

Sygn. akt VIII *Pa* 8/14

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 marca 2014 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**  
**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Janina Kościelniak</b> <b>SSR del. Joanna Smycz</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 27 marca 2014r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** K. W. ( (...))

**przeciwko** (...) Spółce Akcyjnej w K.

**o** przywrócenie do pracy

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 20 kwietnia 2012 r. **sygn. akt** IV P 153/11

- 1 zmienia zaskarżony wyrok w całości i powództwo oddala;
- 2 oddala wniosek strony pozwanej o zwrot spełnionego świadczenia;
- 3 odstępuje od obciążania powoda obowiązkiem zwrotu na rzecz strony pozwanej kosztów procesu.

(-) SSR (del.) Joanna Smycz (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) (-) SSO Janina Kościelniak

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 8/14

## UZASADNIENIE

Powód K. W. wniósł pozew przeciwko (...) S.A. w K. domagając się przywrócenia do pracy.

Na uzasadnienie swojego żądania podał, że powierzone mu obowiązki kierownika rejonu zawsze wykonywał z dbałością i starannością. Tylko raz przekroczył termin kontroli raportów gotówkowych, co nie naraziło jednak

pracodawcy na straty finansowe, czy spadek obrotów. Zaprzeczył, aby nieodpowiednio dobierał pracowników i nie przygotowywał ich do pełnionych stanowisk. Nadto podał, że przyczyna ta jest nieskonkretyzowana i nieprawdziwa. Podniósł też, że pozwany nie wykazał, aby nieterminowy zwrot zbędnego lub uszkodzonego wyposażenia był wynikiem braku należytego nadzoru powoda nad podległymi mu sklepami.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa podnosząc, że trzykrotnie stwierdzono przekroczenie przez powoda terminu do sprawdzania raportów gotówkowych, przy czym jedno z nich wyniosło 46 dni, podczas gdy kontrola winna odbywać się co 11 dni. Wskazał, że powód pomimo wiedzy o długotrwałych absencjach dwóch kierowników podległych mu sklepów nie starał się w żaden sposób zabezpieczyć ich pełnej obsady. Dopuszczył się też przekroczenia terminu demontażu strzałek dojazdowych w J., za co Urząd Miasta nałożył na pozwanego karę finansową. Podniósł, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonanie zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy. Powód zaś zajmował stanowisko kierownicze i zobowiązany był do szczególnej dbałości o dobre imię pracodawcy, winien być przykładem i wzorem dla innych pracowników.

Wyrokiem z dnia 20 kwietnia 2012r. Sąd Rejonowy w Zabrzu przywrócił powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach.

W pisemnym uzasadnieniu wyroku ustalono, że K. W. został zatrudniony pozwanej w dniu 1 lipca 1997r. Strony łączyła umowa o pracę na czas na czas nieokreślony. Ostatnio zajmował stanowisko kierownika rejonu. Do jego obowiązków należało między innymi przeprowadzanie przynajmniej raz w tygodniu kontroli w każdym z podległych mu sklepów w zakresie zgodności ich funkcjonowania z obowiązującymi standardami i procedurami firmowymi, obowiązującymi przepisami prawa pracy, BHP, P., bieżąca analiza działalności sklepów i podejmowanie stosownych działań, pomoc kierownictwu w rozwiązywaniu codziennych problemów, monitorowanie działań konkurencji, udział w okresowych inwentaryzacjach, kontrolowanie utrzymania właściwego poziomu zapasów i składania zamówień, planowanie i organizowanie działań związanych z otwarciem nowych sklepów, przygotowywanie wymaganych raportów z działalności sklepów, realizacja procesu zatrudniania i zwalniania pracowników zgodnie z zapisem podręcznika Kierownika Rejonu. Powodowi jako kierownikowi rejonu podlegali bezpośrednio kierownicy sklepów, natomiast jego przełożonym był kierownik okręgu.

Od 01 maja 2009r. powodowi podlegał rejon 102 (J.). Natomiast z dniem 01 stycznia 2010r. powierzono powodowi obowiązki kierownika rejonu 112 (Bytom).

W dniu 04 stycznia 2010r. powód przekazał oficjalne sklepy podlegające mu w J. B. Z.. W egzemplarzu formularza przekazania dla powoda w rubryce 22 nie zawarto żadnych uwag, natomiast w formularzu dla B. Z. znalazł się zapis „do likwidacji”. Formularze zostały podpisane przez przekazującego i przejmującego.

W wyniku kontroli przeprowadzonej w dniu 9 kwietnia 2010r. w sklepie nr (...) przy ul. (...) w B. stwierdzono, że raport gotówkowy został sprawdzony przez kierownika rejonu w 12-tym dniu. Natomiast w sklepie nr (...) przy ul. (...) w B. kontrola z dnia 08 lipca 2010r. wykazała, że opóźnienie wyniosło 46 dni, zaś kontrola sklepu nr (...) przy ul. (...) w B. przeprowadzona 2 miesiące po jego otwarciu wykazała szereg uchybień między innymi w postaci niepodpisywaniu raportów gotówkowych przez pracowników, wystąpieniu błędów przy wypełnianiu arkuszy przekazania sejfów, druków zamówień, niewłaściwego zabezpieczenia klucza do sejfu. Stwierdzono również brak 15 etykiet cenowych i 10 błędnych etykiet cenowych oraz znaleziono 2 chleby z przeterminowaną datą przydatności do spożycia. Kontrolujący ocenił sklep na poniżej oczekiwań tj. od 30-50 %błędów. Powód nie miał wglądu do tych raportów, nie był również obecny w sklepie w trakcie przeprowadzania kontroli.

Raporty gotówkowe winny być kontrolowane przez kierownika rejonu co 11 dni.

Zgodnie z procedurą rekrutacji obowiązującą u pozwanego, kierownik rejonu zgłaszał kierownikowi okręgu potrzebę wszczęcia procesu rekrutacyjnego na stanowiska kierownicze w sklepie. Natomiast osobami odpowiedzialnymi za

przeprowadzenie procesu rekrutacji, zebrania i wyselekcjonowania ofert, przeprowadzenia spotkań kwalifikacyjnych i zatwierdzenia kandydata na stanowisko kierownicze byli kierownik okręgu i kierownik regionalny działu kadr i płac. Kierownik rejonu wraz z kierownikiem okręgu i kierownikiem regionalnym działu płac i kadr odpowiadali natomiast za proces rekrutacji na stanowisku sprzedawca – kasjer.

W sklepie nr (...) przy ul. (...) w B. zwolniona została kierowniczką sklepu (...), która przebywała w miejscu pracy pod wpływem alkoholu. Do podpisania porozumienia rozwiązującego łączący strony stosunek pracy doszło w dniu 15 kwietnia 2010r. ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2010r., przy czym W. F. zwolnił w/w z obowiązku świadczenia pracy. Na jej miejsce przesunięta została kierowniczką sklepu nr (...) I. S.. Natomiast na stanowisko I. S. powód zaproponował dotychczasową zastępczynię S. Z., która jednak z uwagi na ciążę poszła na zwolnienie lekarskie. Ostatecznie kierownikiem tego sklepu został B. G., której kandydaturę zaproponował powód. Natomiast w sklepie nr (...) na zwolnieniu lekarskim przebywał kierownik sklepu (...) i na tymczasowego kierownika wyznaczona została T. W.. W. F. nie zgadzał się jednak na propozycje powoda tj. powierzenia na stałe T. W. funkcji kierownika sklepu, z uwagi na to, że w 2010r. otrzymała 2 kary nagany. Zaproponował więc przeprowadzenie rekrutacji zewnętrznej. W trakcie lipcowego urlopu powoda, jego przełożony awansował T. W. na stanowisko kierownika. Powód wraz z P. N. na początku maja 2010r. przeprowadzał rozmowy kwalifikacyjne na stanowisko zastępcy kierownika sklepu, wcześniej natomiast dokonali weryfikacji złożonych podań.

W dniu 15 czerwca 2010r. kierownicy rejonów regionu południowego drogą elektroniczną zostali poinformowani przez koordynatora operacji o rozpoczęciu z tym dniem akcji zwózki zbędnego i uszkodzonego wyposażenia ze sklepów. Akcja miała obejmować kolejne dystrykty i każdy dystrykt miał wyznaczony jeden tydzień na jej realizację.

W sklepie nr (...) w tym czasie przeprowadzony był remont magazynu i pomieszczeń socjalnych, co spowodowało, że zwrot uszkodzonego wyposażenia nie mógł nastąpić. Powód o tym fakcie informował swojego bezpośredniego przełożonego. W lipcu 2010r. przełożony powoda stwierdził, że w piwnicy w/w sklepu znajdowało się wyposażenie do wywiezienia w postaci starych, drewnianych półek po stoisku pieczywo i stare podajniki na bułki oraz pieczywo. W związku, z powyższym polecił wywiezienie tego wyposażenia. Natomiast w sklepie nr (...) nowy kierownik rejonu, który przejął ten sklep od powoda w lipcu 2010r. stwierdził, że w sklepie tym również znajduje się zbędne wyposażenie i na polecenie W. F. zostało ono wywiezione. Na początku lipca 2010r. akcja wywożenia uszkodzonego sprzętu została przerwana, z uwagi na nadmiar wyposażenia, który zalegał w sklepach. W innych sklepach pozwanego w B. we wrześniu wywieziono drobne ilości niepotrzebnego sprzętu.

W dniu 23 sierpnia 2010 r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę, a jako przyczyny podjęcia tej decyzji wskazał brak oczekiwanej dbałości i staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku Kierownika Rejonu polegający m.in. na :

- rażącym przekraczaniu terminów kontroli raportów gotówkowych w podległych sklepach ,
  - dopuszczenie do przekroczenia demontażu strzałek dojazdowych w J. w grudniu 2009r.,
  - nie zapewnienie odpowiedniej obsady sklepów,
  - nie przygotowanie personelu do obejmowania wyższych stanowisk,
  - brak należytego nadzoru nad podległymi sklepami przejawiający się m.in. w negatywnych wynikach kontroli wewnętrznych,
  - dopuszczenie do nieterminowego zwrotu zbędnego lub uszkodzonego wyposażenia ze sklepów (...) i (...),
- co spowodowało utratę zaufania pracodawcy i niemożliwość dalszego zatrudnienia.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji uznał, iż roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie.

Wskazując na przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, Sąd pierwszej instancji uznał, iż tak podane przyczyny, pomimo obszerności pisma wypowiadającego powodowi umowę o pracę były z jednej strony bardzo ogólne, z drugiej strony, nieprawdziwe.

W ocenie Sądu posłużenie się przez pozwanego zwrotami „nie zapewnienie odpowiedniej obsady sklepów oraz nie przygotowanie personelu do obejmowania wyższych stanowisk, brak należytego nadzoru nad podległymi sklepami przejawiający się m.in. w negatywnych wynikach kontroli wewnętrznych” nie spełnia wymogu z art. 30 § 4 k.p. Po pierwsze nie wiadomo, jakich sklepów podległych powodowi dotyczyły te uchybienia, kiedy miały miejsce. Tym samym nie można też ustalić, w jakim stopniu za te uchybienia odpowiada powód. Powód nie miał wglądu do raportów z kontroli przeprowadzonych przez M. S.. Nadto w wypowiedzeniu pozwany w ogóle się do nich nie odniósł. Sąd pierwszej instancji stwierdził, iż ciężar dowodu w tej sprawie spoczywał na stronie pozwanej, która miała obowiązek wykazania, że powód naruszył swoje obowiązki pracownicze w zakresie wskazanym w wypowiedzeniu.

Jedynymi konkretnymi przyczynami wskazanymi przez pozwanego, w ocenie Sądu Rejonowego było przekroczenie przez powoda terminów kontroli raportów gotówkowych oraz demontażu strzałek dojazdowych w J., jak również dopuszczenie do nieterminowego zwrotu zbędnego wyposażenia w sklepach (...) i (...).

Odnosząc się do tych przyczyn Sąd uznał jednak, że całkowicie bezzasadna okazała się przyczyna w postaci dopuszczenia przez powoda do przekroczenia demontażu strzałek dojazdowych w J.. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego bezsprzecznie wynika, że następczyni powoda w tym rejonie wiedziała, że do likwidacji są strzałki. Natomiast strona pozwana w żaden sposób nie wykazała, że powód miał obowiązek zlecić ich demontaż do końca grudnia 2009r., a w szczególności, że w ramach powierzonych mu obowiązków taki termin został mu wyznaczony oraz do kiedy obowiązywała umowa reklamowa. Nadto z zeznań powoda potwierdzonych protokołem przekazania z 04 stycznia 2010r. wynika, że przekazał on B. Z. sprawę likwidacji strzałek dojazdowych. Tym samym to nie powód odpowiadał za zaniedbanie w tym zakresie. Zresztą również świadek D. G. nie potrafił podać, dlaczego powód nie miał umocowania do wykonania czynności związanych z rozwiązaniem umowy reklamowej, nie pamiętał też kiedy powód dowiedział się o konieczności usunięcia strzałek.

Pozwany nie wykazał także, że z winy powoda doszło do przekroczenia terminu do zwrotu zbędnego lub uszkodzonego wyposażenia w dwóch sklepach podległych powodowi, a w szczególności nie odniósł się w ogóle do twierdzeń powoda, że w jednym z nich trwał remont. W drugim ze sklepów przejętym przez A. R. nie zwrócono niewielkiej ilości sprzętu. Nadto ocena, czy jest jakieś wyposażenie do zwrotu należała do kierownika rejonu. Jak zeznał powód sklep nr (...) był sklepem nowo otwarty (marzec 2010) i nie było tam uszkodzonego wyposażenia. Pozwany nie podał natomiast, jaki sprzęt został zabrany z tego sklepu, kiedy uległ uszkodzeniu, w szczególności, że w terminie, w jakim miało nastąpić zdanie wyposażenia sklep funkcjonował niecałe 4 miesiące.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji jedynym uchybieniem, jakiego dopuścił się powód było nieprzestrzeganie terminu kontrolowania raportów gotówkowych. W ocenie Sądu jednodniowe opóźnienie nie dyskwalifikuje powoda jako kierownika. Ocenie natomiast należy w kontekście przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie pracownikiem umowy o pracę (...) -dniową zwłokę w kontrolowaniu raportów gotówkowych. To zaniechanie powoda naruszało procedury obowiązujące u pozwanego. Sąd Rejonowy podkreślił tutaj jednak, że stosunek pracy nie jest zwykłym stosunkiem prawnym. Nie każde też uchybienie jest takiej wagi, aby mogło uzasadniać definitywne rozwiązanie umowy o pracę, nawet jeżeli następuje to w drodze wypowiedzenia. Przewinienie, którego dopuścił się K. W. nie dawało pozwanemu powodowi do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Nie było to uchybienie, które w jakikolwiek sposób szkodziło interesom pozwanego lub narażało go na szkodę. Wypowiedzenie umowy o pracę jest wprawdzie zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, niemniej jednak sankcja zastosowana wobec pracownika w postaci rozwiązania z nim stosunku pracy (czyli najdrastyczniejsza sankcja jaką może zastosować pracodawca) musi być adekwatna do zarzutu stawianego pracownikowi.

W tym stanie rzeczy na podstawie art. 45 § 1 k.p. Sąd pierwszej instancji orzekł o przywróceniu powoda do pracy. Sąd nie znalazł żadnych przesłanek, aby w miejsce przywrócenia do pracy zasądzić na rzecz powoda odszkodowanie,

tak jak domagała się tego strona pozwana. Pozwany nie wykazał, że przywrócenie powoda do pracy byłoby niecelowe lub niemożliwe.

Apelację od wyroku wniósł pozwany zarzucając:

1 Naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez rażące naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów:

- niepoczynienie ustalenia w zakresie stanu faktycznego, a wynikającego z zebranego materiału dowodowego, a w szczególności zeznań świadków oraz dokumentów znajdujących się w aktach sprawy,

- wyciąganie błędnych wniosków z zeznań świadków,

- odmowę wiarygodności zeznań świadków zawnioskowanych przez pozwaną,

- nieuwzględnienie przez Sąd pierwszej instancji, iż wobec powoda zajmującego stanowisko kierownicze należało stosować surowsze kryteria oceny pracy niż wobec szeregowych pracowników,

- naruszenie art. 6 k.c. poprzez uznanie, iż to pozwana winna udowodnić remont sklepu, który uniemożliwił powodowi zwrot zbędnego wyposażenia,

- uznanie, iż to od decyzji Kierownika Rejonu zależało jakie zbędne wyposażenie należało zwrócić;

1 Naruszenie prawa procesowego tj. art. 231 k.p.c. poprzez niewłaściwe zastosowanie, uznanie prima facie twierdzeń powoda za udowodnione,

2 Naruszenie prawa procesowego tj. art. 328 k.p.c. poprzez nieodniesienie się do całości materiału dowodowego zebranego w sprawie,

3 Naruszenie prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k.p., poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że podane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny nie były uzasadnione, a powody nieprawdziwe lub bardzo ogólne,

4 Naruszenie art. 100 § 2 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, iż zaniedbania powoda nie stanowiły nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych i tym samym wystarczająco konkretnej podstawy do rozwiązania z powodem umowy o pracę,

5 Naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 k.p.c. w zw. z art. 9 § 1 k.p. poprzez nierozpoznanie istoty sporu polegające na pominięciu w ocenie prawnej Regulaminu Pracy obowiązującego u pozwanego,

6 Błąd w ustaleniach faktycznych polegający na błędnym przyjęciu, iż:

- powód nie miał wglądu w raporty z kontroli wewnętrznych przeprowadzonych przez M. S.,

- do obowiązków kierownika okręgu należało przeprowadzenie procesu rekrutacyjnego na stanowisko kierownika sklepu,

- powód należycie wywiązał się ze swoich obowiązków kierownika rejonu,

- ustalenie, iż pomimo, iż powód złamał obowiązujące go procedury, jednak były one nieistotne i nie uzasadniały zwolnienia powoda,

- nie wyjaśnienie wszystkich okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy,

- nie zastosowanie art. 45 § 2 k.p. mimo podstaw do jego zastosowania i przywrócenie powoda do pracy.

Powołując powyższe zarzuty pozwany domagał się zmiany wyroku i oddalenia powództwa ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

Wyrokiem z dnia 11 października 2012r. Sąd Okręgowy w Gliwicach oddalił apelację.

Sąd Okręgowy rozpoznając wówczas sprawę uznał, że wyrok Sądu pierwszej instancji jest trafny, albowiem odpowiada prawu. Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie zgłoszonego roszczenia, a ocena dowodów jest prawidłowa i nie narusza zasad określonych w art. 233 k.p.c. Dlatego Sąd Okręgowy przyjął w całości za własne ustalenia Sądu pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy podzielił także w całości rozważania prawne Sądu pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, w kontekście wskazanych przyczyn wypowiedzenia, nie było uzasadnione. W szczególności bowiem przyczyny wskazane przez pozwanego były niekonkretne bądź nieprawdziwe i tym samym nie uzasadniały wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

W zakresie braku należytego nadzoru nad podległymi sklepami przejawiającego się m.in. w negatywnych wynikach kontroli wewnętrznych, słusznie zauważył Sąd pierwszej instancji, iż przyczyna ta nie została właściwie sprecyzowana, a zatem jest niekonkretna. W toku procesu dopiero pozwana wykazała, iż ta przyczyna była związana z kontrolą sklepów przeprowadzoną przez M. S.. Pracodawca nie wskazał jednak o jakie sklepy chodziło i w czym się przejawiał brak nadzoru ze strony powoda.

Zdaniem Sądu Okręgowego jedynymi konkretnymi przyczynami wskazanymi przez pozwanego było przekroczenie przez powoda terminów kontroli raportów gotówkowych oraz demontażu strzałek dojazdowych w J., jak również dopuszczenie do nieterminowego zwrotu zbędnego wyposażenia w sklepach (...) i (...). W tym zakresie Sąd Okręgowy podzielił rozważania Sądu pierwszej instancji, z tą różnicą, iż zdaniem Sądu Okręgowego powód miał świadomość konieczności demontażu strzałek dojazdowych, bowiem należało to do jego obowiązków, ale pozwana nie wykazała, iż powód znał termin demontażu, a także ewentualne dla pozwanego negatywne konsekwencje tego zaniedbania.

Co zaś się tyczy naruszenia przez powoda terminów kontrolowania raportów gotówkowych, to faktycznie było to ze strony powoda naruszenie procedur obowiązujących u pozwanej. Ale Sąd Okręgowy także stanął na stanowisku, iż akurat nie doszło do powstania szkody po stronie pracodawcy, chociaż mogło to zaniedbanie naruszać jego interesy.

Sąd Okręgowy przyznał rację stronie skarżącej, iż pracodawca ma prawo prowadzić własną politykę zatrudnienia i doboru pracowników, w szczególności ma prawo stawiać większe wymagania pracownikom zajmującym stanowiska funkcyjne, jak to było w przypadku powoda. A wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. Nie można jednak tracić z pola widzenia okoliczności, iż umowa o pracę zabezpiecza żywotne interesy każdego pracownika. A prawo pracodawcy doboru pracowników i samodzielnej oceny ich kwalifikacji zawodowych nie jest prawem bezwzględny. 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 1997r., I PKN 37/97). W przedmiotowej sprawie Sąd pierwszej instancji także takie stanowisko zaprezentował. W tym kontekście dokonał wyważenia wskazanych przyczyn wypowiedzenia, nie tracąc z pola widzenia, iż powód naruszył jednak procedury obowiązujące u pozwanego i nienależycie wykonał swoje obowiązki, Sąd Okręgowy to stanowisko podzielił. Nawet bowiem gdyby przyjąć, za skarżącym, iż wobec powoda zajmującego stanowisko kierownicze pozwany mógł mieć wyższe oczekiwania, to i tak nie powinno to skutkować rozwiązaniem z powoda umowy o pracę.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że w Kodeksie pracy są regulacje umożliwiające dyscyplinowanie pracowników w razie naruszenia obowiązków pracowniczych. Pozwany mógł z tych regulacji skorzystać. Czego nie uczynił. Wprawdzie

pozwany twierdził w apelacji, iż naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych spowodowało, iż został już wcześniej pozbawiony premii, ale ta okoliczność nie została przez pozwanego udowodniona.

Wyrokiem z dnia 27 listopada 2013r. Sąd Najwyższy, na skutek skargi kasacyjnej wniesionej przez stronę pozwaną, uchylił wyrok Sądu Okręgowego w Gliwicach i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania.

W pisemnym uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że w razie potwierdzonych przypadków naruszenia obowiązków pracowniczych przez pracownika zajmującego kierownicze stanowisko pracy, wskazanych mu jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, sądu pracy nie powinny decydować za pracodawcę o obowiązku dalszego zatrudniania pracownika naruszającego kierownicze powinności pracownicze ani wymagać od pracodawcy zastosowania mniej dotkliwych kar porządkowych. Wprawdzie przy ocenie zasadności wypowiedzenia stosunku pracy nie wolno tracić „z pola widzenia okoliczności, iż umowa o pracę zabezpiecza żywotne interesy każdego pracownika”, ale Sąd drugiej instancji nie mógł równocześnie pominąć interesu pozwanego pracodawcy od którego nie można wymagać, aby nadal zatrudniał powoda, który według miarodajnych ustaleń tego Sądu „naruszył jednak procedury obowiązujące u pozwanego i nienależycie wykonywał swoje obowiązki” tylko dlatego, że potencjalnie możliwe było zastosowanie mniej surowych sankcji porządkowych w celu zdyscyplinowania powoda. Przepisy prawa pracy ani nie uzależniają możliwości i legalności dokonania wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na kierowniczym stanowisku pracy – powodu niewykonywania lub nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych – od uprzedniego zastosowania sankcji porządkowych. Wybór sposobu dyscyplinowania przez stosowanie kar porządkowych bądź zwolnienie z pracy pracownika naruszającego obowiązki pracownicze, w tym zatrudnionego na kierowniczym stanowisku pracy, pozostaje w uprawnionej gestii pracodawcy, od którego nie można wymagać lub zmuszać go orzeczeniem sądowym do dalszego zatrudniania pracownika, który dopuścił się potwierdzonych naruszeń obowiązków pracowniczych. Do kognicji sądów należy wyłącznie zweryfikowanie legalności i zasadności zastosowanej reakcji na naruszenie obowiązków pracowniczych przez podmiot zatrudniający, ponieważ to pracodawca ponosi ryzyko zatrudniania pracowników, a zatem ma prawo wymagać od nich należytego wykonywania obowiązków pracowniczych pod rygorem zastosowania dopuszczalnych i uzasadnionych sankcji prawa pracy za potwierdzone naruszenie takich powinności.

### ***Sąd Okręgowy ponownie rozpoznając sprawę zważył co następuje:***

Apelacja wniesiona przez stronę pozwaną zasługuje na uwzględnienie.

Sąd pierwszej instancji, za wyjątkiem faktów dotyczących demontażu strzałek dojazdowych, prawidłowo ustalił stan faktyczny w rozpoznawanej sprawie i ustalenia te Sąd drugiej instancji przyjmuje za własne. Dokonana przez Sąd pierwszej instancji swobodna ocena dowodów w powyższym zakresie jest zgodna z regułami zawartymi w art. 233 § 1 k.p.c.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód wiedział o konieczności demontażu strzałek dojazdowych w J. albowiem został o tym poinformowany przez kierownika okręgu D. G. (dowód: zeznania świadka D. G. k-59-61 oraz B. Z. k-61-62). Powód posiadał informacje, że umowa reklamowa przestała obowiązywać od grudnia 2009r. Powód pod koniec grudnia 2009r. zapoznał się też z pismem informującym o konieczności zdjęcia strzałek dojazdowych pod rygorem obciążenia karą pieniężną. Powód wiedział również, że już kiedyś wcześniej był problem ze strzałkami, za co pozwany został obciążony karą pieniężną (dowód: przesłuchanie powoda k-205-206). Gdyby istniała konieczność demontażu strzałek przez nowego kierownika rejonu przejmującego sklepy w J. od powoda byłoby to zaznaczone na otrzymanym przez tego nowego kierownika formularzu przekazania każdego sklepu (dowód: zeznania świadka B. Z. k-61-62, P. N. k-88-89). Formularz przekazania sklepu zawierał bowiem pozycję „dojazd do sklepu (strzałki tablice)”. W formularzach przekazania sklepów w J., który otrzymała B. Z. nie było informacji o konieczności likwidacji strzałek, gdyż w odpowiedniej pozycji została wstawiona kreska (dowód: formularze k-197-201).

Powyższe ustalenia poczynione zostały w oparciu o powołane dowody, które są spójne i wzajemnie pokrywają się. Sąd Okręgowy nie dał wiary twierdzeniom powoda, że w formularzach przekazania sklepów (...) została zawarta informacja o konieczności likwidacji strzałek dojazdowych i B. Z. wiedziała, iż jej obowiązkiem jest zlikwidowanie

strzałek albowiem z treści tych dokumentów wynika, że w pozycji „dojazd do sklepu (strzałki tablice)” została postawiona kreska.

W rozpoznawanej sprawie powód wniósł odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę.

Pamiętać należy, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania a zatem przyczyna wskazana w wypowiedzeniu nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001r., I PKN 715/00; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97). Musi być natomiast prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy posłużenie się ogólnikowym zwrotem lub powtórzenie wyrażen ustawowych (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85).

Stosownie do treści przepisu art. 30 § 4 k.p. w pisemnym oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zostały wskazane liczne przyczyny uzasadniające wypowiedzenie powodowi umowy o pracę.

Sąd pierwszej instancji prawidłowo uznał tutaj, że tylko część wskazanych powodowi przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę została sformułowana w sposób konkretny, a były to: przekroczenie terminów kontroli raportów gotówkowych oraz demontażu strzałek dojazdowych w J. oraz dopuszczenie do nieterminowego zwrotu zbędnego wyposażenia w sklepach (...) i (...).

Sąd jest związany przyczynami wypowiedzenia umowy o pracę i bada zasadność dokonanego wypowiedzenia pod kątem potwierdzenia ich prawdziwości.

Zdaniem Sądu Okręgowego należy zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, iż prawdziwość wskazanej w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy przyczyny – przekroczenie przez powoda terminów kontroli raportów gotówkowych znalazła potwierdzenie w zebranych materiale dowodowym.

Sąd drugiej instancji uznał również, że powód miał świadomość konieczności demontażu strzałek dojazdowych, bowiem należało to do jego obowiązków, a więc prawdziwa okazała się podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę - przekroczenie terminów demontażu strzałek dojazdowych w J..

Przedstawione powyżej zarzuty w ocenie Sądu drugiej instancji są wystarczającymi przyczynami powodującymi utratę zaufania do pracownika zajmującego stanowisko kierownicze – w przypadku powoda było to stanowisko kierownika rejonu i uzasadniająco wypowiedzenie umowy o pracę. Wskazane naruszenia obowiązków pracowniczych nie były niewielkie. Przekroczenie przez powoda terminów kontroli raportów gotówkowych jest przecież uchybieniem w zakresie kontroli prawidłowości obrotu środkami pieniężnymi, a w związku z brakiem demontażu strzałek dojazdowych pozwany został ukarany karą finansową.

Nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nie tylko wtedy, gdy jest zawinione, lecz także gdy jest niezawinione przez pracownika, jedynie jednorazowe drobne uchybienie obowiązkowi z reguły nie uzasadnia wypowiedzenia (wytyczne dotyczące wykładni art. 45 kodeksu pracy i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, zawarte w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 27-06-1985 r., III PZP 10/85).

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Należy mieć na uwadze nie tylko interes pracownika ale również uwzględnić uzasadnione potrzeby pracodawcy. Stosunek pracy jest kształtowany na zasadzie swobody umów. Pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem w celu świadczenia na jego rzecz pracy tj. wykonywania konkretnych obowiązków. Na każdym pracowniku, niezależnie od powierzonych mu czynności ciąży pewne ogólne obowiązki wynikające czy to z kodeksu pracy czy też z przepisów o charakterze szczególnym. Jeżeli pracownik nie spełnia oczekiwanych przez pracodawcę wymagań dalsze zatrudnianie go jest niecelowe z punktu widzenia uzasadnionego interesu pracodawcy.

Przy ocenie zasadności wypowiedzenia w niniejszej sprawie nie jest obojętny charakter wykonywanej pracy. Pracodawca ma prawo oczekiwać i wymagać od pracownika zatrudnionego na kierowniczym stanowisku więcej niż od



pracownika szeregowego (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 21 maja 2002r., III APa 171/01). Przy ocenie, czy wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione w stosunku do pracownika na stanowisku kierowniczym, należy stosować surowsze kryteria oceny jego pracy niż w odniesieniu do pracownika na stanowisku szeregowym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 1984r., I PRN 138/84).

Podkreślić jeszcze raz należy, że powód bez wątpienia zajmował u strony pozwanej stanowisko kierownicze, gdyż pracował jako kierownik rejonu.

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe potwierdziło przypadki naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda zajmującego kierownicze stanowisko pracy, wskazanych mu jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. W tej sytuacji Sąd nie powinien decydować za pracodawcę o obowiązku dalszego zatrudniania pracownika naruszającego kierownicze powinności pracownicze ani wymagać od pracodawcy zastosowania mniej dotkliwych kar porządkowych. Od pracodawcy nie można wymagać, aby nadal zatrudniał powoda, który naruszył jednak procedury obowiązujące u pozwanego i nienależycie wykonywał swoje obowiązki tylko dlatego, że potencjalnie możliwe było zastosowanie mniej surowych sankcji porządkowych w celu zdyscyplinowania powoda. Przepisy prawa pracy ani nie uzależniają możliwości i legalności dokonania wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na kierowniczym stanowisku pracy – z powodu niewykonywania lub nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych – od uprzedniego zastosowania sankcji porządkowych. Wybór sposobu dyscyplinowania przez stosowanie kar porządkowych bądź zwolnienie z pracy pracownika naruszającego obowiązki pracownicze, w tym zatrudnionego na kierowniczym stanowisku pracy, pozostaje w uprawnionej gestii pracodawcy, od którego nie można wymagać aby nadal zatrudniał pracownika, który dopuścił się potwierdzonych naruszeń obowiązków pracowniczych. Pracodawca ponosi przecież ryzyko zatrudniania pracowników, a zatem ma prawo wymagać od nich należytego wykonywania obowiązków pracowniczych pod rygorem zastosowania dopuszczalnych i uzasadnionych sankcji prawa pracy za potwierdzone naruszenie takich powinności.

Reasumując wypowiedzenie powodowi umowy o pracę na podstawie przepisu art. 45 § 1 k.p. było uzasadnione i zgodne z prawem.

W związku z powyższym i na mocy art. 386 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok oddalając, w oparciu o przepis art. 45 § 1 k.p. roszczenie powoda o przywróceniu powoda do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Sąd drugiej instancji postanowieniem zawartym w punkcie 2 wyroku oddalił, złożony w oparciu o przepis art. 39815 § 1 k.p.c. w zw. z art. 415 k.p.c., wniosek strony pozwanej o zwrot spełnionego świadczenia. Strona pozwana składając ten wniosek nie sprecyzowała bowiem w jakiej wysokości i jakiego konkretnie świadczenia, jako spełnionego domaga się zwrotu. Ponadto nie wykazano, iż faktycznie nastąpiło spełnienie i jakiego to świadczenia. To są jedne argumenty przemawiające za oddaleniem wniosku.

Ponadto, co najistotniejsze jedynymi świadczeniami pieniężnymi, które zostały orzeczone w wyroku Sądu Rejonowego z dnia 20 kwietnia 2012r. oraz Sądu Okręgowego z dnia 11 października 2012r. były koszty procesu poniesione przez stronę powodową. W wypadku jednak, kiedy pierwotnie wydany wyrok w wyniku wznowienia został uchylony lub zmieniony, zwrotowi podlega zasądzone roszczenie główne (spełnione lub wyegzekwowane), natomiast poniesione koszty procesu w postępowaniu, nawet jeśli zostały już zapłacone zgodnie z treścią uchylonego lub zmienionego później orzeczenia, podlegają rozliczeniu w ramach całościowo traktowanych kosztów procesu w orzeczeniu kończącym postępowanie po uchyleniu. W tym więc zakresie art. 415 k.p.c. nie ma zastosowania, pierwszeństwo bowiem należy przyznać regułom rządzącym rozstrzygnięciami o kosztach procesu, w szczególności art. 108 § 1 k.p.c., który nakazuje rozstrzygnąć o nich w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji. Koszty te podlegają wynikającym z art. 98 § 1 k.p.c. zasadom odpowiedzialności za ostateczny wynik sporu. Ponieważ w istocie postępowanie toczące się po uchyleniu wyroku przez Sąd Najwyższy stanowi kontynuację pierwotnego procesu, zasadne jest, by wszystkie koszty całego postępowania były rozliczone łącznie – por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 14 września 2005r., I ACa 156/05.

W oparciu o art. 102 k.p.c. Sąd Okręgowy odstąpił od obciążania powoda obowiązkiem zwrotu kosztów procesu na rzecz strony pozwanej z uwagi na charakter zgłoszonego roszczenia „o przywrócenia do pracy” i jego znaczenie dla strony oraz przekonanie powoda o zasadności dochodzonego przez niego roszczenia – potwierdzone początkowo zarówno przez Sąd pierwszej jak i drugiej instancji oraz związaną z tym konieczność wypowiedzenia się przez Sąd Najwyższy celem rozstrzygnięcia występującego w sprawie zagadnienia prawnego.

(-) SSO Janina Kościelniak (-) SSO Małgorzata Andrzejewska(ref.) (-) SSR(del.) Joanna Smycz