2012r. i 25 czerwca 2013r. z załącznikami i aneksami – k.1, 2, 11, 12, 13, 14, 16,19,21 części B akt osobowych powódki,
- świadectwa pracy – k. 1,4 części C akt osobowych powódki.

W dniu 23 września 2015 r. po godz. 16.00 Ż. N. zwróciła się do P. G. asystenta kierownika sklepu, aby przeprowadził dla niej transakcję sprzedaży kurtki zimowej, którą powódka chciała kupić dla siebie. P. G. zgodził się i poprosił inną pracownicę M. K. o przeprowadzenie transakcji, która miała być następnie zaakceptowana przez P. G.. Przekazując kurtkę do skasowania, powódka poinformowała, że liczba kurtek na stanie wynosi 10 sztuk, dlatego powódka przeniosła je na okrągły stojak, gdzie została zastosowana 30 % obniżka towaru. P. G. miał wątpliwości czy faktycznie informacja powódki o liczbie kurtek jest prawdziwa, dlatego sprawdził ich ilość w systemie. Z danych w systemie wynikało, że kurtek jest 11, a nie 10 sztuk, jak przekazała powódka. Powódka odpowiedziała jednak, że fizycznie jest jedynie 10 kurtek. W związku z zapewnieniem powódki, iż liczba kurtek wynosi 10, P. G. zdecydował się sprzedać kurtkę powódce w obniżonej cenie, wierząc, że powódka jako kierownik (...) wcześniej sprawdziła dokładnie stan kurtek. Po transakcji P. G. postanowił jeszcze dodatkowo sprawdzić, czy w magazynie zostały jakieś kurtki zimowe. Wówczas zauważył, że w pojemniku odzieżowym, znajduje się jeszcze jeden egzemplarz kurtki, z tego samego modelu, który właśnie kupiła powódka. Oznaczało to, że przed transakcją faktycznie na stanie było 11 sztuk kurtek, a nie 10, jak wskazała powódka. Tym samym kurtki nie mogły być przecenione o 30 % i powódka nie miała prawa nabyć kurtki po

tak obniżonej cenie, bowiem możliwość zastosowania takiej przeceny dotyczy jedynie artykułów, których liczba sztuk wynosi 10 lub mniej. P. G. zarzucił powódce, że go okłamała, ponieważ na zapleczu znajduje się dodatkowy egzemplarz kurtki. W tej sytuacji powódka udała się na zaplecze. Po chwili P. G. poszedł za Ż. Niewiadomą, aby ją poinformować, iż muszą anulować transakcję. W momencie, w którym P. G. wszedł na zaplecze, powódka wracała z miejsca, w którym P. G. wcześniej znalazł brakującą kurtkę. W momencie, kiedy P. G. chciał pokazać jej jedenasty egzemplarz kurtki, powódka powiedziała, że magazynie znajdują się kurtki zimowe, ale w innym stylu i kolorze. P. G. podszedł wówczas do wieszaka i stwierdził, że faktycznie były to inne kurtki. Postanowił sprawdzić kontener znajdujący się poniżej, gdzie była reszta kurtek zimowych. Po chwili pomiędzy innymi kurtkami P. G. znalazł egzemplarz kurtki, który wcześniej widział. P. G. doszedł do wniosku, że powódka wykorzystała chwilę, kiedy była na zapleczu sama i ukryła znaleziony przez P. G. egzemplarz kurtki. P. G. ponownie powiedział powódce, że go okłamała. W konsekwencji anulowano transakcję i powódka musiała zakupić kurtkę bez zastosowanego 30 % rabatu. Po zakończeniu transakcji powódka przeprosiła P. G..

**Niesporne** , a nadto:

- notatka z dnia 24 września 2015 r. sporządzona przez P. G. – załącznik nr 4 do odpowiedzi na pozew,
- zeznania świadka P. P. – k.135-138,
- zeznania świadka P. G. – k. 146-149,
- zeznania świadka M. K. – k. 144-146.

W dniu 25 września 2015 r. odbyło się spotkanie P. G. oraz kierownika sklepu (...) z Ż. Niewiadomą w celu wyjaśnienia incydentu z 23 września 2015 r. i poinformowania powódki o toczącym się postępowaniu wyjaśniającym w związku z naruszeniem przez nią zasad Kodeksu etycznego N., zasad LP.012 oraz SF.011 oraz art. 108 § 1 Kodeksu pracy. Wyjaśniając swoje postępowanie powódka podała, że nie ma tego typu kurtki w swojej garderobie. Ze spotkania została sporządzona notatka, która została podpisana przez jej uczestników, w tym powódkę.

**Dowód:**

- notatka z dnia 25 września 2015r. – załącznik nr 5 odpowiedzi na pozew,
- wyciąg z zasad LP.012 oraz SF.011 – załącznik nr 6 odpowiedzi na pozew,
- zeznania świadka P. P. – k.135-138.

Pełniąc obowiązki kierownika działu powódka niejednokrotnie zachowywała się nieprofesjonalnie wobec klientów. Zdarzało się, iż była niegrzeczna i opryskliwa wobec klientów sklepu, podnosiła na nich głos bądź udzielała zbywających odpowiedzi. Zachowania powódki były przedmiotem skarg ze strony klientów sklepu.

W dniu 9 kwietnia 2015r. jeden z klientów złożył na powódkę skargę w związku z jej nieuprzejmym zachowaniem związanym ze zwrotem towaru. W tamtym okresie nie było możliwości zwrotu towaru przez klienta, a jedynie jego zamiana na inny. Pracownicy otrzymali od kierownika sklepu (...) instrukcje, aby w tego typu sytuacjach uprzejmie odpowiadać, że nie ma możliwości zwrotu towaru, proponując jednocześnie wymianę towaru na inny. Natomiast w sytuacji, gdy klient był bardzo niezadowolony, należało zwrócić klientowi pieniądze i przyjąć zwracany towar. Mimo powyższych instrukcji powódka zachowała się wobec klienta niestosownie – podnosiła głos, w związku z czym złożył on skargę na powódkę do kierownika sklepu. W rezultacie P. P. odbyła z powódką rozmowę w celu uniknięcia podobnych zdarzeń w przyszłości. Zachowanie powódki nie uległo jednak poprawie, przy podobnym tego typu zdarzeniu P. P. odbyła z powódką ponownie rozmowę na temat jej stosunku do klientów.

**Dowód:**

- notatka P. P. z dnia 12 czerwca 2015r. – załącznik nr 7 odpowiedzi na pozew,

- zeznania świadka P. P. – k. 135-138,

- zeznania świadka P. G. – k.146-149,

- zeznania świadka M. S. (1) – k.149-151.

Ż. N. zachowywała się nieuprzejmie także w stosunku do współpracowników. Zdarzało się, że podnosiła głos na współpracowników i używała wobec nich obraźliwych słów.

W dniu 26 maja 2015 r. Ż. N. samowolnie, bez wiedzy i zgody kierownika sklepu (...) przeglądała jej skrzynkę pocztową, odczytując wiadomość mailową na komputerze znajdującym się w biurze kierownika sklepu. M. ten znajdował się na służbowej skrzynce P. P. i powódka nie była jego adresatem. O przeczytaniu wiadomości powódka poinformowała M. K., która opowiedziała o tym zdarzeniu kierownikowi P. P.. Swoim zachowaniem powódka naruszyła zasady obowiązujące w Kodeksie Etycznym N. ( (...)), dotyczące reguły „Poufności danych” w punkcie „Informatyka i zasoby informacyjne”.

**Dowód:**

- Kodeks Etyczny N. ( (...)) dotyczący reguły „Poufności danych” w punkcie „Informatyka i zasoby informacyjne” – załącznik nr 3 odpowiedzi na pozew,

- zeznania świadka P. P. – k. 135-138,

- zeznania świadka M. K. – k.144-146.

Na spotkaniu w dniu 12 czerwca 2015 r. P. P. pokazała powódce wiadomość email z dnia 26 maja 2015 r. i zapytała powódkę czy zna jej treść, co powódka potwierdziła. Na pytanie skąd zna tę wiadomość, skoro nie ma jej na liście odbiorców, powódka zmieszała się i stwierdziła, że jednak nie zna tego maila. P. P. poprosiła na spotkanie M. K. która była świadkiem czytania przez powódkę maila, w celu konfrontacji twierdzeń obu pań. Wówczas powódka podniosła głos na M. K. nazywając ją dwukrotnie „kablara”. Ze spotkania z powódką P. P. sporządziła notatkę służbową.

Podczas rozmowy M. K. ujawniła, że rok wcześniej powódka przeglądała umowy dotyczące warunków wynagradzania innych współpracowników. Powódka chciała się wówczas dowiedzieć jakie podwyżki otrzymali inni współpracownicy. Szczególnie była zainteresowana wynagrodzeniem S. G.. Powódka chciała ustalić jaką otrzymał ocenę roczną od P. P.. Po ujawnieniu tej informacji przez M. K. powódka nie zaprzeczyła, że takie zdarzenie miało miejsce.

**Dowód:**

- notatka sporządzona przez P. P. z dnia 12 czerwca 2015r.- załącznik nr 7 odpowiedzi na pozew.

- zeznania świadka P. P. - k.135-138,

Po tym zdarzeniu inni pracownicy sklepu zaczęli przekazywać kierownikowi sklepu (...) informacje o kolejnych przypadkach niewłaściwego zachowania powódki wobec współpracowników. Na ogół takie zachowania powódki miały miejsce podczas comiesięcznych akcji promocyjnych, kiedy wymagany był zwiększony nakład pracy zespołu. Powódka podnosiła głos na pracowników domagając się, aby zostawiali wykonywane w danej chwili obowiązki (obsługę klientów czy dostawy) po to aby pomóc powódce w sklepie, co było sprzeczne z zasadami obowiązującymi w firmie (...). Kwestia ta była regularnie poruszana na spotkaniach zespołu.

**Dowód:**

- e-mail P. P. z dnia 31 lipca 2015r. wraz z tłumaczeniem przysięgłym – załącznik 8 odpowiedzi na pozew,

- zeznania świadka P. P. – k.135-138,
- zeznania świadka M. K. – k.144-146,
- zeznania świadka M. S. (1)- k. 149-151.

W dniu 12 sierpnia 2015 r. powódka krzyczała na pracownika sklepu (...), nazwała ją „głębem” i użyła słów „jeszcze pożałujesz”. M. K. złożyła na powódkę skargę do kierownika sklepu, opisując dodatkowo szereg niewłaściwych zachowań powódki w stosunku do innych pracowników.

**Dowód:**

- skarga M. K. z dnia 26 sierpnia 2015 r. – załącznik nr 9 odpowiedzi na pozew,
- notatka M. S. (1) – załącznik nr 10 odpowiedzi na pozew,
- zeznania świadka P. P. – k.135-138,
- zeznania świadka P. G. – k.146-149,
- zeznania świadka M. K. – k.144-146,
- zeznania świadka M. S. (1) – k.149-151.

Powódka niejednokrotnie naruszała obowiązek przestrzegania ustalonego w zakładzie czasu pracy i obowiązku wykonywania pracy w wymiarze wynikającym z umowy o pracę.

W dniu 6 czerwca 2015 r. powódka zakończyła pracę i wyszła do domu 30 minut przed końcem zmiany wynikającej z obowiązującego ją tego dnia harmonogramu czasu pracy, nie uzgadniając tego z kierownikiem sklepu ani jego zastępcą. Powódka stwierdziła wówczas, że „nie ma już nic do roboty”, w związku z czym poszła do domu. Informacja o zmianie godzin nie została naniesiona przez powódkę ani w grafiku, który jest dostępny do powszechnego użytku na tablicy pracowniczej, ani również w segregatorze wejść/wyjść umieszczonym w pomieszczeniu socjalnym.

**Dowód:**

- zeznania świadka P. P. – k.135-138,
- zeznania świadka P. G. – k.146-149,
- (...) Sklepów- (...) – załącznik nr 11 odpowiedzi na pozew.

Powódka często samowolnie opuszczała miejsce pracy, poza przysługującymi przerwami, w celu zapalenia papierosa, naruszając tym samym obowiązek przestrzegania ustalonego w zakładzie czasu pracy oraz obowiązek wykonywania pracy w wymiarze wynikającym z jej umowy o pracę. Powódka samowolnie, w dowolnych godzinach, wychodziła ze sklepu, nie informując przełożonego o tym, że opuszcza stanowisko pracy. Takie zdarzenia miały miejsce notorycznie, w tym m.in. w dniu 14 maja 2015 r. Powódka paląc papierosy mając na sobie strój służbowy naruszyła zasadę HR 003, ustaloną w regulaminie (...) Sklepów (...).

**Dowód:**

- zeznania świadka P. P. – k.135-138,
- zeznania świadka M. K. – k.144-146,
- zeznania świadka P. G. – k.146-149,

- podpisane przez powódkę zasady N. dotyczące polityki antynikotynowej – załącznik nr 12 odpowiedzi na pozew.

W celu poznania obiektywnych opinii innych pracowników o pracy powódki, w czerwcu 2015 r. P. P. przesłała pracownikom anonimową ankietę (...) z prośbą o przesłanie informacji zwrotnej dotyczącej trzech pracowników, w tym powódki. W ankiecie tej pracownicy mieli wyrazić anonimowo swoje zdanie na temat tego jakie są mocne i słabe punkty ocenianego pracownika i jakie zachowania wymagają poprawy lub też są dobrze odbierane przez innych i powinny być kontynuowane.

**Dowód:**

- e-mail P. P. z dnia 18 czerwca 2015r wraz z ankietą. – załącznik nr 13 odpowiedzi na pozew,

- zeznania świadka P. P. – k. 135-138.

W odpowiedziach udzielonych przez współpracowników w zakresie tego co powódka powinna robić pojawiały się sformułowania m.in.:

- „Powinna lepiej kontrolować emocje w kontakcie z trudnymi emocjami. Żadne obraźliwe słowa nigdy nie padają, ale klient czuje nerwy w powietrzu i jaki by on nie był, to psuje mu to atmosferę zakupów”,

- „Być miłsza i bardziej otwarta do klientów”,

- „Trzymać się reguł panujących w sklepie”,

- „Powinna zajmować się przede wszystkim obowiązkami jakie na niej spoczywają, a nie zaczynać pracy od spędzenia sporej ilości czasu na picciu kawy i siedzeniu beczynnie”, „powinna przestrzegać kodeksu etycznego”,

- „Powinna pracować nad swoim podejściem do klienta. Często jest niemiła, klienci zwracają nam uwagę, jak ona postępuje. Ryzyko przed stratą takiego klienta, który został olany czy źle potraktowany”,

- „Powinna z szacunkiem odzywać się do klientów”,

W części dotyczącej tego czego powódka powinna zaprzestać pojawiły się następujące sformułowania:

- „Wychodzić cały czas na papierosa (szczególnie bez informowania nikogo)",

- „Niegrzecznie zwracać się do klientów”,

- „Ż. powinna przestać przelewać swój stres/zły humor na kontakty z klientami, którzy często się na nią skarżą",

- „Powinna zacząć mówić a nie krzyżeć (nie daje dojść do słowa tylko od razu podnosi głos)",

- „Powinna zacząć traktować z szacunkiem klientów (przy rozmowach albo podnosi na nich głos albo odpowiada zbywczo, nieraz były skargi na jej zachowanie w tym zakresie)",

- „Powinna zaprzestać wychodzenia na papierosa w trakcie pracy, tylko w przerwie”,

- „Nie powinna czytać służbowych maili innych pracowników",

- „Zaprzestać interesować się dokumentami innych pracowników, nie powinna zwracać się do pracowników w sposób nieelegancki słowa typu : kablara itp. Coach powinien być wzorem dla innych pracowników, a w tym przypadku takiego wzoru nie ma",

- „Powinna przestać udawać że nie widzi, jak przy kasie stoi klient”,

„Powinna zaprzestać palić w trakcie pracy jeśli nie jest na przerwie”,

- „Wychodzi piętnaście razy na papierosa w ciągu dnia plus do tego idzie na przerwę 30 minutową”.

**Dowód:**

- anonimowe ankiety pracownicze – załącznik nr 14 odpowiedzi na pozew,

- zeznania świadka P. P. – k.135-138,

- zeznania świadka P. G. – k.146-149.

W związku z wynikami ankiet pracodawca wdrożył w lipcu 2015 r. w stosunku do powódki trzymiesięczny plan poprawy (P. A. Plan), który' miał polegać m.in. na cyklicznych spotkaniach coachingowych P. P. z powódką. Pierwsze spotkanie odbyło się w dniu 14 sierpnia 2015 r., w trakcie którego powódka przyznała, że miała trudne relacje z klientami. Kolejne spotkanie zostało zaplanowane na wrzesień 2015 r., jednakże powódka w okresie od 4 do 21 września 2015 r. była na urlopie. Natomiast w okresie do 29 września 2015 r. nie widziała się z P. P., bowiem pracowały na innych zmianach, a od 30 września 2015 r. do 6 października 2015 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, podczas gdy koniec trwania planu przypadał na dzień 7 października 2015 r.

Już we wcześniejszym okresie kierownik sklepu odbywała z powódką szereg rozmów coachingowych w związku z licznymi naruszeniami dyscypliny pracy przez Ż. Niewiadomą.

**Dowód:**

- P. A. Plan wraz z tłumaczeniem przysięgłym oraz e-mail P. P. z dnia 23 czerwca 2015r. z tłumaczeniem przysięgłym – załącznik nr 15 odpowiedzi na pozew,

- zeznania świadka P. P. – k. 135-138.

W dniu 7 lipca 2015 r. pracodawca wręczył powódce dwukrotnie upomnienia, dotyczące oceny jej pracy. Przełożeni Ż. Niewiadomej - P. P., P. G. oraz M. S. (2) odbyli z powódką rozmowę i przekazali jej na piśmie negatywne oceny jej zachowania. Powódka mając możliwość pisemnego ustosunkowania się do pism wskazała w komentarzu, iż w zakresie samowolnego (bez poinformowania przełożonego) opuszczenia stanowiska pracy w celu zapalenia papierosa - przeprosiła w tym samym dniu, natomiast odnośnie wcześniejszego wyjścia do domu uzgodniła to z przełożonym, natomiast nie ustosunkowała się do zarzutu palenia papierosów w stroju służbowym N.. Nadto w zakresie przeczytania wiadomości email ze skrzynki P. P., potwierdziła ten fakt tłumacząc, iż chciała uzyskać informacje służbowe. Dodatkowo powódka napisała, że „żałuje swojego czynu”.

**Dowód:** upomnienia – k.40-42, 43-45.

Powódka ustosunkowała się ponownie pisemnie do otrzymanych pism, zarzucając przede wszystkim niedochowanie przez pracodawcę wymogów z art. 109 Kodeksu pracy, który jej zdaniem powinien być zastosowany, gdyż powódka mylnie odebrała otrzymane pisma jako kary porządkowe.

**Dowód:** ustosunkowanie się do upomnień z dnia 7 lipca 2015r. – k.46-47.

W odpowiedzi na ww. pismo wyjaśniono powódce, że przekazane jej pisma nie były karą nagany, a jedynie pisemnym przedstawieniem przez pracodawcę negatywnej oceny jej poszczególnych zachowań. Natomiast z uwagi na to, że zachowania te dotyczyły naruszenia przez powódkę obowiązujących u pozwanego polityk N. za bardziej stosowne uznano wewnętrzne pismo upominawcze, które nie było karą porządkową, określoną w art. 109 Kodeksu pracy. Pracodawca, aby uniknąć dalszych niepotrzebnych nieporozumień uchylił pismo upominawcze z dnia 7 lipca 2016 r., nie zaprzeczając przy tym, iż opisane tam zdarzenia miały miejsce.

**Dowód:** pismo pozwanego z dnia 24 lipca 2015r. – załącznik nr 16 odpowiedzi na pozew.

W kolejnym piśmie powódka podniosła dodatkowe niezwiązane ze sprawą upomnienia kwestie, stanowiące wyraz jej negatywnego nastawienia do niektórych współpracowników, a w szczególności do kierownika sklepu (...). Pismo zawierało także prośbę o wydanie zakazu wstępu do sklepu mężowi P. P.. Powódka przyznała w przedmiotowym piśmie, iż zabrała do domu listę obecności.

**Dowód:** wyjaśnienia powódki z dnia 31 lipca 2015r. – k.59-65 pozwu.

W piśmie z dnia 3 sierpnia 2015 r. powódka wskazywała, że gdyby informacje były kierowane nie tylko do kierownika sklepu, ale także do niej, nie doszło by do naruszenia zasady tajemnicy korespondencji.

**Dowód:** wyjaśnienia powódki z dnia 3 sierpnia 2015r. – k.66-43.

Mając na uwadze fakt, że powódka wielokrotnie swoim zachowaniem naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze wynikające z Kodeksu pracy, Regulaminu Pracy obowiązującego u pozwanej i Kodeksu Etyki N. pracodawca wypowiedział powódce w dniu 12 grudnia 2015 r. umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 marca 2016 r.

**Dowód:**

- Regulamin pracy – załącznik nr 1 do pozwu,

- oświadczenie powódki o zapoznaniu się z treścią Regulaminu pracy i zobowiązaniu do przestrzegania zasad zawartych w regulaminie – załącznik nr 2 odpowiedzi na pozew,

- Kodeks Etyczny N. ( (...)) – załącznik nr 3 odpowiedzi na pozew,

-wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 12 grudnia 2015r. – k.36-37 pozwu.

Podając przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę pracodawca wskazał, że:

I. W dniu 23 września 2015 r. powódka próbowała, wprowadzając w błąd zastępcę kierownika sklepu, p. P. G., kupić w sklepie (...) w S. kurtkę zimową N. modelu N. (...)-5 ( (...)-010) za cenę uwzględniającą zniżkę 30%, która to zniżka jej nie przysługiwała. W celu dokonania zakupu oświadczyła p. G., że w sklepie znajduje się już tylko 10 kurtek tego modelu, co (gdyby było prawdą) umożliwiłoby udzielenie zniżki 30% na ten model kurtki. Była to jednak nieprawda, bowiem w rzeczywistości kurtek tych było 11, z tego jedną z nich powódka ukryła na zapleczu sklepu. Podejmując powyższe działania powódka naruszyła :

- obowiązek dbania o dobro zakładu pracy oraz obowiązek chronienia mienia Pracodawcy, o których mowa w art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy;

- obowiązujące u Pracodawcy zasady przeceniania poszczególnych produktów w przypadku, gdy ich liczba w zasobach magazynowych danego sklepu spadnie do 10 lub mniejszej ilości sztuk;

- zasady współzycia społecznego, zgodnie z którymi nie należy okłamywać współpracowników w miejscu pracy ani nadużywać ich zaufania.

II. Powódka niejednokrotnie obsługiwała klientów sklepu w sposób nieprofesjonalny i niespełniający standardów obsługi klienta w handlu detalicznym. Zdarzało się, że była niegrzeczna wobec klientów, podnosiła na nich głos, nie traktowała ich z należytą atencją, a także udzielała im zbywających odpowiedzi. Zachowanie powódki było przyczyną skarg klientów. Przykładem takiego działania było nieuprzejme zachowanie wobec klienta w dniu 9 kwietnia 2015 r., który próbował dokonać zwrotu towaru. Klient ten złożył na powódkę skargę. Podejmując powyższe działania powódka naruszyła obowiązek dbania o klientów sklepu oraz obowiązek dbania o wizerunek sklepu wśród klientów, wynikający



z rodzaju pracy, jaką wykonuje powódka u Pracodawcy, a także obowiązek dbania o dobro zakładu pracy, o którym mowa w art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy.

III. Co najmniej kilkakrotnie była nieuprzejma wobec współpracowników w sklepie, podnosiła wobec nich głos i używała niekulturalnego języka. Przykładem takiego zachowania była rozmowa powódki z p. M. K. dnia 22 sierpnia 2015 r. Powódka krzyczała na nią i groziła jej. Innym przykładem była rozmowa dnia 12 czerwca 2015 r. z kierownikiem sklepu, p. P. P., z udziałem p. M. K.. Rozmowa dotyczyła uzyskanej od p. K. informacji, że powódka przeglądała korespondencję elektroniczną p. (...) - P. bez jej wiedzy. Podczas tej rozmowy podniesionym głosem powódka użyła obraźliwego sformułowania. Podejmując powyższe działania powódka naruszyła zasady współżycia społecznego, wymagające okazywania szacunku współpracownikom, w tym podwładnym, i kulturalnego odnoszenia się do nich.

IV. Dnia 6 czerwca 2015 r. powódka zakończyła pracę i wyszła ze sklepu 30 minut przed końcem zmiany wynikającej z obowiązującego tego dnia harmonogramu czasu pracy, nie uzgadniając tego z kierownikiem sklepu ani jego zastępcą. Zachowaniem tym powódka naruszyła:

- obowiązek przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, o którym mowa w art. 100 § 2 pkt 1 Kodeksu pracy,
- obowiązek wykonywania pracy w wymiarze wynikającym z umowy o pracę,
- zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy obowiązujące u Pracodawcy, wynikające z Regulaminu pracy oraz regulaminu (...) Sklepów (...) (zasada HR 008),
- obowiązek dbania o dobro zakładu pracy, o którym mowa w art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy.

V. Powódka wielokrotnie opuszczała miejsce pracy poza przysługującymi jej przerwami od pracy w celu wyjścia na zewnątrz i zapalenia papierosa, nie informując o tym przełożonego. Przykładem takiego zachowania było opuszczenie miejsca pracy w celu zapalenia papierosa w dniu 14 maja 2015 r., bez zgody kierownika sklepu, p. P. P.. Podejmując powyższe działania powódka naruszyła obowiązek wykonywania pracy w wymiarze wynikającym z umowy o pracę oraz obowiązek dbania o dobro zakładu pracy, o którym mowa w art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy.

VI. W dniu 14 maja 2015 r. powódka paliła papierosy pod galerią handlową, w której znajduje się sklep pracodawcy w stroju marki N.. Powódka naruszyła tym samym:

- zasadę HR 003. ustaloną w regulaminie (...) Sklepów (...), zgodnie z którą pracownicy nie mogą palić bądź używać tytoniu, mając na sobie strój służbowy,
- obowiązek dbania o dobro zakładu pracy, o którym mowa w art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy.

VII. W dniu 26 maja 2015 r. powódka przeglądała na komputerze znajdującym się w biurze kierownika sklepu korespondencję elektroniczną kierownika sklepu, p. P. P.. bez jej wiedzy i zgody. Zachowaniem tym naruszyła powódka w szczególności:

- obowiązek korzystania z zasobów pracodawcy z dbałością i szacunkiem, przy zabezpieczeniu ich przed uszkodzeniem i nadużywaniem, o którym mowa w Kodeksie Etyki „I. the L. - Zgodnie z R.” obowiązującym u pracodawcy, rozdział (...),
- obowiązek używania zasobów komputerowych i informatycznych pracodawcy, w tym Internetu, poczty elektronicznej lub innych źródeł on-line, jak również sprzętu i oprogramowania komputerowego zgodnie z celami biznesowymi i polityką pracodawcy, o którym mowa w Kodeksie Etyki „I. the L. - Zgodnie z R.” obowiązującym u Pracodawcy, rozdział (...).

VIII. Dodatkowo zachowania powódki wskazane w punktach I, II i VII skutkują całkowitą utratą zaufania pracodawcy do powódki i uniemożliwiają dalszą współpracę.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo oparte na treści art. 45 Kodeksu pracy nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie w postaci: dokumentów (szczegółowo wymienionych w stanie faktycznym), rzetelności których to dokumentów żadna ze stron nie kwestionowała. Sąd oparł się również na zeznaniach następujących świadków: P. P., M. K., P. G. i M. S. (1). Były to osoby współpracujące z powódką, które miały możliwość bieżącej obserwacji systemu jej pracy oraz praktyki pracy, a także relacji z klientami i współpracownikami. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, ponieważ były one spójne i wiarygodne. Sąd oparł się na zeznaniach powódki jedynie w takim zakresie, w jakim korespondowały one z pozostałym materiałem dowodowym, a twierdzenia, które się nie potwierdziły (o czym będzie mowa poniżej) oceniono jako niewiarygodne.

Wynikające z art. 32 § 1 k.p. prawo wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony jest ograniczone klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenie tego rodzaju umowy musi być uzasadnione merytorycznie. W art. 30 § 4 k.p. ustawodawca wprowadził obowiązek wskazania przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, która, jak należy zaznaczyć, przy tym zwykłym sposobie rozwiązania umowy - nie musi mieć szczególnej wagi (por. np. wyroki z dnia 5 listopada 1979 r. I PRN 133/79 OSNCP 1980/4 poz. 77, z dnia 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97 OSNAPiUS 1998/20 poz. 598 i z dnia 6 grudnia 2001 r. I PKN 715/2000 Prawo Pracy (...) str. 34). W wyroku z dnia 4 grudnia 1997 r. (I PKN 419/97 OSNAPiUS 1998/20 poz. 598) Sąd Najwyższy wskazał, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę.

Zgodnie z przepisem art. 232 k.p.c. ciężar wykazania prawdziwości przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu spoczywał na pozwanej i sprostowała ona temu wymogowi.

Powódka w treści pozwu kwestionowała wszystkie przyczyny wypowiedzenia z uwagi na brak możliwości wyjaśnienia sytuacji przytoczonych w pismach upominawczych. Powódka nie dostrzegła swojej winy w zachowaniach opisanych w wypowiedzeniu, polegających w szczególności na ubliżaniu innym pracownikom, niestosownym i obcesowym zachowaniu w stosunku do klientów oraz naruszeniu prywatności korespondencji przełożonej.

Odnosząc się do pierwszego zarzutu wypowiedzenia w postaci wprowadzenia w błąd kierownika sklepu (...) w celu zakupu kurtki zimowej za cenę uwzględniającą zniżkę 30%, która to zniżka nie przysługiwała jej wskazać należy, że powódka opisała przebieg zdarzeń z dnia 23 września 2015 r. odmiennie w pozwie oraz w swoich zeznaniach. Na karcie 3 pozwu widnieje stwierdzenie, iż „P. G. (...) brakującą kurtkę znalazł, ale w innym miejscu bowiem wisiała poniżej pola wyznaczonego dla niej, pomiędzy innymi, wyglądającymi niemal identycznie, w tym samych kolorach, tego samego przepikowania o troszkę innym kroju. Gdyby ta kurtka była w moich rękach i przeze mnie schowana, na metce tej powinna być zatem metka z przyklejoną nową w kolorze zielonym, stosowanym do przecen. Metka przy znalezionej kurtce na magazynie nie była w ten sposób oznaczona”. Natomiast podczas przesłuchania przyznała, iż w momencie, kiedy P. G. wchodził za nią do magazynu, odkładała przyrząd do przewieszania rzeczy umieszczonych wysoko a kurtkę, którą kupiła, przewieszała na miejsce, gdzie wiszą okrycia prywatne pracowników. Z notatki służbowej z dnia 25

września 2015 r. wynika, iż jako powód okłamania pracownika powódka wskazała brak tego rodzaju kurtki na okres jesienno-zimowy w swojej garderobie (załącznik nr 5 odpowiedzi na pozew). Powyższe rozbieżności wskazują na małą wiarygodność twierdzeń powódki, których wersję powódka zmieniała w zależności od sytuacji.

W zakresie zarzutu przeglądania służbowej korespondencji kierownika sklepu bez jego zgody i wiedzy, powódka przyznawała wprost, iż gdyby korespondencja była kierowana także do niej taka sytuacja nie miałaby miejsca, co nie uprawniało jej w żadnym wypadku do odczytywania prywatnej korespondencji służbowej kierownika sklepu (...). Nie można zgodzić się z powódką, iż okoliczność niewylogowania z konta uprawniała ją do przejrzenia poczty elektronicznej kierownika sklepu, ponieważ wbrew uznaniu powódki stanowiło to naruszenie ochrony korespondencji oraz polityki firmy (...).

Oдноśnie nieprofesjonalnego i niespełniającego standardów obsługi klienta w handlu detalicznym powódka przyznała, iż nigdy nie krzyczała na żadnego klienta, ale mogła podnosić głos. Nadto dodała, że to klienci częściej krzyczeli i obrażali sprzedawców, niż czynili to sprzedawcy, przyznając w pewnym stopniu, iż taka sytuacja mogła mieć miejsce, skoro twierdziła, że „klienci robili to częściej”.

Powódka otwarcie przyznawała w zeznaniach, iż zdarzało jej się wcześniej opuszczać miejsce pracy, przed ukończeniem zmiany, co nie było odnotowywane na liście obecności, jednakże zarzut ten nie był sporny.

Natomiast odnośnie zarzutu palenia papierosów w służbowym uniformie powódka stwierdziła, iż przyczyną palenia papierosów poza przysługującymi jej przerwami, była śmierć jej matki, wskazywała również, że inni pracownicy pozwanej też palili w czasie pracy. Należy przy tym zważyć, iż powódka знаła podpisany przez nią regulamin (...) Sklepów (...), z którego jednoznacznie wynikało, iż pracownicy nie mogą palić lub używać tytoniu mając na sobie strój służbowy pracodawcy. Jak wynika z zeznań świadków powódka samowolnie oddalała się ze stanowiska pracy w celu zapalenia papierosa, nie pytając o zgodę przełożonego zmiany, świadomie naruszając zasady pracy poprzez obowiązek wykonywania pracy w wymiarze wynikającym z umowy o pracę.

Z materiału dowodowego wynika również, że powódka kreowała w pracy niezdrową atmosferę poprzez używanie wobec innych pracowników słów o pejoratywnym wydźwięku, takich jak „głęb”, „kablara”, nastawianie pracowników przeciwko kierownikowi P. P., podnoszenie głosu na pracowników. Zachowania takie z pewnością nie przystoją kierownikowi działu, który powinien być wzorem dla innych pracowników, w szczególności mu podległych.

Nie zasługuje na uwzględnienie zarzut pozwanej jakoby została podwójnie ukarana za te same zdarzenia, ponieważ kary upomnienia zostały następnie uchylone.

W tak przedstawionym stanie faktycznym zdaniem Sądu działania powódki doprowadziły do naruszenia podstawowych obowiązków prawnych wynikających z Kodeksu pracy (tj. przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, dbanie o dobro zakładu pracy, przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego) oraz wewnątrzzakładowych aktów w postaci regulaminu pracy oraz Kodeksu Etyki N..

Argumentacja powódki odnośnie przyczyn wypowiedzenia stanowiąca jej linię obrony nie znalazła potwierdzenia w materiale dowodowym. Powódka niekorzystnej dla niej interpretacji większości zdarzeń opisanych w wypowiedzeniu upatruje w spisku P. P. i M. K. wskazując, iż wszelkie stawiane jej zarzuty są prowokacją ze strony wymienionych osób. Powódka zapomina przy tym, że do większości zarzutów się przyznała. Wobec potwierdzenia zaistnienia sytuacji i okoliczności opisanych w wypowiedzeniu umowy o pracę przez pozostałych świadków Sąd uznał twierdzenia powódki w tym zakresie za pozbawione podstaw.

Na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd doszedł do wniosku, że zasadność wypowiedzenia powódce umowy o pracę została potwierdzona w zeznaniach świadków P. P., M. K., P. G. i M. S. (1), a także w pozostałym materiale dowodowym (notatki służbowe, oświadczenia powódki, skargi M. K., notatka M. S. (1), notatka

P. G., notatka M. K.). Wszyscy świadkowie byli zgodni, iż powódka swoim zachowaniem notorycznie łamała zasady obowiązujące w miejscu pracy, co znajduje potwierdzenie w dokumentach dostarczonych przez pozwaną.

W ocenie Sądu już potwierdzenie zarzutów ujętych w punktach I.-VIII. oświadczenia pozwanej o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce usprawiedliwia decyzję decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką.

Sąd podziela przytoczone wcześniej poglądy Sądu Najwyższego, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania zobowiązaniowego stosunku prawnego o charakterze ciągłym. Takim właśnie jest stosunek pracy. Wynikający z treści art. 45 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia chroni pracownika przed woluntaryzmem i arbitralnością pracodawcy. Dlatego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie znaczy to, iż ma być to przyczyna o wadze szczególnej, nadzwyczajnej doniosłości, wyjątkowym znaczeniu. Te ostatnie są bowiem podstawą do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Uzasadniać wypowiedzenie może zarówno jednorazowe zdarzenie ważące negatywnie na ocenie rzetelności i sumienności pracownika oraz właściwego wykonywania przez niego obowiązków, jak też wielokrotne, powtarzalne jego naganne „drobne” zachowania, które u obciążonego ryzykiem pracodawcy, powodują utratę zaufania do pracownika. Niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych wynikające z niewiedzy, czy też tylko niedostatku wiedzy (kompetencji) potrzebnej do prawidłowego ich wykonywania, brak oczekiwanej dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu czynności przypisanych zajmowanemu stanowisku (pewien rodzaj „nonszalancji pracowniczej”) uzasadniają wypowiedzenie. Bez znaczenia dla oceny zasadności wypowiedzenia są przyczyny (źródła) nagannych zachowań pracownika. O zasadności wypowiedzenia decydują obiektywnie stwierdzone fakty nieprawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych. Zawinione naruszenie tychże obowiązków stanowi podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zdaniem Sądu nie budzi wątpliwości, że u podstaw wypowiedzenia powódce umowy o pracę legły przyczyny realne i uzasadniające decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę. Prowadzi to do wniosku, że przepisy dotyczące wypowiedzenia umów o pracę nie zostały naruszone. Pracodawca wykazał, iż przyczyny określone w punktach I-VIII wypowiedzenia są prawdziwe i wystarczające do rozwiązania umowy o pracę z powódką.

W tej sytuacji powództwo podlegało oddaleniu, o czym orzeczono w punkcie pierwszym wyroku.

O kosztach postępowania Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, w oparciu o treść art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu według stanu prawnego na dzień wniesienia pozwu (tekst jednolity – Dz. U. z 2013 r. poz. 490 ze zm.), które przewiduje stawkę 180 złotych wynagrodzenia w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

17 marca 2017 r.