

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 30 kwietnia 2020 r. W. K. odwołała się od wypowiedzenia umowy o pracę dochodząc od pozwanej A. R. odszkodowania w kwocie 2.600 zł z odsetkami od dnia następnego po dniu doręczenia pozwu. Powódka wskazywała, że podane w wypowiedzeniu przyczyny: redukcja etatów oraz zarzucany jej brak szacunku, opryskliwość i nieprzestrzeganie zasad współżycia społecznego w miejscu pracy są dla niej niezrozumiałe. Nadto wywodziła, że likwidacja zajmowanego przez nią stanowiska była pozorna, bowiem rzeczywista uniemożliwiałaby pozwanej prowadzenie działalności (k. 3-8).

A. R. wniosła o oddalenie powództwa w całości, podnosząc, że podane w treści przyczyny warunkujące wypowiedzenie umowy są rzeczywiste. U podstaw decyzji pracodawcy legła konieczność redukcji etatów podyktowana względami ekonomicznymi. Nadto, w ocenie pozwanej zachowanie powódki w miejscu pracy, sposób komunikacji z pracodawcą oraz brak szacunku, któremu niejednokrotnie dawała wyraz, były naganne (k. 22-24).

Każda ze stron wystąpiła o koszty procesu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

A. R. prowadzi w ramach działalności gospodarczej sklep spożywczy przy ul. (...) w D..

Niesporne

Poprzednim właścicielem wskazanego sklepu, w którym pracowały obie strony niniejszego procesu, był A. Ś.. Organizacyjnie sklep już wówczas podzielony był na dwie części: spożywczą oraz zajmującą się sprzedażą papierosów i gier losowych. W 2019 r. A. R. wskutek przyjęcia propozycji dotychczasowego pracodawcy zaczęła prowadzić część spożywczą tracąc tym samym status pracownika, a zyskując status pracodawcy. Gdy pozwana objęła prowadzenie sklepu zdecydowała o zatrudnieniu tych samych osób, które wcześniej tam pracowały, w tym powódki.

Niesporne, a nadto przesłuchanie powódki W. K. (zapis skrócony – k. 186-187 w zw. z k. 158v.-159), przesłuchanie pozwanej A. R. (zapis skrócony – k. 187 w zw. z k. 158), zeznania świadków: J. N. (1) (zapis skrócony – k. 159), M. W. (1) (zapis skrócony – k. 160), J. W. (zapis skrócony – k. 160v.-161).

W dniu 12 czerwca 2019r. strony niniejszego procesu podpisały umowę o pracę. Powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku magazyniera – sprzedawcy.

Niesporne, a nadto umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 46.

A. R., oprócz W. K., zatrudniała na podstawie umów o pracę jeszcze 3 osoby: M. W. (1), E. D. i A. O., z kolejnymi współpracowała w ramach umów zlecenia.

Choć wszyscy pracownicy byli formalnie zatrudnieni na stanowisku sprzedawcy - magazyniera, to w praktyce w sklepie panował wyraźny podział obowiązków. W. K. oraz M. W. (1) pracowały jako kasjerki, zaś pozostali pracownicy i zleceniobiorcy zajmowali się przyjmowaniem i rozkładaniem towaru, oraz przygotowywaniem sklepu do przyjęcia klientów. Jedynie w przypadku przerw w pracy albo nieobecności którejś z kasjerek była ona zastępowana przez osobę przypisaną co do zasady do rozkładania towaru.

Dowód: raport kontroli Państwowej Inspekcji Pracy – k. 124-128, przesłuchanie pozwanej A. R. (zapis skrócony – k. 187 w zw. z k. 158), zeznania świadków: E. D. (zapis skrócony – k. 159v – 160), M. W. (1) (zapis skrócony – k. 160), J. W. (zapis skrócony – k. 160v.-161), V. S. (zapis skrócony – k. 185-186).

W. K. żywiła żal do A. R. o to, że to właśnie ta ostatnia przejęła prowadzenie sklepu. Od czasu, kiedy pozwana została pracodawcą powódka niejednokrotnie dawała jej odczuć, że kwestionuje nowe zasady podległości służbowej i konieczną zmianę ich dotychczasowych, koleżeńskich relacji. W. K. wykonywała polecane przez pozwaną zadania, jednak podchodziła do nich z rezerwą wyrażając swoje niezadowolenie mimiką, a czasem je artykułując. Nie dotyczyło to oczywiście wszystkich poleceń, jednak zdarzało się na tyle często, że było dostrzegane nie tylko przez pozwaną, ale i zespół pracowniczy. Bywało, że W. K. zwracała się do A. R. podniesionym głosem bądź w sposób lekceważący. Świadkiem sytuacji konfliktowych między stronami byli pozostali pracownicy pozwanej.

Dowód: przesłuchanie pozwanej A. R. (zapis skrócony – k. 187 w zw. z k. 158), zeznania świadków: E. D. (zapis skrócony – k. 159v – 160), M. W. (1) (zapis skrócony – k. 160), J. W. (zapis skrócony – k. 160v.-161)

Zachowanie W. K. w miejscu pracy nie podobało się pracownikom pozwanej. Dotyczyło to nie tylko postawy wobec pracodawczyni. Powódka z racji dłuższego stażu w sklepie starała się narzucać swoje zasady innym zatrudnionym, co nie było akceptowane chociażby przez M. W. (1). Niezadowolenie wymienionej powodowało też układanie przez powódkę grafiku pracy kasjerek wyłącznie z uwzględnieniem własnych potrzeb oraz pozostawianie przez nią nieporządku na stanowisku pracy i brak drobnych w kasie. M. W. (1) kilkakrotnie zgłaszała A. R. trudności w relacjach z W. K., jednak przeprowadzane przez strony rozmowy dyscyplinujące przynosiły jedynie chwilową poprawę.

W ocenie współpracowników powódka miała trudny charakter. Jej zachowania, pozornie neutralne odbierane były jako wymierzone przeciwko nim. Tak E. D. odbierała gwałtowne zatrząskiwanie przez powódkę kasetki z pieniędzmi, gdy przystępowała do zastępowania koleżanki w czasie jej przerwy obiadowej. Wymieniona uważała, że powódka wypowiada się do niej w niewłaściwy sposób.

Dowód: przesłuchanie pozwanej A. R. (zapis skrócony – k. 187 w zw. z k. 158), zeznania świadków: E. D. (zapis skrócony – k. 159v – 160), M. W. (1) (zapis skrócony – k. 160), J. W. (zapis skrócony – k. 160v.-161)

W czasie, w którym W. K. przebywała na zwolnieniu lekarskim, A. R. oraz jej pracownicy widzieli, że powódka przywozi do pracy i odbiera z pracy swoją partnerkę, pracującą w części sklepu nienależącej do pozwanej.

Dowód: przesłuchanie pozwanej A. R. (zapis skrócony – k. 187 w zw. z k. 158), przesłuchanie powódki W. K. (zapis skrócony – k. 186-187 w zw. z k. 158v.-159), zeznania świadków: J. N. (2) (zapis skrócony – k. 159), M. W. (1) (zapis skrócony – k. 160), J. W. (zapis skrócony – k. 160v.-161)

Zwolnienia lekarskie powódki przypadały w marcu i kwietniu 2020r.

Niesporne, nadto świadectwo pracy – k. 50 – 51

W czasie absencji powódki jej obowiązki przejęła pozwana, która, od kiedy została pracodawcą, nie wykonywała obowiązków kasjera czy sprzedawcy, a jedynie podejmowała je w razie konieczności zastępstwa nieobecnych pracowników. Zastępując wiosną 2020r. powódkę pozwana doszło do przekonania, iż w zasadzie może wykonywać na zmianę z inną osobą pracę sprzedawcy – kasjera i nie musi zatrudniać aż dwóch pracowników na tym stanowisku. W efekcie zdecydowała o likwidacji etatu, przy czym wybór osoby do zwolnienia był dla niej oczywisty. Od czasu uzyskania statusu pracodawcy pozwanej ciążyły napięte relacje z powódką. Czuli się zestresowani przychodząc do sklepu, gdyż nie wiedzieli jak zachować się do niej dawna koleżanka.

Dowód: przesłuchanie pozwanej A. R. (zapis skrócony – k. 187 w zw. z k. 158)

Oświadczeniem z dnia 23 kwietnia 2020 r. (złożonym powódce po jej powrocie ze zwolnienia lekarskiego) A. R. rozwiązała wiążącą strony umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. W pisemnym oświadczeniu jako przyczynę wypowiedzenia wskazała redukcję etatów oraz niewłaściwy stosunek do pracodawcy objawiający się brakiem szacunku oraz opryskliwością. Jak zaznaczyła, zachowanie pracownika podważa autorytet pracodawcy oraz ma negatywny wpływ na atmosferę w zakładzie pracy. Pracownik nie przestrzega zasad współzycia

społecznego w miejscu pracy, a jego dyscyplinowanie ustne nie przyniosło spodziewanego efektu. Wreszcie w oświadczeniu pozwana zawarła zapis o niewłaściwym wykorzystywaniu przez powódkę zwolnienia lekarskiego, ujawnionym w ramach przeprowadzonej przez nią kontroli.

Niesporne, a nadto: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę k. 9,

Wręczając powódce wskazane oświadczenie pozwana wyjaśniła, że choć nie ma zastrzeżeń do sposobu wykonywania przez nią obowiązków i uważa ją za dobrego pracownika, to nie godzi się na to, aby powódka traktowała ją w sposób lekceważący. Odniosła się przy tym do sytuacji konfliktowych, które miały między nimi miejsce oraz do przywożenia i odwożenia przez powódkę partnerki w czasie zwolnienia lekarskiego.

Dowód: nagranie rozmowy stron (k. 54 akt IX P 342/20 tutejszego sądu).

A. R. nie zatrudniła na miejsce W. K. innego pracownika przejmując obowiązki, które wcześniej wykonywała powódka. W stosunkowo krótkim czasie po ustaniu zatrudnienia powódki, pozwana nawiązała współpracę z P. K. na podstawie umowy zlecenia. Zleceniobiorcy przydzielono obowiązki związane z wykładaniem towaru.

Dowód: przesłuchanie pozwanej A. R. (zapis skrócony – k. 187 w zw. z k. 158), zeznania świadków: E. D. (zapis skrócony – k. 159v – 160), M. W. (1) (zapis skrócony – k. 160), J. W. (zapis skrócony – k. 160v.-161), J. N. (2) (zapis skrócony – k. 159)

Sąd zważył co następuje.

Powództwo oparte na treści przepisu art. 45 § 1 Kodeksu pracy okazało się nieuzasadnione.

Zgodnie z wymienionym przepisem w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu 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.

Powódka wskazywała na nieskonkretyzowanie przyczyny wypowiedzenia oraz jej nieprawdziwość.

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001 r. I PKN 370/00, OSNP 2003/3/65). Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618). Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma zatem miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia albo gdy jest ona niedostatecznie konkretna, przez co niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. W orzecznictwie przyjmuje się jednak, iż nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę w jego oświadczeniu przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że ta była mu znana (por. np. wyroki Sądu Najwyższego; z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723, z dnia 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, OSNP 2012/ 5-6/62, z dnia 4 listopada 2008r. II PK 82/08, LEX nr 489012)

W ocenie sądu wskazana w wypowiedzeniu jego przyczyna sformułowana została w sposób dostatecznie konkretny i zrozumiały dla powódki, zwłaszcza w kontekście rozmowy między stronami zarejestrowanej na nagraniu stanowiącym dowód w tej sprawie, w której pozwana uszczegółowiła swoje zarzuty, w tym ten związany z nienależytym

wykorzystywaniem zwolnień lekarskich. Pozwana wyjaśniła też powódce, co rozumie poprzez jej niewłaściwe zachowanie rzutujące na sytuację w miejscu pracy. Trudno przyjąć, by powódka nie zrozumiała zapisu o redukcji zatrudnienia, którą trudno zinterpretować w inny sposób niż likwidację przynajmniej jednego ze stanowisk pracy.

Analiza zebranego materiału dowodowego prowadziła do uznania, że wskazane w oświadczeniu pracodawcy okoliczności rzeczywiście miały miejsce. Wprawdzie pozwana, na której ciążył w tej sprawie obowiązek wykazania prawidłowości i zasadności wypowiedzenia, nie naprowadziła dowodów na powołaną w jej oświadczeniu kontrolę wykorzystywania przez powódkę zwolnień (która wymaga określonego przepisami trybu), jednak nie świadczy to jeszcze o nieprawidłowości wypowiedzenia. Uznanie, że wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna jest rzeczywista nie wymaga bowiem drobiazgowego potwierdzenia każdego z jej elementów. Za takim przyjęciem przemawia utrwalone w orzecznictwie stanowisko, że dla uznania wypowiedzenia za uzasadnione i prawidłowe w zakresie sformułowania przyczyny wystarczającym jest, by wykazana została tylko jedna z wskazanych w nim kilku przyczyn samodzielnie przemawiająca za takim trybem rozwiązania umowy, o ile sformułowano ją w sposób należyty (por. przykładowo uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2011r. I PK 222/10, LEX nr 1265551).

Powódka wywodziła, że została zwolniona w związku z niezgodą na podpisanie list obecności zawierających nieprawdziwe dane o godzinach jej pracy. Pozwana nie zaprzeczała kłótni stron dotyczącej wskazanej kwestii. Zaistnienie konfliktu na wskazanym tle nie oznacza jednak, iż to on był rzeczywistą i do tego jedyną przyczyną rozwiązania umowy. Z zeznań niemal wszystkich przesłuchanych świadków i samych stron wynikało, że w zasadzie od początku przejścia przez pozwaną sklepu między nią a powódką występowało napięcie, które zastąpiło wcześniejsze dobre relacje. Okoliczność ta wydaje się wiarygodna w świetle zasad doświadczenia życiowego. Niewątpliwie trudniej wydaje się i egzekwuje polecenia w przypadku osób wcześniej znanych, z którymi pracowało się na równorzędnym stanowisku niż obcych. Osoby będące wcześniej z pracodawcą na stopie koleżeńskej oczekują od niego większej pobłażliwości czy elastyczności, trudniej znoszą krytykę, czasem zaś są rozżalone, że nie one zajmują jego miejsce. Analogicznie sytuacja przedstawia się w przypadku awansu jednej z osób zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach na stanowisko przełożonego, choć napięcia w tym wypadku pewnie są mniejsze. Napięcie między stronami potwierdza i sposób ich zeznawania w sprawie i przebieg rozmowy, której nagranie jest dowodem w postępowaniu. Napięcie to warunkowane było w znacznej mierze zachowaniem powódki, a w pozostałej części niemożnością emocjonalnego poradzenia sobie przez pozwaną z tym zachowaniem. Twierdzenia pozwanej o niewłaściwym z jej perspektywy i stresującym ją zachowaniu powódki potwierdziły zeznania szeregu świadków zawnioskowanych nie przez A. R., a W. K.. Okoliczność, iż świadkowie ci pozostają pracownikami pozwanej nie daje dostatecznej podstawy do stawiania w wątpliwość wiarygodności ich zeznań. Świadczenie bowiem przytaczają różne sytuacje z udziałem powódki, różnie też opisują jej relacje z pozwaną. Zeznania te jednak korespondują w przedstawianiu powódki jako krytycznie nastawionej do pozwanej, ale i do innych pracowników osoby. W zasadzie zachowanie powódki odmienne przedstawiane jest jedynie przez świadków J. N. (2), którą z racji relacji z powódką trudno uznać za osobę obiektywną i V. S.. Sąd nie miał podstaw do odmówienia wiary tej ostatniej, iż nie była świadkiem scysji czy niewłaściwych wypowiedzi powódki. Zeznania te jednak nie pozostają w sprzeczności z twierdzeniami świadków, którzy na niewłaściwą postawę W. K. wskazywali. Ci bowiem nie mówili o kłótniach, a niewłaściwych reakcjach na polecenia często nawet nie w postaci słownej a poprzez gesty czy mimikę. Zauważyć wypada, iż choć świadek posługuje się językiem polskim, to jednak nie jest to znajomość perfekcyjna, a zatem siłą rzeczy pewne wypowiedzi nie musiały być przez nią odbierane jak przez pozostałe zatrudnione. Z materiału dowodowego w sprawie wynikało, że także inna kasjerka miała uwagi co do sposobu wynagradzania, rozliczania się przez pracodawcę. Stąd dodatkowo nie wydaje się, by to kwestia dokumentowania i rozliczania czasu pracy warunkowała wypowiedzenie.

Analiza materiału dowodowego potwierdziła nie tylko opisane w wypowiedzeniu zachowania powódki, ale i redukcję jej etatu. Ustanie zatrudnienia powódki spowodowało zmniejszenie liczby pracowników pozwanej, co potwierdziła też podczas kontroli Państwowa Inspekcja Pracy. Bez znaczenia pozostaje, że pozwana krótko po ustaniu zatrudnienia powódki zawarła z nową osobą umowę zlecenia. Nie zostało bowiem w procesie wykazane, by charakter tej umowy nie odpowiadał jej nazwie, a zatrudnieniu pracowniczemu. Redukcja etatu nie sprzeciwia się sięgnięciu po inne formy

zatrudnienia, jeśli jest to korzystniejsze z perspektywy pracodawcy czy skorzystaniu z outsourcingu. W tym miejscu zwrócić należy też uwagę na podział obowiązków między pracownikami, o którym mowa jeszcze w dalszej części rozważań. Z przesłuchania pozwanej i zatrudnionych u niej dalej pracowników wynika jednoznacznie, że były dwa stanowiska kasjerskie, z których jedno objęła i piastuje obecnie A. R.. Likwidacja etatu nie musi oznaczać likwidacji przypisanych do tego etatu zadań. Często zadania te dzielone zostają na innych zatrudnionych lub przekazane firmie zewnętrznej. W tym wypadku przejęła je sama pracodawczyni.

Sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, w tym likwidacji etatu, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w przypadku, gdy było kilka osób zatrudnionych na tożsamym stanowisku z reguły polega na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Stąd w utrwalonym orzecznictwie przyjmuje się, że kontroli podlega prawidłowość wytypowania danej osoby do zwolnienia, w tym kryteria, którymi kierował się pracodawca, a której danej osobie winny zostać ujawnione.

W świetle przesłuchania pozwanej nie ulega wątpliwości, iż ta nie stworzyła takich kryteriów i nie dokonała oceny poszczególnych pracowników przez ich pryzmat. W ocenie sądu w realiach sprawy nie miała takiego obowiązku. Kryteria mają istotne znaczenie, gdy przyczyna wypowiedzenia leży po stronie pracodawcy tzn. gdy ten redukuje zatrudnienie z przyczyn leżących nie po stronie zatrudnionych, a własnej tj. gdy decyzja o redukcji etatu nie jest związana z zastrzeżeniami co do pracownika. W niniejszej sprawie to niezadowolenie pozwanej z zachowania powódki było głównym czynnikiem warunkującym zwolnienie tej ostatniej, a podjęcie decyzji nastąpiło wobec uznania przez pozwaną, że nie musi w trudnych pandemicznych czasach poszukiwać nowej osoby, a jest w stanie samodzielnie wykonywać obowiązki kasjera.

Niniejsza sprawa jest więc o tyle szczególna, że pracodawczyni nie uznała w pierwszym rzędzie, kierując się względami ekonomicznymi (choć brała je pod uwagę), iż konieczne jest zlikwidowanie jednego ze stanowisk sprzedawcy - magazyniera, a dopiero potem rozważała, którego z pracowników zwolnić. Pozwana uznała po prostu skutek przypadku (konieczności zastępstwa), że z powodzeniem może przejąć stanowisko kasjera zajmowane m.in. przez osobę do której pracy, a raczej postawy, ma zastrzeżenia. Podkreślenia wymaga, iż choć wszyscy zatrudnieni zajmowali formalnie takie samo stanowisko to występował wyraźny podział obowiązków. Pracownicy mogli w razie potrzeby (przerw obiadowych, nagłych nieobecności) zastępować się w obowiązkach, jednak co do zasady dwie osoby pracowały na stanowisku kasjera sprzedawcy, pozostali natomiast zajmowali się wykładaniem towaru. Stąd, gdyby nawet uznać, że powódka miała obowiązek dokonać porównania pracowników to wystarczyłoby porównanie powódki i M. W. (2).

Sąd orzekający podziela co do zasady pogląd, że typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy określają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11³ i art. 18^{3a} k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia. Zakładając jednak, że w realiach sprawy takie typowanie winno nastąpić, trudno byłoby uznać ograniczenie oceny do relacji interpersonalnych z pominięciem jakości samej świadczonej pracy za nieprawidłowe. W przypadku indywidualnego pracodawcy zatrudniającego niewielką liczbę osób relacje interpersonalne i atmosfera w pracy mają bowiem bardzo istotne znaczenie. Przy ocenie zasadności wypowiedzenia będącego wszak zwykłym sposobem rozwiązania umowy uwzględniać należy interes obu stron stosunku pracy. W małej firmie podważający autorytet pracodawcy pracownik stanowi większe zagrożenie dla interesów pracodawcy niż pracownik popełniający nieco więcej błędów czy pracujący mniej wydajnie.

Mając na uwadze wszystko powyższe sąd oddalił powództwo jako nieuzasadnione.

Ustalając stan faktyczny sąd w zasadzie bazował na zeznaniach wszystkich świadków oraz przesłuchaniu pozwanej. W sposób zbieżny przedstawili bowiem przejęcie obowiązków powódki po jej zwolnieniu czy istnienie między stronami konfliktu, który rzutował na atmosferę w zakładzie pracy. Pewne różnice w postrzeganiu wzajemnych relacji pozwanej i powódki wynikały z własnych relacji świadków ze stronami, sąd przyjął więc za wiarygodne okoliczności przedstawiane zbieżnie przez osoby współzatrudnione z powódką, z wyjątkiem V. S., co wcześniej było już omówione.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Zasądzona na rzecz pozwanej kwota odpowiada stawce minimalnej wynagrodzenia zawodowego pełnomocnika określonej w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015. 1800 ze zm.)

ZARZĄDZENIE

1. (...) (...)K. M.),
2. (...)
3. (...)