

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 15 lutego 2016 roku W. S. (1) wniosła o zasądzenie od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwoty 19.200 zł, stanowiącej równowartość wynagrodzenia za okres 3 miesięcy tytułem odszkodowania oraz kwoty 12.800 zł, stanowiącej równowartość wynagrodzenia za okres 2 miesięcy tytułem należnej odprawy oraz zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że w dniu 8 lutego 2016 roku otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. 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 odpaw pieniężnych. Pozwana spółka ma bowiem 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 (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania.

W uzasadnieniu wskazała, że przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie była redukcja zatrudnienia kadry menadżerskiej pozwanej. Nie jest prawdą, że w spółce (...) mają miejsce zwolnienia grupowe, co potwierdziła przeprowadzona przez Państwową Inspekcję Pracy kontrola. Stwierdzono natomiast inne uchybienia, za które PIP ukarał W. S. (1) pouczeniem. Pozwana wskazała, że odpawa jest powódce nienależna z uwagi na to, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie leżały wyłącznie po stronie pracodawcy. 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.

Sąd ustalił następujący 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 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 (...) posiadała 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 przełożoną W. S. (1) (na ostatnim stanowisku dyrektora do spraw sprzedaży detalicznej) była S. W., zastępca dyrektora handlowego. W sprawach dotyczących marketingu powódka współpracowała z A. W., która nie była jej przełożoną.

Dowody:

- porozumienie z 1 czerwca 2015 roku (k. 22),
- zaświadczenie z 21 lipca 2016 roku (k. 119),
- zeznania świadka A. W. (k. 527-534),
- zeznania świadka S. W. (k. 298-303),

- zeznania świadka K. S. (k. 539-543),
- przesłuchanie powódki W. S. (1) (k. 294-298 w zw. z k. 642-646).

Do obowiązków W. S. (1) na stanowisku dyrektora do spraw sprzedaży detalicznej należało m.in. zarządzanie pracą księgarń, nadzór, koordynacja i organizacja ich bieżącej działalności, ustalanie planów rozwoju księgarń, wydawanie poleceń służbowych pracownikom księgarń, koordynowanie i nadzór wykonywanych przez pracowników obowiązków, kontrola nad wpływem należności od obiorców, wdrażanie i nadzorowanie struktury księgarń, informowanie o sytuacji gospodarczej księgarń 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.

Dowody:

- zakres obowiązków dyrektora ds. sprzedaży detalicznej (k. 2-3 części B akt osobowych),
- przesłuchanie powódki W. S. (1) (k. 294-298 w zw. z k. 642-646).

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. Koordynatorzy zwracali się do niej z zapytaniami o możliwość udzielenia rabatów klientom. W. S. (1) zaś po przeanalizowaniu sytuacji podejmowała decyzję o jego wysokości.

Dowody:

- korespondencja e-mail (k. 27-38),
- przesłuchanie powódki W. S. (1) (k. 294-298 w zw. z k. 642-646).

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. i G. S. (pełnomocnikiem 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 pracowników jej podległych. Po wstępnej akceptacji W. S. (1) przesyłała wniosek do wszystkich osób biorących udział w inwentaryzacji, jak również do pełnomocnika komisji inwentaryzacyjnych G. S.. 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 przy inwentaryzacjach zajmować koordynatorów, niechętnie zgadzając się na delegacje pracowników swojego działu do tych prac.

W dniach od 28 do 31 lipca 2015 roku została zaplanowana inwentaryzacja w księgarni (...) w B.. S. W. 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. jako 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. 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.

Dowody:

- wnioski o przeprowadzenie inwentaryzacji (k. 42-43, 62-81, 317),
- korespondencja e-mail (k. 23-26, 39-41, 44-46, 48, 50-61, 312-316, 318-322),
- harmonogramy inwentaryzacji (k. 47, 49)
- zeznania świadka S. W. (k. 298-303),
- zeznania świadka M. C. (1) (k. 535-538),
- zeznania świadka G. S. (k. 538-539),
- przesłuchanie powódki W. S. (1) (k. 294-298 w zw. z k. 642-646).

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. 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.

Dowody:

- korespondencja e-mail (k. 82-85, 323-325)
- zeznania świadka M. C. (1) (k. 535-538),
- przesłuchanie powódki W. S. (1) (k. 294-298 w zw. z k. 642-646).

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

Dowody:

- korespondencja e-mail (k. 168-171, 326-327, 340-342),
- zeznania świadka S. W. (k. 298-303),
- przesłuchanie powódki W. S. (1) (k. 294-298, 645).

W spółce (...) działał system „help desk” stanowiący platformę, na którą pracownicy mogli informować o problemach technicznych. Następnie system 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 punktów 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. zwróciła się do W. S. (1) e-mailem z dnia 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.

Dowody:

- korespondencja e-mail (k. 86-88, 96, 98, 329-339),
- zeznania świadka M. C. (2) (k. 495),
- zeznania świadka K. R. (k. 497-498),
- zeznania świadka A. W. (k. 527-534),
- przesłuchanie powódki W. S. (1) (k. 294-298 w zw. z k. 642-646).

W związku z likwidacją kolejnych punktów sprzedaży S. W. zaproponowała plan działań od strony wizerunkowej i kontaktowej, co przedstawiła w e-mailu kierowanym do W. S. (1) z dnia 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 ERP, zawierającego bazę klientów.

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

Dowody:

- korespondencja e-mail (k. 89-95, 97-103, 343-347),
- zeznania świadka S. W. (k. 298-303),

- przesłuchanie powódki W. S. (1) (k. 294-298 w zw. z k. 642-646).

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

Dowody:

- korespondencja e-mail (k. 101-121, 343-354),

- przesłuchanie powódki W. S. (1) (k. 294-298 w zw. z k. 642-646).

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 brak 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. 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 tzw. zatowarowanie. 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. Sprawdzian 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. poprosiła wówczas, by dowiedzieć tę pozycję na drugi dzień konferencji, co nie było możliwe z uwagi na braki tej pozycji w magazynie centralnym.

Dowody:

- korespondencja e-mail (k. 122-131, 355-382),

- zeznania świadka S. W. (k. 298-303)

- przesłuchanie powódki W. S. (1) (k. 294-298 w zw. z k. 642-646).

W czerwcu 2015 roku dyrektor do spraw marketingu A. W. 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. Z uwagi na względy ekonomiczne księgarnie w B., L., Ł., R. i R. odwiedzała S. W., która do tych księgarni miała najbliżej.

Dowody:

- korespondencja e-mail (k. 132-146, 383-385, 400-407),

- wytyczne co do ekspozycji (k. 386-399),

- zestawienie (k. 408),
- zeznania świadka S. W. (k. 299),
- przesłuchanie powódki W. S. (1) (k. 294-298 w zw. z k. 642-646).

Zgodnie z wytycznymi działu marketingu, każda z księgarni posiadała budżet marketingowy, to jest pulę pieniędzy, którą mogły 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. 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.

Dowody:

- korespondencja e-mail (k. 147-155, 410-420),
- zeznania świadka S. W. (k. 298-303),
- zeznania świadka A. W. (k. 527-534),
- przesłuchanie powódki W. S. (1) (k. 294-298 w zw. z k. 642-646).

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.

Dowody:

- korespondencja e-mail (k. 156-158, 421-432, 464-466, 614-640),
- przesłuchanie powódki W. S. (1) (k. 294-298 w zw. z k. 642-646).

Każda z księgarni w sieci P. posiadała swój profil na portalu społecznościowym F.. Dyrektor do spraw marketingu A. W. 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. o przyczynach niskiej aktywności internetowej w niektórych księgarniach. Wynikały one z problemów kadrowych w księgarniach lub zbliżającego się terminu zamknięcia danego punktu.

Dowody:

- korespondencja e-mail (k. 159-167, 433-463),
- zeznania świadka S. W. (k. 299),
- przesłuchanie powódki W. S. (1) (k. 294-298 w zw. z k. 642-646).

W styczniu 2016 roku ówczesny kierownik księgarni (...) w K., M. G. (1) przesłała do kierownictwa spółki informację o programie finansowania księgarń przez Gminę M. K.. Następnie A. W., 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.

Dowody:

- korespondencja e-mail (k. 172-173, 467-470),
- przesłuchanie powódki W. S. (1) (k. 294-298 w zw. z k. 642-646).

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 przełożonej A. W.. Powódce było zlecane przeprowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej 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 (...). Login i hasło do tego portalu posiadał pracownik centrali E. P.. Na zlecenie S. W. lub prezes zarządu spółki umieszczała ona oferty pracy wraz z adresem e-mail, na które mają 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. 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..

Dowody:

- korespondencja e-mail (k. 174-200),
- przesłuchanie powódki W. S. (1) (k. 294-298 w zw. z k. 642-646).

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 wskazano niezadowolające i niezgodne z oczekiwaniami pracodawcy rezultaty pracy W. S. (1). Ponadto podano, 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. (3) 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 księgarni, 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 rekrutacja dla W., L., E. i K.. Wskazano, że musiała się tym zająć inna osoba,
- 9) niedochowanie właściwego nadzoru nad inwentaryzacją w B..

Dowód:

- oświadczenie z dnia 1 lutego 2016 roku (k. 19-21).

W. S. (1) otrzymała powyższe oświadczenie 8 lutego 2016 roku. Wręczył je K. S., 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 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 tych warunków.

Z uwagi na zmniejszenie sprzedaży i likwidację punktów sprzedaży zarząd spółki P. podjął uchwałę o obniżaniu wynagrodzeń na kierowniczych stanowiskach. Od czasu reformy edukacji co kilka miesięcy w pozwanej spółce dokonywano zwolnień pracowników. Na skutek likwidacji stanowiska kierownika do spraw sprzedaży Regionu (...), jego obowiązki przejęła W. S. (1), dotychczasowy kierownik regionalny w Regionie Północnym Polski. Obecnie pozwana spółka posiada 9 księgarni oraz 2 hurtownie. Zmniejszenie liczby punktów sprzedaży spowodowało, że w spółce (...) nieekonomicznym było utrzymywanie zarówno dyrektora do spraw handlu detalicznego oraz hurtowego. Po wypowiedzeniu W. S. (1) umowy o pracę część jej obowiązków przejęła S. W., a część B. K. (1), dotychczasowy dyrektor 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. 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 księgarni i wynikająca z tego powodu likwidacja kolejnych punktów sprzedaży P..

Dowody:

- zeznania świadka S. W. (k. 298-303),
- zeznania świadka M. C. (2) (k. 495),
- zeznania świadka K. R. (k. 497-498),
- zeznania świadka M. C. (1) (k. 535-538),
- zeznania świadka A. W. (k. 527-534),
- zeznania świadka K. S. (k. 539-543),
- przesłuchanie powódki W. S. (1) (k. 294-298 w zw. z k. 642-646).

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

Dowody:

- zaświadczenie z 21 lipca 2016 roku (k. 219),

- listy płac (k. 221-223).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się w całości uzasadnione.

Powódka zgłosiła w pozwie dwa roszczenia. Wniosła o zasądzenie odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, jak i o odprawę ze względu na rozwiązanie z nią umowy o pracę z przyczyn jej nie dotyczących.

Zgodnie z przepisem art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Powołany wyżej przepis wprowadza dwie przesłanki odwołania się pracownika od wypowiedzenia, a mianowicie wypowiedzenie formalnie niezgodne z prawem i wypowiedzenie niezgodne z prawem z uwagi na brak zasadności wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony.

W niniejszej sprawie powódka zakwestionowała prawdziwość wszystkich przyczyn wskazanych przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym stosunek pracy. Pozwana spółka powołała się łącznie na dziewięć osobno pogrupowanych powodów jej zdaniem uzasadniających złożenie wyżej wymienionego oświadczenia woli. Na wstępie należy zauważyć, że zgodnie z ogólną zasadą rozłożenia ciężaru dowodu, 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 nie sprostała ciężarowi dowodu w tym zakresie.

W toku postępowania Sąd analizował każdą z podanych przez pozwaną spółkę przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Dla zachowania jasności wyводу, Sąd będzie rozważał ich merytoryczną zasadność, wskazując na poszczególne punkty wypowiedzenia.

Odnosząc się do pkt 1 a, to jest nieutrzymywania właściwej komunikacji z zespołem koordynatorów podczas inwentaryzacji, pozwana powołała się na przykład M. W.. Miał on nie zostać przez powódkę poinformowany o wyznaczonej mu funkcji przewodniczącego w zespole spisowym, jak również o terminie inwentaryzacji w B.. Zarzut ten jest bezzasadny. Z 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. (k. 42-43), wcześniej został on poinformowany przez powódkę o terminie inwentaryzacji (k. 39-41). Świadek S. W. zwróciła uwagę, że M. W. mógł nie otworzyć załącznika, w którym wskazany był jako przewodniczący inwentaryzacji. Nie może to jednak w żadnym stopniu obciążać powódki, która dochowała należytej staranności, informując wszystkich członków zespołu spisowego, a także przewodniczącego komisji inwentaryzacyjnej G. S. o niezbędnych danych związanych z przebiegiem inwentaryzacji. Na uwagę zasługuje to, że przesłuchiwany w charakterze świadka G. S. 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.

Sąd zauważa, że strona pozwana załączyła wiadomość e-mail z 12 sierpnia 2016 roku, w którym M. W. opisuje M. C. (1) problemy z inwentaryzacją w B., to jest brak odpowiedniego zespołu oraz zaskoczenie co do tego, że został wybrany jako przewodniczący zespołu spisowego (k. 321-322). W ocenie Sądu problemy te nie wynikają jednak z niewłaściwej komunikacji pomiędzy powódką a M. W.. W. S. (1) przekazała bowiem M. W. w stosownym czasie wszystkie niezbędne informacje łącznie z funkcją jaką będzie pełnił podczas inwentaryzacji (nie obowiązywała przy tym w porwanej spółce żadna procedura regulująca zasady przeprowadzania inwentaryzacji). Tym samym nie może obciążać jej to, że M. W. nie zapoznał się ze skierowaną do niego wiadomością. Słusznie wskazała powódka, 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. Strona pozwana, na której spoczywał ciężar dowodu, zaniechała złożenia wniosku o dopuszczenie dowodu z zeznań M. W.. W świetle tych okoliczności nie sposób doszukać się po stronie powódki jakiegokolwiek uchybienia.

Zasadnie W. S. (1) powołała się ponadto 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. Sąd zwraca ponadto uwagę na sytuację, jaka panowała w spółce (...) w 2015 roku, co obrazuje korespondencja e-mail pomiędzy W. S. (1) a M. C. (1) (k. 312-314). 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 inwentaryzacje 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.

Bezasadny jest zatem zarzut świadka A. W., że powódka nie informowała członków inwentaryzacji o czasie jej trwania oraz jaką rolę będą pełnić oraz z nikim nie ustalała składu inwentaryzacji. Jest to sprzeczne ze zgromadzonym materiałem dowodowym, chociażby z przedłożonymi przez powódkę prośbami o zaakceptowanie wniosków inwentaryzacyjnych, wysłanymi do G. S. i poszczególnych członków zespołów spisowych. To, że powódka konsultowała skład inwentaryzacji w innymi pracownikami pozwanej spółki, wynika wprost z maila z dnia 16 listopada 2015 roku, którego powódka wysłała do S. W., B. K. (1), M. C. (1) i G. S. (k. 48). Załączyła w nim plan inwentaryzacji i zwróciła się do ww. z prośbą o przesyłanie uwag. A. W. nie była wymieniona w tej korespondencji i tym należy tłumaczyć niewiedzę świadka co do czynności, jakie podejmowała W. S. (1) co do przeprowadzania inwentaryzacji. Nie zasługują na uwzględnienie zeznania tego świadka, w zakresie w jakim A. W. podała, że dział promocyjny nigdy nie brał udziału w inwentaryzacji. Zaprzeczył temu świadek G. S., który jako przewodniczący komisji inwentaryzacyjnej miał szczegółową wiedzę na ten temat.

W tym miejscu należy odnieść się, zaburzając niejako chronologię wyводу, do przyczyny wskazanej w pkt 9 wypowiedzenia. Odnosiła się ona bowiem do niewłaściwego nadzoru nad inwentaryzacją w B.. Należy wskazać, że jest to przyczyna niekonkretna, która nie pozwalała powódce na właściwe odniesienie się do tego zarzutu. W zeznaniach świadka A. W. pojawiło się wprawdzie stwierdzenie, że powódka zmieniała trzykrotnie termin inwentaryzacji w B.. W ocenie Sądu 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. Powyższe nie pozwala również Sądowi na merytoryczną ocenę tej przesłanki, stąd jest ona niezasadna.

W zakresie przyczyny wskazanej w pkt 1 b wypowiedzenia, należy wskazać, że bezpodstawnie obciążono powódkę odpowiedzialnością za niepoinformowanie kierownika księgarń w W. o organizacji dni otwartych z okazji rozpoczęcia roku szkolnego w 2015 roku. Słusznie wskazała powódka, że strona pozwana nie przedstawiła całości korespondencji w związku z tym zdarzeniem. Z e-maila przedłożonego przez powódkę (k. 82) wprost wynika, że była ona zaskoczona niepoinformowaniem przez koordynatorów o tym wydarzeniu kierownika księgarń w W.. W. S. (1) wskazała, że 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 (k. 535). Nie można zatem czynić zarzutu powódce, że nie poinformowała osobno wszystkich kierowników księgarń o organizacji dni otwartych. To bowiem do koordynatorów – jako osób ściśle współpracujących z daną księgarnią – należało przekazanie takiej informacji, co dotychczas zawsze miało miejsce. Zmiana formy organizacji open days, wspólnych dla całej sieci P., nie wiązała się z nałożeniem na powódkę dodatkowych obowiązków. Nie można było od niej wymagać przewidzenia takiej sytuacji, w której określona księgarńa 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.

Sąd zwraca uwagę, że do organizacji dni otwartych w W. zostało wyznaczonych aż dwóch koordynatorów, w przeciwieństwie do innych miast (poza B.), gdzie spotkania te miała obsługiwać jedna osoba (k. 324). Tym samym zarzut postawiony powódce należy wiązać z brakiem właściwej komunikacji pomiędzy koordynatorami. Świadek M. C. (1) zeznała ponadto, że powódka powinna poinformować kierowników księgarń o tym wydarzeniu, niezależnie od tego czy zrobią to koordynatorzy. Jednakże zarzut jest o tyle niezasadny, że w e-mailu z 31 sierpnia 2015 roku, już po omawianym zdarzeniu, M. C. (1) poprosiła powódkę, żeby przekazywała ona informacje do księgarń o poszczególnych wydarzeniach promocyjnych. Wskazała jednocześnie, że to koordynatorzy (repi), powinni najbardziej pilnować tego zagadnienia (k. 82). Prośba ta nie wiązała się wówczas z żadnym zarzutem wobec powódki, lecz dbaniem o to, by uniknąć podobnych sytuacji w przyszłości. W tym kontekście nie jest zasadny zarzut świadka A. W., która wskazała, że to do obowiązków W. S. (1) należało każdorazowe przekazywanie informacji o open days do księgarń, co miało wynikać z łączącej ją z pozwaną umowy o pracę. W świetle przedstawionych wyżej okoliczności jest on bezzasadny.

Odnosząc się do punktu 2 wypowiedzenia, zarzucającego powódce niewystarczające dbanie o właściwą komunikację z księgarniami, w pierwszej kolejności należy rozważyć go pod kątem ogólnym, co niewątpliwie wiąże się z zarzutem z punktu 6 c. Wskazano tam bowiem brak należytej motywacji dla kierowników księgarń. Ma to bezpośredni związek z komunikacją z tymi osobami. Świadek S. W. zarzuciła powódce, że jej kontakt z księgarniami nie był osobisty, lecz głównie mailowy. Ponadto że brakowało jej bezpośredniego kontaktu powódki z kierownikami księgarń w bieżących problemach, w szczególności kadrowych (k. 299). Jednocześnie nie potrafiła ona wskazać konkretnych przypadków, gdy działania powódki były uznane przez pracowników poszczególnych księgarń za niezadawalające, jak również nie potrafiła wskazać, skąd (z jakich księgarń) napływały zastrzeżenia do W. S. (1). Niezależnie od tego w ocenie sądu nie można powódce w realiach sprawy zarzucić, że jej kontakt z księgarniami odbywał się głównie w formie elektronicznej. Jako dyrektor do spraw sprzedaży detalicznej podlegały jej bowiem księgarnie w całej Polsce, na co zwróciła uwagę także świadek S. W.. Nie można było zatem 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.

Zeznania świadka S. W. zostały uznane za niewiarygodne w zakresie, w jakim podała, że na bieżąco przekazywała powódce uwagi, które księgarnie mają do niej zastrzeżenia (k. 299). 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. (k. 326-328). Zostały w nich wskazane ogólne rady bezpośredniej przełożonej powódki co do kontaktu z księgarniami. Na tej podstawie nie sposób wysnuć konkretnych zarzutów do powódki. Z powyższych przyczyn wskazana przez pracodawcę przyczyna okazała się nieprawdziwa.

Punkt drugi wypowiedzenia zawiera ponadto kilka skonkretyzowanych przyczyn. W zakresie podpunktu a, należy wskazać, że rację ma strona pozwana, że powódka nie dopilnowała kwestii przekierowania skrzynki mailowej z zamkniętego punktu w W.. Punkt ten został zamknięty w listopadzie 2015 roku, co potwierdziła W. S. (1) na rozprawie. Tymczasem powódka poprosiła o przekierowanie skrzynki pocztowej z księgarni w W. do punktu we W. dopiero 14 stycznia 2016 roku (k. 87-88) i to na skutek maila od A. W. z dnia 13 stycznia 2016 roku (k. 332-333). Jakkolwiek powódka od razu zgłosiła prośbę o przekierowanie, tak nie zrobiła tego niezwłocznie po likwidacji punktu. W zgłoszeniu w systemie help desk powódka nie poprosiła bowiem M. M. o rozwiązanie problemu z przekierowaniem, lecz jedynie o przekierowanie skrzynki mailowej, co sugeruje, że wcześniej zaniechała tego zgłoszenia. Nie zasługuje zatem na uwzględnienie przesłuchanie powódki w zakresie, w jakim podała, że powyższa sytuacja stanowiła błąd systemowy.

Niezasadny okazał się natomiast zarzut z punktów 2 b i 2c wypowiedzenia. Powódka w porozumieniu z S. W. ustalały szczegóły postępowania co do zamknięcia księgarń, w tym co do zagospodarowania klientów. Wynika to wprost z przedstawionej dokumentacji (k. 89 i 98). W tym zakresie świadek A. W. nietrafnie zarzuciła powódce, że

poprosiła M. C. (1), aby jej koordynatorzy zajęli się detalicznymi klientami księgarni, nie podając danych klientów. Z przedłożonej dokumentacji wprost wynika, że taka sytuacja nie miała miejsca. W. S. (1) zwróciła się z powyższą prośbą na skutek korespondencji z S. W., po akceptacji przez nią tego planu działania. Celem tych zabiegów, było zagospodarowanie widniejących w systemie sprzedaży (...) klientów na terenie funkcjonowania poszczególnych koordynatorów, co znalazło szczegółowe odzwierciedlenie w dokumentacji mailowej. Tym samym nie można zarzucić powodce braku zagospodarowania klientów z terenów zamkniętych punktów, a także niewłaściwego przekierowania sprzedaży detalicznej na inny kanał.

Nie znajduje odzwierciedlenia w zgromadzonym materiale dowodowym także zarzut z pkt 2 d wypowiedzenia. Powódka przedstawiła szereg korespondencji, z której wynika, że koordynowała proces likwidacji księgarni, ustalając ich harmonogram. Pozwana zaś nie przedstawiła dowodów, z których wynikałoby, że powódka nie informowała, że dany punkt zostanie zamknięty. Świadek A. W. wskazywała, że powódka była wielokrotnie upominana, aby informowała dział marketingu o zamykaniu punktów, czego nie robiła. Z przedstawionych zaś przez pozwaną spółkę dokumentacji e-mail wynika jedynie, że A. W. zwróciła się do powódki z pytaniem o likwidację księgarni we W. we wrześniu 2015 roku. Powódka zaś poinformowała A. W., że proces zamykania tej księgarni był ustalany bez jej udziału, przez centralę, o czym – jako jej pracownik – A. W. powinna wiedzieć (k. 348-350). Na podstawie tej wymiany e-maili nie można powodce przypisać jakichkolwiek zaniedbań w wykonywaniu obowiązków, zwłaszcza że pozwana nie wykazała, że W. S. (1) miała o każdej likwidacji placówki informować A. W.. Skoro proces uzgadniania zamknięcia tej księgarni odbywał się w W., to powódka mogła zasadnie przypuszczać, że dział marketingu jest zorientowany w tej kwestii. Niezależnie od tego, do zamknięcia punktu pozostało wówczas niecałe dwa miesiące, co stanowiło wystarczający czas, by podjąć działania związane z likwidacją placówki.

Bezzasadny okazał się także zarzut z punktu 3 wypowiedzenia. Odnośnie punktu a należy wskazać, że istotnie, pod koniec 2015 roku nastąpiły trudności z organizacją dwóch konferencji. Nie można jednak w żadnym stopniu czynić z tego powodu zarzutu powodce. Z materiału dowodowego wynika, że to A. W., przesyłała powodce listę miast, w których mają odbyć się konferencje, z prośbą o zorganizowanie księgarni mogących je obsłużyć. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że w tym czasie nie odbyły się konferencje w G. i P.. Powyższe wynikało jednak z trudności kadrowych. Z ustaleń pomiędzy A. W. a W. S. (1) wprost wynika, że ze względu na koszty, spółka nie zamierzała zatrudniać w tym celu pracownika sezonowego (k. 127). Nie można czynić zarzutu powodce, że zwracała się z zapytaniem do poszczególnych księgarni o organizację konferencji. Zgodnie z poleceniem działu marketingu miała ona wybrać punkty sprzedaży, które zajęłyby się organizacją tych wydarzeń. W takiej sytuacji logicznym jest, że W. S. (1) w pierwszej kolejności kierowała się odległością z księgarni do miejsca konferencji. Nie można obciążyć powódkę winą, 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, że pierwotnie wytypowane przez W. S. (1) księgarnie stanowiły w tym kontekście jedyny możliwy wybór.

W zakresie punktu 3 b, to jest niedopilnowania zatowarowania księgarni w ofertę do sprzedaży, zarzut ten również nie zasługuje na uwzględnienie. W pierwszej kolejności zaznaczenia wymaga, że to kierownicy poszczególnych księgarni byli odpowiedzialni za zapewnienie, by pozycje z listy przesłanej przez dział marketingu były dostępne na konferencji. Potwierdziła to także świadek S. W., która wskazała, że poszczególne księgarnie odpowiadały za zatowarowanie pozycji na konferencje (k. 300). Rację ma pozwana, że na konferencji w W. zabrakło jednej pozycji, o czym przyznał kierownik księgarni odpowiedzialny za zatowarowanie (k. 129). Tym samym nie można czynić W. S. (1) zarzutu z powodu uchybień innych osób, pomimo że formalnie kierownik ten podlegał powodce. Świadek S. W. zeznała, że za ewentualny brak towaru na konferencji nie była odpowiedzialna powódka. Odnosząc się do konferencji w K., W. S. (1) słusznie wskazała, 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 (k. 372-378). Tym samym nie było winą powódki, że pozycji tej zabrakło podczas drugiego dnia konferencji. W. S. (1) wskazała, że stan ten książki w magazynie centralnym (W.) na 2 grudnia 2015 roku wynosił 0, co potwierdza przedłożone przez stronę pozwaną zestawienie (k. 379). Stąd niemożliwe okazało się sprowadzenie dodatkowych egzemplarzy do K., o co prosiła A. W.. Świadek S. W. zeznała, że powódka była odpowiedzialna za nieudzielenie informacji co do dostępności określonych pozycji. W

żadnym wypadku brak tej pozycji w magazynie centralnym i nie sprowadzenie jej z innej hurtowni, nie może obciążać powódki, skoro dział marketingu nie wydał wcześniej polecenia, aby pozycja „O. sprawdzian bez tajemnic” znalazła się na konferencji.

Nietrafny okazał się zarzut z pkt 4 wypowiedzenia, dotyczący braku dostatecznej uwagi dla ekspozycji sklepowych. W toku postępowania świadkowie A. W. i M. C. (1) zarzucali powódce, że nie wykonała całościowego raportu na temat wszystkich księgarń spółki, które W. S. (1) miała obowiązek skontrolować pod kątem wprowadzenia wytycznych co do ekspozycji sklepowych. M. C. (1) wskazała ponadto, że obowiązki powódki w tym zakresie musiała przejąć A. W.. Zeznania te nie znajdują potwierdzenia w materiale dowodowym. Z e-maila na k. 400 wynika jedynie to, że powódka zamierzała objechać w tym celu większość księgarń. 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., której łatwiej było dojechać z W. do B. czy R.. Słusznie wskazała powódka, że dojazd i powrót do tych miast zająłby powódce co najmniej trzy dni. Wprawdzie W. S. (1) w lipcu 2015 roku, niedługo po objęciu stanowiska dyrektora do spraw sprzedaży, odwiedziła kilka punktów południowej Polski (k. 408), lecz nie była w stanie, przy innych licznych obowiązkach, odwiedzić i skontrolować wszystkich punktów sprzedaży. Nie sposób zatem zarzucić powódce, że nie przypilnowała wdrożenia wytycznych co do ekspozycji w księgarniach pozwanej w skali całego kraju. Przesłuchanie powódki potwierdziła także świadek S. W., zeznając że umawiała się z W. S. (1), że ze względu na odległość, to ona będzie jeździć do niektórych punktów sprzedaży.

W ocenie Sądu punkt 5 wypowiedzenia okazał się częściowo zasadny. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że A. W. kilkakrotnie zwracała się i ponaglała powódkę o przedstawienie budżetów marketingowych. Jakkolwiek Sąd zauważa, że W. S. (1) niezwłocznie przysyłała raporty z księgarń, gdy tylko je otrzymała, tak nie ulega wątpliwości, że działo się to z opóźnieniem. Pomimo tego, że za ten stan rzeczy odpowiedzialne były poszczególne księgarnie, tak zadaniem powódki było należyte zdyscyplinowanie kierowników, by raporty były przysyłane na czas. Należy podzielić jednak twierdzenia powódki, że cała sytuacja wynikała z niewłaściwej koordynacji systemu przekazywania tych informacji, który był niewydolny (k. 149). Powódka wskazywała przy tym, że problemy z raportowaniem pojawiły się od czerwca 2015 roku, kiedy zwolniono kierowników oddziałów. Z e-maila na k. 147 wynika natomiast, że problemy z przysyłaniem danych do centrali mieli także inni pracownicy. O niskim stopniu zawnienia powódki świadczy także to, że w trakcie okresu raportowania za IV kwartał 2015 roku była nieobecna w pracy (k. 147). Na powyższy stan rzeczy wpłynął także fakt, że w grudniu 2015 roku większość pracy powódki sprowadzała się do koordynowania inwentaryzacji rocznych. Jednakże w kontekście tego zarzutu nieuzasadnione okazało się stwierdzenie, że po stronie powódki brak było informacji zwrotnej. W. S. (1) za każdym razem odpisywała A. W., że przyczyną opóźnienia w wysyłaniu raportów budżetowych było to, że księgarnie nie przysyłały żadnych dokumentów dotyczących realizacji budżetu marketingowego.

W zakresie punktu 6 a wypowiedzenia, należy wskazać, że zarzut ten okazał się niekonkretny i przez to niezrozumiały dla powódki. W. S. (1) wskazała, że dopiero na rozprawie dowiedziała się, że pracodawca zarzucał jej, że nie wiedziała, że program lojalnościowy (...) jest przeznaczony dla klientów detalicznych, a nie szkół. Niezależnie od powyższego, pozwana nie sprostowała ciężarowi dowodu w wykazaniu, że powyższa przyczyna jest prawdziwa. Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika, że to na skutek błędu powódki szkoły podstawowe zostały przypisane do programu vip. Powódka temu zaprzeczyła, wskazując że było to wynikiem błędu systemu informatycznego, zaś pracodawca nie podważył skutecznie tych twierdzeń. W tym miejscu należy odnieść się także do zarzutu z pkt 7 a, który także dotyczył zasad sprzedażowych vip klubu. Pozwana wskazała, że powódka nie wytłumaczyła nowym pracownikom, na czym polega ww. program. Twierdzenie to nie znajduje jednak potwierdzenia w materiale dowodowym. Strona pozwana załączyła mail, w którym skarżono się na braki znajomości systemu vip u nowego personelu w księgarni w L. (k. 465). Strona pozwana nie wykazała jednak, że za taki stan rzeczy odpowiedzialna jest powódka. W odpowiedzi na powyższą wiadomość W. S. (1) wskazała bowiem, że nie było jej zadaniem szkolenie nowych pracowników z zasad vip klubu

(k. 464). Ponadto sąd zauważa, że programem tym zajmował się dział marketingu i jak zwróciła uwagę powódka na rozprawie (k. 643), nigdy nie była ona wskazywana jako osoba do kontaktu w sprawie tego programu.

Odnosząc się do przyczyny wskazanej w punkcie 6 b wypowiedzenia, zdaniem Sądu jest ona nieprawdziwa. Świadczy o tym bezpośrednio przedłożona przez strony korespondencja. Wynika z niej, że powódka podejmowała należyłą aktywność w zakresie mediów społecznościowych, o czym świadczy treść e-maila A. W. do W. S. (1) z 19 października 2015 roku, w której dziękuje ona powódce za podejmowane w tym kierunku działania (k. 159). W świetle tych okoliczności za niewiarygodne należy uznać zeznania świadka A. W., że powódka nie interesowała się tematem promocji księgarń w internecie. Faktycznie, w spółce był problem z egzekwowaniem od kierowników księgarń aktywności na portalu F., lecz jak trafnie wskazała powódka, wynikał on z faktu, że część punktów sprzedaży była już zamykana. Z listy księgarń, które nie podejmowały działań promocyjnych, wymienionych na k. 160, pięć punktów z sześciu (Z., B., S., W. i L.), zostało w niedługim czasie zamkniętych, na co zwróciła uwagę świadek S. W. (k. 303). Z kolei niska aktywność szóstego punktu, księgarni w P., wynikała z braków kadrowych. Tym samym nie można czynić z tego powodu zarzutów W. S. (1), co przemawia za stwierdzeniem, że i ten zarzut okazał się nieuzasadniony.

Co do punktu 7 b wypowiedzenia, nie znalazł on potwierdzenia w wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego. Powódka podejmowała bowiem działania mające na celu wsparcie kierowników księgarń przy pozyskiwaniu dodatkowych środków. Strona pozwana zarzuciła powódce, że okazała niedostateczne wsparcie dla M. G. (2), kierownika księgarni w K.. Z przedstawionej korespondencji, także przez stronę pozwaną, wynika jednak wprost, że W. S. (1) odpowiedziała na wiadomość kierownika księgarni w K. odnośnie skorzystania z programu dofinansowania księgarń (k. 467). Wprawdzie w późniejszym okresie powódka nie mogła włączyć się w realizację tego programu, gdyż przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie otrzymała wypowiedzenie, lecz nie zmienia to faktu, że wykazała ona aktywność w tym zakresie.

Odnośnie zarzutu wskazanego w punkcie 7 c, to jest niedopilnowania zatowarowania eventów, Sąd uznał, że jest on tożsamy z przyczyną podaną w punkcie 3 b, którą sąd rozważał szczegółowo we wcześniejszej części uzasadnienia.

Pozwana nie sprostала ciężarowi dowodu także w wykazaniu, że powódka nie przeprowadziła właściwej rekrutacji dla W., L., E. i K.. W tym zakresie świadek S. W. zeznała, że to ona prowadziła rekrutację nowych pracowników w wymienionych wyżej miastach, choć należało to do obowiązków powódki. Zeznania te są jednak sprzeczne z przedłożoną przez powódkę dokumentacją. Co do rekrutacji pracowników do punktu sprzedaży w W. i L., należy wskazać, że W. S. (1) podejmowała stosowane czynności na zlecenie pracodawcy, m.in. przeprowadziła rozmowę kwalifikacyjną z kandydatką do pracy w księgarni w W. (k. 175), jak również zaproponowała osobę na stanowisku kierownika księgarni w L. (k. 180) oraz przeprowadziła telefoniczną rozmowę z kandydatką do pracy w L. (k. 185). Z kolei rekrutację w K., ze względów logistycznych, przeprowadzała B. K. (2), co wynika wprost z e-maila na k. 193. W świetle tych okoliczności nie sposób uznać, że powódka nie dopilnowała swoich obowiązków w omówionym wyżej zakresie. Pozwana zaś nie przedłożyła żadnych dowodów na uchybienia ze strony W. S. (1).

Reasumując, tylko dwie z osiemnastu wskazanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powódce (licząc podpunktami) okazało się uzasadnionych, przy czym jedna jedynie częściowo. Sąd rozpoznający niniejszą sprawę podziela pogląd zaprezentowany w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015 roku, II PK 140/14, M.P.Pr. 2015/10/541-545, 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). W niniejszej sprawie mamy do czynienia z sytuacją, gdzie zdecydowana większość z podanych przez pracodawcę przyczyn okazała się nieprawdziwa i nie znalazła potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. W ocenie Sądu należy podkreślić, że w każdej pracy, zwłaszcza na tak eksponowanym stanowisku, przy nadmiarze obowiązków i brakach kadrowych, zdarzają się pewne uchybienia i zaniedbania. Tym też należy tłumaczyć niedopilnowanie przez powódkę kwestii związanych z raportowaniem budżetu marketingowego

oraz przekierowaniem e-maili. Dokonana w toku postępowania ocena przesłanek wypowiedzenia wypadła jednak w przeważającej mierze na korzyść W. S. (1).

Rację ma strona pozwana, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy i nie wymaga szczególnych powodów, jednakże musi ono pozostawać w związku z treścią stosunku pracy i sposobem jego realizacji przez strony. Podane przez stronę pozwaną przyczyny w większości okazały się zaś nieprawdziwe, a część nie została przedstawiona w sposób jasny i jednoznaczny. Tym samym całościowa ocena tego pisma przemawia za stwierdzeniem, że jest ono niezasadne i niedopuszczalne w świetle art. 30 § 4 kp. W ocenie Sądu należy zwrócić uwagę nie tyle na ilość uzasadnionych zarzutów, co na ich wagę pod kątem jakościowym. Jak już wspomniano, jeden z dwóch zarzutów mających podstawy w materiale dowodowym, zasługiwał na częściowe uwzględnienie. Ponadto pomimo prawdziwości zarzutu należy wziąć pod uwagę, to że system raportowania w pozwanej spółce był niewydolny i to stał się przyczyną opóźnień co do przedstawienia budżetu marketingowego, w dodatku opóźnień chwilowych. Także w zakresie drugiej z uzasadnionych przyczyn, zaniedbanie w postaci braku przekierowania skrzynki mailowej zostało przez powódkę niezwłocznie naprawione.

Zdaniem Sądu 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 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. Celem zaś takiego zabiegu jest wywarcie psychologicznej presji na pracownika, by nie odwoływał się od wypowiedzenia. Z powyższych przyczyn Sąd uznał, że powódce należy się odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Tym samym na podstawie art. 45 § 1 k.p. Sąd zasądził na rzecz powódki od pozwanej odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę (art. 47¹ k.p.), to jest kwotę 19.200 zł (6.400 zł x 3, k. 219).

Przedmiotem sporu między stronami było także prawo do nabycia przez powódkę odprawy na podstawie przepisu art. 8 ust. 1 pkt w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2016 r., poz. 1474 ze zm.).

Przepis art. 8 ust. 1 pkt 2 ww. ustawy stanowi, że pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat. Z art. 10 ust. 1 tej ustawy wynika natomiast, że przepisy art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 (zwolnienia indywidualne).

Prawo do odprawy na podstawie cytowanego wyżej przepisu 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 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.

Jak przyjął Sąd Najwyższy w nadal aktualnym wyroku z dnia 10 października 1990r., I PR 319/90 (OSNC 1992/11/204) wydanym podczas obowiązywania ustawy z dnia 28 grudnia 1989r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z

pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990r., Nr 4, poz. 19 ze zm.) zawarte w art. 10 ust. 1 tej ustawy sformułowanie, że przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy „stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy” należy rozumieć sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn (zmniejszenia zatrudnienia ze względów ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi) nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika. Oprócz tych przyczyn mogą więc występować inne jeszcze okoliczności wpływające na rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem (np. niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych, naruszenie dyscypliny pracy czy długotrwała, usprawiedliwiona nieobecność w pracy), które jednak same w sobie – bez występowania przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 cyt. ustawy – nie doprowadziłyby do podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy.

W wyroku z dnia 25 stycznia 2005r. (I PK 139/04, OSNP 2005/17/264) stwierdzono, że przepisy przedmiotowej ustawy (z dnia 13 marca 2003r.) mają zastosowanie, gdy okoliczności dotyczące zakładu pracy są przyczyną rozwiązania stosunku pracy, w tym znaczeniu, że w razie ich braku nie podjęto by decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z innych przyczyn, leżących po stronie pracownika, co dotyczy zarówno zwolnień grupowych, jak i indywidualnych. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 499/99 (OSNAPiUS 2001 nr 12, poz. 407) wskazanie fikcyjnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi w rzeczywistości zwolnionemu z przyczyn dotyczących pracodawcy (odpowiednio - niedotyczących pracownika) nie pozbawia pracownika prawa do odprawy pieniężnej przysługującej pracownikom zwolnionym z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy (odpowiednio - niedotyczących pracownika). Sąd Najwyższy podkreślił, że w przypadku prawa do odprawy obowiązuje podstawowy warunek, że wskazana przez pracodawcę przyczyna dotycząca pracownika była fikcyjna (pozorna), a rzeczywistą - i to wyłączną - przyczynę stanowiły okoliczności niedotyczące pracownika.

Jak wynika z ustaleń dokonanych przez Sąd w toku postępowania, 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.

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 kc i 232 kpc), gdyż to powódka wywodziła z niego korzystne dla siebie skutki prawne w postaci wypłaty odprawy.

W pierwszej kolejności zauważyć należy, że pracodawca wypowiedział umowę o pracę W. S. (1) nie zatrudniając jednocześnie (bezsparnie) na jej miejsce innej osoby. Nie prowadzono także rekrutacji na to stanowisko. Wynika to jednoznacznie z zeznań świadka S. W.. Świadek zeznała, że obowiązki powódki rozdzielono na nią oraz na B. K. (1) – dyrektora do spraw handlu (k. 300). Wskazała, że przejęła ona większość obowiązków W. S. (1). Jednocześnie świadek nie potrafiła wyjaśnić, dlaczego na miejsce powódki nie zatrudniono nowej osoby. W ocenie Sądu treść tych zeznań wskazuje 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 zasługują przy tym na uwzględnienie zeznania S. W., w zakresie, w jakim wskazała ona, że przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę były zarzuty co do jej pracy. Zeznania świadka są bowiem niekonsekwentne, o czym świadczy fakt, że S. W. podała jednocześnie, że de facto nastąpiła wówczas likwidacja stanowiska pracy powódki (k. 300). Przesłuchiwani w dalszym toku postępowania świadkowie M. C. (1), A. W. i K. S. zgodnie zeznali, że po kilku miesiącach obowiązki powódki przejęła B. K. (1).

Sąd zwraca uwagę na to, że skutek 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 (jak i wiele innych stanowisk w pozwanej spółce od momentu wejścia reformy).

Tym też należy tłumaczyć wypowiedzenie umowy powódce. Jej obowiązki przejął bowiem ostatecznie dotychczasowy dyrektor do spraw sprzedaży hurtowej B. K. (1). Praktyka redukcji kadr w pozwanej spółce była widoczna w ciągu ostatnich trzech lat. W czerwcu 2015 roku zmiany te zaszły na korzyść powódki, kiedy to awansowała. Zlikwidowano wówczas stanowisko dyrektora do spraw sprzedaży Regionu (...). Przytoczone okoliczności potwierdzają, że w spółce nie następowała wymiana pracowników z merytorycznych powodów, lecz ze względu na likwidację stanowisk pracy. Na skutek zmniejszenia się liczby księgarń, malały także obowiązki kadry kierowniczej, co wprost przekładało się na redukcję etatów i przejmowanie przez pracowników pozostających w spółce obowiązków zwalnianych pracowników.

Powódka zeznała także, że słyszała w grudniu 2015 roku nieformalnie od swojej przełożonej A. W., że w spółce w styczniu i lutym 2016 roku będą przeprowadzane kolejne zwolnienia i obejmą one m.in. pion handlowy, w którym pracowała powódka. Generalnie trwające od dłuższego czasu zwolnienia pracowników były w pozwanej spółce w sposób świadomy (w porozumieniu z prawnikiem spółki) rozkładane w czasie z uwagi na to, by nie zostały uznane za zwolnienia grupowe (konsekwencją których jest wymóg wypłacenia pracownikom odpraw). Sąd zwraca uwagę, że redukcja etatów dotknęła także innych pracowników biura w S., które zostało zlikwidowane. Sytuacja w pozwanej spółce była 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 wypowiadano 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. Prowadzi to 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 wyrzucić u pracownika przekonanie, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło nie z przyczyn pracodawcy, lecz ze względów leżących po stronie pracownika. Takiego postępowania nie sposób zaakceptować.

Pracodawca miał pełne prawo, przy planowanych zwolnieniach, wybrać tego pracownika, który jego zdaniem będzie najlepiej wypełniał powierzone mu obowiązki. Świadek K. S. wskazał wprost, że gdyby powódka pracowała lepiej niż B. K. (1), to wówczas W. S. (1) nie zostałaby zwolniona, a pracę straciłaby B. K. (1), co wskazywałoby dokonany dobór pracowników do zwolnienia. Nie może to jednak 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). Jak wykazało postępowanie dowodowe, przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę powódce okazały się w przeważającej mierze nieuzasadnione. Nie byłyby one podstawą takiej decyzji, gdyby nie konieczność redukcji etatów w spółce (...). Zaznaczenia wymaga, że przed otrzymaniem oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę do W. S. (1) nie były kierowane krytyczne uwagi co do jakości jej pracy. Powódka nie miała sygnałów o tym, by jej przełożeni byli niezadowoleni z jej pracy. Z tych też względów i mając na względzie także zasady doświadczenia życiowego, należy wskazać, że powody wskazane w wypowiedzeniu zostały wykreowane na potrzeby tego pisma i miały na celu przykrycie realnego powodu zwolnienia powódki.

Mając powyższe na uwadze, należy uznać, że wypowiedzenie umowy o pracę powódki nastąpiło z przyczyn niezależnych od niej, gdyż było spowodowane likwidacją jej stanowiska pracy. Uzasadnia to wypłatę powódce odprawy w wysokości określonej przez art. 8 ust. 1 pkt 2 powoływanej ustawy, tj. w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę, skoro powódka pracowała u pozwanej przez ponad pięć lat. W konsekwencji powódce należna jest kwota 12.800 zł.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie ustalono na podstawie dowodów z dokumentów, zeznań świadków i przesłuchania powódki w zakresie szczegółowo wymienionym w podstawie faktycznej uzasadnienia. W toku omawiania poszczególnych przyczyn wypowiedzenia sąd wskazał także, treści jakich dowodów Sąd nie wziął pod uwagę przy konstruowaniu stanu faktycznego i z jakich względów. Nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy okazały

się przedłożone przez stronę pozwaną dowody z dokumentów co do kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, gdyż sformułowany tam zarzut co do nieprzestrzegania zasad czasu pracy nie był wskazany w wypowiedzeniu umowy o pracę powódki, a kontrola PIP miała miejsce już po wypowiedzeniu umowy powódki. Z podanych wyżej względów Sąd był zwolniony od merytorycznej oceny tej kwestii, gdyż nie była ona podstawą do podjęcia przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę. Ponadto Sąd oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z dokumentów z akt sprawy VI (...)toczącej się przed Sądem Rejonowym w Białymstoku. W niniejszej sprawie sąd badał zasadność żądań zgłoszonych przez powódkę w toku tego postępowania i ustalenia oraz dowody przeprowadzone w innej sprawie, pomimo tożsamości strony pozwanej, nie mogą mieć znaczenia dla merytorycznej oceny powództwa.

Wobec uwzględnienia powództwa w całości, sąd zasądził na rzecz powódki od strony pozwanej kwotę 32.000 złotych.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu oparto na treści art. 98 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. W niniejszej sprawie powódka reprezentowana był przez profesjonalnego pełnomocnika – adwokata. Strona pozwana, jako przegrywająca w całości w sprawę, zwrócić powódce kwotę 3960 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego. Została ona ustalona na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie, obowiązującego na dzień wniesienia pozwu (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800). 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 orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1025 ze zm.), stosując w tym zakresie odpowiednio art. 98 k.p.c., dotyczący rozliczenia kosztów procesu. Sąd 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.

Nadając wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w pkt I Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Z:

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

(...)