

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lutego 2020 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Anna Garnarcz

Ławnicy: M. K., M. P.

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 lutego 2020 r. we Wrocławiu sprawy

z powództwa J. W.

przeciwko (...) sp. z o.o. we W.

o odszkodowanie

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. orzeka, iż nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 4 czerwca 2019 r. (data wpływu do tut. Sądu) powódka J. W. wniosła o zasądzenie od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. kwoty 21.562,14 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz zasądzenie na rzecz powódki od strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje powództwo powódka podniosła, iż w jej ocenie rozwiązanie z nią umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem. W pierwszej kolejności powódka wskazała na naruszenie zasad reprezentacji strony pozwanej przy złożeniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Oprócz tego, w ocenie powódki sposób określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie spełniał warunku przyczyny konkretnej i rzeczywistej. Powódka wskazała, że zarzuty kierowane względem niej nie uwzględniały struktury organizacyjnej strony pozwanej i wynikającego z niej podziału obowiązków między działy i poszczególnych pracowników. Dalej, stwierdziła, że zakres jej obowiązków pracowniczych nie dawał podstaw do postawienia zarzutu braku nadzoru nad prawidłowym funkcjonowaniem sklepu we wskazanym okresie. Ponadto, zarzut ograniczenia czasu nadzoru nad sklepami w godzinach 7:00-15:00 był niezrozumiały w świetle ustalenia czasu i miejsca pracy powódki. Powódka nie zgadzała się również z zarzutem dotyczącym nieprawidłowego zamówienia alkoholu wskazując, że stawianie tego zarzutu było przedwczesne w świetle upływu czasu od otwarcia placówki. Oprócz tego zarzuty odnoszące się do braku zainteresowania oraz niedyspozycyjności określiła jako niezrozumiałe. Na koniec powódka zaprzeczyła jakoby doszło do naruszenia przez nią obowiązków w zakresie braku analizy strat w sklepie w miesiącach marcu i kwietniu 2019 r. z uwagi na to, że podejmowane przez nią działania były optymalne pod względem ochrony pracodawcy przed ewentualnymi stratami.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana wskazała, że w związku z charakterem zajmowanego przez powódkę stanowiska, mogła ona oczekiwać od powódki zaangażowania w wykonywanie obowiązków pracowniczych adekwatnego do charakteru zatrudnienia. Odnosząc się do podnoszonych zarzutów pozwana podkreśliła w pierwszej kolejności, że konieczność udziału w demontażu i wywoźce wyposażenia ze sklepu nr 800 w (...) wynikała wprost z zakresu obowiązków powódki w związku z zakresem zadań i obowiązków działu handlu. W zakresie ograniczenia czasu nadzoru nad sklepami do godzin 7:00-15:00 pozwana powołała się na Regulamin Pracy dopuszczający możliwość zmiany godzin rozpoczynania oraz kończenia pracy przez pracowników. Ponadto pozwana złożyła oświadczenie o wyrażeniu zgody na delegowanie poza miejsce pracy. W dniu 30 kwietnia 2019 r. między innymi powódka otrzymała polecenie wykonania obowiązków nadzorczych w sklepie nr 735 związanych z brakiem kadry kierowniczej w tej placówce. Z całego działu handlowego jedynie powódka oraz B. F. odmówili wykonania polecenia składając pisma informujące o braku możliwości pracy w godzinach popołudniowych. W konsekwencji ww. obowiązkami zostali obciążeni pozostali pracownicy działu handlowego oraz bezpośredni przełożony powódki, co spowodowało konieczność pracy w godzinach nadliczbowych. Odnośnie kwestii nieprawidłowego zamówienia alkoholu pozwana zarzuciła, że obecność nadmiernej ilości alkoholu w magazynie sklepu nr 735 została stwierdzona podczas inwentaryzacji, która potwierdziła również brak możliwości sprzedaży niektórych towarów ze względu na błędne wprowadzenie kodów produktowych lub nie wprowadzenie ich do systemu komputerowego, co skutkowało zaleganiem ww. towarów w magazynie oraz przekroczeniem terminu ważności towarów.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Powódka J. W. zawarła w dniu 3 lipca 2006 r. ze (...) umowę o pracę na czas określony do dnia 31 lipca 2011 r., na podstawie której została zatrudniona na stanowisku p.o. zastępcy kierownika działu w Dziale Obrotu Towarowego w wymiarze pełnego etatu.

Dowód: - umowa o pracę z dn. 03.07.2006 r. w aktach osobowych powódki.

Z dniem 4 stycznia 2008 r. zniesiono w piątki dyżury pracowników działu Obrotu Towarów w biurze przy ul. (...).

Dowód: - pismo z dn. 31.12.2007 r., k. 20.

Strony zawarły w dniu 1 marca 2008 r. umowę o pracę na czas nieokreślony, a w dniu 1 kwietnia 2008 r. powódka zawarła ze (...) umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której została zatrudniona na stanowisku zastępcy kierownika działu w Dziale Obrotu Towarowego w wymiarze pełnego etatu. Praca odbywała się w podstawowym systemie czasu pracy i przeciętna tygodniowa norma czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy wynosiła 40 godzin w 4-miesięcznym okresie rozliczeniowym, a dobową normę czasu pracy wynosiła 8 godzin. Powódka została objęta Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy z dnia 2 maja 1990 r. z późniejszymi zmianami.

Dowód: - umowa o pracę z dn. 01.03.2008 r. w aktach osobowych powódki,

- umowa o pracę z dn. 31.03.2008 r., k. 12,

- informacja o podstawowych warunkach pracy z dn. 20.03.2008 r., k. 13.

Powódka wystąpiła z prośbą o zmianę godzin pracy na zakres 7:30 – 15:30 w okresie od dnia 27 października 2014 r. do dnia 31 grudnia 2014 r. w związku ze zmianami sytuacji rodzinnej w danym okresie dotyczącymi obowiązku odwożenia dziecka szkoły.

Dowód: - pismo z dn. 15.10.2014 r. w aktach osobowych powódki.

Z dniem 1 kwietnia 2015 r. powódce powierzono stanowisko Kierownika Działu Handlu w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dowód: - zawiadomienie z dn. 30.03.2015 r. w aktach osobowych powódki.

Powódka zajmowała się relacjami z dostawcami oraz ze sklepami. Pod powódkę podlegało kilkanaście sklepów na terenie W..

Dowód: - zeznania świadka P. K., k. 114.

Zakres czynności powódki na stanowisku kierownika działu handlu przewidywał zadania ogólne i szczegółowe. Do pierwszej kategorii należało m.in. kierowanie pracą komórki zgodnie z ustalonym dla niej zakresem zadań, zapewnianie właściwej atmosfery pracy, sprawowanie kontroli funkcjonalnej komórki, zapewnianie nowo zatrudnionym pracownikom odpowiedniego instruktażu dotyczącego pracy komórki oraz w zakresie wymaganych przepisów. Zadania szczegółowe obejmowały z kolei m.in. przygotowywanie materiałów dotyczących zmian w zakresie źródeł zakupów, zapasów, asortymentu, wielkości marży handlowej itp., uczestniczenie w pertraktacjach z dostawcami, negocjowanie warunków umów oraz dopilnowanie ich realizacji, opracowanie wniosków w sprawie normatywów zapasów, sprawowanie nadzoru nad całą gospodarką towarową, nadzorowanie prawidłowości ekspozycji towarowej i estetyki wnętrza placówek.

Dowód: - zakres czynności powódki w aktach osobowych powódki.

W drodze aneksu do zakresu czynności przypisano powódce zadania z zakresu dotyczącego przetwarzania danych osobowych, w szczególności: przestrzeganie obowiązujących przepisów w zakresie ochrony danych osobowych, przekazywanie wiedzy w zakresie ochrony danych osobowych podległym pracownikom, nadzór i organizacja prawidłowego przetwarzania danych osobowych w kierowanej komórce organizacyjnej poprzez sprawowanie kontroli, dokonywanie bieżącej analizy ryzyka, szczególnie po każdej zmianie organizacyjnej lub technologicznej, w szczególności po przyjęciu nowego pracownika, a w zakresie spraw kadrowo – płacowych: przetwarzanie danych osobowych, w tym prowadzenie dokumentacji dotyczącej kart ewidencji czasu pracy podległych pracowników, sporządzanie planów urlopów wypoczynkowych i ich udzielanie oraz prowadzenie rozmów rekrutacyjnych z kandydatami do przyjęcia do pracy w kierowanej przez siebie komórce organizacyjnej oraz rozmowy z kandydatami do sklepów na stanowiska kierownicze.

Dowód: - aneks do zakresu czynności powódki w aktach osobowych powódki.

W dziale handlu na początku pracowało 15 osób, a potem 8. Pracownicy sklepu kontaktowali się z nimi mailowo i telefonicznie.

Dowód: - wyjaśnienia powódki, k. 132.

Do podstawowych obowiązków pracowników działu handlu należało: prawidłowe dobieranie grup towarowych branży spożywczej ze szczególnym uwzględnieniem produktów świeżych oraz wybranych grup towarowych branży przemysłowej, negocjowanie najkorzystniejszych warunków dostaw towarów do placówek handlowych, bieżące współpracowanie z kierownikami sklepów ukierunkowane na optymalizowanie sprzedaży oraz prowadzenie spraw związanych z transportem.

Do zadań z zakresu organizacji zaopatrzenia należało m.in. prowadzenie negocjacji z dostawcami, określanie warunków współpracy, kontrola ich realizacji, udzielanie placówkom handlowym niezbędnego instruktażu związanego z obrotem towarowym, kontrolowanie placówek pod względem zaopatrzenia w produkty nadzorowanych branż i inne artykuły polegające np. na utrzymywaniu stałego kontaktu z placówkami w celu rozpoznania ich potrzeb, wskazywania źródeł, możliwości i warunków zakupu towarów (w tym cen), zapewnienia właściwej ekspozycji,

magazynowania, itp., prowadzenie analizy stanu zapasów w placówkach oraz podejmowanie odpowiednich działań w celu upłynnienia nadmiernych zapasów.

Zadania z zakresu dobrej praktyki higienicznej zakładały m.in. kontrolę prawidłowości magazynowania i ekspozycji towarów, sprawdzanie terminów przydatności do spożycia towarów z równoczesną kontrolą dokumentacji prowadzonej w sklepie w tym zakresie oraz właściwy dobór dostawców spełniających wymogi (...).

W zakresie kontroli placówek działających na zasadach odpowiedzialności materialnej do winy udowodnionej przewidziano kontrole przeprowadzane zgodnie z przepisami wewnętrznymi i dotyczące udokumentowania dostaw, prawidłowości stosowania cen i stawek podatku VAT oraz jakości towarów (certyfikaty, atesty, terminy przydatności do spożycia).

Do zadań w zakresie transportu przypisano m.in. przyjmowanie zamówień z komórek branżowych na środki transportu, dopilnowanie racjonalnego wykorzystania środków transportu oraz kontrolowanie prawidłowości i rzetelności zapisów oraz potwierdzeń czasu trwania czynności ładunkowych w dokumentacji.

Zadania dotyczące fakturowania obejmowały np. prowadzenie korespondencji z dostawcami w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w otrzymanych fakturach, ustalanie receptur wydajności wypieków drobiu i elementów z drobiu oraz innych artykułów na podstawie próbnich wypieków na różnie zgodnie z potrzebami, oraz sporządzanie sprawozdań o sprzedaży detalicznej dla Głównego Urzędu Statystycznego.

Do zadań związanych z jakością towarów należało w szczególności prowadzenie analizy stanu zapasów w placówkach oraz podejmowanie odpowiednich działań w celu upłynnienia nadmiernych zapasów, wrywkowe kontrolowanie i ocena w ramach odbioru jakościowego zgodności cech jakościowych towarów z wymaganiami norm, zgodności oznaczenia towarów z obowiązującymi przepisami, zachowania okresów gwarancyjnych lub terminów ważności w odniesieniu do towarów z określoną datą do spożycia i użytku, dopuszczenia do obrotu towarów pochodzenia zagranicznego i posiadanie przez nich wymaganych atestów oraz kontrole rotacji w placówkach handlowych.

Zadania z analityki zakładały dokonywanie analiz m.in. zakupów dokonywanych przez inne placówki handlowe, wielkości sprzedaży poszczególnych asortymentów i grup towarowych, stanu zapasów w placówkach handlowych oraz właściwego wykorzystania miejsc ekspozycyjnych i innych zgodnie z bieżącymi potrzebami i zlecone przez przełożonego.

W zakresie programu komputerowego PC MARKET przewidziano tworzenie grup asortymentowych i wykazów towarów w grupach asortymentowych w bazie programu PC MARKET – ustalanie zasad wprowadzania bazy asortymentowej i towarowej, korygowanie baz asortymentowych i towarowych w podległych placówkach, współpraca z pracownikami obsługującymi program w zakresie tworzenia i korygowania baz towarowych i asortymentowych w placówkach, nadzorowanie prawidłowości tworzenia baz towarowych i asortymentowych przez pracowników obsługujących program w placówkach.

Dowód: - zakres zadań i obowiązków działu handlu, k. 15 – 17.

W dniu 1 września 2015 r. (...) we W. przekształciło się w spółkę (...) sp. z o.o. z siedzibą we W.. Spółce przekształconej przysługiwały wszystkie prawa i obowiązki spółdzielni.

Dowód: - pismo z dn. 01.09.2015 r., k. 118.

Przełożonym powódki był P. K..

Dowód: - zeznania świadka M. B., k. 113,

- zeznania świadka B. F., k. 114,

- zeznania świadka P. K., k. 114.

Powódka wystąpiła z prośbą o zmianę godzin pracy na zakres 7:30 – 15:30 w okresie od dnia 10 września 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. w związku ze zmianami sytuacji rodzinnej w danym okresie dotyczącymi obowiązku odwożenia dziecka szkoły.

Dowód: - pismo z dn. 07.09.2015 r. w aktach osobowych powódki.

Praca w administracji spółki rozpoczynała się o godzinie 7:00 i trwała do godziny 15:00. W uzasadnionych przypadkach zarząd spółki mógł ustalić dla poszczególnych pracowników inne godziny rozpoczynania i kończenia pracy. W powyższym czasie pracodawca mógł wydać pracownikowi polecenie wykonania określonych zadań. Z przyczyn osobistych pracownik mógł wystąpić z pisemnym wnioskiem do pracodawcy o zmianę czasu pracy. Po zatwierdzeniu indywidualnego czasu pracy obowiązywał pracownika ustalony przez pracodawcę czas pracy.

Dowód: - pismo z dn. 24.10.2016 r., k. 19.

Aneks nr (...) do Regulaminu Pracy w Tradycja i Jakość zawartego w dniu 23 stycznia 2017 r. zmieniono § 26 pkt 4 ww. regulaminu w ten sposób, że wprowadzono dla pracowników placówek detalicznych Działu Organizacji i Kontroli oraz Działu Handlu ruchomy czas pracy polegający na tym, że rozkład czasu pracy (harmonogram pracy) mógł przewidywać dla pracownika różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które były zgodne z jego rozkładem czasu pracy. Aneks obowiązywał od dnia 1 lutego 2017 r.

Dowód: - aneks nr (...) z dn. 23.01.2017 r., k. 40.

Zwiększała się ilość dostawców, dochodziły nowe sklepy, ale także były zamykane. Powódka zajmowała się wieloma sprawami jako kierownik działu, ale także delegowała obowiązki na podległych jej pracowników

W październiku 2018 r. pojawiła się potrzeba oddelegowania do sklepu nr 800 w (...) osoby do pomocy z Działu Handlu. Miało być tam zmniejszone stoisko z alkoholem i napojami i miało to się odbyć w sobotę w nocy. Powódka oddelegowała tam pracownika. Powódka poprosiła D. M., aby zadzwoniła do sklepu w pasażu z zapytaniem, kiedy ma być następnego dnia. Kierownik tego sklepu poinformowała, że nie potrzebuje pomocy z działu handlu i to przekazano powódce. Okazało się, że na miejscu był kierownik działu administracji, zastępca kierownika działu administracji, brygada remontowa i pracownicy z innych działów do pomocy w wykładaniu towaru. Nie było nikogo z nadzoru.

Dowód: - zeznania świadka P. K., k. 114,

- zeznania świadka D. M., k. 114 – 115,

- wyjaśnienia powódki, k. 132,

- przesłuchanie pozwanej, płyta CD.

Powódka pracowała przy otwarciu nowej placówki nr 735 na ul. (...). Był to pierwszy sklep otwarty w tej dzielnicy W.. Powódka przyjeżdżała przed otwarciem na kontrolę prawie codziennie. Przed fizycznym otwarciem sklepu obowiązkiem było wyegzekwowanie dodatkowych rabatów, kwot transportu. Po otwarciu sklepu była na kontroli.

Dowód: - zeznania świadka M. B., k. 113,

- wyjaśnienia powódki, k. 132.

Ciężko było określić ilość klientów i oszacować wysokość sprzedaży. W pobliżu były duże i małe sklepy. Wystąpiły trudności ze znalezieniem załogi, która była niekompetentna i bez przeszkolenia. Przed otwarciem placówki

sprawdzano, co się tam dzieje. Sklep otwarto na początku marca. Każdy przed otwarciem miał wykonać swoje zadania. Wspólnie ustalono, co będzie się tam dobrze sprzedawać.

Okazało się, że w sklepie nr 735 były straty i rotacja. Straty towaru stwierdzono po otwarciu, po którejś kontroli towary po dacie były eliminowane. Badano przyczyny strat. Sprawdzano zatowarowanie, czystość, dokumentację, ale i inne czynności zlecone na dany czas. Była zawsze możliwość przewiezienia towaru nie sprzedającego się na inną placówkę. Alkohol miał bardzo duży termin przydatności, ale przewożenie go wiązało się z dużym ryzykiem.

Wyżej oprocentowanym alkoholem zajmowała się powódka.

Dowód: - zeznania świadka B. F., k. 114,

- zeznania świadka D. M., k. 114 – 115.

Co do zasady zamówienia towaru dokonywał kierownik sklepu. Same zamówienia nie wymagały akceptacji działu handlowego.

Dowód: - zeznania świadka P. K., k. 114,

- wyjaśnienia powódki, k. 132,

- przesłuchanie pozwanej, k. 133.

Na magazynie znajdowało się osobne pomieszczenie na alkohol zabezpieczone kluczem i kodem. Na sklepie alkohol był wyłożony w taki sposób, że kamery były na niego skierowane i widział go również kasjer. Nie było bramek zabezpieczających.

W dniu 28 kwietnia 2019 r., w niedzielę po świętach wielkanocnych, w sklepie nr 735 przy ul. (...) przeprowadzono inwentaryzację w związku ze zmianą kierownictwa. Trwała ona od godziny 8:00 rano do 22:00 z powodu dużej ilości alkoholu na zapleczu. Powódka nie brała w tym udziału. Okazało się, że było za dużo alkoholu wysokoprocentowego, win, ale nie piwa. Ilości tego alkoholu były bardzo duże i żaden duży sklep nie chciał go przyjąć. W żadnym sklepie nie zamawiało się alkoholu na zapas.

Wynikało to z zamówienia powódki. Pomagała ona kierownikowi przy tym zamówieniu. Pracownicy obiecali pomoc nowej kierownicze, ale jej zastępcy nie przyszli następnego dnia do pracy. W sklepie nastąpił straszny spadek sprzedaży i kierownik bała się zamówień. Powódka zrobiła zamówienie na alkohol, które przesłała następnie do akceptacji kierownik. Przy tak dużym zamówieniu była zniżka. Powódka mówiła, że ten alkohol miał być przewieziony do innych placówek. Sklep okazał się klapą w sensie finansowym i alkohol miał pomóc w tej sytuacji.

Dowód: - zeznania świadka M. B., k. 113 – 114,

- zeznania świadka B. F., k. 114,

- zeznania świadka P. K., k. 114,

- zeznania świadka Ł. K., k. 114,

- wyjaśnienia powódki, k. 132,

- przesłuchanie pozwanej, k. 133.

Zdarzało się, że klienci nie mogli kupić pewnych produktów, gdyż zostały one błędnie wprowadzone do systemu i nie można było zeskanować tych produktów. Powódka była świadkiem takich sytuacji.

Dowód: - zeznania świadka M. B., k. 113 – 114,

- zeznania świadka B. F., k. 114,
 - zeznania świadka P. K., k. 114,
- przesłuchanie pozwanej, k. 133.

W związku z brakiem kadry kierowniczej w sklepie nr 735 wprowadzono grafik dyżurów dla poszczególnych działów. Wyzaczył go P. K. i poprosił o wpisanie się. Od dnia 14 maja te obowiązki się powiększyły.

Godziny pracy w dniu dyżuru zostały zmienione – dyżur w sklepie trwał od godziny 14:00 do 20:00. Kierownik działu miał podawać do działu kadr informację o tym, które osoby pełniły dyżur. Grafiki obowiązywał od dnia 29 kwietnia 2019 r. W trakcie dyżuru należało kontrolować i obserwować pracę sklepu na sali sprzedaży pod względem tego, czy pracownicy wykonywali obowiązki ustalone przez kierownika oraz nadzorować pracę kasjerów i sprzedawców stoisk serwisowych.

Grafik zakładał dyżury pracowników Działu Handlu w następujących dniach: 30 kwietnia 2019 r., 4 maja 2019 r., od 7 maja 2019 r. do 9 maja 2019 r., 11 maja 2019 r., od 14 maja 2019 r. do 15 maja 2019 r., 18 maja 2019 r., 20 maja 2019 r., od 22 maja 2019 r. do 23 maja 2019 r. oraz 25 maja 2019 r. Dział kadr odbywał dyżury w dniach: 29 kwietnia 2019 r., 2 maja 2019 r., 10 maja 2019 r., 16 maja 2019 r., 24 maja 2019 r., a dział marketingu – 6 maja 2019 r., 13 maja 2019 r., 17 maja 2019 r. oraz 21 maja 2019 r. Osoby z działu handlowego, marketingu, księgowości nie ponosiły odpowiedzialności materialnej. Te osoby zostały przeszkolone z zamykania sklepu, czy przeliczania pieniędzy.

Wszyscy pracownicy działu handlowego złożyli oświadczenia i odmówili pracy - od dnia 30 kwietnia przez kilkanaście dni, tj. powódka, M. S., S. U., D. M., A. J., E. M.. P. K. odbył wtedy wiele rozmów z powódką. Nie podała ona indywidualnych powodów, wszyscy pracownicy podawali, że to wykraczało poza ich zakres obowiązków oraz że mają swoje obowiązki popołudniu. W ramach dyżurów pracował P. K.. Zmiana nastąpiła w okolicy 10 maja i pracownicy, którzy odmówili pełnienia dyżurów podjęli się ich. Pracownicy mieli swobodę w wyborze dni. Odbyło się spotkanie prezes spółki z osobami, które odmówiły pełnienia dyżurów. Wyjaśniono na nim, dlaczego w dyżurach udział miał brać tylko dział handlowy. Prezes tłumaczyła to tym, że pracownicy księgowości nie mieli odpowiedniej wiedzy. Pracownicy wpisali się do grafiku w ramach swojego działu, a powódka nie.

Dowód: - korespondencja e-mail z dn. 30.04.2019 r., k. 34 – 36,

- zeznania świadka P. K., k. 114,
- zeznania świadka D. M., k. 114 – 115,
- wyjaśnienia powódki, k. 132,
- przesłuchanie pozwanej, k. 133.

Podczas nieobecności kierownika sklepu do zakresu obowiązków osób pełniących dyżur w sklepie nr 735 należało kontrolowanie/obserwowanie pracy sklepu na sali sprzedaży. W trakcie dyżuru kierownik sklepu przekazywał klucze wejściowe do sklepu. W czasie dyżuru drzwi wejściowe do sklepu (w magazynie) powinny być zamknięte. Kierownik sklepu przekazywał również „kartę logowania Kierownika”, którą to kartę należało wykorzystać w przypadku zgłoszenia przez kasjera potrzeby wycofania pozycji z kasowanego paragonu przy kliencie, który zgłosił taką potrzebę. Bezpieczną kopertę wcześniej przygotowaną przez kierownika sklepu osoba pełniąca dyżur przykazywała do inkaso Poczty Polskiej, które przyjeżdżało około godziny 19:00. Przekazania bezpiecznej koperty należało dokonać po uprzednim sprawdzeniu dokumentów podanych na „Wykazie inkasentów” znajdującym się w sklepie. Informację o sposobie przekazania bezpiecznej koperty podawał kierownik sklepu. Oprócz tego, zakres obowiązków przewidywał przyjmowanie ewentualnych skarg klientów oraz inne czynności niewymagające dodatkowych uprawnień. Przy zakończeniu dyżuru należało poinformować kierownika o jego przebiegu.

W dyżurach w sklepie 735 wprowadzono zmianę w zakresie godzin z 14:00-20:00 na 15:30 – 21:30. Dołożono również obowiązek zamykania sklepu – przyjęcie od kasjerów raportu fiskalnego i gotówki, przeliczenie gotówki, wpisanie kwoty i podpisanie na załączonym druku, włożenie gotówki, druku i raportu do koperty i zaklejenie jej, włożenie koperty do sejfu. Zamknięcie sklepu odbywało się przy pracowniku sklepu, którego w danym dniu wskazał kierownik sklepu. Pracownicy sklepu wychodzili przez magazyn przed załączeniem alarmu i wychodząc okazywali swoje torby, pokazywali ewentualne zakupy wraz z paragonami. Klucze po przyjeździe do pracy należało przekazać do sekretariatu następnego dnia roboczego. Pracownik biura zawoził klucze do sklepu i przekazywał kierownikowi sklepu.

Dowód: - korespondencja e-mail, k. 84 – 85.

Powódka oraz B. F. nawet po tym jak pozostali pracownicy zgodzili się na pełnienie dyżurów nadal odmawiali ich pełnienia.

Powódka oświadczyła, że nie jest w stanie pełnić dyżurów w sklepie nr 735 przy ul. (...) w godzinach 15:00 – 20:00 w dniach od 6 maja 2019 r. do dnia 25 maja 2019 r. Powódka wskazała, że dodatkowe obowiązki w takim natężeniu uniemożliwiają jej prawidłowe i terminowe wykonywanie stałych obowiązków wynikających z zakresu czynności oraz częsta praca w godzinach popołudniowych uniemożliwi jej również zapewnienie opieki dzieciom. Powódka ma dwójkę dzieci, w wieku 10 i 14 lat.

Dowód: - zeznania świadka P. K., k. 114,

- pismo z dn. 06.05.2019 r., k. 39,

- wyjaśnienia powódki, k. 132.

Co jaki czas wykonywano analizy strat po otwarciu sklepu. Straty rozumiano jako towar przeterminowany zanim zostanie sprzedany.

Do końca kwietnia 2019 r. w sklepie przy ul. (...) nie przeprowadzono analizy strat.

Przebywanie na samej sali sprzedaży nie wymagało badań.

Dowód: - zeznania świadka P. K., k. 114,

- zeznania świadka M. B., k. 113.

Skargi klientów miały zazwyczaj formę mailową, w sklepie przy Skarbowców też były takie skargi. O skargach ustnych był informowany dział handlowy.

Dowód: - przesłuchanie pozwanej, k. 133.

Strona pozwana poinformowała zakładową organizację związkową (...) Komisję Zakładową (...) sp. z o.o. o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Dowód: - zawiadomienie z dn. 06.05.2019 r. w aktach osobowych powódki.

Zakładowa organizacja związkowa (...) Komisja Zakładowa Tradycja i Jakość zgłosiła sprzeciw i zastrzeżenia do zamiaru rozwiązania umowy o pracę z powódką, wskazując że była ona wieloletnim pracownikiem. Przez 13-letni okres pracy nie były stosowane wobec niej kary porządkowe, co wskazywało na to, że sumiennie i starannie wykonywała swoje obowiązki. Awans na stanowisko kierownika świadczył natomiast o tym, że swą wiedzą, doświadczeniem i zaangażowaniem w pracy wyróżniała się spośród innych pracowników.

Dowód: - pismo z dn. 10.05.2019 r. w aktach osobowych powódki.

Zarząd (...) sp. z o.o. udzielił upoważnienia Prezes Zarządu A. K. do jednoosobowego wykonywania czynności z zakresu prawa pracy w sprawie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z powódką.

Dowód : - upoważnienie z dn. 07.05.2019 r., k. 78.

W dniu 10 maja 2019 r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazano nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych, a w szczególności:

- brak nadzoru nad prawidłowym funkcjonowaniem sklepów przejawiającym się m.in. w dniach 20 – 21 października 2018 r., nieuczestniczeniem w sklepie nr 800 w (...) podczas demontażu i wywózki wyposażenia, brak zainteresowania pomocą załogi w zdejmowaniu towarów z regałów;

- ograniczenie czasu nadzoru nad sklepami w godzinach od 7:00 do 15:00, mimo iż placówki funkcjonowały w czasie od 7:00 do 21:00, brak reakcji sporadycznym przebywaniem w placówkach, jedynie w godzinach porannych;

- nieprawidłowe zamówienie alkoholu w dniu 6 kwietnia 2019 r. przejawiające się jego nadmiarem w magazynie oraz brak nadzoru nad właściwą ekspozycją towaru w sklepie nr 735 przy ul. (...). część towaru zamówionego i dostarczonego zalegało w magazynie. Narażono w ten sposób spółkę na dodatkowe koszty z powodu wydłużonej inwentaryzacji ze względu na nadmierną ilość towarów zalegających w magazynie sklepu nr 735;

- brak zainteresowania nad przyczyną niemożliwości sprzedaży niektórych produktów pomimo wielokrotnych informacji o takim stanie faktycznym (informacje również od klientów) – dotyczyło sklepu nr 735;

- pracownik niedyspozycyjny;

- brak analiz strat w sklepie nr 735 w okresie marca i kwietnia 2019 r.

Dowód: - rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dn. 10.05.2019 r., k. 11.

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powódki wynosiło 7.261,45 zł.

Dowód: - zaświadczenie z dn. 02.07.2019 r., k. 77.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje.

Powództwo podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

W niniejszej sprawie powódka domagała się zasądzenia od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. kwoty 21.562,14 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Strona pozwana z kolei wносиła o oddalenie powództwa w całości.

Nie ulega wątpliwości, że przedmiotem niniejszego postępowania było zbadanie zwykłego wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca ma w tym przypadku dużą swobodę i jest ograniczony wyłącznie koniecznością wskazania konkretnej przyczyny, która uzasadniła rozwiązanie umowy o pracę.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ k.p.).

Sąd ustalił, że strona pozwana dochowała przewidzianych prawem wymogów formalnych, dotyczących wypowiedzenia umów o pracę na czas nieokreślony. Oświadczenie pracodawcy zostało złożone w formie pisemnej, do czego zobowiązuje art. 30 § 3 k.p., ponadto, w zgodzie z art. 30 § 4 k.p., wskazana została przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Oświadczenie pracodawcy zawierało także pouczenie o przysługującym powódce prawie odwołania do sądu pracy. Przed złożeniem wypowiedzenia powódce skonsultowano tę kwestię z reprezentującą powódkę organizacją związkową. Nie zostały także naruszone przepisy o szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem.

Ponadto, zostało spełnione przez pracodawcę kryterium konkretności wskazanej przyczyny. 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. np. wyroki SN: z dnia 10 października 1998 r., sygn. akt I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688; z dnia 15 października 1999 r., sygn. akt 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. (sygn. akt 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. (sygn. akt 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.

Sąd pracy winien nadto 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.

W ocenie Sądu pracodawca wskazał w sposób jasny i precyzyjny, że zarzuty wobec powódki koncentrują się wokół nienależytego wykonywania obowiązków służbowych.

Przechodząc do badania merytorycznej zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę podkreślić należy w pierwszej kolejności, że w utrwalonym już orzecznictwie przyjęło się, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest podstawowym sposobem zakończenia stosunku pracy, a przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć nadzwyczajnej doniosłości ani wagi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 1979 r., sygn. akt I PRN 32/79, LEX nr 14491; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., sygn. akt I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 419/97, LEX nr 33895). Zwyczajność rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia wyraża się i w tym, że wypowiedzenie stanowi w istocie rzeczy instrument polityki personalnej w zakładzie pracy, służący prawidłowemu doborowi pracowników do zadań zakładu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2011 r., sygn. akt III PZP 6/11, OSNP 2012, Nr 17 – 18, poz. 211). Pracownik powinien więc liczyć się z tym, że z przyczyn dotyczących pracodawcy lub leżących po stronie pracownika pracodawca może w każdym czasie, poza okresami objętymi ochroną, z tego instrumentu skorzystać. Zwyczajność wypowiedzenia umowy o pracę przejawia się również w fakcie, że dla zastosowania tego środka nie muszą wystąpić żadne nadzwyczajne okoliczności. Korzystając z tej formy zakończenia stosunku pracy pracodawca może kształtować skład załogi, w tym zastępować pracowników niespełniających oczekiwań innymi osobami o pożądanych kwalifikacjach i umiejętnościach. Pracodawca ma bowiem prawo do swobodnego doboru kadry pracowniczej i jeśli

uzna, że dana osoba nie spełnia jego oczekiwań, a oczekiwania te może spełnić inny bądź nowy pracownik – wówczas wypowiedzenie umowy o pracę będzie uzasadnione.

Uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia 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). Prawo pracodawcy doboru pracowników i samodzielnej oceny ich kwalifikacji nie jest zatem prawem bezwzględnie. Podlega ono ograniczeniu określonymu w art. 45 § 1 k.p., z którego wynika, że wypowiedzenie nieuzasadnione może być przez pracownika skutecznie zakwestionowane przed sądem pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1997 r., sygn. akt I PKN 37/97, OSNAPiUS 1997, Nr 24, poz. 491).

Wskazać należy dalej, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie musi być przez pracownika zawiniona. W świetle orzecznictwa uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę nieporadność lub nieprzydatność zawodowa pracownika, który nawet z przyczyn od siebie niezawinionych nie może sprostać obowiązkom wynikającym z umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., sygn. akt I PKN 363/98, OSNAPiUS 1999, Nr 21, poz. 683).

Dla oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę istotne jest jednak, aby pracodawca dokonał oceny pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy, z punktu widzenia wyznaczonych mu obowiązków i wymagań. Nie mogą więc stanowić kryterium oceny pracy pracownika oczekiwania pracodawcy, o których pracownik nie wie, zawierając umowę o pracę, i o których pracodawca nie informuje go w czasie trwania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 428/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 791).

Ponadto, wskazać należy, że w zakresie oceny zasadności wypowiedzenia częściową aktualność zachowuje uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z dnia 27 czerwca 1985 r., sygn. akt III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164, w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Dotyczy to m.in. tezy, że w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie. Oczekiwania od takich osób ze strony pracodawcy mogą zatem być zdecydowanie wyższe niż do innych pracowników.

W orzecznictwie znaleźć można także przykłady sytuacji, które mogą uzasadniać dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie umowy o pracę. W wyroku z dnia 21 lutego 1997 r. (sygn. akt I PKN 15/97, OSNAPiUS 1997, nr 20, poz. 40) Sąd Najwyższy wskazał, że w sprawie, w której czyni się pracownikowi zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy wskutek jego postępowania stwarzającego napięcia, konflikty i zagrożenia spokoju istotne jest przede wszystkim to, czy przypisywane pracownikowi postępowanie zaistniało i jakie wywołało skutki. Nie mają natomiast większego znaczenia intencje pracownika. Za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę uznał Sąd Najwyższy także brak u pracownika umiejętności pracy w zespole (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 1999 r., sygn. akt I PKN 14/99, OSNAPiUS 2000, nr 12, poz. 469). Koniecznym jest zaznaczenie, że ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanej przyczyny spoczywał na stronie pozwanej.

Podkreślić należy również, że Sąd dokonując zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (zob. wyrok SN z 1 lutego 2000 r., sygn. akt I PKN 496/98; wyrok SN z 19 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 434/98). Pracodawca nie może zatem je uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli (zob. wyrok SN z 19 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 423/98). Oznacza to, że przyczyny podane w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę, zakreślają granice jego sądowej kontroli.

Wypowiadając powódce umowę o pracę, strona pozwana wskazała na okoliczności, które miały uzasadniać podjętą decyzję.

Zaznaczyć należy, że ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanych przyczyny spoczywał na stronie pozwanej.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że przyczyny wypowiedzenia, na jakie pracodawca powołał się w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę okazały się uzasadnione.

Wobec powyższego w ocenie Sądu istniały podstawy do uwzględnienia powództwa, gdyż wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia okazały się konkretne i rzeczywiste, a nadto uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę w tzw. zwykłym trybie.

W konsekwencji, w ocenie Sądu zachowanie powódki uzasadniało wypowiedzenie umowy o pracę łączącej strony, a decyzji pracodawcy w tym przedmiocie nie sposób uznać za nadużycie. Wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązywania stosunku pracy, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań.

Natomiast same przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane, udowodnienie zawinionego działania pracownika (por. wyrok SN z 3 sierpnia 2007 r., sygn. akt I PK 79/07, MPPr. 2007/12/651).

Co się zaś tyczy rzeczywistości przyczyn dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia Sąd zważył, że postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie wykazało jednoznacznie, że powódka w istocie dopuszczała się zarzucanych jej czynów. Nie budzi więc wątpliwości Sądu, że wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była przyczyną rzeczywistą.

W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na to, jakie stanowisko zajmowała powódka. Z dniem 1 kwietnia 2015 r. powierzono powódce stanowisko kierownika działu handlowego, a więc nie należała do zwykłych pracowników. Jak już wyżej wskazano, istnieją szczególne, bardziej rygorystyczne wymogi w stosunku do osób zajmujących kierownicze stanowiska. Mając na uwadze powyższe i fakt, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę, a więc nie wymaga szczególnych okoliczności, Sąd rozważał w tym kontekście wskazane przyczyny wypowiedzenia.

W niniejszej sprawie powódka twierdziła, że prawidłowo wykonywała swoje obowiązki i nie była świadoma oczekiwań pracodawcy. Jeśli istotnie i rzeczywiście tak było, to w ocenie Sądu nie powinna ona w ogóle zajmować stanowiska kierowniczego. Powódka powinna mieć świadomość swoich obowiązków w kontekście podpisanego zakresu obowiązków i zgodnie z nim je realizować w ramach świadczonej przez siebie na rzecz pracodawcy pracę.

Jako pierwszą przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę strona pozwana wskazała brak nadzoru nad prawidłowym funkcjonowaniem sklepów przejawiającym się m.in. w dniach 20 – 21 października 2018 r. nieuczestniczeniem w sklepie nr 800 w (...) podczas demontażu i wywózki wyposażenia, brak zainteresowania pomocą załogi w zdejmowaniu towarów z regałów.

Jak ustalono w niniejszej sprawie, w październiku 2018 r. pojawiła się potrzeba oddelegowania do sklepu nr 800 w (...) osoby do pomocy z Działu Handlu w związku z przeprowadzaniem w tej placówce zmniejszeniem stoiska z alkoholem i napojami, co miało nastąpić w sobotę w nocy. Powódka oddelegowała tam pracownika ze swojego działu, jednakże kierownik sklepu poinformował, że jej pomocy nie potrzebuje. Okazało się, że na miejscu był kierownik działu administracji, zastępca kierownika działu administracji, brygada remontowa i pracownicy z innych działów do pomocy w wykładaniu towaru. Nie było jednakże nikogo z nadzoru.

W ocenie Sądu strona pozwana wykazała, że powyższa przyczyna była uzasadniona. Powódka zajmowała się u strony pozwanej alkoholem i napojami. Stoisko, które ulegało przebudowie dotyczyło właśnie branż należących do powódki. Mimo, iż nie było potrzeby oddelegowania „zwykłego” pracownika z działu handlu, uzasadnionym wydaje się być obecność tam powódki, do obowiązków której należał nadzór nad prawidłowym funkcjonowaniem sklepu, tym bardziej, że były to wyjątkowe działania. Jak wynika z zeznań A. K., strona pozwana zorganizowała ekipę remontową oraz przedstawicieli innych działów, którzy powinni uczestniczyć w przeprowadzaniu takich działań. Brakowało jedynie osoby nadzorującej, którą miała być powódka.

Dalej, strona pozwana zarzuciła powódce - ograniczenie czasu nadzoru nad sklepami w godzinach od 7:00 do 15:00, mimo iż placówki funkcjonowały w czasie od 7:00 do 21:00, brak reakcji sporadycznym przebywaniem w placówkach, jedynie w godzinach porannych, co można w ocenie Sądu połączyć z zarzutem niedyspozycyjności.

Postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie wykazało, że praca w administracji spółki rozpoczynała się o godzinie 7:00 i trwała do godziny 15:00. W uzasadnionych przypadkach zarząd spółki mógł ustalić dla poszczególnych pracowników inne godziny rozpoczynania i kończenia pracy. W powyższym czasie pracodawca mógł wydać pracownikowi polecenie wykonania określonych zadań. Z przyczyn osobistych pracownik mógł wystąpić z pisemnym wnioskiem do pracodawcy o zmianę czasu pracy. Po zatwierdzeniu indywidualnego czasu pracy obowiązywał pracownika ustalony przez pracodawcę czas pracy. Następnie aneksem do regulaminu pracy wprowadzono dla pracowników placówek detalicznych Działu Organizacji i Kontroli oraz Działu Handlu ruchomy czas pracy polegający na tym, że rozkład czasu pracy (harmonogram pracy) mógł przewidywać dla pracownika różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które były zgodne z jego rozkładem czasu pracy.

Jak ustalono w niniejszej sprawie, w pewnym momencie pojawiła się potrzeba pełnienia

dyżurów w sklepie nr 735 w związku z brakiem kadry kierowniczej. P. K. opracował grafik i poprosił o wpisanie się do niego pracowników wyznaczonych działów. Obowiązywał on od dnia 29 kwietnia 2019 r. W trakcie dyżuru należało kontrolować i obserwować pracę sklepu na sali sprzedaży pod względem tego, czy pracownicy wykonywali obowiązki ustalone przez kierownika oraz nadzorować pracę kasjerów i sprzedawców stoisk serwisowych. Godziny pracy w dniu dyżuru zostały zmienione – dyżur w sklepie trwał od godziny 14:00 do 20:00. Jak wykazało postępowanie dowodowe, pierwotnie dyżury mieli pełnić pracownicy działu handlu, działu kadr oraz marketingu. Wszyscy pracownicy działu handlowego złożyli oświadczenia i odmówili pracy - od dnia 30 kwietnia. Podawali w nich, że pełnienie dyżurów wykraczało poza ich zakres obowiązków oraz że mają swoje obowiązki popołudniu. W ramach dyżurów za pracowników pracował P. K.. Zmiana nastąpiła w okolicy 10 maja. Odbyło się spotkanie prezes spółki z osobami, które odmówiły pełnienia dyżurów. Wyjaśniono na nim, dlaczego w dyżurach udział miał brać tylko dział handlowy. Prezes tłumaczyła to tym, że pracownicy księgowości nie mieli odpowiedniej wiedzy. Po tym pracownicy, którzy odmówili pełnienia dyżurów podjęli się ich. Mieli oni pełną swobodę w wyborze dni. W dyżurach w sklepie 735 wprowadzono zmianę w zakresie godzin z 14:00-20:00 na 15:30 – 21:30. Dołożono również obowiązek zamykania sklepu. Pracownicy wpisali się do grafiku w ramach swojego działu, a powódka oraz B. F. nawet po tym jak pozostali pracownicy zgodzili się na pełnienie dyżurów nadal odmawiali ich pełnienia. Powódka oświadczyła, że nie jest w stanie pełnić dyżurów w sklepie nr 735 przy ul. (...) w godzinach 15:00 – 20:00 w dniach od 6 maja 2019 r. do dnia 25 maja 2019 r. z uwagi na to, że dodatkowe obowiązki w takim natężeniu uniemożliwiają jej prawidłowe i terminowe wykonywanie stałych obowiązków wynikających z zakresu czynności oraz częsta praca w godzinach popołudniowych uniemożliwi jej również zapewnienie opieki dzieciom. Powódka ma dwójkę dzieci, w wieku 10 i 14 lat.

W ocenie Sądu powyższa przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę także była uzasadniona. Nie było tak, że powódka była nieświadoma swojego braku dyspozycyjności w momencie, gdy kierownik działu – w sytuacji, gdy zna sytuację w sklepie – informuje pracodawcę, że nie będzie podejmować się dyżurów, natomiast jego pracownicy podejmują się dodatkowych dyżurów, gdyż taki był jednoznaczny wymóg pracodawcy. Jak wynikało z zeznań świadków była to sytuacja wyjątkowa. Rzadko zdarzała się potrzeba pełnienia dodatkowych dyżurów. Sklep znalazł się w nietypowej sytuacji i należało zapewnić jego prawidłowe funkcjonowanie. Powódka, zajmująca stanowisko kierownicze w dziale handlu, powinna zaangażować się również w pełnienie dyżurów także z uwagi na

jej zakres obowiązków. Jak już wcześniej kilkakrotnie wspomniano, osobom zajmującym stanowiska kierownicze stawia się wyższe wymogi i więcej się od nich oczekuje. Tłumaczenie powódki odnośnie tego, że praca w godzinach popołudniowych uniemożliwi jej zapewnienie opieki dzieciom, biorąc pod uwagę ich wiek, nie zasługiwało zdaniem Sądu na uwzględnienie. Powódka była pracownikiem niedyspozycyjnym i w ocenie Sądu ta przyczyna sama w sobie już uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę.

Kolejną wskazaną przez stronę pozwaną przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę był brak zainteresowania przyczyną niemożności sprzedaży niektórych produktów pomimo wielokrotnych informacji o takim stanie faktycznym (informacje również od klientów), co dotyczyło sklepu nr 735.

Jak wykazało postępowanie dowodowe w niniejsze sprawie, były nieprawidłowości w kodach produktów. Klienci nie mogli kupić pewnych towarów, o czym mówili świadkowie. Powodem tego było błędne wprowadzenie towarów do systemu, przez co nie można było ich zeskanować. Jak zeznali świadkowie, powódka sama była świadkiem takich sytuacji. Powinna była ona wykazać, że podjęła jakiegokolwiek działania w celu wyeliminowania tych nieprawidłowości, co jednakże nie nastąpiło i nieprawidłowości dalej występowały.

Jako następną przyczynę powołaną przez stronę pozwaną uznano brak analiz strat w sklepie nr 735 w okresie marca i kwietnia 2019 r.

W każdym sklepie co jakiś czas przeprowadzano analizy strat, które rozumiano jako towar przeterminowany przed jego sprzedażą. Jak wynikało z przeprowadzonego postępowania dowodowego, strona pozwana wykazała, że w okresie marzec – kwiecień 2019 r. nie dokonano analizy strat. Co więcej, był to czas, kiedy to doszło do nieprawidłowego zamówienia alkoholu, a więc w czasie, kiedy szybsze zidentyfikowanie strat pozwoliłoby na szybsze zareagowanie w związku z powstałymi nieprawidłowościami.

Dalej, strona pozwana jako kolejną przyczynę rozwiązania z powódką stosunku pracy wskazała nieprawidłowe zamówienie alkoholu w dniu 6 kwietnia 2019 r. przejawiające się jego nadmiarem w magazynie oraz brak nadzoru nad właściwą ekspozycją towaru w sklepie nr 735 przy ul. (...). Część towaru zamówionego i dostarczonego zalegało w magazynie. Narażono w ten sposób spółkę na dodatkowe koszty z powodu wydłużonej inwentaryzacji ze względu na nadmierną ilość towarów zalegających w magazynie sklepu nr 735.

Jak wynikało z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego, strona pozwana w marcu 2019 r. otworzyła nową placówkę nr 735 zlokalizowaną na ul. (...) i powódka pracowała przy tym przedsięwzięciu. Przed otwarciem sklepu było wiele obowiązków, m.in. wyegzekwowanie dodatkowych rabatów, upustów, kwot transportu. Powódka odbywała również kontrole w nowo otwieranym sklepie. Był to pierwszy sklep strony pozwanej w tej dzielnicy W. i istniały trudności z określeniem potencjalnej liczby klientów i oszacowaniem wielkości sprzedaży, jak również ze znalezieniem kompetentnej i przeszkolonej załogi. Na bieżąco sprawdzano zatowarowanie, czystość, dokumentację. Po pewnym czasie zidentyfikowano straty. Co do zasady zamówieniami zajmował się kierownik danego sklepu. W placówce nr 735 następowały rotacje pracowników. Został zatrudniony nowy kierownik sklepu. Pracownicy obiecali jej pomóc, jednakże okazało się, że kolejnego dnia nie pojawili się w pracy. Powódka pomogła nowej kierownicze i zrobiła zamówienie. W dniu 28 kwietnia 2019 r. przeprowadzono w sklepie nr 735 inwentaryzację, która wykazała znaczną ilość alkoholu wysokoprocentowego, którym zajmowała się powódka. Z tego powodu inwentaryzacja trwała bardzo długo. Ilości alkoholu okazały się tak znaczne, że żaden z dużych sklepów nie chciał go do siebie przyjąć.

W ocenie Sądu powyższa przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powódką zasługiwała na uwzględnienie. Z powyższego wynika jednoznacznie, że to powódka była odpowiedzialna za zamówienie alkoholu. Bezspornie doszło do zdecydowanie zbyt dużego zamówienia. Wprawdzie w ocenie powódki takie ono nie było, ale zeznania zdecydowanej większości świadków potwierdziły ten fakt. Nawet jeśli nie mówić w tym przypadku o winie umyślnej, doszło tutaj faktycznie do zbyt dużego zamówienia alkoholu, co wykazała inwentaryzacja, jak i było to naocznie widać. Powódka nie zrobiła niczego, aby dokonać naprawy tej nieprawidłowości. Możliwości przewiezienia towaru do innych sklepów nie można uznać za skuteczne rozwiązanie powyższego problemu, bowiem z jednej strony ilości alkoholu były tak duże, że żaden z większych sklepów nie chciał go przejąć, a po drugie transport tego rodzaju produktów stwarzał ogromne

ryzyko strat po stronie pozwanej oraz generował dodatkowe, zbędne koszty. Strona pozwana wykazała zarzucone przyczyny, a powódka powinna wykazać, że podjęła starania, aby tym przyczynom sprostać, czego w niniejszym przypadku nie dokonała.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd skorzystał z dowodów z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, a także z dowodu z zeznań świadków P. K., D. M., M. B., B. F. oraz Ł. K.. Przedmiotowe zeznania Sąd ocenił jako wiarygodne, albowiem były one spójne, logiczne oraz szczegółowe na tyle, na ile pozwalał na to upływ czasu między okresem, którego dotyczy roszczenie, a momentem składania zeznań.

Sąd uwzględnił wyjaśnienia powódki w zakresie w jakim korespondowały one z pozostałym materiałem dowodowym, zgromadzonym w sprawie.

Mając na uwadze powyższe rozważania uznać należało, iż wypowiedzenie umowy o pracę powódce przez stronę pozwaną w świetle art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. było uzasadnione i z tej przyczyny oddalono powództwo, o czym orzeczono **w punkcie I wyroku.**

Orzeczenie o kosztach w **punkcie II** sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z którym, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W związku z tym na podstawie §9 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 265) Sąd zasądził na rzecz strony pozwanej od powódki kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W **punkcie III** sentencji wyroku Sąd orzekł, iż nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa, z uwagi na fakt, iż powódka była zwolniona z mocy ustawy od ich uiszczenia, a obarczenie strony pozwanej jako strony wygrywającej byłoby niezgodne z zasadami słuszności.