

Sygn. akt VIII **Pa 183/18**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 stycznia 2019 r.

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

Przewodniczący:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek
Sędziowie:	SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) SSR del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 24 stycznia 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa K. C.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w C.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 3 sierpnia 2018 r. **sygn. akt** VI P 288/17

1) oddała apelację;

2) zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSR del. Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 183/18

UZASADNIENIE

Powódka K. C. żądała zasądzenia od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w C. odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości 8.353,20zł (w wysokości wyliczonej przez pozwaną k-182, 188) oraz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że nie zgadza się z zarzutami postawionymi przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Wyjaśniła, że jest jednym z najdłużej pracujących pracowników, swoje obowiązki wykonywała zawsze sumiennie i rzetelnie, a przez cały okres zatrudnienia nie została ukarana żadną karą porządkową. Powódka podniosła, że postawiony jej zarzut nieprofesjonalnej obsługi klientów jest nieprawdziwy, albowiem nigdy nikt z przełożonych nie zwrócił jej uwagi na rzekomą nieuprzejmość. Nigdy nikomu nie odmówiła informacji, jeżeli tylko je posiadała. Powódka zaznaczyła, że nie posiada wiedzy w zakresie rodzaju betonu ponieważ należy to do kompetencji innych pracowników, a jeśli była potrzeba udzielenia informacji w tym zakresie to jej obowiązkiem było odesłanie klienta do właściwej osoby, od której możliwym było uzyskanie fachowej pomocy. Odnosząc się do wskazanego w wypowiedzeniu zarzutu odmowy wykonania polecenia powódka wyjaśniła, iż w lutym 2017 roku bezpośredni przełożony M. O. telefonicznie nakazał jej wpuścić firmę remontową na węzeł betoniarski. Powódka odmówiła powołując się na brak uprawnień do pracy na wysokości. Podkreśliła, że jest pracownikiem biurowym. W zakresie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę - popełnienia błędu w dokumentacji powódka przyznała, że błąd ten popełniła, wyjaśniła jednak, że błąd został przez nią dostrzeżony i przez poprawiony. Zaznaczyła przy tym, że nie jest prawdą twierdzenie pozwanej, iż błędnych dokumentów było około 200, a klient wstrzymał płatności.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych podnosząc, że zasady i zakres wykonywanych zadań nałożonych na powódkę wynikały przede wszystkim z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powódki. Przywołana w treści uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę nieprawidłowość i nieprofesjonalna obsługa klientów pozwanej sprowadzała się do braku uprzejmości, odmowy pomocy związanej z realizacją zamówienia czy też udzielenia informacji oraz załatwienia spraw związanych z realizacją zamówienia betonu. Tymczasem, zgodnie ze specyfikacją pracy u pozwanej, każdy pracownik zajmujący stanowisko specjalisty ds. administracji i sprzedaży obowiązany był do bieżącej obsługi każdego z pojawiających się klientów w zakresie sprzedaży betonu poprzez zaproponowanie mu odpowiedniego produktu, określenie ilości i wartości zamówienia, przyjęcia zamówienia i jego wprowadzenia do systemu. Powódka nie tylko nie wywiązywała się z obowiązków przypisanych do zajmowanego przez nią stanowiska, ale zachowywała się z narażeniem wizerunku pozwanej odnosząc się do klientów w sposób arogancki, pełen wyrzutów i nierzadko impertynencki. Pozwana podniosła, że tego typu zachowanie powódki skutkowało składaniem licznych skarg przez klientów pozwanej. Odnosząc się do kwestii niewykonania polecenia przez powódkę pozwana wskazała, że w jej opinii dojście do mieszalnika nie stanowi pracy na wysokości. Samo wejście umieszczone jest wprawdzie na piętrze jednakże prowadzi do niego zewnętrzna klatka schodowa ograniczona barierkami z dwóch stron. Zdaniem pozwanej oraz w świetle przytoczonej przez nią oceny specjalisty ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, powódka mogła wykonać wydane jej polecenie. W ocenie pozwanej wyjaśnienia powódki, która powoływała się na warunki atmosferyczne oraz zalegające na terenie błoto świadczą jedynie o lekceważącym nastawieniu powódki do pracy i jej obowiązków. Odnosząc się do kolejnej przyczyny wypowiedzenia pozwana wyjaśniła, że powódka błędnie wypełniła około 180-200 dokumentów WZ co przełożyło się nie tylko na wstrzymanie płatności za dostawę, ale także godziło w dobre imię zakładu pracy pracodawcy. Istotnym jest bowiem, że na wystawionych przez powódkę dokumentach znalazły się dane firmy konkurencyjnej względem faktycznego odbiorcy betonu.

Wyrokiem z dnia 3 sierpnia 2018r. Sąd Rejonowy w G. oddalił powództwo oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanej zwrot kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona przez pozwaną od 1 czerwca 2004r. w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, następnie na czas określony, a od 2 stycznia 2005r. na czas nieokreślony. Początkowo powódka zajmowała stanowisko pracownika administracyjno – biurowego, a od dnia 1 kwietnia 2009r. specjalisty ds. administracji i sprzedaży. Przełożonym powódki był M. O.. W okresie od 19 lipca 2016r. do 18 sierpnia 2016r. oraz od 14 września 2016r. do 21 grudnia 2016r. funkcję przełożonego powódki pełnił M. F.. Powódka świadczyła pracę w biurze pozwanej w G.. Do podstawowych obowiązków powódki należała obsługa biura, obsługa klienta, obsługa systemu SAP. W zakresie obsługi klienta jej obowiązkiem było przyjęcie zamówienia, wprowadzenie zamówienia do systemu i przekazanie do dalszych działów pozwanej, odbieranie telefonów oraz poczty

elektronicznej od klientów. Do zakresu obowiązków powódki i osób zajmujących tożsame stanowiska w biurze w Z. oraz w R. nie należało doradzanie klientom w zakresie ilości i gatunku potrzebnego betonu do realizacji zamierzonego przez nich przedsięwzięcia.

Z dalszych ustaleń Sądu wynika, że w dniu 27 lutego 2017r., przełożony powódki M. O., wysłał do niej wiadomość e-mail z informacją, że około godziny 14:00 w firmie pojawi się osoba w celu pomierzenia mieszalnika. Powódka została zobowiązana do wskazania drogi do mieszalnika. W odpowiedzi na to polecenie powódka wskazała, że nie posiada kluczy niezbędnych do otworzenia węzła. W odpowiedzi M. O. poinformował powódkę, że „taki zamek otworzyć można każdym kluczem wszystkie drzwi na węzle, a jedynie najpierw trzeba odbezpieczyć alarm w sterówce”. Powódka odmówiła pójścia na węzeł stwierdzeniem „M. nie będę szła na węzeł. Jest mega syf na placu. Błoto po kostki.” W kolejnej wiadomości M. O. wyraził zdziwienie tym, że powódka nie zamówiła sobie butów roboczych oraz nakazał ich zamówienie na przyszłość. Jednocześnie poinformował powódkę, żeby poprosiła osobę, która przejdzie, by podwiozła ją autem i wyjaśnił, że pod węzłem nie ma już błota. zaproponował również, że sam zadzwoni do serwisanta i od razu powie o konieczności podwiezienia powódki pod węzeł. Powódka odpowiedziała: „na przyszłość jak wiesz, że ktoś ma przyjechać to pojawiaj się w biurze czy na węzle. (...) węzła należy do kompetencji Kierownika oraz operatora” oraz „nie mam zdolności do pracy powyżej 3m. Jak spadnę ze schodów to kto za to odpowie?”. Ostatecznie M. O. powiadomił powódkę, że serwis „przełożył na jutro”. Dodatkowo nakazał powódce zabezpieczenie się w buty na przyszłość oraz napisał, że „do wejścia po schodach nie ma potrzeby badań powyżej trzech metrów – masz przecież barierki”. Powódka utrzymywała, że mieszalnik znajduje się na wyższej wysokości.

Pozwana, zgodnie z zarządzeniem wewnętrznym numer (...) Prezesa Zarządu, (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z dnia 24 listopada 2015r. znak DG/L.dz.36/2015 w sprawie przydziału środków ochronny indywidualnej, środków higieny osobistej, odzieży i obuwia roboczego oraz zasad gospodarowania i konserwacji ujęła w tabeli norm przydziału podstawowych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego stanowisko pracy zajmowane przez powódkę (specjalista ds. administracji i sprzedaży (...)). Jako niezbędny asortyment na tym stanowisku wskazano kurtkę ostrzegawczą 7 w (...); trzewiki ochronne FOCUS H. oraz czapkę zimową (...), natomiast jako czas użytkowania podano: do zużycia. W innych biurach pozwanej, znajdujących się na terenie innych betoniarni, pracownicy administracyjne posiadali kamizelki, hełmy oraz buty.

Powódka zajmowała się zamawianiem środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego. Pomimo tego, że w jej karcie ww. środków oraz odzieży i obuwia roboczego były wskazane buty robocze i kamizelka powódka ich nie zamówiła uznając, że skoro nie porusza się po węzle betoniarskim to nie są jej potrzebne.

Sąd ustalił też, że wejście po schodach, przebywanie na schodach i spocznikach klatki schodowej prowadzonej do mieszalnika węzła betoniarskiego znajdującego się na terenie betoniarni pozwanej w G. nie spełnia definicji pracy na wysokości pod warunkiem przestrzegania zakazu wychylania się poza bariery. Udanie się przez powódkę do pomieszczeń mieszalnika, w tym wejście po klatce schodowej, nie wymagało posiadania specjalnych uprawnień (w znaczeniu kwalifikacji) wymaganych przez przepisy (np. badań lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na wysokości, kwalifikacji energetycznych itp.). Wejście do pomieszczeń mieszalnika i sterowni mieszalnika (są to dwa odrębne pomieszczenia) wymagało uprawnień w znaczeniu upoważnienia do dostępu do pomieszczenia. Uprawnienie w tym zakresie powódka uzyskała od przełożonego M. O., który przekazał je ad hoc poprzez pocztę elektroniczną wskazując jej sposób dostania się do pomieszczeń mieszalnika, czyli przekazał jej uprawnienia do wejścia (wskazanie klucza i kodu alarmu).

M. Z., zajmujący stanowisko specjalisty ds. BHP u pozwanej i nadzorujący węzeł betoniarski w G., nie zakwalifikował samego dojścia po schodach do pomieszczenia sterowni mieszalnika bądź węzła betoniarskiego jako pracy na wysokości. Utrzymywał również, że przełożony w każdej chwili może upoważnić pracownika do wejścia do tego pomieszczenia.

W aktach osobowych powódki znajduje się notatka służbowa z dnia 15 czerwca 2016r. z przeprowadzonej z powódką rozmowy w związku z niezastosowaniem się powódki do wytycznych w zakresie dokonywania zakupów popiołów wg

ściśle określonej instrukcji przesłanej e-mailem z dnia 6 maja 2016r. Wynika z niej, że powódka zignorowała instrukcję i zamawiała popioły u innego dostawcy – niezgodnie z instrukcją.

Poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia wskazują na to, że klienci pozwanej wyrażali przełożonemu powódki M. O., kierownikowi sprzedaży A. B. oraz pracownicy obsługującej klientów betoniarni pozwanej znajdującej się w Z. A. L. niezadowolenie z tego w jaki sposób zostali obsłużeni przez powódkę. Klienci wskazywali na brak uprzejmości oraz opryskliwość ze strony powódki. Niejednokrotnie zdarzało się, że klienci pytający o poradę w zakresie doboru betonu spotykali się z odpowiedzią powódki wyrażoną słowami: „to pan powinien wiedzieć” czy też „ja panu nie policzę”. Niektórzy klienci pozwanej powiedzieli przełożonemu powódki M. O., że pomimo tego, że są z G. wolą jechać do Z., bo tam jest miłsza obsługa. M. O., w bezpośrednich rozmowach, wskazywał powódce na jej niewłaściwą postawę wobec klientów.

W dniu 1 marca 2017r. M. O. otrzymał wiadomość e-mail od klienta J. S. dotyczącą niewłaściwego zachowania powódki wobec niego. Klient wskazywał, że w dniu 27 lutego 2017r. był na węźle betoniarskim w G., chciał zamówić 3m³ betonu z dowozem. Wskazał, że na miejscu obsługiwała go „szalenie nie miła pani, opryskliwa i nie kompetentna” i gdyby miał jakąkolwiek alternatywę na zakup tego betonu to na pewno by z niej skorzystał.

A. L., zajmująca w biurze w Z. tożsame stanowisko do zajmowanego przez powódkę w G., słyszała od klientów przychodzących do biura w Z., że wolą przyjechać do biura w Z. niż do G., ponieważ pani w biurze w G. jest opryskliwa. Klienci mówili A. L., że są niezadowoleni z obsługi w G..

W marca 2016r., powódka w ramach oceny okresowej została oceniona w zakresie umiejętności personalnych na poziomie „czasami nie spełnia wymagań”. W kwietniu 2017r. przełożony powódki ocenił powódkę w ww. zakresie wskazując, że „nie spełnia wymagań”.

Współpracownicy powódki nie mieli zastrzeżeń do ich współpracy.

Na początku 2017r. powódka błędnie wprowadziła do obsługiwanego przez nią systemu (...) nazwę firmy oraz nazwę budowy, na którą pozwana dostarczała beton. Powódka dysponowała prawidłowo wypełnionymi dokumentami przekazanymi jej przez dział handlowy. W konsekwencji pomyłki powódki na dokumentach WZ wpisana została konkurencyjna nazwa firmy i inna nazwa budowy: zamiast „budowa G.” wpisano „budowa D.”. Dokumenty WZ zwykle nie podlegają dalszej kontroli – są generowane z systemu na podstawie danych tam wprowadzonych. Pomimo pomyłki na dokumencie WZ beton trafił do prawidłowego odbiorcy. Dostrzegając pomyłkę odbiorca betonu początkowo wskazywał, że nie uiszcza zapłaty za beton dopóki na dokumentach WZ będzie widniała nazwa konkurencyjnej budowy i to bez znaczenia czy przekreślona czy poprawiona. Dokumenty WZ zostały przez powódkę oraz B. P. poprawione. Kontrahent pozwanej ostatecznie zapłacił za dostarczony beton. Zamówienie opiewało na kwotę około pół miliona złotych. Powódka przyznała się do popełnienia błędu uznając go za „zwykłą pomyłkę”.

Oświadczeniem woli z dnia 22 marca 2017r., wręczonym powódce w obecności M. (...), pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę podano nieprzestrzeganie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na naruszeniu podstawowych zasad współżycia społecznego oraz niewłaściwego wykonywania powierzonych prac. Pozwana podała, że niewłaściwe wykonywanie przypisanych powódce na mocy umowy o pracę obowiązków polega w szczególności na nieprawidłowej i nieprofesjonalnej obsłudze klientów pracodawcy, odmowie wykonywanych poleceń służbowych, popełnianiu przez powódkę licznych błędów, w szczególności w zakresie wystawiania dokumentów zewnętrznych związanych z dostawą betonu. Pozwana wskazała, że nieprawidłowości jakich dopuściła się powódka godzą w dobre imię spółki (...) spółki z o.o. oraz narażają spółkę na znaczne straty finansowe.

Ustalając stan faktyczny Sąd z ostrożnością ocenił zeznania świadka M. O. mając na uwadze fakt, iż nie należał do tej kategorii świadków, którzy – będąc jedynie postronnymi obserwatorami pewnych wydarzeń – relacjonują ich przebieg przed Sądem. Jako bezpośredni przełożony powódki był zaangażowany w procedurę wypowiedzenia powódce umowy, które to wypowiedzenie było następnie przedmiotem postępowania, w ramach którego zeznawał. Co oczywiste, już

sam ten fakt wskazuje na naturalną w tej sytuacji dozę subiektywizmu. Sąd poczynił jednak ustalenia faktyczne na podstawie zeznań przywołanego świadka bowiem znajdowały potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. Z zeznań świadka A. L. - która w biurze w Z. zajmowała analogiczne stanowisko w stosunku do stanowiska powódki - wynikało, że kilkakrotnie słyszała od klientów, że nie są zadowoleni z obsługi klienta w biurze w G. i wolą przyjechać do Z.. Wymowa ich skarg sprowadzała się do tego, że pracownica obsługująca klientów w G. jest opryskliwa. Przywołany świadek słyszał również od M. F., że jemu też klienci skarżyli się na poziom obsługi przez powódkę. Zeznający zaś M. F. - który okresowo pełnił funkcję przełożonego powódki - wskazywał z kolei, że podejście powódki do klientów nie zawsze było przyjemne. Próbuąc wyjaśnić istotę tego problemu relacjonował, że udzielała zdawkowych informacji i nie potrafiła nawiązać relacji z klientem. Okoliczności te korespondowały również z zeznaniami kierownika sprzedaży A. B., która zeznała, że otrzymywała telefonicznie informacje od klientów, którzy relacjonowali jej, iż zostali źle bądź niemiło obsłużeni przez powódkę. Dzwonili do niej i mówiąc o biurze w G. pytali „co to za Pani tam siedzi”, skarżyli się, że jest niesympatyczna, patrzy w monitor przez cały czas, traktuje klienta tak, jak gdyby go tam nie było. A. B. otrzymywała również telefony od klientów, którzy pomimo tego, że wyszli z biura w G. to dzwoniли do niej ponieważ nie uzyskali tam informacji. Wreszcie w dniu 1 marca 2017r., klient J. S., wysłał do M. O. wiadomość e-mail, w której relacjonując wizytę w biurze w G. wskazywał, że obsługiwała go „szalenie nie miła pani, opryskliwa i nie kompetentna...” zaznaczając, że gdyby miał alternatywę na zakup betonu to by z niej skorzystał. W tym kontekście, wracając do oceny wiarygodności zeznań świadka M. O., jego wiadomość e-mail z dnia 28 lutego 2017r. - w której dowiaduje się u jej adresata, czy winien wnioskować o naganę dla powódki czy też od razu rozwiązać z nią umowę i wskazuje na fakt, iż posiada informacje od klientów i „dziewczyn” o bezczelności powódki - jawi się jako autentyczna i spójna z pozostałą częścią materiału dowodowego.

W rozważaniach prawnych Sąd pierwszej instancji wskazał, że zgodność z prawem wypowiedzenia umowy o pracę podlega ocenie na dwóch zasadniczych płaszczyznach. Formalnej, w ramach której rozważenia wymaga czy wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę oraz materialnej (merytorycznej), która wymaga rozważenia zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.).

Odnosząc się do pierwszej z ww. płaszczyzn wskazano, że poza sporem pozostawało, iż na mocy pisemnego oświadczenia złożonego powódcie w dniu 30 marca 2017r. pozwany pracodawca wypowiedział umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując przytoczoną wyżej przyczynę wypowiedzenia.

Pozwany uczynił zadość elementarnym wymogom z zakresu wskazanej płaszczyzny formalnej. Oświadczenie woli o wypowiedzeniu zostało złożone powódcie w formie pisemnej, wskazuje na 3 miesięczny okres wypowiedzenia - który z racji na staż pracy powódki miał zastosowanie w jej przypadku (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.) - określa moment jego upływu, a także zawiera prawidłowe pouczenie w zakresie odwołania do właściwego miejscowo sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.). Oświadczenie woli wskazuje również na przyczyny wypowiedzenia umowy, które w ocenie Sądu spełniają wymóg konkretyzacji (art. 30 § 4 k.p.).

Poza sporem pozostawało, że powódka nie podlegała ochronie związkowej.

Sąd uznał, że analiza stosunkowo obszernego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę i ujętych opisowo jego przyczyn prowadzi do wniosku, że w istocie sprowadzają się one do trzech głównych zarzutów, tj. nieprawidłowej (nieprofesjonalnej, nieuprzejmej) obsługi klienta, odmowy wykonania polecenia pójścia z klientem do pomieszczenia sterowni mieszalnika oraz popełnienie błędu w dokumentacji dostawy betonu (WZ).

W ocenie Sądu Rejonowego przyczyny wypowiedzenia są prawdziwe.

Część klientów nie była zadowolona ze sposobu w jaki byli obsługiwani przez powódkę (brak uprzejmości, zainteresowania). Zdaniem Sądu przyczyna ta jest nie tylko prawdziwą przyczyną wypowiedzenia ale również na tyle istotną by czyniła wypowiedzenie umowy o pracę zasadnym. W sytuacji, w której pracodawca - będący przedsiębiorcą, którego działalność polega na sprzedaży produktów - otrzymuje od części klientów informacje, że nie są zadowoleni ze sposobu w jaki zostali potraktowani przez osobę zajmującą się w jego imieniu obsługą klientów - jest uprawniony

do tego by wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę żywiąc przekonanie, że inny pracownik w lepszy sposób będzie realizował powierzone mu zadania, zwłaszcza jeśli z podobnymi zastrzeżeniami nie spotkał się w stosunku do innych pracowników, świadczących pracę na tożsamyh stanowiskach. Znajduje to potwierdzenie w orzecznictwie, zgodnie z którym pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996r., I PRN 69/96). Dokonując oceny zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie można również pomijać, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4.12.1997r., I PKN 419/97). Zachowania pracownika uzasadniające wypowiedzenie nie muszą przybierać postaci zachowań zawinionych.

Stanowiska prezentowanego przez Sąd nie zmienił fakt, iż część klientów oczekiwała od powódki doradztwa w zakresie doboru rodzaju bądź ilości betonu do czego powódka nie była zobowiązana. Z poczynionych przez Sąd ustaleń wynika bowiem, że zarzuty kierowane pod adresem powódki dotyczyły braku uprzejmości ze strony powódki, odpowiedniego zadbania o klienta, czy też – jak ujął to M. F. – nawiązania relacji z klientem. Analogicznie sytuacja kształtuje się w zakresie kwestii obsługi tzw. trudnych klientów. Z kolei fakt, iż pozwany pracodawca od stosunkowo długiego czasu miał zastrzeżenia co do jakości obsługi klientów przez powódkę i poza obniżeniem w tym zakresie samooceny pracowniczej nie wyciągał w stosunku do powódki żadnych konsekwencji tolerując te zachowania, nie pozbawiał go następnie uprawnienia wypowiedzenia powódce umowy.

Odnosząc się do kolejnej przyczyny wypowiedzenia wskazano, że poza sporem pozostawało, iż powódka nie wykonała polecenia udania się na węzeł betoniarski i wskazania pracownikowi firmy remontowej drogi do mieszalnika, co wymagało uprzedniego otwarcia drzwi sterowni mieszalnika (udostępnienia). Wprawdzie w wypowiedzeniu wskazano, iż powódka odmówiła pójścia z „klientem” na węzeł betoniarski natomiast z poczynionych ustaleń wynikało, że nie chodziło o „klienta” a pracownika firmy remontowej. W ocenie Sądu jest to jednak oczywista pomyłka, która nie może dyskwalifikować omawianej przyczyny jako uzasadniającej wypowiedzenie. Przede wszystkim nie jest to błąd, który istotę tej przyczyny stawiałby w zupełnie innym świetle. W rezultacie omawiana przyczyna była niewątpliwie prawdziwa. Zdaniem Sądu również i ta przyczyna uzasadniała wypowiedzenie. Wbrew bowiem stanowisku strony powodowej powódka nie była uprawniona by ze względu na wymogi bezpieczeństwa i higieny pracy odmówić wykonania tego polecenia (art. 210 § 1 k.p.).

Przeprowadzony w sprawie dowód z opinii biegłego z zakresu BHP nie potwierdził by wykonanie tego polecenia wiązało się z pracą na wysokości, na co powódka powoływała się odmawiając jego realizacji. Biegły, po przeprowadzeniu wizji lokalnej, a w jej ramach odpowiednich pomiarów, stwierdził, że wejście po schodach, przebywanie na schodach i spocznikach klatki schodowej prowadzonej do mieszalnika węzła betoniarskiego znajdującego się na terenie betoniarni pozwanej w G. nie spełnia definicji pracy na wysokości pod warunkiem przestrzegania zakazu wychylania się poza bariery. Uzasadniając stanowisko prezentowane w opinii biegły słusznie zaznaczył, że w świetle § 105 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 września 1997r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003r., Nr 169, poz. 1650) do pracy na wysokości nie zalicza się pracy na powierzchni, niezależnie od wysokości, na jakiej się znajduje, jeżeli powierzchnia ta:

1. osłonięta jest ze wszystkich stron do wysokości co najmniej 1,5 m pełnymi ścianami lub ścianami z oknami oszklonymi,
2. wyposażona jest w inne stałe konstrukcje lub urządzenia chroniące pracownika przed upadkiem z wysokości.

Wbrew zaś twierdzeniom strony powodowej, przesłanki określone w pkt 1 nie mają charakteru kumulatywnego w stosunku do przesłanek określonych w pkt 2 co oznacza, że wystarczy spełnienie przesłanek z jednego z przytoczonych wyżej punktów Rozporządzenia by zachodził wyjątek od zaliczenia danej pracy do pracy na wysokości. W § 105 pkt 2.2 mowa jest o „innych stałych konstrukcjach”. Co oczywiste, całościowe odczytanie przepisu prowadzi do wniosku, że po pierwsze chodzi o inne stałe konstrukcje niż wskazane w pkt 1, a pod drugie stanowi podstawę do wnioskowania,

że „ściany pełne” i „ściany z oknami oszklonymi” są właśnie konstrukcjami chroniącymi przed upadkiem. Skoro zaś to właśnie „ściany pełne” i „ściany z oknami oszklonymi” są konstrukcjami chroniącymi przed upadkiem z wysokości to odczytanie omawianej regulacji w ten sposób by oprócz nich koniecznym było jeszcze wyposażenie danej powierzchni w „inne stałe konstrukcje lub urządzenia” chroniące przed upadkiem z wysokości nie byłoby racjonalne.

Nie ma zatem wątpliwości, że intencją ustawodawcy było wyłączenie z kategorii pracy na wysokości nie tylko pracy na powierzchni, która osłonięta jest ze wszystkich stron do wysokości co najmniej 1,5 m „pełnymi ścianami lub ścianami z oknami oszklonymi” ale także pracy na powierzchni, która jest wyposażona „w inne stałe konstrukcje lub urządzenia” chroniące pracownika przed upadkiem z wysokości.

Zaznaczono, że biegły ustalił, iż konstrukcja schodów (w tym poręczy) prowadzących do pomieszczenia sterowni i mieszalnika, a także znajdujące się na niej platformy, spełniają przesłanki konstrukcji służącej do ochrony przed wypadkiem, której definicja została zawarta w § 106 pkt 1 Rozporządzenia.

Z opinii biegłego ds. BHP wynikało również, że wyjście przez powódkę na węzeł betoniarski – z uwagi na porę roku oraz specyfikę węzła betoniarskiego – wiązałoby się z zabrudzeniem jej obuwia, a zatem stosowanie do wymogu określonego w art. 237⁷ § 1 pkt 1 k.p. pracodawca był zobowiązany do dostarczenia pracownikowi obuwia roboczego. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powódka nie była wyposażona w obuwie robocze. Dokonując jednak oceny tego, czy odmowa wykonania omawianego polecenia z tego powodu mogła stanowić podstawę wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie można pomijać z jakich przyczyn powódka nie posiadała obuwia roboczego. Jak już bowiem ustalono wcześniej, zgodnie z tabelą norm przydziału podstawowych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego na stanowisku pracy zajmowanym przez powódkę (specjalista ds. administracji i sprzedaży (...)) pracownik powinien być wyposażony w obuwie robocze. Jak jednak przyznała sama powódka, która zajmowała się zamawianiem środków oraz obuwia, nie zamówiła dla siebie obuwia roboczego – pomimo, że było ujęte w tabeli – ponieważ uznała, że nie będzie jej potrzebne. W ocenie Sądu oznacza to, że na skutek własnych działań – niezgodnych z wymogami pracodawcy – powódka pozbawiła się możliwości wykonania omawianego polecenia, co w rezultacie obciążać powinno powódkę.

Dokonując oceny zasadności odmowy wykonania omawianego polecenia Sąd też zaznaczył, że udanie się przez powódkę do pomieszczeń mieszalnika, w tym wejścia po klatce schodowej, nie wymagało posiadania specjalnych uprawnień (w znaczeniu kwalifikacji) wymaganych przez przepisy (np. badań lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na wysokości, kwalifikacji energetycznych itp.). Wymagało uprawnień w znaczeniu upoważnienia do dostępu do pomieszczenia. Uprawnienie w tym zakresie powódka uzyskała od przełożonego M. O., który przekazał je ad hoc poprzez pocztę elektroniczną wskazując jej sposób dostania się do pomieszczeń mieszalnika, czyli przekazał jej uprawnienia do wejścia (wskazanie klucza i kodu alarmu).

Sąd stwierdził ponadto, że wbrew prezentowanym w toku postępowania twierdzeniom strony powodowej, powódka nie odmówiła wykonania omawianego polecenia z uwagi na strach przed wejściem po schodach prowadzących do sterowni mieszalnika związany z jej stanem psychofizycznym. Analiza całości niekwestionowanych przez strony wydruków wiadomości e-mail w zakresie korespondencji powódki z przełożonym dotyczącej ww. polecenia prowadzi do wniosku, że powódka – pozbawiona woli jego wykonania – wskazywała raczej na preteksty, które uzasadniałyby brak jego realizacji.

Z poczynionych przez Sąd ustaleń wynika, że ostatnia ze wskazanych przyczyn wypowiedzenia również była prawdziwą przyczyną wypowiedzenia. Poza sporem pozostawało, że powódka wprowadzając kontrakt do systemu komputerowego popełniła błąd w oznaczeniu nazwy budowy klienta – odbiorcy betonu. Skutkowało to wydrukiem znacznej ilości błędnych dokumentów WZ (do 200 sztuk). Klient wprawdzie ostatecznie zapłacił za otrzymany towar jednakże był tą sytuacją zbulwersowany biorąc pod uwagę fakt, że na dokumentach widniała nazwa konkurencyjnej budowy. W ocenie Sądu błąd popełniony przez powódkę w tym zakresie – rozpatrywany na tle wcześniej omówionych przyczyn wypowiedzenia – również uzasadniał wypowiedzenie. Bezprzedmiotowym byłoby zaś prowadzenie rozważań czy klient grożący odmową zapłaty był to tego uprawniony oraz czy ostatecznie pozwana poniosła jakąkolwiek szkodę, a

także czy błędy w dokumentacji zdarzały się również innym pracownikom. Istotnym jest, że błąd został przez powódkę popełniony i w pewnym sensie godził w wizerunek pozwanego pracodawcy. Błąd miał charakter wyjątkowy biorąc pod uwagę skalę problemów, które generował. W ocenie Sądu jeżeli byłaby to jedyna przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę zasadnym byłoby czynienie rozważania czy może uzasadniać wypowiedzenie z uwagi na wieloletnią nienaganną w tym zakresie pracę powódki. Nie można jednak pomijać, że błąd ten zbiegł się z wcześniej omawianymi przyczynami i stanowił ich dopełnienie.

W świetle powyższego uznając wypowiedzenie powódce umowy o pracę za zgodne z prawem Sąd Rejonowy oddalił powództwo.

O kosztach zastępstwa procesowego strony pozwanej Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r., poz. 1804 ze zm.) obowiązującego w chwili wniesienia pozwu.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka zarzucając:

1. naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. polegające na dowolnej ocenie zgromadzonego materiału dowodowego i uznanie, że przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę były prawdziwe i w rezultacie naruszenie przepisu prawa materialnego a to art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. poprzez ich błędne zastosowanie i oddalenie powództwa;
2. naruszenie przepisów art. 100 k.p. w zw. z art. 29 § 1 k.p. w zw. z art. 210 § 1 k.p. i § 105 pkt 1 i 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 września 1997r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy a także art. 237⁷ § 1 pkt 1 k.p. poprzez ich błędną wykładnię i uznanie, że powódka nie miała prawa odmówić wykonania polecenia pracodawcy pójścia na węzeł betoniarski a nadto, że polecenie pracodawcy prowadziło do obejścia przepisów o warunkach zatrudnienia a nadto stanowiło zagrożenie dla bezpieczeństwa powódki.

Stawiając powyższe zarzuty powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości względnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu wg norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie ustalony stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Podkreślenie jeszcze raz wymaga, że dokonana przez Sąd pierwszej instancji swobodna ocena dowodów nie narusza reguł zawartych w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy w pisemnym uzasadnieniu wyroku szczegółowo wyjaśnił w oparciu o jakie dowody dokonał ustaleń faktycznych w sprawie.

Przypomnieć tutaj należy, że jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego jest zasada swobodnej oceny dowodów. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów 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 omawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się

wyłącznie własnym przekonaniem (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999r., II UKN 685/98; z dnia 29 września 2000r., V CKN 94/00; z dnia 14 grudnia 2001r., V CKN 561/00).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej 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 (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 września 1969r., sygn. akt PR 228/69; z dnia 7 stycznia 2005r., sygn. akt IV CK 387/04 i z dnia 15 kwietnia 2004r., sygn. akt IV CK 274/03).

Sąd pierwszej instancji nie naruszył też przepisu art. 328 § 2 k.p.c.

W rozpoznawanej sprawie powódka wniosła odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 22 marca 2017r.

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

Stosownie do treści art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca to wypowiedzenie.

Kodeks pracy nie przewiduje katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę. Przyjmuje się, że przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i na tyle ważna, aby uzasadniała dokonanie wypowiedzenia. Powinna to być zatem przyczyna rzeczywista, konkretna i uzasadniona. Przypomnieć tutaj też należy, że podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń względnie okoliczności, które, zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę.

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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000r., I PKN 641/99). Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest ujęcie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w sposób zbyt ogólnikowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999r., I PKN 645/98).

Pozwany pracodawca w wypowiedzeniu umowy o pracę podał, iż jego przyczyną jest nieprzestrzeganie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na naruszeniu podstawowych zasad współzycia społecznego oraz niewłaściwym wykonywaniu powierzonych prac. Pracodawca podał, że niewłaściwe wykonywanie przypisanych powódce na mocy umowy o pracę obowiązków polega w szczególności na nieprawidłowej i nieprofesjonalnej obsłudze klientów pracodawcy, odmowie wykonywania poleceń służbowych, popełnianiu przez powódkę licznych błędów, w szczególności w zakresie wystawiania dokumentów zewnętrznych związanych z dostawą betonu. Dalej pracodawca w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę doprecyzował, że chodzi o zachowanie powódki w trakcie obsługi klientów takie jak brak uprzejmości, odmowę pomocy związanej z realizacją zamówienia, odmowę udzielenia informacji oraz załatwienia spraw związanych z danym zamówieniem. Wskazano też na skargi klientów. W zakresie odmowy wykonania polecenia podano odmowę pójścia na węzeł betoniarski. Odnośnie błędów w dokumentacji wskazano wpisanie w dniu 2 lutego 2017r. innej nazwy budowy (konkurencyjnej) w dokumentacji.

Analiza treści wypowiedzenia wskazuje, że bez wątplenia przyczyny wypowiedzenia powódce stosunku pracy zostały należycie skonkretyzowane przez pracodawcę – stosownie do wymogu określonego w art. 30 § 4 k.p.

Przyczyny te, co wykazało postępowanie dowodowe są prawdziwe i mogły stanowić uzasadniony powód wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § k.p.).

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest zwykłym sposobem zakończenia umowy między pracownikiem i pracodawcą a przyczyna, z powodu której następuje wypowiedzenie nie musi mieć szczególnej doniosłości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001r., I PKN 715/00). Ponadto w wyroku z dnia 3 sierpnia 2007r., I PK 79/07 Sąd Najwyższy wskazał, iż przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinonego działania pracownika. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997r., I PKN 419/97). Tak więc wystarczy, aby przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa i konkretna a w efekcie uzasadniona.

Jak wynika ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego powódka faktycznie w sposób nieprawidłowy i nieprofesjonalny obsługiwała klientów pracodawcy – była ona po prostu nieuprzejma, opryskliwa oraz udzielała zdawkowych informacji, co powodowało, że klienci niejednokrotnie skarżyli się na sposób, w jaki zostali potraktowani przez powódkę. Okoliczności te potwierdzili zeznający w sprawie świadkowie, ponadto pracodawca otrzymał wiadomość e-mail od jednego z klientów dotyczącą niewłaściwego zachowania powódki. Podkreślenia tutaj też wymaga, że pracodawca już wcześniej obniżył ocenę okresową powódki w zakresie umiejętności personalnych do bardzo niskiego poziomu.

Powódka nie wykonała też, bez uzasadnionej przyczyny, polecenie pracodawcy dotyczące wskazania osobie z zewnątrz drogi do mieszalnika. Polecenie to było bardzo proste do wykonania – powódka miała otworzyć drzwi wejściowe z pomieszczenia, w którym pracowała, przejść niewielką odległość do węzła betoniarskiego (pracodawca wskazywał nawet na możliwość podwiezienia powódki) oraz otworzyć drzwi do pomieszczenia mieszalnika. Polecenie wydane przez pracodawcę mieściło się w zakresie rodzaju umówionej pracy. Z zakresu obowiązków powódki wynika, że była ona zobowiązana również do wykonywania innych poleceń pracodawcy. Polecenie wydane powódce polegało na wykonaniu kilku nieskomplikowanych czynności jak: otwarcie drzwi, przejście przez płaski teren zakładu (łącznie kilkadziesiąt metrów), wejście po schodach i otwarcie drzwi pomieszczenia mieszalnika. Z opinii sporządzonej przez biegłego z zakresu BHP wynika, że węzeł betoniarski był położony w niedalekiej odległości (około 50 metrów), od kontenera biurowego gdzie pracowała powódka. Jedynym utrudnieniem przy dojściu do węzła było błoto, ale pracownicy mieli przydzielone obuwie robocze – dotyczyło to również osób zatrudnionych na stanowisku specjalisty ds. administracji i sprzedaży. Okoliczność, że powódka w dniu kiedy odmówiła wykonania polecenia pracodawcy nie posiadała obuwia roboczego była zawiniona wyłącznie przez samą powódkę – bowiem to powódka zajmowała się zamawianiem odzieży roboczej i po prostu nie zamówiła wszystkich, wymaganych na jej stanowisku pracy, elementów tej odzieży. Inne pracownice, zatrudnione na podobnych stanowiskach, posiadały obuwie robocze.

Prawidłowo Sąd pierwszej instancji uznał również, że wejście po schodach, przebywanie na schodach i spocznikach klatki schodowej prowadzonej do mieszalnika węzła betoniarskiego znajdującego się na terenie betoniarni pozwanej w G. nie spełnia definicji pracy na wysokości i udanie się przez powódkę do pomieszczeń mieszalnika, w tym wejście po klatce schodowej, nie wymagało posiadania specjalnych uprawnień wymaganych przez przepisy (np. badań lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na wysokości, kwalifikacji energetycznych itp.). Zasadnie Sąd pierwszej instancji ustalając w tym zakresie stan faktyczny podzielił wnioski opinii biegłego z zakresu BHP.

Prawidłowe jest tutaj też stanowisko Sądu Rejonowego, że przesłanki określone w § 105 ust. 2 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 września 1997r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U.t.j.: z 2003r., Nr 169, poz.1650) nie mają charakteru kumulatywnego w stosunku do przesłanek określonych w § 105 ust. 2 pkt 2 – co oznacza, że wystarczy spełnienie przesłanek z jednego z przytoczonych wyżej punktów Rozporządzenia by zachodził wyjątek od zaliczenia danej pracy do pracy na wysokości.

Sąd drugiej instancji podziela też stwierdzenie Sądu pierwszej instancji, że powódka w korespondencji e-mailowej ze swoim przełożonym wskazała na różnego rodzaju preteksty(wymówki) aby nie wykonać – prostego – polecenia.

Odnosząc się do wskazanych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę to powódka rzeczywiście popełniła błąd w oznaczeniu nazwy budowy klienta wpisując nazwę konkurencyjnej budowy. Faktycznie był to jednorazowy błąd ale spowodował szereg problemów dla pracodawcy i godził w jego wizerunek. Ta przyczyna wypowiedzenia jest więc również prawdziwa i uzasadniona.

Reasumując Sąd Okręgowy uznał, iż zarzuty apelacji nie znajdują potwierdzenia. W oparciu o powyższe rozważania należy uznać, że postępowanie dowodowe, które zostało przeprowadzone w sposób prawidłowy wykazało, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę zostało dokonane zgodnie z przepisami Kodeksu pracy – jest prawidłowe pod względem formalnym, a przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa i uzasadniona.

W związku z powyższym roszczenie powódki o zapłatę odszkodowania nie zasługuje na uwzględnienie w oparciu o przepisy art. 45 § 1 k.p. i art. 47¹ k.p.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 k.p.c., oddalił apelację strony powodowej, jako bezzasadną.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. i art. 99 k.p.c. a także § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j.: Dz.U. z 2018r. poz. 265).

(-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia