

Sygn. akt VIII **Pa 223/15**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 marca 2016 r.

Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka
Sędziowie:	SSO Grzegorz Tyrka (spr.) SSR del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 3 marca 2016r. w G.

sprawy z powództwa K. L. (L.)

przeciwko C. Siedziba w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w G.

z dnia 27 lipca 2015 r. **sygn. akt** VI P 1499/14

1) oddała apelację;

2) zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 90 zł (dziewięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Grzegorz Tyrka (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSR del. Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia

VIII Pa 223/15

UZASADNIENIE

Powódka K. L. domagała się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwoty 11 955 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 15 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz zwrotu poniesionych kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że powódka, będąc pracownikiem pozwanej, wykonywała swoje obowiązki prawidłowo. W 2012 roku przełożonym powódki została B. G.. Przełożona zaczęła nękać i nadmiernie kontrolować powódkę. Wskutek zachowań przełożonej, powódka zaczęła popełniać błędy przy wykonywaniu swoich obowiązków. Pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Powódka podała, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są nieprawdziwe i nie uzasadniają rozwiązanie stosunku pracy.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz od powódki zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że po stronie pozwanej brak legitymacji procesowej, bowiem pracodawcą powódki był podmiot C. Siedziba w W..

Postanowieniem z dnia 19 listopada 2014 roku Sąd Rejonowy w G. wezwał do udziału w sprawie w charakterze strony pozwanej C. Siedziba w W. – art. 477 k.p.c.

Pozwana C. Siedziba w W. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz od powódki zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że powódka uchybiła terminowi do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę określonego w art. 264 § 1 k.p. Pozwana podała, że wypowiedzenie umowy o pracę odbyło się zgodnie z prawem, a wskazane przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były prawdziwe i uzasadnione. Powódka naruszyła obowiązki pracownicze - menadżera zaopatrzenia w Hipermarkecie C. w G., co doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy.

Powódka cofnęła pozew wobec pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W., a pozwana wyraziła zgodę na cofnięcie pozwu.

Postanowieniem dnia 2 marca 2015 roku Sąd Rejonowy w G. umorzył postępowanie wobec (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. i odstąpił od obciążenia powódki kosztami postępowania.

Wyrokiem z dnia 27 lipca 2015 roku Sąd Rejonowy w G. oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W pisemnym uzasadnieniu Sąd I instancji ustalił, że powódka była zatrudniona w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. od dnia 23 marca 2005 roku, przy czym od dnia 1 sierpnia 2008 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Uchwałą zarządu (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. z dnia 27 listopada 2008 roku utworzono przedsiębiorstwo wielozakładowe i wprowadzono nową strukturę organizacyjną. W związku z tym od dnia 1 grudnia 2008 roku na podstawie art. 23¹ k.p. pracodawcą powódki został pozwany C. Siedziba w W.. Ostatnimi stanowiskami pracy powódki były: menadżer zawodu w sektorze (...)/przemysłowym oraz menadżer zaopatrzenia.

Do obowiązków pracowniczych powódki w pozwanym zakładzie należało zamawianie towarów dla pięciu działów: napoje, perfumeria, drogeria, produkty suche, nabiał. Powódka była także odpowiedzialna za porządek w magazynie, w którym praca odbywa się na dwóch zmianach, pierwsza od 6.00 do 14.00, druga od 14.00 do 22.00.

Sąd I instancji ustalił, że pozwany przy zamawianiu towarów korzysta z programu ORDO, który polegał na wypełnianiu formularzy sporządzonych w programie M. (...). W formularzu zamówienia wyświetlał się komunikat zakazujący dokonywania jakichkolwiek innych operacji, aniżeli wypełniania pustych kolumn. Początkowo menadżerowie zaopatrzenia dokonywali zamówień dla poszczególnych działów; następnie obowiązki te wykonywali pracownicy centrali. Od 2014 roku obowiązki zamawiania towaru ponownie przejęli menadżerowie zaopatrzenia. Wypełnianie formularzy zamówień menadżer zaopatrzenia lub jego zastępca dokonywali raz na dwa tygodnie. Wypełniony formularz menadżer wysyłał drogą elektroniczną do asystenta regionu, który weryfikował zamówiony towar. Następnie asystent regionu zamówienie wysyłał do centrali, która je realizowała.

Sąd I instancji ustalił, że powódka nie była przeszkolona przez pracodawcę w zakresie obsługi programu ORDO. Powódka samodzielnie nauczyła obsługiwać się program ORDO, zanim obowiązki zamawiania towaru przejęli pracownicy centrali.

Sąd I instancji ustalił, że przy wypełnieniu formularzy zamówień nie powinno korzystać się z filtra sortującego wierszy. Mimo to, sortowanie wierszy metodą filtrów było stosowane w praktyce, bowiem ułatwiało wypełnienie licznych wierszy formularza zamówienia, który w całości dotyczył wielu sklepów i bez filtrowania trzeba było odszukiwać każdy dział w danym sklepie.

Sąd I instancji ustalił, że u pozwanego raz na kwartał był przeprowadzany w magazynie tzw. audyt TOP, który miał na celu usprawnienie ułożenia palet w magazynie oraz towarów na półkach. W trakcie audytów przeprowadzonych w dniach 21 i 23 maja 2014 roku stwierdzono, że w magazynie znajdują się towary, które nie posiadają swoich reprezentantów na sklepie. Nadto, zaistniały nieprawidłowości przy podziale i ułożeniu towarów na magazynie.

Sąd I instancji ustalił, że powódka dwukrotnie została ukarana karą porządkową. W dniu 7 czerwca 2013 roku za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy w postaci braku właściwego nadzoru nad zarządzanym sklepem w stosowaniu procedury (...) Organizacji; zaś w dniu 12 maja 2014 roku za nierzetelne wypełnianie powierzonych obowiązków poprzez nieprawidłowe wysyłanie plików rezerwacji w programie ORDO. W pismach, w których zawarto kary porządkowe, wskazano w oznaczeniu pracodawcy dwa podmioty: (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. oraz C. Siedziba w W..

Sąd I instancji ustalił, że w maju 2014 roku przy sporządzaniu zamówienia na 19 i 22 tydzień powódka wykonała dodatkową operację w programie ORDO, stosując filtr sortujący wiersze. Przed wysłaniem drogą elektroniczną zamówienia asystentowi regionu, powódka nie wyłączyła filtra i zamówienie zostało wysłane ze zmienioną kolejnością wierszy, wynikającą z sortowania według filtra. Asystent regionu nie zauważył, że kolejność wierszy w zamówieniu jest inna od pierwotnej. W efekcie, przyporządkowano ilość zamówionego towaru do innych produktów, co wynikało ze zmiany sortowania wierszy w kolumnie weryfikacja DR. Na skutek powyższej czynności, do sklepu dostarczono znacznie większą ilość niektórych artykułów w stosunku do realnego zapotrzebowania.

Sąd I instancji ustalił, że przełożona B. G. wyjaśniła przyczyny dostarczenia znacznie większej ilości towaru do sklepu i zapobiegła powtórzeniu się podobnych sytuacji. Wskutek błędnych zamówień B. G. zajęła się rozproszaniem nadwyżki towaru do innych sklepów. W przeciwnym razie pozwany byłby narażony na duże straty finansowe. Część towarów pozostała w magazynie, co generowało koszty przechowywania. Podobne błędy przy sporządzaniu zamówień popełniła J. M., która zastępowała powódkę w pracy, i na którą pracodawca nałożył karę porządkową.

Sąd I instancji ustalił, że B. G. przeprowadzała codziennie kontrolę stanu magazynu i porządku. Przełożona powódki stwierdziła, że w magazynie nie było porządku i że zalegał w nim towar, którego brakowało na półkach. Z początkiem 2014 roku B. G. zaczęła sporządzać notatki służbowe z przeprowadzonych kontroli magazynu. Przykładowo, w dniu 20 lutego 2014 roku B. G. stwierdziła, że w magazynie znajdują się: nieopisane palety, palety w nieodpowiednich strefach, pochylona paleta, która zagrażała bezpieczeństwu pracowników. B. G. zwróciła także uwagę, że na terenie sklepu od kilku dni brakowało cen na kilku towarach w strefie bazarowej; zaś w dniach 21 i 24 maja 2014 roku w tzw. strefie zwrotów znajdowały się palety opisane nieaktualnymi etykietkami zwrotu.

Sąd I instancji ustalił, że w maju 2014 roku powódka otrzymała informację, iż jest planowana promocja towarów firmy (...), i w związku z tym należy zamówić większą ilość tego towaru. Powódka nie zamówiła większej ilości towaru firmy (...), ponieważ błędnie odczytała tabelkę z promocyjnymi towarami.

Sąd I instancji ustalił, że w dniu 31 maja 2014 roku pracodawca złożył powódce oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Pozwany wskazał, że przyczynami wypowiedzenia stosunku pracy były: 1) powtarzające się niesumienne i niestaranne wykonywanie przez powódkę obowiązków służbowych, 2) przyjmowanie w stosunku do spraw służbowych podstawy nieliczącej z charakterem i

rangą zajmowanego przez powódkę stanowiska i związanej z tym funkcji menadżerskiej, na które to uchybienia była powódce wcześniej zwracana uwaga, a pomimo to sposób wykonywania przez powódkę obowiązków służbowych nie uległ poprawie. Strona pozwana, doprecyzowując pierwszą wskazaną przyczynę wypowiedzenia podała, że w ostatnim czasie pracodawca zaobserwował szereg uchybień w wykonywaniu obowiązków służbowych, przede wszystkim w postaci braku nadzoru nad podległym powódce działem zaopatrzenia, które wynikały z działań i zaniedbań powódki. Pozwana podkreśliła, że powódka jako szef działu zaopatrzenia odpowiadała za powstałe w nim uchybienia, natomiast jako osoba pełniąca funkcję menadżera była odpowiedzialna za organizację i sprawowanie nadzoru nad wykonywaniem pracy podległych jej pracowników. W szczególności, uchybienia powódki miały miejsce w dniach:

- 1) 20 lutego 2014 roku - w wyniku kontroli stanu magazynu stwierdzono ogólny nieporządek na magazynie, przykładowo w strefach magazynowych znajdowały się nieopisane palety, niektóre palety znajdowały się w nieodpowiednich strefach magazynowych, paleta z Pepsi była ustawiona w sposób zagrażający bezpieczeństwu pracowników, towary przygotowane do zwrotu nie były opisane, strefa standów była nieuporządkowana;
- 2) 20 lutego 2014 roku – dokonano kontroli pracy podległych powódce pracowników ekipy skanującej; stwierdzono w strefie bazarowej brak cen na towarach (rowerach, ławkach, doniczkach; nadto niektóre produkty były oznaczone ceną innego produktu);
- 3) 21 maja 2014 roku stwierdzono nieprawidłowości dotyczące zakresu obowiązków powódki postaci naruszenia zasad opróżniania strefy błęd, w której znajdowały się towary niemające swojego reprezentanta na daszku;
- 4) 21 maja 2014 roku stwierdzono, że w strefie zwrotów znajdowały się palety opisane nieaktualnymi fiskami zwrotu;
- 5) 23 maja 2014 roku na magazynie w strefie błęd znajdowały się towary, które nie miały swojego reprezentanta na daszku;
- 6) 24 maja 2014 roku stwierdzono obecność w strefie zwrotów palet opisanych nieaktualnymi fiskami zwrotu;
- 7) 24 maja 2014 roku stwierdzono brak zarezerwowanych ilości ORDO przy towarach firmy (...).

Sąd I instancji ustalił, że pozwany zarzucił powódce również to, że wypełniając pliki z rezerwacjami towaru w programie ORDO dotyczące tygodni 19 i 22 nie zastosowała się do instrukcji uzupełniania tych plików danymi (użyła filtra przy uzupełnianiu plików z rezerwacjami), wskutek czego po przeniesieniu danych do ORDO wygenerowane zostało zamówienie towarów nieodpowiadające potrzebom i możliwościom sprzedażowym pozwanej. Strona pozwana wskazała też, że powódka nie dokonała kontroli poprawności wysyłanych rezerwacji ORDO przez podległego jej pracownika – J. M. – dotyczących katalogu na tydzień 20 oraz 21, co spowodowało zamówienie na zbyt dużą ilość produktów (za błędy przy zamówieniach J. M. otrzymała karę nagany).

Odnosząc się zaś do drugiej ze wskazanych przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy strona pozwana wskazała, że przejawiała się ona przede wszystkim w niepoczuciu się przez powódkę do wzięcia odpowiedzialności za sprawy należące jej działu. Powódka nie likwidowała nieprawidłowości, nie wykazywała inicjatywy i samodzielności, ponadto według pracodawcy pracownicy podlegli powódce niejednokrotnie skarżyli się dyrektorowi pozwanej, że powódka nie jest dla nich wsparciem, nie organizuje optymalnie pracy, układa grafiki w sposób niezapewniający wystarczającej ilości pracowników na zmianie. Ponadto w oświadczeniu pozwanej zarzucono powódce, że była źródłem niezdrowej atmosfery i inicjatorem konfliktów pomiędzy pracownikami.

Sąd I instancji ustalił, że pozwany pouczył powódkę o prawie i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy. W wypowiedzeniu umowy o pracę wskazano w oznaczeniu pracodawcy dwa podmioty: (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. oraz C. Siedziba w W..

Sąd I instancji uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I instancji w pierwszej kolejności odniósł się do zarzutu naruszenia terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Powódka wniosła pozew o odszkodowanie w dniu 6 czerwca 2014 roku, podczas gdy oświadczenie woli pozwanego otrzymała w dniu 31 maja 2014 roku. Powódka błędnie złożyła pozew wobec pracodawcy z lat 2005-2008, t.j. (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W..

Sąd I instancji podał, że wniesienie powództwa o przywrócenie do pracy (o odszkodowanie) przeciwko podmiotowi niebędącemu pracodawcą nie oznacza zachowania terminu określonego w art. 264 § 1 k.p., zaś późniejsze wezwanie do procesu właściwego podmiotu nie sanuje wcześniejszego nieprawidłowego oznaczenia strony pozwanej. Jednakże po przesłuchaniu powódki na okoliczność terminu wniesienia odwołania Sąd I instancji uznał, że powódka bez swej winy niewłaściwie oznaczyła stronę pozwaną. W pismach kierowanych do powódki, a to kara porządkowa, wypowiedzenie stosunku pracy w oznaczeniu pracodawcy wymieniono podmioty (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. i C. Siedziba w W..

Sąd I instancji wskazał, że przedmiotem sporu było ustalenie, czy wskazane przez pozwaną w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny były prawdziwe i uzasadnione.

Zdaniem Sądu I instancji ujęcie przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Wskazanie przyczyn wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, względnie okoliczności, które, zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Wypowiedzenie musi być uzasadnione, a wskazana w nim przyczyna prawdziwa, obiektywna i konkretna. Prawdziwość chociażby jednej z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu jest wystarczająca, by wypowiedzenie było uzasadnione.

Sądu I instancji podał, że przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, iż niektóre ze wskazanych przyczyn wypowiedzenia okazały się uzasadnione. Sąd I instancji podał, że postępowanie dowodowe potwierdziło, że powódka dopuściła się szeregu uchybień w wykonywaniu obowiązków służbowych. W szczególności w dniach 20 lutego, 21 maja, 23 maja, 24 maja 2014 roku stwierdzono nieprawidłowości na magazynie, którego powódka była kierownikiem. Jako kierownik magazynu powódka odpowiadała za utrzymanie należytego porządku i organizacji pracy, odpowiadała także za błędy swoich pracowników, w tym swoich zastępców, spoczywał na niej wyższy miernik staranności niż na zwykłym pracowniku. Sąd I instancji podał, że wyniki postępowania dowodowego wykazały również, że twierdzenia powódki co do tempa pracy, rygorystycznej kontroli miejsca pracy, braku odpowiedniej liczby pracowników w magazynie były uzasadnione. Sąd I instancji wskazał, że pracodawca podejmując decyzję o zwolnieniu pracownika ma prawo kierować się swoimi słusznymi interesami, natomiast sąd ma obowiązek weryfikacji tego, czy w danych okolicznościach faktycznych przyjęte przesłanki zwolnienia rzeczywiście wynikają ze słuszych przyczyn, dotyczących obu stron rozwiązanego stosunku prawnego. Tym niemniej w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie. Sąd I instancji nie podzielił zarazem twierdzeń powódki o błahości wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu uchybień pracowniczych. W ocenie Sądu I instancji, uchybienia powódki w zakresie sporządzania zamówień w ramach korzystania z programu ORDO nie były uzasadniającą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Powódka w 2014 roku na nowo samodzielnie wdrażała się do pracy z tym programem, ponieważ pozwana nie zapewniła pracownikom szkoleń w tym zakresie. Sąd I ustalił, że z komunikatu wyświetlanego podczas pracy z programem nie wynikał wprost zakaz stosowania filtra, ponadto do błędu w zamówieniu mogło dojść wskutek działań asystentki regionu. Sąd I instancji podał, że powódka w niektórych napiętych sytuacjach nie wykazywała aktywnej postawy – jak przy ujawnieniu nadwyżek w zamówieniach. Jednakże pracownicy działu nie skarżyli się na powódkę, wzajemne relacje pomiędzy powódką, a jej pracownikami były poprawne, powódka jako przełożona nie miała trudności we współpracy z podwładnymi.

Mając powyższe na uwadze Sąd I instancji doszedł do przekonania, że częściowo przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy były zasadne i pozwana miała prawo wypowiedzieć powódce umowę o pracę z zachowaniem okresu

wypowiedzenia. Nie doszło przy tym do naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, tj. art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013 roku, poz. 490).

Powódka zaskarżyła wyrok Sądu I instancji, domagając się jego zmiany poprzez uwzględnienie powództwa, ewentualnie jego uchylenia i przekazania sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Powódka zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

- naruszenie przepisów postępowania, a to art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny materiału dowodowego i w konsekwencji pominięcie faktu, iż przed objęciem stanowiska przez B. G. - przełożoną powódki, nie było żadnych zastrzeżeń do wykonywania przez powódkę należących do niej obowiązków, co potwierdza fakt, iż przyczyną wszelkich uchybień była postawa B. G.,

- błąd w ustaleniach faktycznych, mający wpływ na treść wydanego orzeczenia, a polegający na uznaniu, że powódka rzeczywiście dopuściła się szeregu uchybień w wykonywaniu obowiązków służbowych, podczas gdy powódka zawsze wykonywała swoje obowiązki sumiennie, natomiast przyczyną wszelkich problemów i nieporozumień, a tym samym wynikających z tego uchybień była postawa B. G., która nękała powódkę, nieustannie ją kontrolowała i podważała jej kompetencje przy innych pracownikach.

Na uzasadnienie podano, że powódka popełniała błędy wskutek zachowania przełożonej B. G., która krytykowała ją, używając krzyku i sarkastycznego tonu w obecności innych pracowników. Powódka nie mogła skoncentrować się na wykonywanej pracy. Powódka dodała, że powstałe uchybienia były następstwem dużej ilości transferów cenowych i małej liczby pracowników. W związku z tym zdarzały się niedopatrzienia w wykładaniu cen i ich uzupełnieniu. Powódka wskazała, że Sąd I instancji był zobowiązany przeanalizować szczegółowo przyczyny wypowiedzenia, czego nie uczynił.

Pozwany wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie na swoją rzecz od powódki zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w postępowaniu apelacyjnym.

Na uzasadnienie podano, że apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem wyrok Sądu I instancji odpowiada prawu. Pozwany nie zgodził się z twierdzeniem powódki, że prawdziwą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę był konflikt pracownika z przełożoną B. G.. Pozwany zwrócił uwagę, że przełożona kierowała wobec powódki jedynie merytoryczne i uzasadnione zarzuty w zakresie wykonywanych obowiązków pracowniczych. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie wykazał, aby przełożona nękała powódkę. Pozwany wskazał, że uchybienia, których dopuściła się powódka nie miały charakteru błahego. Pozwany podał, że Sąd I instancji nieprawidłowo ustalił, iż powódka nie ze swojej winy dokonała błędnych zamówień towarów w programie Ordo. W programie Ordo wyraźnie podano informację, że wypełniającemu formularz nie wolno dokonywać jakichkolwiek czynności poza wprowadzeniem danych w kolumnie z oznaczeniem „weryfikacja DR”, t.j. podaniem ilości zamawianego towaru, którego nazwa znajdowała się w kolumnie obok. Powódka, będąc doświadczonym pracownikiem, postąpiła wbrew instrukcji, co doprowadziło do problemów z organizacją pracy sklepu, stratami finansowymi. Pozwany dodał, że samodzielną podstawą oddalenia powództwa powinno być uchybienie powódki, co do terminowości wniesienia powództwa.

Sąd II instancji zważył, co następuje:

Apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutu pozwanego, zaprezentowanego w odpowiedzi na pozew, a następnie w odpowiedzi na apelację, zgodnie z którym roszczenie powódki wygasło.

Zgodnie z art. 264 § 1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

Sąd I instancji ustalił, że pozwany złożył powódce oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia dnia 31 maja 2014 roku. Powódka wniosła odwołanie od otrzymanego wypowiedzenia do sądu pracy dnia 6 czerwca 2014 roku i oznaczyła stroną pozwaną, podając (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W.. Postanowieniem z dnia 19 listopada 2014 roku Sąd I instancji wezwał do udziału w sprawie w charakterze strony pozwanej pracodawcę powódki C. Siedziba w W. na podstawie art. 477 k.p.c.

Zgodnie z art. 477 zdanie pierwsze k.p.c. w postępowaniu wszczętym z powództwa pracownika wezwania do udziału w sprawie, o którym mowa w art. 194 § 1 i § 3 k.p.c., sąd może dokonać również z urzędu.

Cytowana norma prawna ma służyć wyrównywaniu szans stron w procesie, w sytuacji, w której pracownik jako strona ekonomicznie słabsza nie dysponuje takimi możliwościami jak pracodawca, a tym samym może przegrać dany proces nie z uwagi na brak zasadności jego powództwa, lecz ze względu na brak odpowiedniej świadomości prawnej oraz umiejętności prowadzenia sporu – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2014 roku, w sprawie III PK 61/13, opublikowany w L..

Wezwanie do udziału w sprawie C. Siedziba w W. spowodowało, że podmiot ten stał się stroną procesu od chwili wytoczenia powództwa. W związku z tym chybiony okazał się zarzut pozwanego C. Siedziba w W., że roszczenie powódki wygasło.

Należy podnieść, że postępowanie apelacyjne jest merytorycznym sądzeniem sprawy, a więc wyrok Sądu II instancji musi opierać się na jego własnych i samoistnych ustaleniach – zarówno faktycznych, jak i prawnych, choćby przez odpowiednie jasne stwierdzenie, że Sąd II instancji przyjmuje ustalenia Sądu I instancji za własne.

Skarżąca zarzuciła naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez wadliwą ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego. Skarżąca nie zgodziła się z ustaleniami, iż niektóre przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były uzasadnione. Skarżąca wskazała, że przyczyną wszelkich uchybień w wykonywaniu obowiązków pracowniczych było zachowanie przełożonej B. G..

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych, jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 czerwca 1999 roku, w sprawie II UKN 685/98, opublikowany w OSNP z 2000 roku, Nr 17, poz. 655; z dnia 29 września 2000 roku, w sprawie V CKN 94/00, opublikowany w LEX 52589; z dnia 14 grudnia 2001 roku, w sprawie V CKN 561/00, opublikowany w LEX 52713).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w apelacji odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 września 1969 roku, w sprawie PR 228/69, nie publikowany; z dnia 7 stycznia 2005 roku, w sprawie IV CK 387/04, opublikowany w LEX nr 177263; z dnia 15 kwietnia 2004 roku, w sprawie IV CK 274/03, opublikowany w LEX nr 164852).

Oceniając ustalony przez Sąd I instancji stan faktyczny w rozpoznawanej sprawie, należy stwierdzić, że ustalenia te są niepełne oraz częściowo błędne. Rację ma Sąd I instancji, że prawdziwość chociażby jednej z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu jest wystarczająca, by wypowiedzenie było uzasadnione.

Sąd II instancji przeprowadził ponowną, własną ocenę materiału dowodowego i przeanalizował zasadność przedstawionych powódce przyczyn wypowiedzenia.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że powódka niestaranie wykonywała swoje obowiązki pracownicze. Postępowanie dowodowe nie wykazało, aby zarzuty stawiane powódce wynikały z relacji między powódką a przełożoną B. G.. Powódka nie wykazała, aby przełożona nękała i poniżała ją. B. G. prawidłowo sprawowała nadzór nad pracą powódki i wydawała jej polecenia, mieszczące się w zakresie obowiązków pracowniczych. B. G. zgodnie z zakresem swoich obowiązków przeprowadzała kontrole całego sklepu i wszystkich pracowników, a nie tylko magazynu i powódki. Kontrole przeprowadzone przez B. G. wykazały nieprawidłowości w pracy powódki.

Podstawową przyczyną wypowiedzenia powódce stosunku pracy były popełnione przez nią błędy w wypełnieniu formularza zamówień w programie ORDO, co spowodowało realizację zamówienia w ilości znacznie przekraczającej potrzeby sklepu.

Sąd I instancji uznał, że ta przyczyna nie była uzasadniająca. Z taką oceną nie można się zgodzić. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powódka jako menadżer zaopatrzenia była odpowiedzialna za dokonywanie regularnych, cotygodniowych zamówień towaru do sklepu. Powódka korzystała z programu ORDO, który potrafiła obsługiwać. Powódka nie miała problemów z wypełnianiem formularzy w okresie przed wysłaniem błędnych zamówień w maju 2014 roku. Z zeznań świadków – K. P. k.133, A. C. k.139, B. G. k.150, K. D. k.155-156, J. S. k.156 – oraz przykładowego formularza zamówień w programie ORDO (k. 76, 86) wynika, że powódka posiadała wiedzę, iż do jej obowiązków należało wypełnienie wyłącznie kolumny „weryfikacja DR” bez dodatkowych operacji na pliku. Obowiązkiem powódki było zatem wpisanie w kolumnie „weryfikacja DR” liczby zamawianego towaru, którego nazwa została podana w sąsiedniej kolumnie. Powódka dwukrotnie w maju 2014 roku podczas wypełniania formularza zamówień towaru włączyła funkcję sortuj, co spowodowało zmianę lokalizacji towarów w kolumnie „artykuł, nazwa”, a w konsekwencji przypisania innej liczby zamawianego towaru do kolumny „artykuł, nazwa”. Wskutek działań powódki na sklep zamówiono na tydzień: 19 620 kg polędwicy zamiast 25 kg, 296 sztuk pieluch zamiast 6 sztuk, 102 opakowań 4,8 kg proszku do prania zamiast 12 opakowań, 152 sztuk wyrobów garmażeryjnych (gołąbków) zamiast 0 sztuk, 288 sztuk mleczka ultrawhite zamiast 0 sztuk, 120 sztuk kremu do depilacji zamiast 0 sztuk. Z materiału dowodowego wynika, że zamówienia dokonane przez powódkę spowodowały dodatkowe koszty logistyczne związane z transportem towaru na inne sklepy oraz koszty związane z magazynowaniem towaru. Powódka, stosując filtry, ułatwiła sobie pracę, jednakże skutkowało to błędami w zamówieniu i dodatkowymi kosztami pozwanego.

Nie można zgodzić z twierdzeniami powódki, że do błędnego zamówienia doszło na etapie weryfikacji formularza przez asystenta regionu. Należy przypomnieć, że wypełniony formularz zamówienia należało drogą elektroniczną wysłać do asystenta regionu, który dane z kolumny „weryfikacja DR” jedynie kopiował do zbiorczego zestawienia i przysyłał do centrali do realizacji zamówienia.

Pozwany wskazał jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę brak zamówienia produktów firmy (...). Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że w czerwcu 2014 roku obowiązywała promocja na produkty firmy (...), co oznaczało konieczność zamówienia w programie ORDO produktów tej firmy. B. G. poleciła powódce poprawienie zamówienia na produkty firmy (...). Powódka zamiast zamówić 10 produktów, zgodnie z poleceniem przełożonego, zamówiła tylko 2 produkty (k. 94, 96, 98). Okoliczność, że faktycznie nie doszło do promocji produktów firmy (...) w czerwcu 2014 roku nie ma znaczenia, bowiem w chwili składania zamówienia (maj 2014 roku) pozwany przygotowywał się do przeprowadzenia akcji promocyjnej produktów firmy (...) i opracował w tym celu gazetkę reklamową.

Pracodawca zarzucił powódce także nieprawidłowości polegające na braku porządku na terenie magazynu. Powódka jako osoba sprawująca nadzór nad podległymi pracownikami ponosi odpowiedzialność za niewykonanie lub

nienależyte wykonanie przez nich obowiązków pracowniczych, jeżeli dopuściła się do zaniedbań w zakresie nadzoru. W magazynie znajdowały się: nieopisane palety; w nieodpowiednich strefach magazynowych; źle ustawione palety z towarem, co zagrażało bezpieczeństwu pracy innych pracowników. Z zeznań świadka R. P. wynika, że na terenie magazynu był źle ustawiony towar, co wpływało na bezpieczeństwo przebywających tam pracowników. Dopiero po sporządzeniu notatki służbowej powódka zajęła się prawidłowym rozmieszczeniem towaru na magazynie (k. 103, 151). Pracodawca zarzucił powódce także brak cen na towarach lub podanie ceny towaru w nieprawidłowej wysokości podczas kontroli w lutym 2014 roku. W maju 2014 roku został przeprowadzony audyt TOP, który wykazał nieprawidłowości w dziale magazynu, za który odpowiadała powódka. W audycie wskazano zalecenia, że magazyn wymaga uporządkowania, t.j. umieszczenia towaru w odpowiednim miejscu, prawidłowe oznakowanie towaru.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala przyjąć, że uchybienia powódki przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych miały charakter błahy i nie uzasadniały wypowiedzenia umowy o pracę. Powódka na swoją obronę wskazywała także, że nie posiadała wystarczającej liczby pracowników do zapewnienia porządku na terenie magazynu i umieszczania aktualnych cen na towarach. Na tę okoliczność nie przedstawiła jednak żadnego dowodu. Z materiału dowodowego wynika, że powódka nie występowała do przełożonej z informacjami o braku wystarczającej liczby pracowników, czy też problemach w realizacji powierzonych obowiązków pracowniczych. Należy zauważyć, że pracodawca ma swobodę doboru kadry pracowniczej, zwłaszcza na stanowisku wiążącym się z odpowiedzialnością za większą grupę pracowników lub większy obszar działalności. Pracodawca decyduje o tym, czy chce zatrudnić danego pracownika, czy też nie odpowiada mu sposób wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych. Ocena pracodawcy musi znajdować uzasadnienie w obiektywnych faktach. Pracodawcy przysługuje prawo doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań; może on zasadnie przewidywać, że zatrudnienie innego pracownika pozwoli mu na osiąganie lepszych efektów pracy. Sąd Najwyższy wskazał, że pracodawca ma prawo zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi zajmującemu samodzielne stanowisko w sytuacji, w której (choćby z przyczyn niezawinionych) nie osiąga on właściwych wyników pracy – wyrok z dnia 20 stycznia 2014 roku, w sprawie II PK 116/13, opublikowanym w Lex Nr 1488758. Od połowy lat 90 ubiegłego wieku orzecznictwo Sądu Najwyższego zliberalizowało wymagania w odniesieniu do zasadności wypowiedzenia, traktując ten sposób rozwiązania umowy jako zwykły sposób jej rozwiązania. Wypowiedzenie uzasadnia więc także niezawinione naruszenia obowiązków pracowniczych, nie może ono być jednak szykaną wobec pracownika.

Słusznie wskazał Sąd I instancji, że postępowanie dowodowe nie wykazało, aby powódka w niewłaściwy sposób odnosiła się do swoich współpracowników, czy też wywoływała nieodpowiednią atmosferę w pracy, nie radziła sobie w kontaktach międzyludzkich.

Należy zauważyć, że zgodnie z dyspozycją art. 30 § 4 k.p. wymaga się, aby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony została podana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Jednakże samo formalne wskazanie tej przyczyny jest niewystarczające, bowiem przyczyna ta powinna być faktycznie zasadna, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. Oznacza to, iż w oświadczeniu pracodawcy powinna być podana prawdziwa i na tyle ważna przyczyna, aby uzasadniała dokonanie rozwiązania umowy o pracę. Dodatkowo należy przyczynę tę określić w sposób jasny, wyczerpujący i konkretny, nie zaś ogólnikowo. Podsumowując, skuteczność rozwiązania umowy o pracę zależy nie tylko od spełnienia formalnego wymogu wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Należy pamiętać, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania i przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, jednakże nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 roku, w sprawie I PKN 715/00, opublikowany Prawo Pracy z 2002 roku, Nr 10). Dlatego uznaje się, że przyczyna wypowiedzenia musi być prawdziwa i konkretna, a pracodawca, decydując się na złożenie pracownikowi wypowiedzenia, musi wykazać jego zasadność, przy czym ocena tej zasadności powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy.

Pojęcie wypowiedzenia nieuzasadnionego lub merytorycznej zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zostało wszechstronnie omówione w wielu orzeczeniach Sądu Najwyższego. Szczególne znaczenie należy przypisać uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 roku (w sprawie III PZP 10/85, opublikowanej w OSNCP z 1985 roku, Nr 11, poz. 164), wytyczne dotyczące stosowania art. 45 k.p. Sąd Najwyższy wskazał, że dla uznania zasadności wypowiedzenia decydujące znaczenie ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia. Waga tej przyczyny może przesądzać o bezskuteczności powoływania się pracownika na okoliczności dotyczące jego interesu. Nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nie tylko wtedy, gdy jest zawinione, lecz także gdy jest niezawinione przez pracownika. Jednakże jednorazowe drobne uchybienie obowiązkom z reguły nie uzasadnia wypowiedzenia.

Należy zaznaczyć, że ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.), to sprzeczne z celem tego stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie wykonuje lub nie wykonuje należycie przyjętych na siebie obowiązków.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala przyjąć, że pozwany rozwiązując z powódką umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia nie naruszył art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 k.p.

Konkludując, Sąd II instancji, nie podzielając zarzutów i wniosków apelacji powódki w zakresie zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, na mocy art. 385 k.p.c. orzekł o jej oddaleniu, jako bezzasadnej.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na mocy art. 98 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013 roku, poz. 490).

(-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSR (del.) Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia