

Sygn. akt X P 364/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 grudnia 2017 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Ławnicy Lucyna Ziewiec, Stanisława Kosiorowska-Ausbiter

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 1 grudnia 2017 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: D. M.

przeciwko: (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.

o odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę

za wypowiedzeniem

I. zasądza od strony pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powódki D. M. kwotę 31.092,60 zł brutto (trzydzieści jeden tysięcy dziewięćdziesiąt dwa złote sześćdziesiąt groszy) z ustawowymi odsetkami od dnia 17 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;

III. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 1.555 zł tytułem zwrotu opłaty od pozwu od uiszczenia, której powódka była zwolniona z mocy ustawy oraz kwotę 1.018,84 zł tytułem zwrotu kosztów stawiennictwa świadków poniesionych tymczasowo ze środków budżetowych;

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości kwoty 10.364,20 zł brutto.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 16 kwietnia 2015 r. (data stempla pocztowego) powódka D. M. wniosła o zasądzenie na rzecz powódki od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. kwoty 30 000 zł wraz z odsetkami tytułem odszkodowania za bezprawne rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem oraz o zasądzenie na rzecz powódki od strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego i opłaty skarbowej od pełnomocnictwa (k. 3 – 13).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie powódka wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej w oparciu o umowę o pracę (ostatnio na czas nieokreślony, na podstawie umowy z dnia 30 grudnia 2011 r.) na stanowisku Dyrektor Sklepu w sklepie (...) w Centrum Handlowym (...) we W.. W zakres obowiązków powódki

wchodziło bieżące zarządzanie oraz kierowanie polityką handlową i kadrową sklepu. Powódka podlegała pod Dyrektora Regionu, zaś powódce podlegali Kierownicy Sektorów sklepu oraz Administrator Sklepu. Kierownicy Sektorów są osobami przełożonymi pracowników zatrudnionych jako sprzedawcy. W dniu 9 kwietnia 2015 r. powódce wręczono wypowiedzenie umowy o pracę, jako przyczynę wskazując utratę zaufania do umiejętności kierowniczych (managerskich) powódki na stanowisku Dyrektora Sklepu oraz niezapewnienie wymaganego poziomu bezpieczeństwa dóbr i osób w sklepie (...) i niezapewnienie przygotowania planu naprawczego w wyznaczonym terminie. Pracodawca wskazał także, że na podstawie przeprowadzonej corocznie wśród pracowników ankiety, a także rozmów z pracownikami, ustalono, że: powódka nie zapewniła pozytywnej, dodatniej atmosfery w pracy, nie zapewniła odpowiedniej liczby indywidualnych spotkań pracowników z bezpośrednimi przełożonymi, a także pracownicy nie odczuwali właściwego wsparcia ze strony swoich przełożonych, nie zapewniła pracownikom rozmów rocznych, nie zadbała o ustalenie dla pracowników indywidualnych i spersonalizowanych misji, nie zapewniła dla pracowników indywidualnych rozmów i planów szkoleń, nie skupiała pracowników wokół ambitnego projektu, albowiem pracownicy nie znają ambitnego projektu sklepu ani ich działu. Pracodawca podniósł również, że rotacja w sklepie prowadzonym przez powódkę należy do najwyższych w kraju, że powódka w sposób nieprawidłowy rozwiązała sytuację z pracownikiem M. K. (1), że przeprowadzona w sklepie (...) wykazała, że w sklepie doszło do osiągnięcia drugiego poziomu zagrożenia alarmowego w trzystopniowej skali, a ponadto powódka po uzyskaniu wyników Diagnostyki Bezpieczeństwa nie przygotowała planu naprawczego w wymaganym terminie 14 dni.

W ocenie powódki powyższe przyczyny są nierzeczywiste i nie uzasadniają rozwiązania stosunku pracy z powódką. Powódka podniosła, że kilkanaście dni przed otrzymaniem od pracodawcy wypowiedzenia spotkanie z powódką odbył jej bezpośredni przełożony, S. M., który poinformował powódkę, że odbiera ją jako osobę negatywną i nieszczerą i zaproponował rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron. Po tej rozmowie przełożony powódki złożył wizytę w sklepie zarządzanym przez powódkę, przeprowadził rozmowy z pracownikami, a po przeprowadzonej inspekcji powódka otrzymała wypowiedzenie. Sekwencja tych zdarzeń wskazuje w ocenie powódki, że prawdziwą przyczyną zwolnienia powódki była osobista niechęć do powódki ze strony przełożonego.

Odnosząc się do zarzutu rotacji pracowników powódka przyznała, że rotacja ta była znaczna, ale za taki stan rzeczy nie odpowiadała powódka, a m.in. awanse pracowników, przyczyny osobiste, np. przeprowadzka, urlopy macierzyńskie, sezonowość pracy. Rotacji podlegali zarówno sprzedawcy, jak i kierownicy sektorów, co prowadziło do pogorszenia atmosfery w pracy i braku odpowiedniej ilości indywidualnych rozmów ze sprzedawcami. Powódka podniosła, że negatywne wyniki ankiety mogły być spowodowane zdecydowanymi reakcjami powódki na niektóre zachowania naruszające obowiązki pracownicze, m.in. zachowanie M. K. (1), który przyznał uprzednio zwolnionemu za nieuczciwe praktyki pracownikowi sklepu rabat na opony rowerowe w kwocie blisko 1 500 zł. Odnosnie ambitnego projektu sklepu powódka wskazała, że informacje o projekcie są dostępne w przystępnej formie na tablicy informacyjnej w części socjalnej sklepu. Są one przedstawiane i omawiane z nowymi pracownikami. Ponadto powódka nie zgodziła się z zarzutami dotyczącymi bezpieczeństwa sklepu wskazując, że poziom bezpieczeństwa mógł uciecierpieć w związku z chwilowym brakiem administratora w sklepie powódki oraz okresem adaptacji nowego pracownika. Zdaniem powódki diagnostyka bezpieczeństwa, na którą powołał się pracodawca, została przeprowadzona błędnie – w punktach, których realizacja nie zależała od sklepu, a od Centrum Handlowego (...), diagnosta wpisał, że punkty te nie zostały wykonane, nie zaś, że punkty te nie dotyczą sklepu, co zaniżyło wynik diagnostyki. Plan naprawczy został zaś przygotowany w przewidzianym terminie, a problem nastąpił jedynie w momencie jego wysyłania pocztą elektroniczną.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Sp. z o.o. w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa (k. 31 – 39).

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że rolą dyrektora sklepu jest m.in. budowanie pozytywnej dodatniej atmosfery w miejscu pracy z poszanowaniem wszystkich pracowników. Jako dyrektor sklepu powódka nienależycie wykonała swoje obowiązki wynikające z opisu stanowiska w zakresie zarządzania personelem sklepu i z tego powodu pozwana utraciła zaufanie do kompetencji kierowniczych powódki. Działanie powódki nastawione było wyłącznie na wynik ekonomiczny, z pominięciem lub lekceważeniem kwestii personalnych. Powódka m.in. nie przeprowadziła

i nie zapewniła odpowiedniej liczby rozmów z pracownikami, nie powierzała pracownikom misji, indywidualnych planów rozwoju i szkoleń. Ponadto wyniki ankiety pracowniczej wykazały, że poziom satysfakcji z pracy w sklepie wyniósł w 2014 r. 70 %, co było wynikiem niższym o 13 punktów procentowych niż w roku ubiegłym. Pozwana spółka podkreśliła dalej, że poziom rotacji pracowników w sklepie zarządzanym przez powódkę był wyższy w porównaniu z rokiem 2013 i jednocześnie jeden z najwyższych w kraju. Przełożony powódki ustalił także, że pracownicy sklepu nie znają projektu sklepu ani działów, a projekty są tym, co nadaje sens pracy w sklepie. Na utratę zaufania do kompetencji kierowniczych powódki wpływ miała także sytuacja z pracownikiem M. K. (1), wobec którego powódka w ocenie pracodawcy zachowała się niewłaściwie i nieodpowiednio.

Wedle wskazań strony pozwanej powódka jako dyrektor sklepu niewłaściwie wykonywała swoje obowiązki także w zakresie zagwarantowania bezpieczeństwa dóbr i osób w sklepie. W trakcie pomiarów jakości energii elektrycznej w dniu 2 września 2014 r. diagnosta stwierdził, że działanie ochrony przeciwporażeniowej może być nieprzewidywalne. Powódka pomimo otrzymania powyższej informacji, z uwagi na duży koszt wymiany baterii kondensatora odpowiadającej za zagrożenie, nie zezwoliła na wymianę baterii. Brak zagwarantowania przez powódkę bezpieczeństwa osób i mienia potwierdzony został także w trakcie (...) przeprowadzonej pod koniec października 2014 r., w toku której wyszły na jaw liczne uchybienia, a powódka nie sporządziła w przewidzianym 14 – dniowym terminie planu naprawczego.

Pozwana spółka zaprzeczyła, jakoby prawdziwą przyczyną zwolnienia powódki była osobista niechęć do powódki ze strony jej bezpośredniego przełożonego.

Pismem procesowym z dnia 1 września 2015 r. powódka zmodyfikowała żądanie pozwu, domagając się kwoty odszkodowania w wysokości 31 092,60 zł brutto (k. 107) dostosowując wysokość roszczenia do wyliczenia średniego wynagrodzenia brutto jak zaświadczeniu pracodawcy 25.06.2015 r.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka D. M. pozostawała zatrudniona u strony pozwanej, (...) Sp. z o.o. w W., na podstawie kolejnych umów o pracę: z dnia 1 kwietnia 2010 r., zawartej na czas określony do dnia 31 grudnia 2010 r., a następnie z dnia 30 grudnia 2010 r. na czas nieokreślony od dnia 1 stycznia 2011 r.

Powódka zatrudniona została w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na stanowisku dyrektor sklepu – stażysta, a od dnia 12 marca 2012 r. objęła stanowisko dyrektora sklepu.

Do dnia 11 marca 2012 r. powódka wykonywała swoje obowiązki w sklepie pozwanej spółki w P., zaś od dnia 12 marca 2012 r. w sklepie (...) w Centrum Handlowym (...) we W..

Do zakresu odpowiedzialności powódki na stanowisku dyrektora sklepu należało zaspokajanie wszystkich potrzeb klientów na poziomie lokalnym i sprawienie, że klienci przychodzą do sklepu i do niego wracają, wyzwalanie i rozwijanie talentów w ekipie pracowników (poprzez m.in. budowanie sportowej ekipy, traktowanie w sposób priorytetowy rozwoju wszystkich pracowników poprzez misje, spotkania indywidualne co 4 tygodnie, rozmowę roczną), rozwijanie lokalnej działalności związanej ze społeczną odpowiedzialnością biznesu oraz gwarantowanie trwałych osiągnięć ekonomicznych. Wskaźnikami osiągnięć powódki w powyższych obszarach były wskaźniki progresji obrotu, progresji liczby klientów, poprawy wyniku, długości życia zapasu, liczby kierowników awansowanych na dyrektorów, liczby osób przekazanych do dyspozycji firmy, procentu diagnostyki bezpieczeństwa sklepu. Ponadto do zakresu kompetencji powódki należały takie obszary jak budowanie i mobilizowanie ekipy wokół ambitnego projektu, budowanie samodzielności każdego z pracowników w imię trwałych osiągnięć (poprzez m.in. animowanie rozmów rocznych i planu rozwoju, spotkania indywidualne odbywające się co 4 tygodnie), sprzedawanie poprzez ekspozycję, dbałość o zaopatrzenie ekspozycji, dynamizacja handlu, sprzedawanie poprzez kontakt z klientem, pilotaż i rozwijanie działalności ekonomicznej, zagwarantowanie wysokiej jakości oraz skuteczności eksploatacji sklepu, animowanie bezpieczeństwa osób i dóbr (poprzez m.in. przeprowadzanie 2 razy w roku Diagnostyki bezpieczeństwa

sklepu), gwarantowanie zgodnego z prawem zarządzania personelem i prowadzenie działań w zakresie komunikacji zewnętrznej.

Powódka posiadała także, jako dyrektor sklepu, pełnomocnictwo do działania w imieniu (...) Sp. z o.o. w W. w sprawach związanych z zarządzaniem personelem sklepu (tj. do działania w imieniu spółki we wszystkich sprawach z zakresu prawa pracy w stosunku do personelu sklepu, tj. do osób zatrudnionych na stanowiskach: sprzedawcy, kierownika działu, kierownika działu Sport, kierownika tzw. zespołu działów, kasjera, pracownika – technika serwisowego, hostessy) oraz zarządzaniem sklepem (w tym m.in. reprezentowanie spółki w sprawach związanych z jej działalnością handlową oraz zapewnieniem bezpieczeństwa osób i mienia, higienicznych warunków pracy oraz utrzymania budynku, w którym znajduje się sklep oraz instalacji w należyłym stanie technicznym). Pełnomocnictwo powódki było ograniczone do czynności, których wartość nie przenosi jednorazowo kwoty 30 000 zł.

Ponadto powódka była odpowiedzialna w zakresie zarządzania personelem sklepu, w tym występowania w imieniu Zarządu w stosunku do podległych pracowników (powódka ponosiła odpowiedzialność m.in. za należyte zarządzanie personelem sklepu przy zastosowaniu przepisów prawa i polityki zatrudniania określonej przez Zarząd, uświadamianie i motywowanie podległych sobie pracowników do wspólnego racjonalnego zarządzania sklepem, zapewnienie szkoleń oraz dobrej integracji nowozatrudnionym pracownikom), w zakresie bezpieczeństwa osób i mienia (powódka ponosiła odpowiedzialność m.in. za zapewnienie stosowania obowiązującego prawa w zakresie bezpieczeństwa osób, podejmowanie wszelkich czynności niezbędnych dla zapewnienia stałej, bieżącej konserwacji instalacji oraz urządzeń znajdujących się w budynku sklepu, magazynie oraz terenach przyległych do budynku, zapewnienie bezpieczeństwa mienia i urządzeń znajdujących się w budynku sklepu, magazynie itd.), w zakresie zarządzania sklepem (powódka ponosiła odpowiedzialność m.in. za ścisłe przestrzeganie założeń oraz polityki handlowej ustalanych przez Zarząd spółki, zarządzanie w porozumieniu z Działem Logistyki stanem magazynu w sklepie, zarządzanie towarami wadliwymi, niepełnowartościowymi itp.), w zakresie bezpieczeństwa i jakości produktów, towarów i urządzeń (powódka odpowiadała m.in. za kontrolę oraz przestrzeganie terminów, na jakie udzielono spółce certyfikatów, zezwoleń, pozwoleń, koncesji, przeprowadzanie testów oraz badań towarów, na sprzedaż których wymagane jest uzyskanie określonych certyfikatów, atestów itp.), w zakresie bezpieczeństwa i jakości produktów żywnościowych, napojów oraz odżywek dla ludzi i zwierząt.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 10 364,20 zł brutto.

Struktura organizacyjna sklepu (...) wygląda w ten sposób, że sklepem zarządza dyrektor sklepu, któremu podlegają bezpośrednio kierownicy sektorów, a tym z kolei podlegają kasjerzy – sprzedawcy. Niezależnie od tej struktury w sklepie funkcjonuje stanowisko administratora, który odpowiada za zagadnienia bezpieczeństwa w sklepie. Administrator sklepu podlega bezpośrednio dyrektorowi sklepu. Dyrektor sklepu podlega bezpośrednio dyrektorowi regionalnemu.

We wrześniu 2014 r. stanowisko dyrektora regionu objął S. M., który zastąpił na tym stanowisku Ł. T..

Dowód:

Akta osobowe powódki (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- umowa o pracę na czas określony z dn. 01.04.2010 r.;
- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 30.12.2010 r.;
- porozumienie zmieniające z dn. 12.03.2012 r.;
- opis stanowiska dyrektora sklepu.

Zaświadczenie o wynagrodzeniu z dn. 25.06.2015 r. z załącznikiem (k. 46, 47)

Dokument pełnomocnictwa i przyjęcia odpowiedzialności dyrektora sklepu (k. 51 – 56)

Zeznania świadka S. M. (k. 180; płyta CD)

Zeznania świadka A. S. (k. 317, 318; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 470 – 474; płyta CD)

Od dnia 20 sierpnia 2014 r. stanowisko administratora sklepu (...) w Centrum Handlowych (...) we W. objęła M. J., która była jednocześnie kierownikiem sektora kas. W momencie gdy M. J. obejmowała stanowisko administratora poprzedni administrator nie był już pracownikiem pozwanej spółki.

Dowód:

Zeznania świadka M. J. (k. 179v; płyta CD)

W sklepach należących do pozwanej spółki istnieje instytucja pt. Ambitny projekt sklepu i Ambitny projekt działu.

Ambitny projekt sklepu to założenia ustalone przez wszystkich pracowników sklepu, które docelowo winny zostać zrealizowane w ciągu dwóch kolejnych lat, i które mają się przekładać na polepszenie jakości funkcjonowania sklepu. Codzienne czynności podejmowane przez każdego z pracowników sklepu (...) powinny mieć pozytywny wpływ na realizację założeń Ambitnego projektu sklepu.

Ambitny projekt działu ustalany jest przez kierownika danego działu ze swoimi podwładnymi, tj. sprzedawcami – kasjerami zatrudnionymi w obrębie danego działu. Ambitny projekt działu stanowił część składową Ambitnego projektu sklepu, a jego założenia winny być zbieżne z projektem dotyczącym całego sklepu.

Jeden z Ambitnych projektów sklepu (...) w Centrum Handlowym (...) został wdrożony na początku roku 2014. Jego założenia zostały ujęte w formie plakatu, który umieszczono w pokoju socjalnym przeznaczonym dla pracowników. Istniała część pracowników (sprzedawców – kasjerów), którzy zostali zaznajomieni z założeniami Ambitnego projektu sklepu bezpośrednio przez powódkę (m.in. pracownicy R. W., M. J.). Byli także pracownicy, których z Ambitnym projektem zapoznał kierownik sektora. Założenia Ambitnego projektu sklepu oraz stopień jego realizacji stanowiły też przedmiot spotkań, odbywanych przez powódkę bądź kierowników sektorów z pracownikami.

Istniała także grupa pracowników, którzy kojarzyli, że coś takiego jak Ambitny projekt sklepu czy działu funkcjonuje, ale nie potrafili podać jego szczegółów ani określić, czy go realizują (np. E. B. (1), A. M.).

Założenia i stopień realizacji ambitnych projektów były prezentowane na spotkaniach, na które zaproszeni byli wszyscy pracownicy sklepu, ale udział w spotkaniach był dobrowolny. Ponadto o ambitnych projektach pracownicy informowani byli w wiadomości e – mail.

Dowód:

Zeznania świadka R. W. (k. 164; płyta CD)

Zeznania świadka E. B. (1) (k. 164, 165; płyta CD)

Zeznania świadka K. B. (k. 165; płyta CD)

Zeznania świadka M. J. (k. 179v; płyta CD)

Częściowo zeznania świadka S. M. (k. 180; płyta CD)

Zeznania świadka J. B. (k. 235; płyta CD)

Zeznania świadka J. M. (k. 236; płyta CD)

Zeznania świadka D. S. (k. 236; płyta CD)

Zeznania świadka E. B. (2) (k. 236; płyta CD)

Zeznania świadka D. K. (k. 260 – 262; płyta CD)

Zeznania świadka D. P. (k. 264 – 264; płyta CD)

Zeznania świadka A. R. (k. 269, 269; płyta CD)

Zeznania świadka P. P. (k. 316, 317; płyta CD)

Zeznania świadka A. S. (k. 317, 318; płyta CD)

Zeznania świadka M. D. (k. 318 – 320; płyta CD)

Zeznania świadka M. R. (k. 320, 321; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 470 – 474; płyta CD)

Pozwana spółka przewiduje dla swoich pracowników tzw. indywidualny plan rozwoju, indywidualny plan szkoleń oraz tzw. misje. Ponadto pracownicy podlegają indywidualnym rozmowom, które docelowo odbywać się mają co miesiąc, oraz rozmowie rocznej. Rozmowy przeprowadzane są przez bezpośredniego przełożonego danego pracownika.

W sklepie zarządzanym przez powódkę rozmowy indywidualne przeprowadzane przez kierowników sektorów odbywały się z różną częstotliwością, zależną od możliwości czasowych i wyrażonej przez danego pracownika chęci odbycia takiej rozmowy. Przykładowo pracownica E. B. (1), zatrudniona na stanowisku kasjera sprzedawcy w okresie od kwietnia 2013 r. do grudnia 2015 r. z pierwszym ze swoich kierowników odbywała rozmowę indywidualną co ok. 3 miesiące, a następnie, gdy kierownik wdrożył się w swoje obowiązki, co ok. 2 miesiące. Z następnym kierownikiem E. B. (1) rozmowa indywidualna odbywała się co miesiąc. M. J. jako kierownik sektora kas nie przeprowadzała spotkań indywidualnych z comiesięczną regularnością, bowiem często przebywała wśród pracowników swojego działu i odbywała rozmowy z pracownikami, a także rozwiązywała ewentualne problemy na bieżąco.

Rozmowa roczna służy podsumowaniu rocznego okresu pracy, omówieniu mocnych stron pracownika i wskazaniu obszarów, które wymagają poprawy, a także ustaleniu celów na następny rok pracy. W trakcie rozmów rocznych omawiane były także kwestie ewentualnych podwyżek.

Powódka odbywała regularnie rozmowy indywidualne i rozmowy roczne ze swoimi bezpośrednimi podwładnymi, np. z K. B., M. J., J. B., D. K., D. P., A. S.. W trakcie rozmów ze swoimi podwładnymi powódka nadzorowała fakt odbycia przez nich rozmów z ich podwładnymi. Powódka akcentowała wówczas doniosłe znaczenie przedmiotowych rozmów.

Pracownicy sklepu nie mieli poczucia, że powódka nie zapewnia przeprowadzenia rozmów indywidualnych lub rocznych wbrew woli pracowników. W razie nie odbycia się rozmowy indywidualnej pracownicy nie zgłaszali chęci odbycia takiej rozmowy.

Ze swoim przełożonym, S. M., powódka odbyła w okresie ok. 8 miesięcy współpracy dwie rozmowy indywidualne.

Pracownicy sklepu mieli także możliwość realizowania tzw. misji. Misją określono dodatkowe zadania, do których realizacji mógł zobowiązać się każdy z pracowników sklepu. Przyjęcie misji było dobrowolne. Zdarzało się, że było więcej dostępnych misji niż chętnych do ich podjęcia pracowników, a także odwrotnie – gdy więcej było chętnych pracowników niż dostępnych misji. Misję realizowali m.in. R. W., E. B. (1), J. M., D. S., E. B. (2), S. I..

Indywidualny plan rozwoju był tworzony wspólnie przez pracownika i jego przełożonego. Realizacja indywidualnego planu rozwoju była nadzorowana przez przełożonego danego pracownika.

W okresie kiedy sklepem (...) w Centrum Handlowym (...) we W. kierowała powódka, indywidualny plan rozwoju był realizowany m.in. przez pracownika R. W.. Pracownicy, dla których nie został sporządzony indywidualny plan rozwoju, nie zgłaszali co do tego zaniechania uwag ani nie wyrażali chęci utworzenia takiego planu.

Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kasjerów sprzedawców obowiązani byli przejść określone szkolenia. Ponadto propozycje dodatkowych szkoleń dla pracowników były zamieszczane na platformie, do której dostęp miał każdy z pracowników. Udział danego pracownika w wybranym szkoleniu był uzależniony od zgody przełożonego.

Dowód:

Zeznania świadka R. W. (k. 164; płyta CD)

Zeznania świadka E. B. (1) (k. 164, 165; płyta CD)

Zeznania świadka K. B. (k. 165; płyta CD)

Zeznania świadka M. J. (k. 179v; płyta CD)

Zeznania świadka J. B. (k. 235; płyta CD)

Zeznania świadka J. M. (k. 236; płyta CD)

Zeznania świadka D. S. (k. 236; płyta CD)

Zeznania świadka E. B. (2) (k. 236; płyta CD)

Zeznania świadka D. K. (k. 260 – 262; płyta CD)

Zeznania świadka D. P. (k. 264 – 264; płyta CD)

Zeznania świadka S. I. (k. 265 – 267; płyta CD)

Zeznania świadka A. R. (k. 269, 269; płyta CD)

Zeznania świadka A. M. (k. 269, 270; płyta CD)

Zeznania świadka M. P. (1) (k. 315, 316; płyta CD)

Zeznania świadka P. P. (k. 316, 317; płyta CD)

Zeznania świadka A. S. (k. 317, 318; płyta CD)

Zeznania świadka M. D. (k. 318 – 320; płyta CD)

Zeznania świadka M. R. (k. 320, 321; płyta CD)

Zeznania świadka A. B. (k. 356 - 359; płyta CD)

Zeznania świadka D. J. (1) (k. 363, 364; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 470 – 474; płyta CD)

Ocena pracowników sklepu (...) w Centrum Handlowym (...) we W. na temat wpływu powódki na atmosferę w pracy była zróżnicowana i zależała od aprobaty bądź krytyki stylu zarządzania sklepem przez powódkę. Istniała grupa pracowników (zarówno bezpośrednio jak i pośrednio powódce podległych), którzy aprobowali metody zarządcze powódki i odczuwali wsparcie z jej strony (m.in. pracownicy R. W., J. B., D. K., D. P., A. R., A. M., P. P., A. S., M. D.) bądź mieli do powódki neutralny stosunek (m.in. pracownicy D. S., E. B. (1), M. P. (1)).

Ponadto istnieli pracownicy, którzy publicznie, także w obecności powódki, krytykowali decyzje powódki i jej sposób zarządzania sklepem, a ich niechęć do powódki była zauważana przez pozostałych pracowników (np. D. J. (1), A. B., S. J.), bądź też tacy, którzy byli powódce niechętni, ale tę niechęć wyrażali tylko w obecności innych pracowników, a nie powódki (np. S. I.).

Bezpośredni przełożeni powódki, czyli pracownicy zatrudnieni na stanowisku kierownika sektora oraz administrator sklepu, co do zasady oceniali styl pracy powódki pozytywnie, uznając, że osoba zatrudniona na stanowisku zarządczym winna być osobą stanowczą i wymagającą.

Wpływ na atmosferę w sklepie miała także sytuacja znacznego obciążenia pracą oraz aktualny wynik finansowy sklepu.

Współpracę z powódką pozytywnie oceniała także K. T. (specjalista ds. personalnych w sklepie (...) zarządzanym przez powódkę). Negatywną opinię o sposobie zarządzania przez powódkę sklepem wyrażała m.in. P. T. (kierownik ds. kadr i płac pozwanej spółki, świadcząca pracę w W.), która wiedzę na temat powódki w tym zakresie czerpała z rozmów z pracownikami sklepu, odbytych podczas dwóch wizyt w sklepie. Osobistą współpracę z powódką P. T. oceniała jako bardzo dobrą. W opinii G. K., poprzedniego specjalisty ds. personalnych w sklepie (...), atmosfera w pracy była trudna, a odpowiedzialność za tę sytuację ponosiła powódka.

Dowód:

Zeznania świadka R. W. (k. 164; płyta CD)

Zeznania świadka E. B. (1) (k. 164, 165; płyta CD)

Zeznania świadka K. B. (k. 165; płyta CD)

Zeznania świadka M. J. (k. 179v; płyta CD)

Zeznania świadka J. B. (k. 235; płyta CD)

Zeznania świadka J. M. (k. 236; płyta CD)

Zeznania świadka D. S. (k. 236; płyta CD)

Zeznania świadka E. B. (2) (k. 236; płyta CD)

Zeznania świadka D. K. (k. 260 – 262; płyta CD)

Zeznania świadka D. P. (k. 264 – 264; płyta CD)

Zeznania świadka A. R. (k. 269, 269; płyta CD)

Zeznania świadka A. M. (k. 269, 270; płyta CD)

Zeznania świadka M. P. (1) (k. 315, 316; płyta CD)

Zeznania świadka P. P. (k. 316, 317; płyta CD)

Zeznania świadka A. S. (k. 317, 318; płyt CD)

Zeznania świadka M. D. (k. 318 – 320; płyta CD)

Zeznania świadka M. R. (k. 320, 321; płyta CD)

Zeznania świadka K. T. (k. 321, 322; płyta CD)

Zeznania świadka A. B. (k. 356 – 359; płyta CD)

Zeznania świadka P. T. (k. 360 – 363; płyta CD)

Zeznania świadka D. J. (1) (k. 363, 364; płyta CD)

Zeznania świadka G. K. (k. 461v – 462; płyta CD)

W pozwanej spółce funkcjonuje tzw. coroczna Ankieta Pracownik zwycięzca. Ankietę wypełnić może każdy z pracowników sklepu. Odbywa się to za pośrednictwem systemu informatycznego, anonimowo.

W Ankiecie Pracownik zwycięzca, przeprowadzonej we wrześniu 2014 r., udział wzięło 33 pracowników sklepu w Centrum Handlowym (...) we W..

10 kluczowych pytań Ankiety odnosiło się do obszarów takich jak projekt (motywuje mnie projekt mojego zakładu lub mojego zespołu obsługi), moje obowiązki w pracy (w mojej pracy codziennie podejmuję decyzje, mam jasną, wymierną i dopasowaną misję), mój kierownik (współpracownicy z co najmniej 6 rozmowami; mój kierownik regularnie mówi mi, co myśli o mojej pracy, podkreślając moje mocne strony lub obszary, nad którymi muszę popracować; uczestniczę w regularnych spotkaniach zespołu), moje wynagrodzenie (moja łączna pensja jest spójna z pracą, jaką wykonuję), zadowolenie z miejsca pracy (lubię chodzić do pracy). Średnia liczba punktów uzyskanych ze wszystkich pytań wyniosła 71 %, co w porównaniu z rokiem ubiegłym stanowiło spadek o 8 punktów procentowych. Spadek w porównaniu z rokiem ubiegłym zanotowały także takie kategorie pytań jak projekt (72 % w roku 2014, 81 % w roku 2013), obowiązki w mojej pracy (80 % w roku 2014, 85 % w roku 2013), mój rozwój (73 % w roku 2014, 85 % w roku 2013), mój kierownik (59 % w roku 2014, 70 % w roku 2013), moje miejsce pracy/przyjazna atmosfera (83 % w roku 2014, 93 % w roku 2013), zadowolenie z miejsca pracy (70 % w roku 2014, 82 % w roku 2013). Wzrost z 58 % w roku 2013 na 65 % w roku 2014 zanotowano w kategorii moje wynagrodzenie.

Przed przeprowadzeniem wrześniowej ankiety powódka informowała S. M., że miały miejsce niezależne od powódki zdarzenia, które z pewnością w negatywny sposób odbiją się na wyniku ankiety. Mimo to S. M. zdecydował o przeprowadzeniu ankiety we wcześniej założonym terminie, tj. we wrześniu 2014 r.

Powódka wniosowała do S. M. o ponowne przeprowadzenie ankiety w marcu 2015 r., ale S. M. odmówił.

Dowód:

Ankieta Pracownik zwycięzca 2014 – 663. W. K. wraz z tłumaczeniem przysięgłym (k. 57 – 68)

Ankieta Pracownik Zwycięzca 2013 (k. 69 – 76)

Zeznania świadka R. W. (k. 164; płyta CD)

Zeznania świadka E. B. (1) (k. 164, 165; płyta CD)

Zeznania świadka K. B. (k. 165; płyta CD)

Zeznania świadka M. J. (k. 179v; płyta CD)

Zeznania świadka S. M. (k. 180; płyta CD)

Zeznania świadka J. B. (k. 235; płyta CD)

Zeznania świadka D. S. (k. 236; płyta CD)

Zeznania świadka D. K. (k. 260 – 262; płyta CD)

Zeznania świadka D. P. (k. 264 – 264; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 470 – 474; płyta CD)

W dniu 21 sierpnia 2014 r. P. C. powziął wiedzę o poborze przez niektóre sklepy sieci D. tzw. energii biernej, co wiązało się z koniecznością uiszczenia kar na rzecz dostawcy energii elektrycznej. P. C. wysłał do sklepów informację, by przy konserwacji urządzeń (kondensatorów) diagnosta zwrócił uwagę, z czego wynika pobór mocy biernej i czy istnieje konieczność wymiany kondensatora, czy wystarczy jego naprawa.

W dniu 2 września 2014 r. w rozdzielni głównej D. K. we W. przeprowadzony został pomiar jakości energii elektrycznej. Pomiar wykonano podczas normalnej pracy sklepu analizatorem (...) na zasilaniu głównym, w rozdzielni głównej niskiego napięcia.

Przedmiotowe pomiary zostały przeprowadzone przez R. S. na zlecenie firmy (...), która zaś działała na zlecenie firmy (...) – zleceniobiorcy pozwanej spółki. R. S. badał działanie kondensatora energii biernej. Podczas pomiarów zużycia energii dostrzegł on, że niewłaściwie wykonana jest instalacja elektryczna podłączenia baterii. Przez przewód ochronny płynął prąd, co oznacza, że urządzenie jest niesprawne. Przewód ten był zmostkowany z tzw. przewodem neutralnym, w związku z tym w całym układzie zasilania urządzenia, które mają zabezpieczać przed zagrożeniem porażeniem prądem mogły nie zadziałać (nie uruchomić systemu przeciwporażeniowego w sytuacji zagrożenia) lub niewłaściwie zadziałać (uruchamiać system przeciwporażeniowy bez potrzeby).

Wyniki pomiarów zostały ujęte w protokole pt. Pomiary jakości energii elektrycznej w rozdzielni głównej D. K. we W. z dnia 6 września 2014 r. W protokole znalazła się także następująca uwaga:

W baterii kondensatorowej zostały zmostkowane obwody uziemienia ochronnego PE oraz uziemienia roboczego N. przez przewód mostkujący płynie prąd wyrównawczy ok. 10 A o osobliwym przebiegu. Ponieważ w tym miejscu rozległa sieć centrum handlowego (...) (do rozdzielni głównej dochodzi 5 przewodów zasilających) została zwarta i zmieniona na sieć TN-C, rezultat działania ochrony przeciwporażeniowej może być nieprzewidywalny. Dlatego należy sprawdzić niezwłocznie zgodność tego mostka z dokumentacją lub określić przyczynę prądu wyrównawczego.

Uwagę dotyczącą nieprzewidywalnego rezultatu działania ochrony przeciwporażeniowej R. S. kierował do osoby, która zamontowała baterię kondensatora w sposób nieprawidłowy. Uwaga ta mogła zostać zrozumiana jedynie przez fachowca (osobę posiadającą wiedzę techniczną – elektryczną).

Pobór energii biernej jest uwidaczniany jedynie na fakturach dotyczących opłat za energię elektryczną. Pobór takiej energii nie jest ujawniany w trakcie pomiarów czy konserwacji instalacji. W trakcie rutynowych pomiarów nie mogło zostać także wykryte nieprawidłowe mostkowanie przewodów, bowiem wymagało to zaglądnania do każdego z urządzeń i sprawdzania jego przewodów. Nieprawidłowe mostkowanie nie jest widoczne na urządzeniach pomiarowych.

Bateria kondensatora umiejscowiona była w niedostępnej dla osób trzecich rozdzielni elektrycznej.

R. S. przekazał raport z pomiarów firmie (...), a ta – firmie (...), która to firma była bezpośrednim zleceniobiorcą pozwanej spółki. C. B. przesłał przedmiotowy raport M. J..

M. J. przesłała raport w wiadomości e – mail z dnia 13 października 2014 r. do P. C., z pytaniem, czy na podstawie wyników pomiarów będzie on w stanie przygotować ofertę na wymianę baterii kondensatora. P. C. nie wskazał wówczas, że istnieje stan zagrożenia ani nie polecił podjęcia jakichkolwiek natychmiastowych działań.

Powódka nie dokonała niezwłocznego zamówienia nowej baterii kondensatora, bowiem nie było wiadomo, kto powinien ponieść koszt nowej baterii (pозwana spółka czy centrum handlowe) w sytuacji, gdy ta była nieprawidłowo zamontowana od samego początku działania, i powódka chciała ustalić tę okoliczność.

Dowód:

Pomiary jakości energii elektrycznej w rozdzielni głównej D. K. we W. z dn. 06.09.2014 r. (k. 80 – 85)

Zeznania świadka R. S. (k. 419; płyta CD)

Zeznania świadka C. B. (k. 446 – 448; płyta CD)

Wiadomość e – mail z dn. 13.10.2014 r. wraz z załącznikiem (k. 214 - 226)

Zeznania świadka M. J. (k. 179v; płyta CD)

Zeznania świadka P. C. (k. 180; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 470 – 474; płyta CD)

P. C. zajmuje w pozwanej spółce stanowisko menadżera ds. obsługi technicznej i świadczy pracę w W.. P. C. zajmuje się prowadzeniem diagnostyki konserwacji sklepów oraz jest wsparciem technicznym dla administratorów i dyrektorów sklepów sieci D. z całego kraju. Jeśli administrator bądź dyrektor sklepu nie posiadał wiedzy odnośnie danej kwestii technicznej, winien on wszelkie niejasności wyjaśnić z P. C.. Jeśli administrator bądź dyrektor sam rozumiał, że dana kwestia techniczna stanowi zagrożenie dla osób lub mienia, powinien natychmiast podjąć działania w celu usunięcia usterki.

Dowód:

Zeznania świadka P. C. (k. 180; płyta CD)

W 2013 r. przeprowadzona została w sklepie (...) w Centrum Handlowym (...) diagnostyka konserwacji. Diagnosta ocenił ogólny stan sklepu jako dobry i ujawnił uchybienia wymagające naprawy, takie jak: alarmy na dwóch centralach wentylacyjnych, uszkodzony płaszcz przy docku rozładunkowym, pęknięta posadzka, brudne kasetony, brudna i uszkodzona ściana przy wejściu do magazynu, liczne pęknięcia na ścianie w sali sprzedaży, uszkodzone dwie kamery, brak aktualnego przeglądu gaśnic, zastawiony wyłącznik bezpieczeństwa w serwisie, zaciek na rurze przy instalacji tryskaczowej, brudne wizuale na parkingu wielopoziomowym, brak aktualnej Instrukcji (...) Przeciwpożarowego.

Dowód:

Wyniki diagnostyki konserwacji z dn. 04.06.2013 r. (k. 94 – 97)

Zeznania świadka P. C. (k. 180; płyta CD)

W sklepach sieci D. przeprowadzana jest także tzw. diagnostyka bezpieczeństwa. Przedmiotowa diagnostyka powinna odbywać się co najmniej 2 razy w roku. Przeprowadza ją administrator z innego sklepu, osoba z centrali, audytor francuski, dyrektor sklepu wraz z administratorem sklepu bądź sam administrator (ale ten tylko na potrzeby wewnątrz sklepu).

Diagnostyka bezpieczeństwa może mieć charakter okresowy bądź celowy, np. wówczas, gdy zmieni się administrator sklepu.

Diagnostyka bezpieczeństwa polega na udzieleniu odpowiedzi TAK/NIE na zawarte w formularzu pytania, co poprzedzają oględziny określonych obszarów działalności sklepu. Możliwe jest także zaznaczenie odpowiedzi NIE DOTYCZY, i wówczas taka odpowiedź nie jest brana pod uwagę przy ustalaniu procentowego wyniku diagnostyki.

Lokalizacja sklepu (...) w Centrum Handlowym (...) jest specyficzna w porównaniu z lokalizacją pozostałych sklepów sieci, bowiem w Centrum Handlowym (...) sklep (...) jest częścią całej galerii handlowej, a nie stanowi osobnej hali. Taka sytuacja powoduje, że za zapewnienie funkcjonowania niektórych elementów sklepu jako obiektu, związanych np. z prawem budowlanym, odpowiada Centrum Handlowe i osoby zarządzające sklepem nie mają na te elementy wpływu (np. próg zwalniający przed przejściem dla pieszych na parkingu zewnętrznym). Standardy wymagane przez pozwaną spółkę są niekiedy bardziej wymagające niż normy prawa polskiego, zapewniane przez Centrum Handlowe.

W dniach 29 i 30 października 2014 r. w sklepie (...) zarządzanym przez powódkę diagnostykę bezpieczeństwa przeprowadził M. P. (2), dyrektor techniczny (pracownik centrali), wraz z administratorem sklepu, M. J.. Diagnostyka miała związek ze zmianą osoby administratora sklepu.

W 2014 r. arkusz diagnostyki zawierał 372 pytania. Przy 75 pytaniach diagnosta zaznaczył odpowiedź NIE DOTYCZY. W przypadku czterech pytań diagnosta, zaznaczając odpowiedź NIE, dodał komentarz, iż dany punkt leży w zakresie kompetencji Centrum Handlowego (...). Co do tych punktów M. P. (2) udzielił M. J. i powódce informacji, że prosi je o wysłanie do Centrum Handlowego zapytania, czy Centrum jest w stanie coś zrobić odnośnie tych punktów, tj. przede wszystkim tryskaczowni, centrali przeciwpożarowej, rozdzielni. M. P. (2) tłumaczył, iż zaznaczyłby odpowiedź NIE DOTYCZY wówczas, gdyby sklep posiadał uprzednią odpowiedź ze strony Centrum Handlowego.

W trakcie diagnostyki bezpieczeństwa wykonywanej w dniach 29 i 30 października 2014 r. badano takie obszary działalności sklepu jak bezpieczeństwo, przepływ towaru, efektywność oraz animacja administratora i dyrektora.

W zakresie bezpieczeństwa zdiagnozowano: istotne ryzyko wypadku (diagnosta wskazał na takie nieprawidłowości, jak: dysfunkcja baterii kondensatora, ściana z wyposażeniem w magazynie ugina się pod ciężarem i może runąć, przygniatając pracownika, słupy z oświetleniem na parkingu nie są zabezpieczone przed uderzeniem samochodu, jeden słup jest uszkodzony, kartony w strefie logistycznej są niebezpiecznie składowane, przed przejściem dla pieszych brakuje progu zwalniającego, szatnia ochrony nie jest zamykana i jest przez to dostępna z pokoju zatrzymań, podwójne gondole nie są zabezpieczone, zejścia elektryczne są podpięte do lamp a nie do korytek), niezapewnienie warunków szybkiej i sprawnej ewakuacji (diagnosta wskazał m.in. na zastawienie ścieżki ewakuacyjnej pustymi pudłami, brak widocznego oznakowania punktu zbiorczego), zbyt niską wiedzę sprzedawców na temat bezpieczeństwa, istotne wady zabezpieczeń pożarowych (w tym m.in. zablokowanie drzwi pożarowych, gaśnica zamknięta zipem, gaśnica bez ważnego badania), słabą prewencję zapobiegania stratom, nieprawidłowości w zakresie konserwacji. Ponadto diagnosta stwierdził nieprawidłowości w zakresie przepływu towaru (m.in. nieefektywność firmy ochroniarskiej), efektywności (brak wdrożenia standardów efektywności) oraz animacji administratora i dyrektora (m.in. administrator nie miał przekazania z poprzednim administratorem, nie odbył szkolenia jako manager funkcyjny).

W dniu 30 października 2014 r. M. P. (2) wykonał telefon do P. C. z pytaniem, czy stan baterii kondensatora może powodować zagrożenie dla osób bądź mienia. P. C. potwierdził istnienie stanu zagrożenia. Wówczas powódka niezwłocznie dokonała zamówienia nowej baterii kondensatora.

Wynik diagnostyki został przesłany do powódki i M. J. w wiadomości e – mail z dnia 12 listopada 2014 r. W przedmiotowej wiadomości M. P. (2) poprosił o przesłanie planu działania w ciągu dwóch tygodni oraz o podjęcie działań naprawczych.

M. J. sporządziła najpierw częściowy plan naprawczy, który został przesłany w wiadomości e – mail do M. P. (2) w dniu 19 listopada 2014 r. Następnie, na prośbę M. P. (2), M. J. sporządziła całościowy plan naprawczy, który jednak nie został wysłany w terminie, a dopiero na żądanie M. P. (2), wyrażone w dniu 6 grudnia 2014 r. Między żądaniem

ze strony M. P. (2) a wysłaniem całościowego planu naprawczego minęło 26 minut. Niektóre uchybienia ujawnione w trakcie diagnostyki bezpieczeństwa, np. umieszczony w drzwiach przeciwpożarowych klin, zostały usunięte jeszcze w trakcie diagnostyki.

Na ostateczny wynik diagnostyki bezpieczeństwa wpływ ma uzyskana przez sklep procentowa ilość uzyskanych odpowiedzi pozytywnych oraz ogólna ocena poziomu bezpieczeństwa, dokonana przez diagnostę. Wynik ten ujęty jest w skalę pięciostopniową (ocena 1 – istnieją uchybienia, ale bez ryzyka, bezpieczeństwo jest regularnie zarządzane; ocena 2 – są poważne ryzyka, bezpieczeństwo nie jest regularnie zarządzane; ocena 3 – brak odpowiedzialności za bezpieczeństwo w sklepie, bardzo duże ryzyko, powiadomienie dyrektora kraju; ocena 4 – ryzyko tak duże, że sklep jest tymczasowo zamykany; ocena 5 – całkowite zamknięcie sklepu). M. P. (2) ocenił sklep (...) na ocenę 2. Przy wystawieniu oceny M. P. (2) wziął pod uwagę takie okoliczności jak m.in. niesprawna bateria kondensatora, jakość częściowego planu naprawczego oraz opóźnienie w doręczeniu całościowego planu naprawczego.

Dowód:

Arkusze Diagnostyki bezpieczeństwa Polska 2014 (koperta k. 101)

Wyniki diagnostyki bezpieczeństwa z dn. 29.10.2014 r. (k. 91 – 93)

Wiadomość e – mail z dn. 12.11.2014 r. wraz z tłumaczeniem przysięgłym (k. 86 – 90)

Zeznania świadka M. J. (k. 179v; płyta CD)

Zeznania świadka M. P. (2) (k. 179v; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 470 – 474; płyta CD)

W grupie sprzedawców rotacja pracowników w sklepie (...) w Centrum Handlowym (...) w roku 2014 wyniosła 110,81 % (szóste miejsce w kraju), zaś w roku 2013 wynosiła 145,16 % (najwyższa w kraju). W grupie kierowników rotacja pracowników w przedmiotowym sklepie wyniosła w 2014 r. 87,5 % (trzecie miejsce w kraju), a w roku 2013 wynosiła 55,56 % (siódme miejsce w kraju).

Polityka kadrowa spółki odnośnie osób zatrudnionych na stanowisku kasjera sprzedawcy przewiduje wzmożoną rekrutację pracowników na dany sezonowy dział (np. w okresie letnim na dział turystyki, w okresie zimowym na dział sportów zimowych), a po sezonie pracownikom tym nie przedłuża się umów o pracę. Plan zatrudnienia w danym roku tworzony jest dla każdego sklepu na początku roku. W przedmiotowym planie ujęta jest struktura zatrudnienia, tj. wyjaśnienie, kiedy należy zatrudniać pracowników, a kiedy należy ich zwalniać. Za stan zatrudnienia w danym dziale i za zgodność tego stanu z planem zatrudnienia odpowiadali kierownicy sektorów.

Pracownikami sieci sklepów (...) są w większości osoby młode, studenci, którzy traktują pracę w sklepach pozwanej spółki jako pracę sezonową, dorywczą, na czas studiów. Na rotację wpływ miały także awanse pracowników w strukturach firmy bądź zmiana pracy z uwagi na otrzymanie korzystniejszej oferty zatrudnienia.

Dowód:

Zestawienie poziomu rotacji (k. 77, 78)

Zeznania świadka E. B. (1) (k. 164, 165; płyta CD)

Zeznania świadka K. B. (k. 165; płyta CD)

Zeznania świadka M. J. (k. 179v; płyta CD)

Zeznania świadka J. M. (k. 236; płyta CD)

Zeznania świadka E. B. (2) (k. 236; płyta CD)

Zeznania świadka M. P. (1) (k. 315, 316; płyta CD)

Zeznania świadka M. D. (k. 318 – 320; płyta CD)

Zeznania świadka K. T. (k. 321, 322; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 470 – 474; płyta CD)

Na początku roku 2014 w sklepie (...) w Centrum Handlowym (...) we W., po ujawnieniu nieprawidłowości polegających na braku wystawiania klientom faktur za serwis sprzętu i przyjmowaniu płatności bezpośrednio przez pracowników serwisu rowerowego, doszło do całkowitej wymiany kadry pracowniczej serwisu rowerowego.

Jednym z przyjętych następnie pracowników sklepu do działu serwisu rowerowego był M. K. (1). We wrześniu 2014 r. zdarzyło się, że M. K. (1) dokonał znacznej przeceny opon rowerowych, stanowiących asortyment z końca serii, a następnie sprzedał opony rowerowe jednemu z byłych pracowników sklepu, którego stosunek pracy ustał z inicjatywy pracodawcy po ujawnieniu nieprawidłowości w pracy tego pracownika, prowadzących do uszczuplenia majątku firmy. M. K. (1) nie skonsultował swojej decyzji z przełożonym, a przeceniony towar skasował samodzielnie na kasie sklepu, na której zalogowana była jedna z kasjerek sklepu, pod jej chwilową nieobecność na kasie, nie dokonując uprzednio przelogowania się na swoje nazwisko w komputerowym systemie kas.

Po ujawnieniu zachowania M. K. (1) powódka odsunęła go od wykonywanych w tym dniu obowiązków i wezwała Policję, która wyprowadziła M. K. (1) ze sklepu, zakładając mu wcześniej na ręce kajdanki.

Po tym zdarzeniu M. K. (1) przebywał przez kilka dni na zwolnieniu lekarskim, a po powrocie do pracy powódka skierowała go do pracy na linii kas, nie zaś do pracy w serwisie rowerowym.

Większość pracowników sklepu, zatrudnionych na stanowisku kasjerów – sprzedawców, odebrała negatywnie zarówno zachowanie pracownika M. K. (1) (jako działanie świadome i nierozsądne, a jednocześnie jako błąd), jak i powódki (jako pochopne, nieadekwatne do przewinienia, nadmierne). Pracownicy sklepu (sprzedawcy) deklarowali, że sami nie dokonaliby przeceny tak znacznej, jak dokonał tego M. K. (1). Niektórzy ze sprzedawców zaczęli odczuwać obawę, że sami mogą zostać potraktowani tak jak M. K. (1).

Wśród grupy pracowników zatrudnionych na stanowisku kierowników sektorów oraz zdaniem administratora sklepu reakcja powódki na zachowanie M. K. (1) oceniona została jako adekwatna. Niektórzy kierownicy sektorów, np. J. B., za nadmierne uznali tylko wyprowadzenie M. K. (1) ze sklepu w kajdankach, nie zaś sam fakt wezwania przez powódkę Policji.

Dowód:

Zeznania świadka R. W. (k. 164; płyta CD)

Zeznania świadka E. B. (1) (k. 164, 165; płyta CD)

Zeznania świadka K. B. (k. 165; płyta CD)

Zeznania świadka M. J. (k. 179v; płyta CD)

Zeznania świadka J. B. (k. 235; płyta CD)

Zeznania świadka D. S. (k. 236; płyta CD)

Zeznania świadka E. B. (2) (k. 236; płyta CD)

Zeznania świadka D. K. (k. 260 – 262; płyta CD)

Zeznania świadka D. P. (k. 264 – 264; płyta CD)

Zeznania świadka S. I. (k. 265 – 267; płyta CD)

Zeznania świadka P. P. (k. 316, 317; płyta CD)

Zeznania świadka A. B. (k. 356 - 359; płyta CD)

Zeznania świadka D. J. (1) (k. 363, 364; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 470 – 474; płyta CD)

Co do zasady pracownicy pozwanej spółki posiadali uprawnienie, by w każdą środę przeceniać towar, który stanowi końcówkę serii. Pracownicy nie otrzymali informacji, jaki jest najniższy poziom marży, do którego mogą dokonać przeceny, ale wszyscy byli świadomi, że przecena ma być rozsądna i winna zostać skonsultowana z osobą przełożoną.

Dowód:

Zeznania świadka R. W. (k. 164; płyta CD)

Zeznania świadka E. B. (1) (k. 164, 165; płyta CD)

W liście z dnia 29 września 2014 r. skierowanym do zarządu pozwanej spółki (...), ojciec M. K. (1), wyraził swoje rozgoryczenie faktem, w jaki sposób został potraktowany przez kierownictwo sklepu (...) w Centrum Handlowym (...) we W. M. K. (1).

M. K. (2) rozmawiał także z S. M. i wyrażał swoje żądanie zwolnienia powódki.

Dowód:

Pismo M. K. (2) z dn. 29.09.2014 r. (k. 79)

Zeznania świadka S. M. (k. 180; płyta CD)

Pracownicy pozwanej spółki przechodzą szkolenia związane z bezpieczeństwem sklepu w pierwszych dniach pracy. (...) przeprowadza administrator sklepu i pracownik z firmy zewnętrznej.

Każdy z pracowników sklepu jest obowiązany codziennie sprawdzać stan bezpieczeństwa we własnym sektorze. W tym celu pracownik, który w danym dniu jest na porannej zmianie, odbywa tzw. obchód bezpieczeństwa sektora, i potwierdza go podpisem na tablicy.

Dowód:

Zeznania świadka R. W. (k. 164; płyta CD)

Zeznania świadka E. B. (1) (k. 164, 165; płyta CD)

Zeznania świadka K. B. (k. 165; płyta CD)

Zeznania świadka J. B. (k. 235; płyta CD)

Oświadczeniem z dnia 9 kwietnia 2015 r. pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31 lipca 2015 r.

Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał utratę zaufania do umiejętności kierowniczych (managerskich) na stanowisku Dyrektor Sklepu oraz niezapewnienie wymaganego poziomu bezpieczeństwa osób i dóbr w sklepie (...) i niezapewnienie przygotowania planu naprawczego w wyznaczonym terminie.

Uszczegóławiając powyższe zarzuty pracodawca wskazał, że w firmie (...) Sp. z o.o. Dyrektor Sklepu ma jasno określoną rolę, której jednym z głównych celów jest budowanie i rozwijanie swojego zespołu w tym budowanie samodzielności każdego z pracowników (m.in. poprzez indywidualne plany rozwoju i plany szkoleń pracowników), mobilizowanie zespołu wokół ambitnego projektu, kreowanie pozytywnej atmosfery pracy, zarządzanie personelem zgodnie z zasadami współżycia społecznego oraz gwarantowanie i animowanie bezpieczeństwa osób i dóbr.

Jako dyrektor sklepu nie zapewniła Pani w 2014 r. pozytywnej, dodatniej atmosfery pracy w zarządzanym przez Panią sklepie, nie zmobilizowała Pani zespołu wokół ambitnego projektu, nie zapewniła Pani odpowiedniego poziomu rozwoju pracowników m.in. poprzez odpowiednią ilość spotkań indywidualnych pracowników z ich przełożonymi oraz nie zagwarantowała Pani powierzenia pracownikom indywidualnych misji, a ponadto nie wszyscy pracownicy posiadali indywidualny plan rozwoju i plan szkoleń. Poziom rotacji pracowników pracujących w zarządzanym przez Panią sklepie był wyższy w porównaniu do 2013 r.

Należy pamiętać, że o sukcesie firmy, a przede wszystkim (...) Sp. z o.o. decyduje zaangażowanie jej pracowników, a sukces w pracy osiągają ludzie, którzy wykonują ją z pasją i zadowoleniem. Decydują o tym różne czynniki, między innymi atmosfera w miejscu pracy, możliwości rozwoju, stabilne i bezpieczne miejsce pracy. Niestety wyniki ankiety „Pracownik zwycięzca” badającej satysfakcję pracowników z pracy, która została przeprowadzona w 2014 r., wskazują na systematyczne pogorszenie się wskaźników dotyczących zadowolenia z pracy, motywacji, a przede wszystkim jakości zarządzania w sklepie (...), którym Pani zarządza. Wskaźnik „Z przyjemnością idę do pracy” spadł aż o 13 punktów procentowych w stosunku do roku poprzedniego 2013 i wyniósł 70 %, kiedy ogólnie w jednostkach porównywalnych wskaźnik ten był wyższy o 13 punktów procentowych i wyniósł 83 % w 2014 r. Ponadto w ankiecie „Pracownik zwycięzca” przeprowadzonej w 2013 r. wskaźnik „z przyjemnością idę do pracy” spadł o 10 punktów procentowych w porównaniu do roku 2012.

Zdecydowana większość wskaźników w ankiecie „Pracownik zwycięzca” z 2014 r. uległa pogorszeniu w porównaniu do roku 2013 r.

Zgodnie z dokumentem „Opis stanowiska dyrektora sklepu” osoba zatrudniona na stanowisku dyrektora sklepu jest zobowiązana budować i mobilizować ekipę sklepu wokół ambitnego projektu, budować samodzielność każdego z pracowników w imię trwałych osiągnięć, w sposób priorytetowy traktować rozwój wszystkich pracowników sklepu i rozwijać kompetencje podległych mu pracowników poprzez spotkania indywidualne odbywające się co 4 tygodnie, plany rozwoju i plany szkoleń pracowników współtworzone wspólnie z pracownikami oraz szkolenia. Jak widać z wyników ankiety satysfakcji pracowników, a także na podstawie przeprowadzonych rozmów z pracownikami przez Dyrektora Regionalnego, ilość rozmów indywidualnych z bezpośrednim przełożonym znacznie odbiega od standardów firmowych. Ilość rozmów z przełożonymi, którą wskazali pracownicy za 2014 r. w ankiecie „Pracownik zwycięzca” wyniosła średnio 4,8, natomiast w ankiecie za 2013 r. wynosiła średnio 6,7. Nie wszyscy pracownicy posiadali w 2014 r. jak i wcześniej indywidualne plany rozwoju oraz indywidualne plany szkoleń.

Pracownicy sklepu w ankiecie „Pracownik zwycięzca” z 2014 r. wskazują także na brak pozytywnej atmosfery pracy (spadek o 24 p.p.) oraz niewystarczające wsparcie swoich bezpośrednich przełożonych (spadek o 23 p.p.). Niestety bardzo wysoka rotacja pracowników w zarządzanym przez Panią sklepie w wymienionych powyżej aspektach odgrywa jedną z kluczowych ról. Sklep (...) należy do jednostek z największą rotacją pracowników, która w zeszłym roku wyniosła ponad 110%, a na stanowisku Kierownika Sektora Sklepu 87,5%, osiągając tym samym jeden z najwyższych wskaźników w Polsce, wzrastając o ponad 30 punktów procentowych w stosunku do roku 2013 (55,5%).

Jedną z kluczowych ról Dyrektora Sklepu jest budowanie samodzielności każdego z pracowników. Oprócz niewystarczającej ilości comiesięcznych rozmów indywidualnych, nie wszyscy pracownicy mieli także

zagwarantowane rozmowy roczne (spadek o 17 p.p.) i nie posiadają spersonalizowanych misji (spadek o 10 p.p.). Również poczucie związane z możliwością popełniania błędów, co jest jedną z najważniejszych metod zarządzania w D. zmniejszyło się o 12 punktów procentowych.

Ponadto do Pani obowiązków należało budowanie i mobilizowanie ekipy wokół ambitnego projektu. Z rozmów dyrektora regionalnego z pracownikami wynika, że pracownicy nie znają projektu sklepu i nie jest on animowany na co dzień. W wielu przypadkach pracownicy nie znają także projektu swojego działu albo też tego projektu nie ma. W grupie D. projekt sklepu i projekt działu nadaje sens codziennej pracy pracowników firmy. Skoro pracownicy nie znają projektu sklepu i nie jest on animowany w sklepie, to nie jest możliwe budowanie ekipy wokół ambitnego projektu, co stanowi niewykonanie przez Panią obowiązków pracowniczych.

Ponadto na utratę zaufania do Pani umiejętności kierowniczych wpłynęła sytuacja z pracownikiem M. K. (1) pracującym w serwisie rowerowym, która miała miejsce na przełomie sierpnia i września 2014 r. i którą Pani niewłaściwie i nieodpowiednio zarządziła. Pracownik ten obniżył osobie trzeciej cenę towarów w trakcie zakupu. W ocenie pracodawcy Pani postępowanie było niezasadne, gdyż najpierw wezwała Pani funkcjonariuszy Policji w związku z podejrzeniem popełnienia przestępstwa przez tego pracownika, co ostatecznie nie zostało wykazane, potem odebrała mu Pani dostęp do systemu informatycznego sklepu, a następnie powierzyła Pani temu pracownikowi stanowisko kasjera pomimo, że utraciła Pani do niego całkowicie zaufanie oraz uniemożliwiła wykonywanie pracy na stanowisku rowerowym i w serwisie. Dodatkowo w trakcie całej tej sytuacji naraziła Pani pracownika na stres, obniżenie jego mobilizacji do pracy i ogólne zniechęcenie. W ocenie pracodawcy Pani postępowanie nie było zgodne z zasadami współżycia społecznego

Oprócz budowania zespołu i innych obowiązków kierowania personelem do najważniejszych odpowiedzialności dyrektora sklepu w (...) Sp. z o.o. należy zagwarantowanie bezpieczeństwa osób i dóbr. Niestety przeprowadzona w dniu 29 października 2014 r. Diagnostyka (...) Sklepu osiągnęła poziom 2, co stanowi wysokie ryzyko zagrożenia bezpieczeństwa i życia klientów, jak też pracowników sklepu.

Diagnostyka bezpieczeństwa wykazała istotne ryzyko wypadku w zarządzanym przez Panią sklepie, w szczególności istnienie poważnego zagrożenia porażeniem prądu ze względu na stwierdzoną dysfunkcję systemu elektrycznego (niesprawna bateria kondensatora), która powinna być pilnie usunięta, przeciążenie ścian z wyposażeniem w magazynie, które ugięły się pod ciężarem i mogły runąć i przygnieść pracownika, składowanie w strefie logistycznej kartonów z wyposażeniem na samej górze półki, co powoduje ryzyko ich upadku oraz brak progów zwalniającego przez przejściem dla pieszych na zewnątrz sklepu. Ponadto diagnostyka bezpieczeństwa wykazała, że warunki szybkiej i bezpiecznej ewakuacji nie są zapewnione, wiedza sprzedawców na temat bezpieczeństwa jest zbyt niska, zabezpieczenia przeciwpożarowe posiadają istotne wady, a system prewencyjnego zapobiegania stratom był zbyt słaby. Przeprowadzona diagnostyka bezpieczeństwa wykazała także nieprawidłowości w innych dziedzinach – przepływ towaru, efektywność, animacja administratora i dyrektora. W skali trzystopniowej zarządzany przez Panią sklep osiągnął drugi poziom zagrożenia alarmowego.

Wyniki diagnostyki bezpieczeństwa zostały opracowane i wysłane do Pani w dniu 12 listopada 2014 r. Pomimo otrzymania drugiego poziomu zagrożenia alarmowego nie zadbała Pani o terminowe przygotowanie planu naprawczego, który powinien być przygotowany do 26 listopada 2014 r. (czyli w terminie 2-ch tygodni od dnia ujawnienia wyników diagnostyki bezpieczeństwa).

Powyzsze zastrzeżenia odnośnie wykonywanej przez Panią pracy na stanowisku Dyrektora Sklepu, spowodowało utratę zaufania do Pani umiejętności kierowniczych na stanowisku Dyrektora Sklepu, w związku z tym rozwiązanie umowy o pracę jest w ocenie Pracodawcy w pełni uzasadnione.

W treści oświadczenia pracodawcy znalazła się informacja o przysługującym powódce prawie odwołania się do sądu pracy. Ponadto przed złożeniem powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca zwrócił się

do organizacji związkowych z zapytaniem o ewentualną ochronę związkową powódki, na co pracodawca otrzymał odpowiedź przeczącą.

Decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę podjął S. M. po odbyciu z powódką w marcu 2015 r. rozmowy rocznej. S. M. proponował powódce początkowo rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, na co powódka nie wyraziła zgody.

Dowód:

Akta osobowe powódki (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dn. 09.04.2015 r.;
- informacja OS (...) z dn. 09.04.2015 r.

Zeznania świadka S. M. (k. 180; płyta CD)

Powódkę na stanowisku dyrektora sklepu zastąpił R. G.. Podwładni ocenili nowego dyrektora sklepu jako osobę otwartą, wykazującą wolę integracji z pracownikami każdego szczebla.

Styl zarządzania sklepem przez nowego dyrektora był odmienny od stylu, w jakim sklepem zarządzała powódka. Nowy dyrektor zniwelował hierarchiczność w sklepie.

Początkowo pracownicy strony pozwanej byli zadowoleni ze zmiany osoby na stanowisku dyrektora, w szczególności z jego swobodnego podejścia do pracowników, jednak wraz z upływem czasu pracownicy zaczęli dostrzegać, iż za czasów kierownictwa powódki sklep był lepiej zarządzany pod względem produktywności. Kierownicy sektorów zauważyli nadmierną ingerencję nowego dyrektora w zakres ich obowiązków, np. w kwestię dostaw, co odbierali jako brak zaufania ze strony dyrektora.

Dowód:

Zeznania świadka K. B. (k. 165; płyta CD)

Zeznania świadka E. B. (1) (k. 164, 165; płyta CD)

Zeznania świadka M. J. (k. 179v; płyta CD)

Zeznania świadka S. M. (k. 180; płyta CD)

Zeznania świadka J. B. (k. 235; płyta CD)

Zeznania świadka D. S. (k. 236; płyta CD)

Zeznania świadka E. B. (2) (k. 236; płyta CD)

Zeznania świadka D. K. (k. 260 – 262; płyta CD)

Zeznania świadka S. I. (k. 265 – 267; płyta CD)

Zeznania świadka A. R. (k. 269, 269; płyta CD)

Zeznania świadka A. S. (k. 317, 318; płyta CD)

Zeznania świadka A. B. (k. 356 - 359; płyta CD)

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo podlegało uwzględnieniu jako zasadne.

W niniejszym postępowaniu powódka domagała się ochrony prawnej na podstawie przepisu art. 45 § 1 i 47¹ Kodeksu pracy, zgodnie z którymi w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o 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. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Powódka domagała się w niniejszej sprawie zasądzenia odszkodowania w równowartości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa w całości.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy rozwiązanie spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a następnie – jeżeli zostały zachowane wszelkie wymagania formalne – czy podana przyczyna wypowiedzenia umowy była rzeczywista i prawdziwa. Ponadto rolą Sądu było zbadanie, czy wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę.

Sąd zważył w pierwszej kolejności, że strona pozwana dochowała wszelkich wymaganych prawem wymogów formalnych, dotyczących wypowiedzania umów o pracę na czas nieokreślony. Oświadczenie pracodawcy zostało złożone w formie pisemnej, do czego zobowiązuje art. 30 § 3 k.p., a ponadto zawierało pouczenie o przysługującym powódce prawie odwołania do sądu pracy. Nie zostały także naruszone przepisy o szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem, a pracodawca przeprowadził niezbędne konsultacje z organizacjami związkowymi.

Jak już wspomniano wyżej, w świetle art. 30 § 4 Kodeksu pracy w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Powyższa teza znajduje potwierdzenie w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. wyroki SN: z dnia 10 października 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688; z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152).

Podana przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest rozpatrywana przez sąd pracy w dwóch aspektach.

Po pierwsze, sąd pracy winien ustalić, czy wskazana przyczyna była rzeczywista i konkretna. Jak bowiem wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 października 1999 r. (I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001, nr 4, poz. 118) podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Brak wskazania przyczyny jest natomiast naruszeniem przepisów prawa, co skutkuje niezgodnością wypowiedzenia z prawem. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, zawartym w wyroku z dnia 26 maja 2000 r. (I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 663) także podanie przyczyny niekonkretnej stanowi naruszenie przepisów Kodeksu pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w cytowanym orzeczeniu, naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Sąd w obecnym składzie uznaje stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w cytowanych orzeczeniach za w pełni trafne i uzasadnione.

Po wtóre zaś, sąd pracy winien zbadać, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna, uznana za rzeczywistą i konkretną, jest także uzasadniona, a więc czy istniały racjonalne przesłanki do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę.

Niejako w zarysie wskazać można, że wypowiedzenie będzie nieskuteczne wówczas, gdy nie jest ono uwarunkowane potrzebami pracodawcy ani okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika.

Strona pozwana skonstruowała dokument wypowiedzenia powódce umowy o pracę w ten sposób, iż wskazała najpierw dwie zasadnicze przyczyny dokonanego wypowiedzenia, tj. utratę zaufania do kompetencji kierowniczych (managerskich) powódki na stanowisku Dyrektora Sklepu oraz niezapewnienie wymaganego poziomu bezpieczeństwa osób i dóbr w sklepie (...) i niezapewnienie przygotowania planu naprawczego w wyznaczonym terminie. W dalszej części oświadczenia pracodawca dokonał uszczegółowienia powyższych zarzutów. Odnośnie pierwszej z przyczyn wypowiedzenia, tj. utraty zaufania do kierowniczych kompetencji powódki, pracodawca powołał się na takie okoliczności jak m.in. brak zapewnienia przez powódkę pozytywnej, dodatniej atmosfery pracy w zarządzanym przez powódkę sklepie, brak mobilizowania pracowników wokół ambitnego projektu, brak zapewnienia odpowiedniej ilości spotkań indywidualnych pracowników z przełożonymi, brak zagwarantowania powierzenia pracownikom indywidualnych misji, niezapewnienie posiadania przez pracowników indywidualnych planów rozwoju i szkoleń (co miało mieć wpływ na niezapewnienie odpowiedniego poziomu rozwoju pracowników). Dalej pracodawca powołał się na okoliczność wysokiego poziomu rotacji pracowników w zarządzanym przez powódkę sklepie, a także na sytuację z pracownikiem M. K. (1). Swoją wiedzę na temat powyższych okoliczności pracodawca poparł wynikami przeprowadzonej pod koniec 2014 r. Ankiety pracowników zwycięzca, w której wskaźnik Z przyjemnością idę do pracy spadł o 13 punktów procentowych w porównaniu z rokiem poprzednim. Odnośnie drugiej z przyczyn wypowiedzenia pracodawca powołał się na wyniki przeprowadzonej pod koniec października 2014 r. Diagnostyki bezpieczeństwa, która ujawniła uchybienia w zakresie bezpieczeństwa sklepu, a także na okoliczność niesporządzenia w zalecym terminie planu naprawczego.

W ocenie Sądu tak skonstruowana treść oświadczenia pracodawcy w przedmiocie wypowiedzenia powódce umowy o pracę spełniała kryterium konkretności przyczyny. Powódka miała możliwość odniesienia zarzutów pracodawcy do konkretnych sytuacji i okoliczności oraz ocenić, czy powołane przez pracodawcę przyczyny w rzeczywistości istnieją i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy jest zasadne i może doprowadzić do uzyskania przez powódkę odpowiednich korzyści.

Sąd nie miał także wątpliwości, że wskazane przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia zarzuty są okolicznościami rzeczywistymi, tj. takimi, które w istocie miały miejsce. Sąd nie podziela natomiast stanowiska pracodawcy w zakresie odpowiedzialności powódki za powołane w treści wypowiedzenia okoliczności, a także nie uznaje za słuszne i zasadne oparcia wypowiedzenia umowy o pracę o przedmiotowe okoliczności.

Jak już była mowa wyżej, jako pierwszą zasadniczą przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę pracodawca przywołał utratę zaufania do kompetencji kierowniczych powódki. Przekonując o słuszności swoich racji strona pozwana podkreślała doniosłą rolę, jaką w pozwanej spółce przypisuje się osobom zatrudnionym na stanowisku dyrektora sklepu. Z wyjaśnień strony pozwanej wynika, że jednym z głównych celów dyrektora sklepu winno być budowanie i rozwijanie swojego zespołu, w tym budowanie samodzielności każdego z pracowników, mobilizowanie zespołu wokół ambitnego projektu, kreowanie pozytywnej atmosfery pracy, zarządzanie personelem zgodnie z zasadami współżycia społecznego – bowiem o sukcesie firmy decydują zatrudnieni w niej ludzie, a sukces w pracy osiągają ci, którzy wykonują pracę z pasją i zadowoleniem.

Strona pozwana argumentowała, że w sprzeczności z powyższymi założeniami stoją takie zaniechania powódki jak niezapewnienie odpowiedniej liczby rozmów indywidualnych i rocznych (przez co pracownicy mieli nie odczuwać odpowiedniego wsparcia ze strony przełożonych), niezapewnienie każdemu z pracowników indywidualnej misji, indywidualnego planu rozwoju oraz indywidualnego planu szkoleń, brak skupienia pracowników wokół ambitnego projektu sklepu. Powyższe okoliczności, a także sytuacja związana z pracownikiem M. K. (1) oraz wysoki stopień rotacji pracowników miały mieć negatywny wpływ na atmosferę w pracy, za co, zdaniem strony pozwanej, odpowiedzialność ponosi powódka.

Nie sposób polemizować z zarzutami strony pozwanej w sferze faktów. Prawdą jest, co znajduje potwierdzenie w wynikach przeprowadzonej w roku 2014 Ankiety pracownik zwycięzca, a także we wnioskach płynących z przeprowadzonego w niniejszej sprawie postępowania dowodowego, że w istocie liczba rozmów indywidualnych i rocznych była mniejsza niż docelowa, nie każdy z pracowników realizował indywidualną misję, indywidualny plan rozwoju czy indywidualny plan szkoleń, a ponadto istnieli pracownicy niezaangażowani w Ambitny projekt sklepu bądź nawet tacy, którzy w ogóle nie byli świadomi istnienia takiego projektu. Ponadto w istocie poziom rotacji pracowników w zarządzanym przez powódkę sklepie był stosunkowo wysoki. Miała także miejsce sytuacja związana z pracownikiem M. K. (1).

Nie przyznając jednak racji stronie pozwanej w zakresie odpowiedzialności powódki za opisany stan faktyczny Sąd podkreśla, że przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe nie potwierdziło zarzutów strony pozwanej w tym zakresie, w szczególności nie potwierdziło, by za zarzucane powódce sytuacje była ona wyłącznie bądź w ogóle odpowiedzialna, a także by zaistniały stan rzeczy miał bezsprzecznie negatywny wpływ na pracowników.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutu rotacji wśród pracowników sklepu (...) w Centrum Handlowym (...) we W. podkreślić należy, iż z zeznań słuchanych w niniejszej sprawie świadków, a także z doświadczenia życiowego wynika jednoznacznie, że rotacja w miejscach pracy takiego typu jak zarządzany przez powódkę sklep jest zjawiskiem naturalnym. Przeważającą część kadry każdego ze sklepów stanowią pracownicy zatrudnieni na stanowisku kasjera sprzedawcy, przy czym rekrutacja na to stanowisko przeprowadzana jest wśród osób młodych, przede wszystkim studentów, którzy do pracy w sklepie podchodzą jak do zajęcia dodatkowego, pobocznego, i którzy nie traktują sklepu jako swojego docelowego miejsca zatrudnienia, a jedynie jako jeden z pierwszych etapów kariery zawodowej. Ponadto sama polityka kadrowa sklepów sieci D. zakłada sezonowość zatrudniania pracowników, która przejawia się w zwiększeniu zatrudnienia w określonych działach w danym sezonie, a następnie na redukcji etatów w tych działach po upływie sezonu. Na taką naturalną, ustaloną na określonym poziomie rotację dodatkowo nakładają się sytuacje losowe (jak np. awanse, sytuacje zdrowotne, sytuacje osobiste), których nie sposób przewidzieć, i których częstotliwość jest zróżnicowana i niezależna od jakichkolwiek działań kadry kierowniczej sklepu. Pod uwagę należy wziąć także lokalizację zarządzanego przez powódkę sklepu w mieście takim jak miasto W., co powoduje, że możliwość znalezienia lepszej oferty zatrudnienia jest większa niż w mniejszych miastach.

Wskazać należy także, że w grupie pracowników zatrudnionych jako sprzedawcy w roku 2014, w porównaniu do roku poprzedniego, rotacja miała tendencję spadkową (110,81 % w roku 2014 w porównaniu do 145,16 % w roku 2013). Odnośnie zaś kadry kierowniczej podkreślić należy, że co prawda w istocie w roku 2014 nastąpił wzrost do poziomu 87,5 % z poziomu 55,56 % w roku 2013 (tj. o ok. 30 punktów procentowych), to jednak trzeba też zauważyć, że przedmiotowemu wzrostowi odpowiadała dodatkowa rotacja tylko dwóch pracowników kadry kierowniczej (w 2013 r. liczba zwolnień wyniosła 5 na 9 pracowników, zaś w roku 2014 – 7 na 9 pracowników). Rotacja pracowników na poziomie ok. 50 % w 2013 r. dotyczyła 13 na 30 sklepów sieci D., a więc prawie połowy sklepów, zatem wyniku sklepu zarządzanego przez powódkę na poziomie 55,56 % nie sposób uznać za wynik rażący, szczególnie wyróżniający się w sensie negatywnym. Mając zaś na uwadze poczynione wyżej uwagi odnośnie dodatkowej, losowej rotacji wśród pracowników, niezależnej od jakiejkolwiek działalności osób zarządzających sklepem należy uznać, że dodatkowa, a więc stanowiąca odstępstwo od naturalnego zjawiska rotacji w tego typu sklepach rotacja dwóch pracowników kadry kierowniczej w roku 2014, nie powinna stanowić zarzutu pod adresem powódki.

Nie sposób także stracić z pola widzenia okoliczności, iż mimo tego, że z wysokiego poziomu rotacji pracodawca uczynił powódkę zarzut, to w toku postępowania dowodowego osoby z ramienia pracodawcy, w szczególności S. M., nie potrafiły wskazać jakiegokolwiek konkretnego narzędzia, jakim dysponuje osoba zatrudniona na stanowisku dyrektora sklepu by przeciwdziałać zjawisku rotacji. Za takie konkretne narzędzie nie może być uznane ogólnikowe stwierdzenie S. M., że narzędziem dyrektora jest dobre zarządzanie.

Przechodząc dalej do kwestii pozytywnej atmosfery wśród pracowników, której brak stanowił jeden z kolejnych zarzutów pracodawcy do powódki, wskazać należy, że z przeprowadzonego w niniejszej sprawie postępowania dowodowego wyłania się obraz powódki jako osoby stanowczej, konkretnej i wymagającej. Sąd nabrał przekonania,

iż to właśnie opisane cechy charakteru powódki, które miały bezpośredni wpływ na sposób jej zarządzania sklepem, a nie liczba przeprowadzanych z pracownikami rozmów indywidualnych i rocznych, zapewnienie misji, planów rozwoju czy szkoleń, w głównej mierze stanowiły przyczynę ewentualnej negatywnej atmosfery wśród pracowników. Ponadto taki negatywny odbiór powódki wśród pracowników zarządzanego przez nią sklepu nie był powszechny, co czyni zarzut braku zapewnienia pozytywnej, dodatniej atmosfery w pracy bezzasadnym. Przeciwności przedmiotowego zarzutu świadczy także wynik samej Ankiety pracownik zwycięzca z 2014 r., w której 70 % ankietowanych odpowiedziało, że z przyjemnością przychodzi do pracy, co znaczy, że tylko 30 % pracowników tej przyjemności nie doświadczało.

Przeprowadzona w 2014 r. Ankieta wykazała także, że średnia liczba indywidualnych rozmów wyniosła 4,8 rozmów rocznie, a docelowo winna wynieść 12. Również z powyższej okoliczności pracodawca uczynił powódce zarzut. Jak zaś ustalił Sąd, po pierwsze powódka spoczywający na niej obowiązek przeprowadzania rozmów indywidualnych co 4 tygodnie oraz rozmów rocznych realizowała co do zasady regularnie. W trakcie rozmów odbywanych z kierownikami sektorów powódka na bieżąco zasięgała od kierowników informacji na temat realizacji ich rozmów z podwładnymi. Kierownicy sektorów oraz administrator sklepu w istocie nie zawsze przeprowadzali przedmiotowe rozmowy regularnie, jednakże taki brak regularności znajdował każdorazowo uzasadnienie w okolicznościach dotyczących danego pracownika – podwładnego bądź przełożonego (np. fakt zmiany osoby zatrudnionej na stanowisku kierownika i okres potrzebny na wdrożenie się takiej osoby, brak chęci odbywania przedmiotowych rozmów przez podwładnego bądź też przeprowadzanie rozmów w trakcie pracy, na bieżąco, w przypadku dostrzeżenia określonego problemu).

Podkreślić należy także, że przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe nie wykazało, by pracownicy mieli poczucie, że powódka nie zapewnia przeprowadzenia rozmów rocznych lub indywidualnych wbrew oczekiwaniom pracowników ani by wobec braku takich rozmów czuli się pozostawieni samym sobie, bez wsparcia ze strony kierownictwa sklepu. W razie nie odbycia się rozmowy indywidualnej pracownicy nie zgłaszali chęci odbycia takiej rozmowy powódce.

Nie sposób nie zwrócić uwagi na fakt, że w okresie współpracy powódki z S. M., a więc w okresie ok. 8 miesięcy, S. M. przeprowadził z powódką jedynie dwie rozmowy indywidualne, a docelowo winien ich przeprowadzić 8. Ponadto dyrektor regionalny nie ustalił dla powódki i nie nadzorował jej indywidualnego planu rozwoju oraz planu szkoleń. Taki stan rzeczy S. M. tłumaczył innymi bieżącymi kwestiami czy problemami wymagającymi pilnego zajęcia się, co świadczy o tym, iż docelowe założenia i polityka pozwanej spółki nie zawsze były możliwe do zrealizowania w praktyce.

Powyższą uwagę należy odnieść odpowiednio do braku codziennego mobilizowania pracowników i ich skupiania wokół tzw. Ambitnego projektu sklepu. Jak wynika z przeprowadzonego w niniejszej sprawie postępowania dowodowego nowoprzyjęci pracownicy byli zaznajamiani z założeniami projektu, bezpośrednio przez powódkę bądź przez kierownika sektora. Ponadto założenia projektu zostały zobrazowane w formie plakatu i umieszczone w pokoju socjalnym, z którego korzystał każdy z pracowników. Powódka spełniła więc ciężący na niej obowiązek zapoznania pracowników z Ambitnym projektem sklepu, zaś jego docelowa codzienna animacja nie zawsze była możliwa do faktycznej realizacji. Jak wskazała świadek M. J. codzienna animacja projektu jest sytuacją oderwaną od rzeczywistości, i tak też ocenia to zjawisko Sąd.

Odnosnie instytucji tzw. misji wskazać trzeba, że pracownicy sklepu mieli zapewnioną możliwość ich realizowania, a podjęcie się realizacji misji zależało od woli pracownika.

W ocenie Sądu pewną niekonsekwencją pozwanej spółki jest także wymaganie od kadry kierowniczej sklepu, w tym w szczególności od powódki, przyznania podwładnym samodzielności i prawa do popełniania błędów (w samej treści wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca podkreśla, że jednym z głównych celów spółki jest budowanie i rozwijanie swojego zespołu, w tym budowanie samodzielności każdego z pracowników), a z drugiej strony obciążanie powódki odpowiedzialnością za pewne niedociągnięcia kierowników sektorów, którzy nie przeprowadzali regularnie rozmów z pracownikami czy też nie powierzali im indywidualnych planów rozwoju.

Biorąc powyższe pod uwagę, zarzuty strony pozwanej pod adresem powódki odnośnie rozmów indywidualnych i rocznych, planów rozwoju i szkoleń czy też misji, są w ocenie Sądu nietrafne.

Zarzut niezapewnienia przez powódkę w 2014 r. pozytywnej, dodatniej atmosfery pracy w sklepie strona pozwana poparła wynikami Ankiety pracownik zwycięzca, która odnośnie roku 2014 wykazała w kategorii „atmosfera w pracy” spadek o 24 punkty procentowe w porównaniu do roku poprzedniego, oraz spadek w kategorii „z przyjemnością idę do pracy”, o czym była mowa wyżej.

W ocenie Sądu wyników opisanej ankiety nie sposób analizować w oderwaniu od zdarzeń mających miejsce w okresie poprzedzającym moment przeprowadzenia ankiety, w szczególności sytuacji wymiany kadry w Dziale Serwisowym oraz sytuacji związanej z pracownikiem M. K. (1). Wyniki ankiety nie odzwierciedlały więc bezpośrednio opinii pracowników o powódce i jej metodach zarządczych, a były powodowane raczej opisanymi zdarzeniami.

Co znamienne, o sytuacjach mających miejsce przez wypełnieniem ankiety i ich niewątpliwym wpływie na wynik ankiety powódka informowała pracodawcę przed przeprowadzeniem ankiety we wrześniu 2014 r., a mimo to pracodawca zdecydował się przeprowadzić ankietę w założonym terminie. Ponadto w marcu 2015 r. powódka wniosowała o ponowne przeprowadzenie ankiety, na co pracodawca nie wyraził zgody.

Ponadto w ocenie Sądu, co znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, niechęć części pracowników do powódki, co znalazło wyraz w wynikach ankiety z 2014 r., wynikała z pewnych osobistych względów i okoliczności, takich jak niespełnienie przez powódkę oczekiwań danego pracownika w przedmiocie awansu bądź podwyżki, np. w odniesieniu do D. J. (2), czy też podjęcie przez powódkę nieprzychylnych dla danego pracownika decyzji, np. w odniesieniu do G. K.. Ponadto, jak wskazał świadek S. I., część pracowników opierała swą opinię o powódce na krzących wśród kadry sklepu plotkach.

Wyników przedmiotowej ankiety nie można więc oceniać także w oderwaniu od ogólnego spostrzeżenia, zgodnie z którym pełnienie funkcji kierowniczej samo w sobie powoduje fakt posiadania przez osobę pełniącą taką funkcję rzeszy nie tylko zwolenników, ale też oponentów, bowiem nie zawsze możliwe jest pogodzenie interesu pracodawcy, którego kierownik reprezentuje, z interesem konkretnego pracownika.

Strona pozwana powołując się na utratę zaufania do kompetencji kierowniczych powódki wskazała także na sytuację z pracownikiem M. K. (1), zarzucając powódce w powyższym zakresie niewłaściwą i nieodpowiednią reakcję. Pracodawca zarzucił, iż niezasadne było wzywianie Policji, odebranie pracownikowi dostępu do systemu informatycznego oraz niedopuszczenie go do pracy w dziale serwisowym, a w zamian skierowanie do pracy w dziale kas. Pozwana spółka oceniła powyższą sytuację jako narażenie pracownika na stres, obniżenie jego mobilizacji do pracy i ogólne zniechęcenie. W ocenie pracodawcy zachowanie powódki nie było zgodne z zasadami współzycia społecznego.

Odnosząc się do powyższego przypomnieć należy kontekst sytuacyjny towarzyszący sprawie pracownika M. K. (1). Pracownik ten dokonał znacznej przeceny towaru, a następnie sprzedał przeceniony towar byłemu pracownikowi spółki, którego stosunek pracy uległ rozwiązaniu z intencji pracodawcy na skutek ujawnionych nieprawidłowości i działania na szkodę spółki, których zwolniony pracownik się dopuszczał. M. K. (1) nie skonsultował swojej decyzji z przełożonym, a sprzedaży towaru dokonał z konta innego pracownika. Powódka, uznając że doszło do noszącego znamiona przestępstwa uszczuplenia majątku pracodawcy, postanowiła wezwać Policję.

Ocena reakcji powódki musi uwzględniać powyższe okoliczności, bowiem rzutują one bezpośrednio na jej odbiór i adekwatność reakcji do zaistniałej sytuacji. Niewątpliwie wezwanie do sklepu (...) a następnie powierzenie pracownikowi pracy w dziale kas, gdzie pracownik podlegał ścisłemu nadzorowi, mogło wywołać u pracownika stres, obniżenie jego mobilizacji do pracy czy ogólne zniechęcenie. Co więcej, opisana sytuacja mogła wywołać negatywne emocje także u pozostałych pracowników, co niewątpliwie miało miejsce. Jak ustalił Sąd, pracownicy zatrudnieni na stanowiskach sprzedawców kasjerów oceniali negatywnie zarówno zachowanie powódki, uznając je za zbyt pochopne

i nadmierne, jak i zachowanie M. K. (1), uznając je za działanie świadome i nierozsądne. Pracownicy ci twierdzili, że sami nie dokonaliby tak znacznej przeceny towaru. Pracownicy zatrudnieni jako kierownicy sektorów oceniali reakcję powódki pozytywnie.

Nie podlega polemice okoliczność, iż reakcja powódki była reakcją stanowczą i bezkompromisową, niewątpliwie wywołującą stres u pracownika M. K. (1) i mogącą go wywołać u pozostałych pracowników. Nie sposób jednak pominąć okoliczności, że powódka jako dyrektor sklepu obowiązana była dbać nie tylko o nastrój i samopoczucie pracowników oraz atmosferę wśród nich panującą, ale też ciążył na niej obowiązek dbałości o dobro firmy. W ocenie Sądu w opisaney sytuacji, biorąc pod uwagę cały jej kontekst, interes pozwanej spółki stanowił wartość, której ochroną powódka winna kierować się w pierwszej kolejności, przy jednoczesnym poszanowaniu godności pracownika i zasad współzycia społecznego. Zachowanie powódki Sąd ocenia jako zgodne z powyższymi wartościami i adekwatne do sytuacji.

Podsumowując wątek utraty przez pracodawcę zaufania do kompetencji kierowniczych powódki Sąd wskazuje, że powołane przez pracodawcę okoliczności nie uzasadniają w ocenie Sądu utraty zaufania. Sąd doszedł do przekonania, że pracodawca, oceniając pracę powódki pod kątem kompetencji kierowniczych, wziął pod uwagę jedynie ograniczony czasowo wycinek z toku współpracy stron, w trakcie którego doszło do kumulacji zdarzeń, za które powódce nie można przypisać odpowiedzialności (jak choćby sytuacja z pracownikiem M. K. (1) czy wcześniejsze ujawnienie nieprawidłowości w dziale serwisowym), a które miały wpływ na postrzeganie powódki przez pracowników, szczególnie tych pośrednio powódce podległych, co znalazło wyraz w wynikach przeprowadzonej w roku 2014 ankiety, na których doniosłe znaczenie powoływał się pracodawca. Takie podejście strony pozwanej spowodowało wytworzenie określonego, zaburzonego obrazu powódki jako niekompetentnej osoby na stanowisku zarządczym.

Odnosząc się do drugiego z zasadniczych zarzutów sformułowanych przez pracodawcę w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, tj. okoliczności niezapewnienia wymaganego poziomu bezpieczeństwa osób i dóbr w sklepie oraz niezapewnienie przygotowania planu naprawczego w wyznaczonym terminie Sąd wskazuje, że także powyższy zarzut, postrzegany przez pryzmat okoliczności towarzyszących Diagnostyce bezpieczeństwa, na którą powoływała się strona pozwana, nie stanowi w ocenie Sądu zasadnej przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy.

Nie jest okolicznością sporną, że ujawnione w trakcie Diagnostyki bezpieczeństwa uchybienia w istocie istniały. Wątpliwość Sądu budzi natomiast przypisanie wyłącznie powódce pełnej odpowiedzialności za zaistniały stan rzeczy i wyciągnięcie wobec powódki tak poważnych konsekwencji jak wypowiedzenie umowy o pracę.

Po pierwsze należy wziąć pod uwagę, że Diagnostyka bezpieczeństwa z końca października 2014 r. została przeprowadzona z uwagi na zmianę osoby zatrudnionej na stanowisku administratora sklepu, tj. osoby, do której obowiązków należy dbałość o szeroko pojęte bezpieczeństwo sklepu. Zmiana ta odbyła się bez tzw. przekazania, co oznacza, że pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy z dotychczasowym administratorem, a nawiązaniem takiego stosunku z nowym administratorem, istniał okres, w trakcie którego stanowisko administratora pozostawało nieobsadzone. Niewątpliwie w opisanym okresie odpowiedzialność za poziom bezpieczeństwa w sklepie ponosiła bezpośrednio powódka, jednakże biorąc pod uwagę rozległy zakres przypisanych jej obowiązków jako dyrektora sklepu zrozumiałym jest, że w związku z chwilowym brakiem administratora w sklepie oraz z uwagi na okres adaptacji nowego administratora stopień organizacji sklepu mógł uciecierpieć. Ponadto brak doświadczenia nowego administratora na dopiero co zajętych stanowiskach pracy miał negatywny wpływ na wyniki przeprowadzonej diagnostyki (z uwagi chociażby na niemożność odnalezienia przez M. J. żądanych przez diagnostę dokumentów, które, jak się ostatecznie okazało, znajdowały się na terenie sklepu, a jedynie M. J. nie posiadała wiedzy o ich lokalizacji). Z drugiej strony pewne zastrzeżenia Sądu budzi brak wyciągnięcia przez pozwaną spółkę konsekwencji tak surowych jak w przypadku osoby powódki wobec osoby bezpośrednio odpowiedzialnej za stan bezpieczeństwa w sklepie (...), tj. wobec administratora sklepu. Takie zaniechanie strony pozwanej prowadzi do wniosku, że pracodawca musiał wziąć pod uwagę pewne okoliczności, być może fakt krótkiego stażu pracy M. J. na stanowisku administratora, które w ocenie pracodawcy usprawiedliwiały zaniechania administratora. Brak porównywalnej wyrozumiałości w stosunku do powódki jest w ocenie Sądu rażący.

Wpływ na wyniki diagnostyki miała również metodologia jej przeprowadzenia przez diagnostę, M. P. (2), dla którego dokonanie przedmiotowej diagnostyki w sklepie (...) w Centrum Handlowym (...) było pierwszym zetknięciem się z tym sklepem jeśli chodzi o diagnozę. M. P. (2) nie był więc szczegółowo zaznajomiony ze specyfiką zarządzanego przez powódkę sklepu, co spowodowało, że jako odpowiedź na niektóre pytania, na których realizację wpływ miało Centrum Handlowe a nie sklep (...), M. P. (2) udzielił odpowiedzi NIE, oznaczającej stan braku realizacji danego zagadnienia, zamiast NIE DOTYCZY.

Jak jednak wskazywał M. P. (2), nie tylko wynik procentowy diagnostyki, czyli ilość uzyskanych pozytywnych odpowiedzi, miał wpływ na ostateczną ocenę poziomu bezpieczeństwa sklepu w pięciostopniowej skali. Ostateczny wynik diagnostyki zależał od oceny stanu bezpieczeństwa dokonanej przez diagnostę na podstawie całokształtu okoliczności i dostrzeżonych uchybień, które mogły mieć różną doniosłość.

Formułując swoją ocenę o stanie bezpieczeństwa sklepu (...) w Centrum Handlowym (...) we W. M. P. (2) wziął pod uwagę w szczególności niesprawność baterii kondensatora, która stwarzała ryzyko niezadziałania bądź niewłaściwego działania ochrony przeciwporażeniowej w sklepie.

Jak ustalił Sąd, sama niesprawność baterii kondensatora polegająca na niewłaściwie zmostkowanych przewodach, co miało wpływ na działanie ochrony przeciwporażeniowej, została ujawniona w trakcie pomiarów przeprowadzonych przez R. S. w dniu 2 września 2014 r., a wyniki pomiarów zostały ujęte w protokole pt. Pomiary jakości energii elektrycznej w rozdzielni głównej D. K. we W. z dnia 6 września 2014 r. W protokole znalazła się także następująca uwaga: (...) rezultat działania ochrony przeciwporażeniowej może być nieprzewidywalny. Dlatego należy sprawdzić niezwłocznie zgodność tego mostka z dokumentacją lub określić przyczynę prądu wyrównawczego.

Uwagę dotyczącą nieprzewidywalnego rezultatu działania ochrony przeciwporażeniowej R. S. kierował do osoby, która zamontowała baterię kondensatora w sposób nieprawidłowy, bowiem, w ocenie R. S., przedmiotowa nieprawidłowość powstała właśnie w chwili montażu baterii. Uwaga ta mogła zostać zrozumiana i odczytana jako stan bezpośredniego zagrożenia jedynie przez fachowca, tj. osobę posiadającą wiedzę techniczną – elektryczną.

Opisany raport z pomiarów został przekazany M. J., która przesłała raport w wiadomości e – mail z dnia 13 października 2014 r. do P. C., z pytaniem, czy na podstawie wyników pomiarów będzie on w stanie przygotować ofertę na wymianę baterii kondensatora. P. C. nie wskazał, że istnieje stan zagrożenia ani nie polecił podjęcia jakichkolwiek natychmiastowych działań. Taką wskazówkę od P. C. uzyskał dopiero M. P. (2) w dniu 30 października 2014 r.

Powódka nie dokonała niezwłocznego zamówienia nowej baterii kondensatora po przekazaniu jej raportu z pomiarów, bowiem nie było wiadomo, kto powinien ponieść koszt nowej baterii (pозwana spółka czy centrum handlowe) w sytuacji, gdy ta była nieprawidłowo zamontowana od samego początku działania, i powódka chciała ustalić tę okoliczność. Po otrzymaniu w dniu 30 października 2014 r. od P. C. informacji o istnieniu zagrożenia dla bezpieczeństwa osób i mienia powódka niezwłocznie dokonała zamówienia nowej baterii, nie bacząc na związany z tym koszt oraz na okoliczność podmiotu zobowiązanego do jego poniesienia. Z powyższego wynika, że upływ czasu między otrzymaniem raportu z pomiarów a podjęciem działań w celu wymiany baterii kondensatora spowodowany był nie złą wolą czy zaniechaniem powódki, a wyrażeniem przez P. C. opinii o istnieniu stanu zagrożenia dopiero w dniu 30 października 2014 r., podczas gdy przedmiotowy raport został P. C. udostępniony najpóźniej w dniu 13 października 2014 r. Jak wskazała świadek M. J., zachowanie powódki nie stanowiło blokowania decyzji o zakupie nowej baterii, a było jedynie poszukiwaniem odpowiedzi na racjonalne pytanie kto winien ponieść koszt wymiany niewłaściwie zamontowanej baterii.

Odnosząc się do pozostałych stwierdzonych w trakcie diagnostyki bezpieczeństwa uchybień wskazać należy, że ich doniosłość nie była tak znaczna jak w przypadku niesprawnej baterii kondensatora, a ponadto zostały one ujęte w planie naprawczym i następnie usunięte, zaś część z uchybień usunięto jeszcze przed sporządzeniem planu naprawczego, w trakcie samego audytu. Wyciąganie wobec powódki niewątpliwie poważnych konsekwencji z powodu

omawianych uchybień stanowi w ocenie Sądu zaprzeczenie tak mocno akcentowanej w niniejszym postępowaniu polityki pozwanej spółki, pozwalającej pracownikom na popełnianie błędów.

Nie znalazł potwierdzenia w zgromadzonym w niniejszej sprawie materiale dowodowym zarzut niezapewnienia przez powódkę przygotowania planu naprawczego w wyznaczonym terminie. Plan ten został bowiem przygotowany, a w wyniku nieprawidłowości po stronie technicznej nie został jedynie przesłany do Centrali w wyznaczonym terminie.

Jak była mowa wcześniej, zgodnie z art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej.

Procedując w niniejszej sprawie Sąd miał na uwadze, że przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., sygn. akt I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34).

W ustalonych okolicznościach faktycznych postawione powódce przez pracodawcę dwa zasadnicze zarzuty, tj. zarzut utraty zaufania do kompetencji kierowniczych powódki oraz zarzut niezapewnienia wymaganego poziomu bezpieczeństwa osób i dóbr w sklepie (...) oraz niezapewnienie przygotowania planu naprawczego w wyznaczonym terminie, nie mogą w ocenie Sądu stanowić zasadnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę jeśli wziąć pod uwagę niezależne od powódki okoliczności, które doprowadziły do powstania sytuacji opisanych szczegółowo w treści oświadczenia pracodawcy.

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd oparł się na całokształcie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, tj. na dowodach z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, których wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, a także na dowodach z zeznań świadków: R. W., E. B. (1), K. B., M. J., M. P. (2), S. M., P. C., J. B., J. M., D. S., E. B. (2), D. K., D. P., S. I., A. R., A. M., M. P. (1), P. P., A. S., M. D., M. R., K. T., A. B., P. T., D. J. (1), R. S., C. B., G. K., M. K. (1) i M. K. (2). Zeznania świadków Sąd ocenił w większości jako wiarygodne. Sąd odmówił wiary zeznaniom świadków P. C. w zakresie, w jakim wskazywał on, iż przed dniem 30 października 2014 r. nie został mu przesłany protokół pomiarów energii elektrycznej, bowiem treść przedmiotowych zeznań stoi w sprzeczności z dowodem w postaci wydruku korespondencji e – mail z dnia 13 października 2014 r., a także zeznaniom świadka S. M. w zakresie, w jakim powoływał się on na opinię M. J. na temat powódki, jako że treść przytoczonej przez S. M. opinii stoi w sprzeczności z treścią zeznań złożonych przez samą M. J.. Oceniając zgromadzony w niniejszej sprawie osobowy materiał dowodowy nie sposób pominąć specyfiki niniejszego postępowania, wywołanej charakterem zarzutów stawianych powódce przez pracodawcę, z których duża część koncentrowała się wokół kwestii tak ocennych jak atmosfera panująca wśród pracowników czy też opinia na temat kompetencji zarządczych powódki. Powyższa okoliczność spowodowała, że podobny charakter, a więc odnoszący się do subiektywnych ocen i spostrzeżeń, miały w dużej mierze zeznania świadków, których jednak Sąd nie mógł pominąć.

Mając na uwadze powyższe, uznając zasadność wytoczonego powództwa, **w punkcie I sentencji wyroku** Sąd zasądził na rzecz powódki od strony pozwanej kwotę 31 092,60 zł brutto tytułem odszkodowania za niezasadne rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, stanowiącą równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia brutto zgodnie z zaświadczeniem pracodawcy z 25.06.2015 r. (k.46-47) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 17 czerwca 2015 r. to jest dnia następnego po dacie doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu w niniejszej sprawie.

Zgodnie z orzecznictwem SN (**uchwała SN z 6.03.2003 r.; sygn. III PZP 3/03; OSNP 2004/5/74**) **ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania.** Powyższe orzeczenie winno mieć analogiczne zastosowanie do sprawy wszczętej na skutek odwołania od ustawowego wypowiedzenia umowy

o pracę. W przedmiotowej sprawie strona pozwana odebrała pozew w dniu 16.06.2015 r. co też wynikało ze zwrotnego poświadczenia odbioru (vide akta sprawy).

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu jak **w punkcie II sentencji wyroku** znajdowało oparcie w treści art. 98 § 1 kpc. To pozwana jako stronę przegrywającą sprawę obciążał obowiązek zwrotu kosztów procesu. Powódka była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, a zatem strona pozwana zobowiązana była zwrócić poniesione przez powódkę koszty zastępstwa procesowego. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika będącego adwokatem została ustalona na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348). Tym samym w punkcie II sentencji wyroku Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 77 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie, w tym kwotę 17 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

W punkcie III sentencji wyroku, działając na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2014.1025) Sąd nakazał stronie pozwanej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa kwoty 1 555 zł, tytułem opłaty od pozwu od zapłaty której powódka była zwolniona z mocy ustawy jak również kwotę 1018,84 zł tytułem pokrycia pozostałych kosztów procesu (kosztów stawiennictwa świadków) poniesionych tymczasowo ze środków budżetowych Skarbu Państwa.

W punkcie IV sentencji wyroku, działając w oparciu o przepis art. 477² § 1 k.p.c., wyrokowi w punkcie I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, zgodnie z zaświadczeniem o wysokości uzyskiwanych przez powódkę zarobków przedstawionym przez stronę pozwaną i niekwestionowanym przez powódkę.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji.