

Sygn. akt IV Pa 10/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 stycznia 2018r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Tomasz Koronowski (spr.)

Sędziowie: SO Arkadiusz Kuta

SO Alicja Romanowska

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 18 stycznia 2018r. w Elblągu

na rozprawie sprawy z powództwa A. R.

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

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia 4 sierpnia 2015r., sygn. akt IVP 94/13

I. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że:

a) zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda A. R. kwotę (...) złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, oddalając powództwo w pozostałej części;

b) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 3.201,40 (trzy tysiące dwieście jeden 40/100) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za pierwszą instancję, w tym 601,40 (sześćset jeden 40/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

c) nakazuje ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Elblągu kwotę 286,48 (dwieście osiemdziesiąt sześć 48/100) złotych tytułem zwrotu wydatków;

II. oddala apelację w pozostałej części;

III. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 671,28 (sześćset siedemdziesiąt jeden 28/100) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą, w tym kwotę 474,03 (czteryście siedemdziesiąt cztery 03/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazuje ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Elblągu kwotę 2.600 (dwa tysiące sześćset) złotych tytułem opłaty od apelacji.

/SSO Arkadiusz Kuta/	/SSO Tomasz Koronowski/	/SSO Alicja Romanowska/
----------------------	-------------------------	-------------------------

Sygn. akt IV Pa 10/17

UZASADNIENIE

Powód A. R. wniósł do Sądu Rejonowego w Elblągu w dniu 6 marca 2013r. odwołanie od rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonanego 27 lutego 2013r. przez pozwanego pracodawcę (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W., domagając się zapłaty odszkodowania w kwocie (...). Powód domagał się nadto zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu zarzucił pozwanemu, że dokonane przez pozwanego 27 lutego 2013r. wypowiedzenie naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, to jest art. 30 § 3 kp – pracodawca naruszył obowiązek zachowania pisemnej formy wypowiedzenia, art. 30 § 4 kp - poprzez niezupełność uzasadnienia wypowiedzenia oraz poprzez brak pełnego oznaczenia przedmiotu wypowiedzenia – brak wskazania konkretnej umowy o pracę np. poprzez podanie daty jej zawarcia. Powód podniósł nadto, że wypowiedzenie było bezzasadne, gdyż pracodawca nie wskazał w treści zaskarżonego wypowiedzenia zasadnej, konkretnej i zgodnej z prawdą jego przyczyny, wypowiedzenie odwoływało się do zdarzeń nieprawdziwych: bądź to takich, które w ogóle nie zaistniały, bądź takich, na które powód nie miał obiektywnie żadnego wpływu, bądź też zdarzeń, których prawidłowa ocena nie uzasadniała rozwiązania umowy o pracę nawet za wypowiedzeniem. Odnosząc się do zarzutu opisanego w pkt 1 lit a wypowiedzenia powód wskazał, że w zarządzanym przez niego (...) przeprowadzane były cotygodniowo kontrole bezpieczeństwa przeciwpożarowego przez firmę zewnętrzną w obecności i przy współudziale osób pracujących na terenie (...) i nigdy w raportach z kontroli sporządzanych po jej przeprowadzeniu przez tę firmę zewnętrzną nie było żadnych zastrzeżeń co do porządku lub istnienia stanu bezpieczeństwa osób lub mienia, w tym także w raporcie dotyczącym tygodnia, w którym przypadał dzień 24 stycznia 2013r. Powód podniósł, że 24 stycznia 2013r. przebywał w podróży służbowej w W. zleconej przez Dyrektora Regionu G. – A. M. (1) i nie był obecny w (...) w E., w tym w trakcie kontroli wskazanej w spornym wypowiedzeniu. Powód wskazał, że zarzuty podniesione w wypowiedzeniu sugerują szczególną nagminność rzekomych zaniechań, tymczasem odnoszą się do jednostkowej kontroli przeprowadzonej podczas jego nieobecności w dniu 24 stycznia 2013r. Zdaniem powoda nieprawdziwe jest twierdzenie, jakoby uporządkowanie zaplecza nastąpiło dopiero po drugiej interwencji Dyrektora (...), albowiem uprzątnięcie spornych przedmiotów nastąpiło niezwłocznie po otrzymaniu przez powoda wiadomości pocztą elektroniczną od Dyrektora (...) Regionu G. A. M. (1) ze zdjęciami. W ocenie powoda nadużyciem jest odniesienie sprawy nagany udzielonej powodowi do spraw związanych z bezpieczeństwem przeciwpożarowym – nagana została udzielona na skutek wadliwej oceny przez poprzedniego Dyrektora (...) stanu sposobu ekspozycji lub magazynowania towarów bez związku z przepisami przeciwpożarowymi lub bezpieczeństwa osób, powód wprawdzie nie podejmował czynności w celu zaskarżenia tej nagany, ale tylko z tego powodu, że niezwłocznie potem nastąpiła zmiana organizacyjna wyłączająca powoda spod jurysdykcji poprzedniego Dyrektora (...), który karę nałożył. Odnosząc się do zarzutu podniesionego w pkt 1 lit b wypowiedzenia powód wskazał, że z uwagi na fakt jego nieobecności w (...) w związku ze zleconą na 24 stycznia 2013r. podróżą służbową nie był w stanie sprawować nadzoru nad pracownikami (...), stąd nie może ponosić odpowiedzialności za ich ewentualne jednostkowe zaniedbania, które kwestionuje, poza jednostkowym wypadkiem powodowi nigdy uprzednio nie wskazywano na jakiegokolwiek fakty naruszania zasad postępowania z produktami spożywczymi w zakresie ich bezpieczeństwa. Co do zarzutu zaniechania pracy nad stratami, powód podniósł, że stanowi on przejaw tendencyjnej oceny stałej praktyki w hipermarketach (...) znanej Dyrektorowi Regionalnemu z comiesięcznych raportów z inwentaryzacji wraz z protokołami wyjaśnień. Odnośnie zarzutu podniesionego w pkt 1 lit c, powód podniósł, że nie sposób się doń odnieść z uwagi na to, że nie dołączono do wypowiedzenia listy towarów, nadto dot. on jedynie czterech indywidualnych przypadków, przywołana w wypowiedzeniu strata stanowi marginalną kwotę w porównaniu z miesięcznymi obrotami przedmiotowego działu. Co do przekroczeń limitu sprzedaży promocyjnej cukru wprowadzonej w sieci hipermarketów (...) w lutym 2013r., to powód podniósł, że nie można mu w tym zakresie zarzucić naruszenia obowiązków, gdyż nie był on w stanie odczytać przesłanej mu przez Dyrektora (...) z O. wiadomości

tego dotyczącej z tego powodu, że na jego polecenie pojechał 5 lutego 2013r. na spotkanie do O., a kolejnego dnia korzystał z zaplanowanego dnia wolnego, poza tym w całej sieci miały miejsce przekroczenia limitów sprzedaży. Powód zaprzeczył faktom opisanym w punkcie 3 wypowiedzenia. Powód podniósł, że cieszył się wysoką, jedną z najwyższych w skali całego pracodawcy, oceną rzetelności i efektywności pracy oraz kompetencji za 2011r., a także wyrażoną przez pracodawcę w połowie roku 2012 chęcią dalszego zatrudniania na dotychczasowym stanowisku. Powód podniósł też zarzut złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu przez osobę, która nie była legitymowana do złożenia takiego oświadczenia woli.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. Domagała się nadto zasądzenia od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. Pozwana wskazała, iż była pracodawcą powoda - (...) Siedziba stanowi jeden z zakładów wchodzących w skład przedsiębiorstwa wielozakładowego składającego się z odrębnych jednostek organizacyjnych prowadzących działalność handlową i jednostki nadzorującej – Siedziby. Podniósł, że pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu zawierało szczegółowo opisane przyczyny wypowiedzenia, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie. Pozwany wskazał, że raporty z kontroli bezpieczeństwa przeciwpożarowego zawierały zastrzeżenia co do stanu bezpieczeństwa. Nie kwestionując faktu nieobecności powoda w pracy w (...) w E. w dniu 24 stycznia 2013r. w związku z jego szkoleniem, pozwana podniosła, że nie miało to znaczenia dla oceny zasadności wypowiedzenia – konieczność odbycia podróży służbowej nie zwalniała powoda z obowiązku odczytania korespondencji mailowej, bądź wyznaczenia osoby do jej odczytania, tym bardziej, jeżeli kolejny dzień był dla powoda dniem wolnym od pracy. Według pozwanego przyznanie powodowi premii za 2012r. nie miało znaczenia dla oceny jego pracy, bowiem uzależnione było wyłącznie od spełnienia przesłanek ekonomicznych, co nie zwalniało go z obowiązku sprawowania nadzoru nad podległym personelem, przestrzegania obowiązkowych procedur i realizacji zaleceń pokontrolnych, brak realizacji zadań spowodował, że pozwana nie mogła w dalszym ciągu zatrudniać powoda na tak odpowiedzialnym stanowisku.

Na rozprawie 23 września 2013r. pozwana wniosła o odrzucenie powództwa (protokół rozprawy k. 138v). Prawomocnym postanowieniem Sądu z 23 września 2013r. odmówiono odrzucenia pozwu przeciwko (...) sp. z o.o. w W. (...) Siedziba (postanowienie k. 140, uzasadnienie k. 149-152).

Wyrokiem z dnia 4 sierpnia 2015r., sygn. akt IV P 94/13, Sąd Rejonowy w Elblągu oddalił powództwo, przy czym postanowieniem z dnia 7 października 2015r., wydanym na wniosek strony pozwanej, uzupełnił wyrok w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu ustalając, że koszty te obciążają powoda i pozostawiając szczegółowe ich wyliczenie referendarzowi sądowemu.

Sąd I instancji oparł się na następujących ustaleniach i wnioskach:

Powód A. R. był zatrudniony przez pozwaną (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością (...) Siedziba w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku dyrektora (...) w E.. Pierwszą umowę o pracę powód zawarł z poprzednikiem prawnym pozwanej - (...) sp. z o.o. I Oddział w W. w dniu 14 stycznia 2008r. na stanowisku dyrektora (...) – stażysty w pełnym wymiarze czasu pracy na czas określony od 14 stycznia 2008r. do 31 lipca 2008r. w jednostkach organizacyjnych (...) sp. z o.o. o statusie (...) na terenie całego kraju. W dniu 1 sierpnia 2008r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Dyrektora (...) – Stażysty za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 9.000 zł miesięcznie. Strony postanowiły, że miejscem wykonywania pracy będą jednostki organizacyjne pozwanego o statusie (...) na terenie całego kraju. 1 września 2008r. strony zawarły porozumienie zgodnie z którym podniesiono powodowi wynagrodzenie zasadnicze do kwoty 10.000 zł brutto miesięcznie, a jako miejsce pracy wskazano (...) w S. przy ul. (...). W dniu 1 października 2008r. doszło na podstawie porozumienia trójstronnego pomiędzy powodem, a (...) sp. z o.o. I Oddział oraz (...) sp. z o.o. – Departament (...) do przejścia powoda do nowego pracodawcy. Od 1 grudnia 2010r. miejscem pracy na podstawie porozumienia stron został C. przy (...). (...) (...). Ostatecznie pracodawcą powoda została pozwana (...) Siedziba – (...) (...) sp. z o.o. z siedzibą w W..

W dniu 18 stycznia 2013r. powód otrzymał pisemne oświadczenie pozwanej datowane na 16 stycznia 2013r. o nałożeniu kary porządkowej nagany za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, polegające na braku właściwego nadzoru nad zarządzanym (...) w E., co przejawiało się w dopuszczeniu do jego funkcjonowania w sposób niezgodny z obowiązującymi zasadami dotyczącymi organizacji i porządku w sklepie, w tym w zakresie składowania na magazynie i porządkowania towarów o niewyjaśnionym statusie: pozostawionych po inwentaryzacji, bez kodów (...). W piśmie o nałożeniu kary nagany podano, że w dniach 9 i 10 stycznia 2013r. Dyrektor Regionalny przeprowadził w zarządzanym przez powoda sklepie kontrolę, w toku której stwierdzono nieprawidłowości w zakresie składowania i porządkowania towarów znajdujących się w magazynie:

- w skrzynio-palecie znajdującej się na magazynie umieszczony był różny rodzajowo towar, tj. zarówno towar, który pozostawał po inwentaryzacji przeprowadzonej w dniu 29 grudnia 2012r., towar ściągnięty inwentaryzacją jako towar bez kodów (...), towar niepełnowartościowy znaleziony podczas inwentaryzacji, jak również towar pełnowartościowy, który miał zostać odkodowany i sprzedany; towary te pochodziły nie tylko z działu rozrywka (który podlegał inwentaryzacji), ale również z innych działów sektora bazar. Pozwany podał, że obecność opisanych powyżej towarów na magazynie świadczy, że inwentaryzacja przeprowadzona w dniu 29 grudnia 2012r. nie została przygotowana prawidłowo; zgodnie z procedurą inwentaryzacyjną towar powinien być poukładany na półkach jeszcze przed inwentaryzacją, dzięki temu już na etapie porządkowania towaru przed inwentaryzacją można było zauważyć wszelkie nieprawidłowości związane z terminami ważności towarów, uszkodzeniami towaru czy brakiem kodu (...) na produkcie; ponadto towary pełnowartościowe bez kodów, które nie zostały wychwycone podczas etapu porządkowania powinny znaleźć się w koszu z opisem np. „kod nieznan” i wyjaśnione maksymalnie do dnia zamknięcia inwentaryzacji, nie zaś przechowywane z innymi niewyjaśnionymi towarami po zakończeniu inwentaryzacji;

- na magazynie znajdował się towar pełnowartościowy z działu tekstylia, ściągnięty inwentaryzacją, przeznaczony do odkodowania od listopada 2012r., jak również trzy palety towaru do odkodowania z inwentaryzacji, która odbyła się w dniu 22 listopada 2012r.; pomimo, że towary te zostały przeznaczone do odkodowania ponad miesiąc przed kontrolą do dnia kontroli towary w dalszym ciągu nie zostały oklejone prawidłowymi kodami (...),

- na magazynie znajdowała się 1 sztuka rusztu do pieczenia, oklejonego etykietą cenową; po kontroli stanu magazynowego okazało się, iż towar ten jest ściągnięty inwentaryzacją;

- na jednej z palet znajdujących się na magazynie znajdowały się dwie palety pokrywek na wagę – pozostałości od garnków na wagę – towar ten powinien być wysprzedany za zgodą Dyrektora (...) lub jeśli towar był uszkodzony powinien być zeskanowany na straty;

- na palecie z towarem zastrzeżonym jakościowo znajdował się towar, którego stan magazynowy na dzień 10 stycznia 2013r. wynosił 0;

- niektóre towary na paletach (np. rowery dziecięce) były składowane nieprawidłowo, w wyniku czego towar ten mógł ulec uszkodzeniu, to wiązałyby się ze stratą na tym towarze;

- na paletach z towarem z działu kultura znajdowały się towary obce pochodzące z innych działów (np. zabawki, ubrania), podczas gdy towary te powinny być składowane wraz z pozostałymi towarami tego rodzaju;

- na półkach leżały gazety, które nie zostały zwrócone w terminie, np. miesięcznik K. D. nr 29 z 24 października 2012r., powinien być zwrócony w listopadzie 2012r., gazety te powinny być zeskanowane na straty.

Od powyższej kary nagany powód, pomimo prawidłowego pouczenia na piśmie, nie złożył sprzeciwu.

Na dziale (...) występowały zaległości w rozliczaniu reklamacji. Rzeczy zwracane przez klientów za zwrotem gotówki były przechowywane nawet do kilku miesięcy na magazynie bez odzwierciedlenia tego w dokumentacji (...). Na magazynie przechowywane były również w sposób dowolny przedmioty z różnych działów, w tym także zdjęte z

inwentaryzacji, a nie przekazane do utylizacji, co powodowało bałagan. Na terenie sklepu w pomieszczeniach do tego nieprzeznaczonych, w pomieszczeniu technicznym zalegały materiały i przedmioty, np. w postaci zużytych świetlówek, kartonów, akumulatorów - panował bałagan. Drogi ewakuacyjne były zastawione, panował tam bałagan. Zewnętrzna klatka schodowa stanowiąca drogę ewakuacyjną dla pomieszczeń socjalnych i biurowych z I piętra na plac dostaw była zastawiona elementami demontowanych regałów magazynowych i koszami, przy czym pomimo sygnalizowania tego uchybienia przez firmę zewnętrzną zajmującą się kontrolą bezpieczeństwa przeciwpożarowego (...), uchybienie to nie było usunięte przez okres 4 miesięcy – od maja do października 2012r. Podobnie zastawiany był sprzęt ppoż, gaśnice. Stanowiło to zagrożenie bezpieczeństwa przeciwpożarowego (...): uniemożliwiało dostęp do sterowników grodzi przeciwpożarowych, powodowało, że ciągi ewakuacyjne były niedrożne. Taki stan utrzymywał się przez kilka miesięcy. Pracownicy działu Tradycja przetrzymywali wędlinę poza ciągiem chłodniczym ponad dopuszczalny czas 30 minut. Na dziale Owoce / Warzywa przyjętą praktyką było, że sprzedawane były luzem owoce zakupione jako owoce w siatce bez uprzedniego dokonywania korekt stanów magazynowych.

W dniu 24 stycznia 2013r. powód był nieobecny w pracy, jego nieobecność była usprawiedliwiona - w tym dniu cały dzień uczestniczył na polecenie pracodawcy w szkoleniu w W.. Tego dnia doszło do kontroli (...) w E. w związku z jego przejściem do innego regionu – regionu (...) przez regionalnych kierowników ochrony P. W. i M. L.. Stwierdzili oni występowanie opisanych wyżej nieprawidłowości.

W dniu 5 lutego 2013r. powód na polecenie swojego przełożonego D. U. (1) – Dyrektora (...) z O. pojechał na spotkanie z tym przełożonym do O.. W tym dniu rano Dyktor Regionalny U. przesłał powodowi pocztą elektroniczną wiadomość o planowanej na dni od 6 lutego 2013r. promocji cukru z limitem jego sprzedaży w celu wyeliminowania zakupów hurtowych. W związku z udziałem powoda w tym spotkaniu, do pracy wrócił on dopiero wieczorem, wszedł do sklepu, nie odebrał jednak poczty elektronicznej. 6 lutego 2013r powód korzystał z zaplanowanego wcześniej dnia wolnego. Podlegli powodowi pracownicy nie posiadali informacji o limicie sprzedaży cukru. Wiadomość o promocji cukru z limitem sprzedaży powód odebrał 7 lutego 2013r. i wówczas przekazał ją podległym pracownikom.

W dniu 27 lutego 2013r. powód otrzymał oświadczenie pozwanego na piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 31 maja 2013r. W oświadczeniu podano jako przyczynę wypowiedzenia niewłaściwe wykonywanie obowiązków służbowych, wskazując następnie w punktach oraz uzasadnieniu na czym ono polegało. Pracodawca wskazał, że niewłaściwe wykonywanie obowiązków służbowych polegało przede wszystkim na:

1. powtarzającym się braku właściwego nadzoru nad zarządzanym sklepem - (...) w E., co przejawiało się w dopuszczeniu do jego funkcjonowania w sposób niezgodny z obowiązującymi zasadami dotyczącymi organizacji i porządku w sklepie, tj.
 - a. w dopuszczaniu do zalegania na terenie sklepu i miejscach do tego nieprzeznaczonych materiałów i przedmiotów łatwopalnych, co nie tylko powodowało nieporządek na sklepie, ale także wpływało negatywnie na bezpieczeństwo przeciwpożarowe sklepu,
 - b. w braku nadzoru nad pracą pracowników stoisk działu Tradycja, wyrazem czego były okoliczności wskazane poniżej,
 - c. w powstaniu zaległości w rozliczaniu reklamacji na dziale (...) reklamacji przekazywanych do autoryzowanych serwisów oraz innych wskazanych poniżej nieprawidłowości w przyjmowaniu i rozpatrywaniu reklamacji,
 - d. dokonywaniu sprzedaży towarów z niewłaściwymi kodami;

2. nieprzekazaniu w dniu 5 lutego 2013r. pracownikom sklepu informacji o ustalonym limicie wynoszącym max. 10 kg cukru na paragon na zakup towaru (cukru 1 kg) w ramach promocji rozpoczynającej się 6 lutego 2013r., a przewidującej obniżenie ceny towaru do 2,99 zł za kg, w konsekwencji w dniu 6 lutego 2013r. i przez część dnia 7 lutego 2013r. nie została umieszczona w podległym sklepie informacja adresowana do klientów o ustalonym limicie, jak również pracownicy nie byli świadomi ustalonego limitu, wynikiem tego w dniu 6 i przez część dnia 7 lutego 2013r. miały miejsce przekroczenia limitu w ramach hurtowego wykupowania towaru przez niektórych klientów (np. jednorazowo 70 kg);

3. naruszeniu obowiązków pracowniczych poprzez dokonanie w godzinach pracy zakupu telefonu komórkowego marki M. pochodzącego z wyprzedaży.

Pisemne oświadczenie pozwanego o wypowiedzeniu zawierało uzasadnienie co do każdej z ww. przyczyn wypowiedzenia. W uzasadnieniu wypowiedzenia odnośnie przyczyny podanej w pkt. 1 lit. a pozwany podał, że w dniu 24 stycznia 2013r. w wyniku kontroli zaplecza i magazynów podległego powodowi sklepu stwierdzono nieporządek oraz duże uchybienia w zachowaniu podstawowych zasad bezpieczeństwa pożarowego poprzez zaleganie materiałów i przedmiotów łatwopalnych (np. wypalone świetlówki, pojemniki po farbach) w pomieszczeniach technicznych i przy rozdzielniach elektrycznych; w niektórych przypadkach utrudnione było dojście do automatyki sterującej gradziami przeciwpożarowymi; prace porządkowe w tych pomieszczeniach mające na celu usunięcie wypalonych świetlówek, pojemników po farbach i innych łatwopalnych materiałów powód zlecił dopiero po drugiej interwencji Dyrektora (...) podjętej w tej sprawie. Pozwany wskazał, że powód, jako osoba zarządzająca sklepem, której zadaniem jest m.in. dbanie o porządek i bezpieczeństwo pożarowe obiektu powinien na bieżąco reagować na wskazane nieprawidłowości w rodzaju tych wskazanych powyżej niezwłocznie wydawać podległym pracownikom stosowne polecenia służbowe, mające na celu ich eliminację; stwierdzone w sklepie nieprawidłowości polegające m.in. na bałaganie na sklepie są tym bardziej naganne, że wcześniej powód był karany porządkowo za nienależyte wykonywanie swoich obowiązków w tym obszarze karą nagany z dnia 16 stycznia 2013r. Co do przyczyny podanej w pkt. 1 lit b pozwany wskazał, że podczas kontroli w zarządzanym przez powoda sklepie w dniu 24 stycznia 2013r. stwierdzono brak nadzoru nad pracą pracowników stoisk tradycja oraz nad logistyką przepływu towaru w tych stoiskach, co w znacznym stopniu obniża jego jakość i powoduje powstanie strat przez utratę jego jakości; w dniu kontroli na sali sprzedaży zlokalizowano artykuły (wędliny) pozostawione kilka godzin w wózkach sklepowych bez zachowania właściwej drogi chłodniczej (30 minut od czasu dostawy do schowania produktów w chłodni lub ladzie); przy krajalnicach również pozostawiony był na kilka godzin towar, który tym samym poddawany był działaniu temperatury wyższej niż ta, w której towar ten powinien być przechowywany; jest to ewidentnym zaniedbaniem ze strony personelu sklepu, a zaniedbanie to nie zostało na bieżąco przez powoda eliminowane poprzez egzekwowanie należytego wykonywania przez podległych powodowi pracowników swoich obowiązków służbowych, ponadto w wyniku kontroli strat z działu Warzywa / Owoce wykazano brak pracy nad stratami szczególnie na opakowaniach zbiorczych, co ewidentnie przekłada się na jeden z gorszych wyników strat w Regionie na tym dziale, w wyniku kontroli ujawniono, że osoba odpowiedzialna za przygotowanie strat (menedżer działu) działu Warzywa / Owoce ustala, które produkty i w jakich ilościach mogą być skanowane na straty, jak również przeznaczają do zeskanowania na straty opakowania puste (np. siatka pomarańcza, cytryna, mandarynka), tj. bez towaru podczas, gdy towar w dużej mierze jest przekazywany do sprzedaży na wagę bez odpowiednich korekt magazynowych; praktyka taka fałszuje stany magazynowe produktów (np. pomarańcza luz, pomarańcza siatka, cytryna luz, cytryna siatka, mandarynka luz, mandarynka siatka); dodatkowo korekty poiwentaryzacyjne wprowadzają regulacje inwentaryzacji ze względu na różnice w cenach zakupu produktów – regulacje na niekorzyść sklepu (np. cytryna pakowania w siatkę może być droższa niż ten sam produkt zakupiony na wagę; powyższe ustalono na podstawie oświadczeń pracowników ochrony odpowiedzialnych za straty; przywołana praktyka świadczy o nienależytym wykonywaniu obowiązków służbowych przez podległego powodowi pracownika, a praktyka ta nie została na bieżąco przez powoda eliminowana poprzez egzekwowanie należytego wykonywania przez tego pracownika swoich obowiązków służbowych; praktykę taką mógł powód wykryć w ramach rutynowych kontroli strat na dziale Warzywa / Owoce, którą miał powód przeprowadzać w ramach swoich obowiązków nadzorczych. Odnośnie przyczyny podanej w pkt. 1 lit. c wypowiedzenia pozwany podał, że w dniu 28 stycznia 2013r. w wyniku kontroli działu (...) (elektronika, gospodarstwo domowe) stwierdzono, że nie można ustalić faktycznego

stanu magazynowego tego działu z powodu zaległości w rozliczeniu reklamacji przekazywanych do autoryzowanych serwisów (dotyczy np. reklamacji Drukarka (...), (...) 100 L.); ustalono również, że pracownicy Punktu (...) Klienta przyjmują jako reklamacje przedsprzedażne produkty przynieszone przez klientów (zakupione do 2 dni wstecz) niezależnie od uszkodzeń produktu i opakowania, co jest niezgodne z obowiązującą w sklepie procedurą stanowiącą, że takiej reklamacji może podlegać jedynie towar nieuszkodzony i oryginalnie zapakowany; wszystkie reklamowane przez klientów artykuły noszące ślady użycia to reklamacje klientów; zgodnie z procedurą „Przyjmowanie i rozpatrywanie reklamacji w hipermarketach”, podstawą przyjęcia reklamacji jest potwierdzenie zakupu (paragon, potwierdzenie płatności kartą lub wydruk transakcji z systemu); w przypadku braku potwierdzenia zakupu produktu reklamacja nie jest możliwa do przyjęcia przez sklep; przyjmując do reklamacji produkty zakupione dwa dni wstecz bez paragonu, reklamacja była traktowana jako reklamacja przedsprzedażna (przy której produkt nie może nosić znamion używania), za produkty zwracano gotówkę, a towar trafiał na strefę serwisową i tam zalegał, towaru nie można było przesłać dalej do serwisu, gdyż przy produkcie używanym podstawą do reklamacji jest dowód zakupu, którego nie było; nawet jeżeli produkty takie przyjmowano jako zwrot klienta (na który to sposób załatwienia zgłoszenia klienta zgodnie z procedurą obowiązkowo wymagana jest zgoda Dyrektora Sklepu), to produkty po wypłacie gotówki lub wymianie na inny produkt powinny być niezwłocznie zastartowane, czego w sklepie nie czyniono, więc nie jest możliwe wykonanie zamówienia; jednocześnie produkt jest niepełnowartościowy i znajduje się na strefie serwisu, a nie w regularnej sprzedaży; w taki sposób istnieje rozbieżność pomiędzy rzeczywistym stanem towarów na sklepie a stanem towaru ujętym w systemie – stan magazynowy towaru zostaje zafałszowany; zgodnie z procedurą dotyczącą przyjmowania i rozpatrywania reklamacji w Hipermarketach produkty niepełnowartościowe, do których nie ma paragonów, przy dokumentacji powinny być wpisywane w straty; procedura dotyczy produktów, na które nie ma serwisu lub pochodzą z importu, a także na produkty przyjęte bez paragonu, czyli bez zachowania zasad reklamacyjnych; każdorazowo przy inwentaryzacji działu (...) te produkty powinny być zeskanowane na straty przed rozpoczęciem inwentaryzacji, a nie doliczane do stanu magazynowego, jak w powołanym przypadku; na dziale zlokalizowano również zalegające produkty niepodlegające reklamacji lub za które bezpodstawnie zwrócono klientom gotówkę lub wymieniono na nowy towar, co doprowadziło do powstania strat na tym dziale o wartości (...) zł (dotyczy np. towarów wskazanych na liście załączonej do niniejszego wypowiedzenia); w wyniku dalszej kontroli odchyleń inwentaryzacyjnych ustalono, że nieprzestrzeżenie procedury dot. przyjmowania i rozpatrywania reklamacji w hipermarketach przez pracowników (...) oraz przyjmowanie produktów jako reklamacje przedsprzedażne spowodowało zafałszowanie stanów magazynowych (produkty uszkodzone bez właściwej dokumentacji reklamacyjnej były wciągane na stan działu), co uniemożliwiało proces reklamacyjny,

a następnie produkty te będące w trakcie reklamacji doliczane były do stanu magazynowego działu (dotyczy np. telefonu (...), za który dokonano zwrotu gotówki w dniu 29 sierpnia 2012r.), produkt po powrocie z serwisu zamiast trafić na straty został doliczony do inwentaryzacji i w wyniku braku rotacji przeceniony przez centralę (system wiedział 1 sztukę na stanie, ale nie widział, że telefon jest używany) na 49 zł, co przyczyniło się do powstania straty w wysokości (...) zł; istnienie opisanych nieprawidłowości potwierdza brak należytego nadzoru nad procesem przyjmowania zwrotów i rozpatrywania reklamacji w sklepie, do którego nadzoru powód jest zobowiązany na mocy postanowień ww. procedury. Odnośnie przyczyny podanej w pkt. 1 lit. d pozwany podał, że analiza inwentaryzacji z 31 stycznia 2013r. wykazała, że wielokrotnie w podległym powodowi sklepie towary sprzedawane są z niewłaściwymi kodami, jak również bez przebiegowania w przypadku rozpakowania opakowań zbiorczych (np. pomarańcze siatka 1 kg, mandarynka siatka 1 kg, cytryna siatka 0,5 kg); w wyniku braku właściwego nadzoru nad sklepem i działaniami mających na celu właściwą rejestrację sprzedaży oraz utrzymywanie rzeczywistych stanów magazynowych sklep ponosi straty wynikające z różnic cen zakupu towarów przez klientów, które to różnice muszą być klientom zwracane. Odnośnie przyczyny podanej w punkcie 2 pozwany podał, że w dniu 5 lutego 2013r. ok. godziny 10:41 powód został poinformowany e-mailem przez Dyrektora (...) o rozpoczynającej się od dnia 6 lutego 2013r. promocji cukru 1 kg, polegającej na obniżeniu ceny tego towaru do kwoty 2,99 zł/kg, jak również o wytycznych Dyrektora E. o obowiązującym w ramach tej promocji limicie na zakup tego towaru przez klientów – 10 kg na paragon; informacji tej powód nie przekazał niezwłocznie pracownikom sklepu i nie wydał im poleceń oznakowania sklepu właściwego dla określonych wytycznych, a dopiero w dniu 7 lutego 2013r.; przekazanie przez powoda informacji niezwłocznie po jej otrzymaniu było o tyle zasadne, że następny dzień 6 lutego 2013r., dzień w którym zaczynała się promocja, był dla powoda dniem wolnym od pracy, a więc powód także nie miał możliwości przekazania informacji podwładnym;

w wyniku tego zaniedbania w dniu 6 lutego 2013r. oraz przez część dnia 7 lutego 2013r. nie została umieszczona w sklepie adresowana do klientów informacja o ustalonym limicie na zakup ww. towaru, jak również pracownicy nie byli świadomi ustalonego limitu; w rezultacie, w dniu 6 lutego 2013r. i przez część dnia 7 lutego 2013r. w sklepie nie były respektowane wytyczne Dyrektora E. dotyczące promocji cukru 1 kg i wielokrotnie miały miejsce przekroczenia limitu dotyczącego zakupu ww. towaru w ramach hurtowego wykupowania towaru przez niektórych klientów; w jednym z przypadków zakupy klienta przekraczały ustalony limit aż siedmiokrotnie; w wyniku takich hurtowych zakupów przez niektórych klientów dostępność towaru w promocyjnej cenie dla innych klientów została poważnie ograniczona, co jest oczywiście sprzeczne z celem promocji, jakim jest przede wszystkim zachęcanie jak największej ilości klientów do dokonywania zakupów w sklepie (...), poprzez danie im szansy na zakup towarów w atrakcyjnych cenach; obowiązkiem powoda jako dyrektora (...) było przekazanie pracownikom sklepu informacji i wydanie poleceń mających na celu wdrożenie promocji i jej założeń w sposób należyty i we właściwych terminach, szczególnie, że informacja o promocji została przekazana powodowi w takim czasie, że mógł on przekazać tę informację swoim podwładnym jeszcze przed rozpoczęciem promocji; w takim stanie rzeczy opóźnienie powoda w przekazaniu informacji nie znajduje uzasadnienia, a pracodawca poczytuje je jako niestaranność powoda w wykonywaniu swoich obowiązków. Odnośnie punktu 3. pozwany wskazał, że na podstawie nagrań z monitoringu ustalono, że w dniu 4 lutego 2013r. ok. godziny 16:30, tj. w czasie godzin pracy powoda, powód dokonał zakupu telefonu komórkowego Motorola oferowanego w sklepie na wyprzedzi, tym samym naruszył obowiązującą w sklepie zasadę dotyczącą zakupów pracowniczych w sklepach, zgodnie z którą w czasie godzin pracy pracownik może jedynie dokonywać zakupów śniadaniowych; zakupy, które zostaną przez pracownika zabrane do domu powinny odbywać się natomiast poza godzinami pracy; powołana zasada dotyczy wszystkich pracowników, niezależnie od zajmowanego stanowiska, a więc także powoda. Pozwany zwrócił uwagę, że działanie powoda miało szerszy wymiar, a mianowicie stanowiło zlekceważenie obowiązującej w sklepie zasady na oczach podległych pracowników, swoim zachowaniem powód dał wyraz, że zasady, których muszą przestrzegać podlegli pracownicy, nie muszą być respektowane przez powoda, takie zachowanie nie licuje z rangą zajmowanego przez powoda stanowiska, nie przystoi osobie to stanowisko zajmującej i w żadnym razie nie mogło być przez pracodawcę tolerowane. Pozwany podał nadto, że odnośnie wskazanych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę przypomina, że jako osoba zarządzająca sklepem, powód jest odpowiedzialny za sprawowanie bieżącego nadzoru nad prawidłowym funkcjonowaniem całego sklepu w każdym jego elemencie; w celu zapewnienia prawidłowego funkcjonowania sklepu powód został wyposażony w uprawnienia kierownicze, w ramach których mógł i powinien wydawać podległym pracownikom polecenia służbowe zmierzające do utrzymania sklepu w stanie zgodnym z zasadami dotyczącymi organizacji i porządku w sklepie, względnie do bieżącego eliminowania przypadków niezgodności stanu sklepu z tymi zasadami; powtarzające się uchybienia w zakresie porządku w sklepie, czy zastrzeżenia co do wykonywania przez pracowników sklepu pracy, świadczą o nienależyтым wykonywaniu przez powoda – Dyrektora (...) obowiązków służbowych; z racji zajmowanego stanowiska powód powinien wykonywać swoje obowiązki służbowe szczególnie starannie i sumiennie, dając tym samym podległym pracownikom przykład prawidłowej postawy wobec swoich obowiązków służbowych; wszystkie niestaranności w wykonywaniu przez powoda pracy wpływają bezpośrednio na staranność i sumiennosc wykonywania pracy przez podległych powodowi pracowników, co ma bezpośrednie przełożenie na funkcjonowanie sklepu; niedopuszczalne są wszelkie zachowania powoda, które mogłyby podważać w oczach podległych pracowników rangę i autorytet Dyrektora (...), do których to zachowań należy nieprzestrzeganie procedury dotyczącej zakupów pracowniczych. Pozwany podał, że wypowiedzenie jest tym bardziej uzasadnione, że opisane powyżej uchybienia nie są jedynymi w pracy powoda – za uchybienia stwierdzone wcześniej powód został ukarany karą porządkową nagany, która – jak potwierdzają to uchybienia stwierdzone po nałożeniu tej kary – okazała się niewystarczającym środkiem dyscyplinującym powoda; z tego względu pozwany stwierdził, że nie widzi możliwości dalszego zatrudniania powoda.

Do pisemnego wypowiedzenia nie zostały załączone jakiegokolwiek załączniki, w szczególności załącznik dot. towarów z działu (...) zalegających na dziale, a nie podlegających reklamacji lub za które bezpodstawnie zwrócono klientom gotówkę lub wymieniono na nowy towar, co doprowadziło do powstania strat na tym dziale o wartości (...) zł.

Rozważania Sąd Rejonowy rozpoczął od konstatacji, że odwołanie od wypowiedzenia zostało złożone w terminie określonym przez ustawę Kodeks pracy (dalej kp) w art. 264 § 1, dlatego Sąd zobligowany był ocenić zgodność z

prawem i zasadność wypowiedzenia – występowanie przesłanek do uwzględnienia roszczenia powoda. Stosownie do art. 45§1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Sąd I instancji ocenił odwołanie powoda jako bezpodstawne w świetle przepisu art. 45 § 1 kp w zw. z art. 30 § 3, § 4 i §5 kp .

Odnoszenie się co do zarzutów związanych z brakiem legitymacji pozwanej i właściwym oznaczeniem strony pozwanej było zbędne. Postanowienie z 23 września 2013r. odmawiające odrzucenia pozwu uprawomocniło się (art. 332§1 kpc w zw. z art. 361 kpc). W wyroku jako pozwanego wskazano pracodawcę powoda (...) Siedziba ze wskazaniem jednostki posiadającej osobowość prawną, w skład której ten pracodawca wchodzi.

Pozwany pracodawca nie dopuścił się naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem.

Powód podniósł zarzut braku umocowania osoby, która podpisała wypowiedzenie. Zarzut ten, którego zasadność oznaczałaby, że wypowiedzenie naruszałoby przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 §1 kp, nie niwecząc jego skuteczności – rozwiązania stosunku pracy, okazał się jednak bezpodstawny. Strona pozwana przedłożyła bowiem pełnomocnictwa udzielone przez pozwanego – w imieniu, którego działała Dyrektor ds. (...) L. J. O. przed dokonaniem przedmiotowego wypowiedzenia prawidłowo osobie G. `a S. `a, który następnie umocował D. U. (1) – osobę, która złożyła powodowi oświadczenie woli o wypowiedzeniu (pełnomocnictwo z 1 stycznia 2013r. udzielone przez G. `a S. `a D. U. (1) do dokonywania w imieniu i na rzecz pozwanej (...) Siedziba określonych czynności w sprawach z zakresu prawa pracy – k. 170, pełnomocnictwo udzielone w imieniu pozwanego przez Dyrektor ds. (...) - J. G. `owi S. `owi – k. 171). Okoliczności te znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadka G. S. `a /tłumaczenie zeznań k. 358-359/. Po złożeniu tychże pełnomocnictw przez pozwaną powód nie kwestionował ich prawidłowości.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy pozwana złożyła na piśmie, stosownie do art. 30 § 3 kp. Pismo to zawierało konkretną i zrozumiałą przez powoda - pracownika rzeczywistą przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem oraz zgodnie z wymaganiami art. 30 §4 kp, pouczenie o prawie do odwołania do sądu pracy - art. 30 § 5 kp. Sąd Rejonowy podzielił podgląd wyrażony przez Sąd Najwyższy, że naruszenie art. 30 § 4 kp następuje wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna (wyrok SN z 12.07.12r., sygn.. akt II PK 305/11, M.P.Pr. (...) -540). Taka sytuacja w sprawie nie wystąpiła. Nie można było przyjąć, że pozwany pracodawca nie podał konkretnej przyczyny wypowiedzenia, nawet jeżeli nie załączył do wypowiedzenia listy towarów, na które powołał się w wypowiedzeniu. Treść wypowiedzenia była bowiem obszerna, przy tym dostatecznie jasna dla pracownika – powoda, nawet przy braku załącznika konkretyzowała przyczynę wypowiedzenia, tym bardziej, że powód nieco ponad miesiąc przed wypowiedzeniem – w dniu 18 stycznia 2013r., otrzymał karę nagany, która podobnie jak wypowiedzenie dotyczyła nieprawidłowości w zakresie składowania i porządkowania towarów. Świadczy o tym stanowisko prezentowane przez powoda w procesie - powód rzeczowo polemizował z przyczynami wypowiedzenia, odnosząc się do nich w sposób konkretny.

Zdaniem sądu I instancji, nie można uznać, jak chciałby powód, że naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę w trybie wypowiedzenia było to, że pozwana nie skonkretyzowała w wypowiedzeniu umowy o pracę łączącej strony. Żaden z przepisów prawa pracy nie nakłada na pracodawcę takiego wymagania. Taki przepis byłby zresztą niezrozumiały skoro pracodawcę i pracownika może łączyć tylko jeden stosunek pracy. Stosownie do art. 65 §1 kp w zw. z art. 300 kp oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współzycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Tym samym jasne dla stron, w tym powoda było, że pozwana wypowiedziała jedyną łączącą je umowę o pracę.

Sąd Rejonowy ocenił wypowiedzenie jako zasadne. Dokonując tej oceny Sąd ten miał na względzie, że zasadność wypowiedzenia powinna być oceniana przy założeniu, że jest to zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę. Sąd I instancji podzielił pogląd Sądu Najwyższego wyrażony m.in. w wyroku z 4 grudnia 1997r. (I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598), iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy; brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę.

Ponadto Sąd uwzględnił, że powód zajmował jedno z najwyższych stanowisk pracy u pozwanego – Dyrektora (...) w E., osoby zarządzającej jednostką organizacyjną, kierującej dużym zespołem pracowników, wobec czego należało stosować wobec niego najwyższe wymagania, a co za tym idzie – takie kryteria oceny. W ocenie Sądu powód, jako osoba zarządzająca (...), ponosił odpowiedzialność za jego funkcjonowanie jako całości, w tym prawidłową pracę podległych mu pracowników, całego ich zespołu. Na stanowisku dyrektora (...) w E. powód pracował przy tym od 1 grudnia 2010r., a więc przez ponad dwa lata. Jest to okres czasu wystarczający do zweryfikowania prawidłowości organizacji zespołu pracowniczego. W utrwalonej judykaturze przyjmuje się, że pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach prawa do autonomicznego doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań i efektywne prowadzenie działalności gospodarczej, jeżeli przewiduje, że zmniejszenie stanu zatrudnienia lub zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych wyników (efektów) lub zminimalizowanie ryzyka prowadzonej działalności gospodarczej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 Nr 18, poz. 557). Prawo pracodawcy do autonomicznego doboru pracowników winno być zdaniem Sądu szczególnie respektowane w przypadku pracowników zatrudnianych na stanowiskach kierowniczych.

Opierając się już tylko na podstawie wyjaśnień powoda (przesłuchanie informacyjne powoda na rozprawie z 16 grudnia 2013r. – k. 224v-225v) można było stwierdzić zasadność wypowiedzenia. Powód wskazał bowiem na nieprawidłowości w pracy podległych mu pracowników, a jednocześnie przyznał, że nie ujawnił tychże, a co za tym idzie - nie doprowadził do wyeliminowania nieprawidłowości, które bezpośrednio przekładały się na efektywne prowadzenie działalności gospodarczej przez pozwaną. Powód podał, że podległy mu pracownik – kierownik działu (...) T. N. ukrywał pewną część sprzętu na paletach na terenie magazynu, które zawierały sprzęt - rozliczone reklamacje, za które klientom wypłacono już pieniądze, w ten sposób chciał uniknąć wykazania strat swojego działu, to dotyczyło m.in. sprzętów zwracanych producentowi bądź dystrybutorowi, na co były pewne terminy, po upływie tych terminów nie było co zrobić z tym sprzętem. Powód wskazał, że „o tym procederze” (k. 225v) dowiedział się w styczniu 2013r., o czym zawiadomił swojego przełożonego (k. 225-225v”). Skoro kierownik działu (...) T. N. był podwładnym powoda, to za jego zaniedbania, brak reakcji na nie, odpowiadał powód.

Przyczyny wypowiedzenia opisane w pkt 1 wypowiedzenia (pisma pozwanej o wypowiedzeniu wręczonego powodowi 27 lutego 2013r.) znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadków M. L., A. M., P. W., D. U., M. W., a także G. S. `a. Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom tych świadków z tego względu, że były one obiektywne, korespondowały wzajemnie ze sobą, były logiczne i spójne. Świadek W. był przy tym osobą niezwiązaną z żadną ze stron.

Świadkowie L., M. i W. wskazywali na nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli (...) przeprowadzonej 24 stycznia 2013r. Fakt, że tego dnia powód był nieobecny w pracy, nie podważa ustaleń kontroli.

Zeznania ww. świadków znalazły także potwierdzenie w dokumentach w postaci protokołów pokontrolnych dot. bezpieczeństwa przeciwpożarowego sporządzonych przez firmę zewnętrzną (...) (...) s.c. M. W. (2), M. Ż. z E. z siedzibą w E. przy ul. (...) (...) (...) (załączone do akt w skoroszytcie). Sąd dał wiarę tym dokumentom, albowiem ich prawdziwość nie była kwestionowana przez strony. Z protokołów tych wprost wynika, wbrew twierdzeniom powoda, że ww. firma zewnętrzna stwierdziła przy powtarzających się cyklicznie kontrolach zaniedbania zagrażające bezpieczeństwu przeciwpożarowemu (...) i to zaniedbania tego rodzaju, że mogły być one usunięte bez konieczności angażowania dodatkowych środków finansowych, zaniedbania te jednak nie były usuwane na bieżąco. Protokoły podpisywane każdorazowo przez powoda wskazują nie tylko na brak aktualnych badań węży hydrantowych czy

konieczność wymiany drzwi, co do których powód podnosił, że nie był w stanie usunąć tych nieprawidłowości bez udziału innych pracowników pozwanego, z innych jednostek organizacyjnych, na których pracę nie miał wpływu, a pozostających bezczynnie przez dłuższy okres czasu. Na utrzymywanie się bałaganu, zaleganie przedmiotów, śmieci, zastawiających drogi ewakuacyjne bądź bramy pożarowe czy gaśnice wskazują protokoły z 2012r. Zastrzeżenia te powtarzają się w kolejnych, często następujących po sobie protokołach, co świadczy o tym, że przez długi czas nie były podejmowane działania zmierzające do usunięcia nieprawidłowości. Na bałagan w pomieszczeniach technicznych wskazują protokoły z: 31 stycznia, 7, 13, 21, 27 lutego, 5, 20, 27 marca, 4, 10, 16, 25 kwietnia, 7, 15, 22 maja („w pomieszczeniu ładowania wózków elektrycznych składowane są różne przedmioty niezgodnie z ich przeznaczeniem – pomieszczenie zagracone”), na zastawienie gaśnic protokoły z: 4 stycznia („gaśnice na rampie zastawione kartonami”), 16 stycznia („gaśnica wisząca na filarze na wprost wejścia na salę sklepową zastawiona paletami stoiska z ciastkami”), 7 maja („gaśnica wisząca na filarze w hali sprzedaży zastawiona wózkami do palet z towarem”), 15 maja („gaśnica wisząca na filarze w hali sprzedaży zastawiona wózkami do palet z towarem”), 19 czerwca („Gaśnice na rampie zastawione kartonami z towarem”), 3 lipca („w piekarni gaśnica śniegowa zastawiona pustymi skrzynkami na chleb”), 2 października („gaśnica na dziale B. zastawiona paletą”), na zastawienie dróg ewakuacyjnych, bram pożarowych, hydrantów protokoły z 4 stycznia („w piekarni na drodze ewakuacyjnej pozostawiono wózek paletowy, przejście ewakuacyjne z magazynu na halę sklepową zastawione maszyną do krojenia pieczywa”), 10 stycznia („w piekarni na drodze ewakuacyjnej pozostawiono wózek paletowy”), 16 stycznia („brama pożarowa B1 zastawiona paletą z pustymi kartonami,”), 21 lutego („hydrant zewnętrzny na stoisku artykułów gospodarstwa domowego zastawiony kartonem z mopami”), 22 maja („w przejściu ewakuacyjnym z magazynu na halę sprzedaży pozostawiono drabiny”), 9 lipca („w magazynie zastawiono przejście ewakuacyjne na halę sklepową kartonami oraz walizkami”, „hydrant zastawiony koszem na śmieci), 4, 25 września, 9 października („w magazynie przy bramie pożarowej nr 2 składuje się puste kartony, śmieci i kosze...”), 15 października („przejście ewakuacyjne z magazynu na halę sklepową zastawione regałami”), 6 listopada („gaśnica na rampie zastawiona paletami z towarem”), na niezachowanie odległości pomiędzy paletami uniemożliwiające skuteczne działanie tryskaczy protokoły z 31 stycznia, 25, 27 lutego, 27 marca, 30 kwietnia, 28 maja, 26 czerwca, 30 lipca, 28 sierpnia, 25 września, 30 października, 27 listopada, 27 grudnia („w magazynie na regałach należy zachować odległość minimum 15 cm między paletami aby zachować skuteczne działanie tryskaczy”).

W ocenie Sądu Rejonowego szczególne podkreślenia wymagały wskazane w protokołach jako bardzo poważne naruszenie przepisów przeciwpożarowych, konieczne do usunięcia natychmiast, zastawienia dróg ewakuacyjnych, które powtarzały się w kolejnych protokołach: z 22, 28 maja 5, 12, 19, 26 czerwca 3, 9, 18, 24, 30 lipca, 7, 13, 20, 28 sierpnia, 4, 10 25 września, 2 października („zewewnętrzna klatka schodowa stanowiąca drogę ewakuacyjną dla pomieszczeń biurowych i socjalnych z I piętra na plac dostaw zastawiona koszami oraz elementami demontowanych regałów magazynowych – jest to bardzo poważne naruszenie przepisów przeciwpożarowych i trzeba natychmiast wykonać prace porządkowe aby zapewnić pracownikom bezpieczną ewakuację”). Jak z powyższego wynika, bardzo poważne uchybienie, które określono jako wymagające usunięcia natychmiast, utrzymywało się w (...) zarządzanym przez powoda przez ponad 4 miesiące. W ocenie sądu I instancji odpowiedzialnością za utrzymywanie tego zagrożenia można było obarczyć powoda jako osobę odpowiedzialną za funkcjonowanie (...) w E.. Powyższe uchybienia dotyczące bezpieczeństwa przeciwpożarowego sklepu były w ocenie Sądu Rejonowego wystarczające do przyjęcia zasadności wypowiedzenia.

Niezależnie od powyższego również przyczyna wskazana w pkt 2 pisemnego wypowiedzenia uzasadniała zaskarżone wypowiedzenie. Okoliczności podane w wypowiedzeniu były pomiędzy stronami bezsporne. Sporna pozostawała jedynie ich ocena. Zdaniem sądu I instancji, skoro 5 lutego 2012r. był dniem pracy powoda i powód jak przyznał był w pracy w (...) w E., to nic nie stało na przeszkodzie aby odebrał pocztę i przekazał wiadomości w niej przekazane dotyczące limitów sprzedaży podległym mu pracownikom. Nieodebranie informacji w ocenie Sądu Rejonowego stanowiło nienależyte wykonanie obowiązków pracowniczych.

Nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym okoliczności podane w punkcie 3 wypowiedzenia. Nie mogły stanowić bowiem wiarygodnego dowodu, wystarczającego do przyjęcia takich ustaleń ani nagranie z monitoringu

odtworzone na rozprawie ani zeznania świadków P. Z. (k. 280 i nast.), J. B. (k. 283v-284v), E. Z. (k. 285-v). Na nagraniu monitoringu (płyta CD k. 245, odtworzona na rozprawie 10 marca 2013r. – k. 281) nie sposób stwierdzić bez wątpliwości, że występuje tam osoba powoda. Świadkowie Z., Z. i B. uzasadniali swoje „rozpoznanie” podobieństwem sylwetki osoby odwróconej tyłem do sylwetki powoda. Podkreślono, że wartość tego „rozpoznania” jest na tyle wątpliwa, że uniemożliwia dokonanie ustaleń faktycznych. Świadkowie, jak to wynika wprost z ich zeznań, przed rozprawą wielokrotnie bowiem oglądali zapis z monitoringu okazywany przez pracowników pozwanej, wiedząc przy tym, że pokazywany jest im on dlatego, że mają zeznawać na procesie dotyczącym zwolnienia powoda. W ten sposób nagranie na rozprawie oglądali już z założeniem, że musi występować na nim powód. Ponadto zeznania świadka Z. nie były wiarygodne z uwagi na fakt otrzymania kar porządkowych od powoda, widoczne było negatywne nastawienie świadka do osoby powoda.

Oceny zasadności wypowiedzenia nie podważa ocena pracy powoda z 2012r. Sporządzona bowiem została na początku roku 2012 i dotyczyła pracy powoda za rok 2011, podczas gdy przyczyny wypowiedzenia odnosiły się do późniejszego okresu. Podobnie fakt przyznania powodowi premii za osiągnięcie przez (...) określonych wyników sprzedaży.

Mając powyższe na uwadze powództwo zasługiwało na oddalenie jako bezzasadne.

Apelację od opisanego wyroku, z uwzględnieniem jego uzupełnienia co do kosztów procesu, złożył powód, zaskarżając wyrok w całości i wnosząc o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty (...) tytułem odszkodowania za dokonanie nieuzasadnionego i niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę oraz zasądzenie kosztów postępowania przed Sądem Rejonowym, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,
2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych, względnie o
3. uchylenie zaskarżonego wyroku w całości przekazanie sprawy do jej ponownego rozpoznania.

Zaskarżonemu orzeczeniu i postępowaniu, w którego wyniku zostało wydane zarzucono:

1. błędy w ustaleniach faktycznych sądu, w tym faktyczne pominięcie dopuszczonych i przeprowadzonych w sprawie dowodów lub ich fragmentów przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy,
2. sprzeczność ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, w tym poprzez uznanie, że premia wypłacona powodowi za rok 2012 wynikała wyłącznie z wyników sprzedaży (...), którym kierował,
3. naruszenie przepisu art. 233 § 1 kpc poprzez wykroczenie przez Sąd Rejonowy poza granice swobodnej oceny dowodów, w tym poprzez nieprawidłową ocenę wiarygodności poszczególnych dowodów, ich treści i znaczenia w sprawie oraz ustalenie i ocenę stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia wyłącznie w oparciu o niektóre (wybrane) dowody spośród zgromadzonych i przeprowadzonych w sprawie oraz poprzez wybiórcze uwzględnienie treści tych dowodów, zwłaszcza zeznań świadków, poprzez pominięcie oceny całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w tym zwłaszcza w celu zweryfikowania, czy przyczyna wskazana w złożonym powodowi oświadczeniu o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem była przyczyną rzeczywistą oraz istotną,
4. naruszenie przepisu art. 233 § 1 kpc w związku z art. 233 § 2 kpc poprzez nieuwzględnienie i brak oceny znaczenia dla sprawy, dla wiarygodności pozostałych dowodów oraz nieuwzględnienie przy ocenie całokształtu materiału dowodowego faktu nieprzedstawienia przez stronę pozwaną dowodów wskazanych przez powoda, w tym zapisów

na twardym dysku komputera używanego przez powoda w trakcie pracy na stanowisku dyrektora (...) (...) w E., korespondencji prowadzonej za pośrednictwem poczty elektronicznej między powodem a A. M. (1) i D. U. (1) oraz zestawienia przekroczenia limitów sprzedaży cukru w placówkach handlowych sieci (...) w ramach promocji rozpoczętej 6 lutego 2013r.,

5. naruszenie art. 11² kp poprzez jego pominięcie przy ocenie zasadności wypowiedzenia złożonego powodowi, w tym oceny, czy przyczyna wskazana w tym uzasadnieniu była rzecz/wista,

6. naruszenie przepisów art. 30 § 4 kp i art. 45 § 1 kp poprzez uznanie zasadności wypowiedzenia złożonego powodowi mimo braku wskazania w uzasadnieniu wypowiedzenia złożonego powodowi rzeczywistej i istotnej przyczyny tego oświadczenia oraz

7. naruszenie przepisu art. 328 § 2 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez niez wskazanie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przyczyn, dla których Sąd I instancji przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy pominął część dowodów lub niektórym dowodom odmówił wiarygodności lub mocy dowodowej, oraz brak wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku, zwłaszcza w zakresie przyczyny, dla których Sąd I instancji uznał, że złożone powodowi wypowiedzenie jest zasadne, to jest zawiera przyczyny będące rzeczywistymi powodami tego wypowiedzenia, a jednocześnie przyczynami istotnymi, co uzasadnia również zarzut

8. braku rozpoznania istoty sprawy poprzez brak rozważenia przez Sąd Rejonowy, czy przyczyna wskazana w spornym wypowiedzeniu umowy o pracę była przyczyną rzeczywistą.

W uzasadnieniu apelacji powód wywodził, że oddalając powództwo, Sąd Rejonowy wskazał, iż w jego ocenie część przyczyn podanych w wypowiedzeniu uzasadniała to wypowiedzenie.

Jak wynika z przedmiotowego uzasadnienia, Sąd I instancji skoncentrował na tym, czy ustalone przez niego (a co najmniej w części sporne) okoliczności faktyczne mogą obiektywnie stanowić skuteczne prawnie uzasadnienie złożonego pracownikowi, zatrudnionemu na takim stanowisku jak powód, oświadczenia o wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony. Konstatacja ta wynika ze stwierdzenia Sądu Rejonowego, że „Dokonując tej oceny Sąd miał na względzie, że zasadność wypowiedzenia powinna być oceniana przy założeniu, że jest to zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę”. Sąd pierwszej instancji przyjął zatem, że samo ustalenie na skutek postępowania dowodowego zajścia faktów względnie części faktów, które zostały wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu, jest wystarczające do uznania tego wypowiedzenia za zasadne.

Założenie to pozostaje w sprzeczności z utrwaloną w orzecznictwie sądów powszechnych i Sądu Najwyższego oraz literaturze przedmiotu wykładnią przepisów 30 § 4 i art. 45 § 1 kp - nie wypełnia bowiem wszystkich wymogów oceny zgodności z prawem, a zwłaszcza zasadności wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 27 stycznia 2015r. w sprawie o sygnaturze akt II PK 62/14 (wszystkie orzeczenia za Systemem Informacji Prawnej Legalis) wskazał bowiem, że: „Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (niereczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to oznacza, że takie wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 KP i usprawiedliwia wskazane w tym przepisie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. W konsekwencji wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione nie tylko wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz była zbyt małej wagi, aby stanowić podstawę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, ale także wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, niereczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W obu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) rodzi po stronie pracownika powstanie roszczeń określonych w art. 45 § I KP.” Podkreślenia wymaga, że na gruncie przepisu art. 30 § 4 Kodeksu pracy „podanie pozornej przyczyny jest równoznaczne z jej nieprzytoczeniem” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999r. w sprawie o sygnaturze akt I PKN 304/99), dlatego „Naruszeniem tego

przepisu jest jednak również wskazanie w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu innej przyczyny niż ta, która leżała u podłoża decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z danym pracownikiem. Przepis art. 30 § 4 KP wymaga bowiem podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, a więc tej przyczyny, która w rzeczywistości sprawiła, iż pracodawca wypowiedział umowę o pracę, a nie tej, którą podał jedynie dla pozorów. Podając więc przyczynę, która nie miała "rzeczywistego" charakteru, pracodawca w istocie nie podaje przyczyny, o której mowa w art. 30 § 4 KP, a tym samym narusza ten przepis." (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999r. w sprawie o sygnaturze akt I PKN 645/98). Przyczyna wypowiedzenia, niezależnie od charakteru wypowiedzenia umowy o pracę jako zwykłego sposobu rozwiązania stosunku pracy, powinna mieć jednak wagę wystarczającą do przeciwstawienia jej zasadzie trwałości tego stosunku - być istotna.

Powyższe ramy interpretacyjne wyznaczają zarówno zakres postępowania dowodowego w sprawie, jak i przedmiot weryfikacji stanu faktycznego i jego ocenę oraz subsumpcję przez sąd orzekający.

Na gruncie uzasadnienia zaskarżonego wyroku usprawiedliwione jest natomiast twierdzenie, że Sąd I instancji ustalał stan faktyczny sprawy na wyłącznie na podstawie wybiórczo przyjętych dowodów (w tym pomijając ich pełną treść), oceniając przy tym te dowody jedynie w kierunku ustalenia zaistnienia faktów wskazanych jako przyczyny wypowiedzenia. Sąd ten pominął przy tym zarówno kompleksową i wyczerpującą ocenę całości dowodów zgromadzonych i przeprowadzonych w sprawie, jak i ocenę nieprzedstawienia przez pozwanego pracodawcę określonych dowodów wskazanych przez powoda, a także ocenę wagi ustalonych przez siebie przyczyn wypowiedzenia w kontekście przesłanek kształtujących pojęcie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę - rzeczywistości i istotności wskazanych przyczyn.

Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że Sąd I instancji uznał za zasadne przyczyny wskazane w punktach 1 i 2 złożonego powodowi oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem i uznał, że nie jest wiarygodna przyczyna 3. wskazana w wypowiedzeniu złożonym powodowi.

Jednak ustalenia i oceny Sądu, które doprowadziły go do konstatacji odnoszących się do zasadności niektórych przyczyn wypowiedzenia, są dalece pobieżne, wybiórcze, a w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie sposób jest doszukać się odwołania do wyczerpującego i kompleksowego rozważenia materiału dowodowego. Z przedmiotowego uzasadnienia wynika także, że Sąd Rejonowy nie uwzględnił rzeczywistej lub pełnej treści dowodów zgromadzonych w sprawie, a w części oparł się na niewłaściwym odczytaniu treści części dowodów oraz na wadliwej ocenie wiarygodności części dowodów.

Odnosząc się do poszczególnych zagadnień uzasadniających powyższy zarzut powód wskazał, że:

1. uznanie przez Sąd Rejonowy logiczności i spójności zeznań świadka D. U. (2) pozostaje w sprzeczności m.in. z tym, że świadek ten, ustalając i podpisując złożone powodowi wypowiedzenie i wskazując w nim jako przyczynę wypowiedzenia dokonywanie sprzedaży towarów z niewłaściwymi kodami, w swoich zeznaniach nie umiał przedstawić i opisać rzeczywistych zasad i procedur obowiązujących w przedmiotowym zakresie w (...) handlowej (...) w okresie relevantnym dla niniejszej sprawy,
2. uznanie przez Sąd Rejonowy zeznań świadka D. U. (1) za wiarygodne i obiektywne nie uwzględnia okoliczności, iż świadek ten był inspiratorem (jednym z inspiratorów) i autorem złożonego powodowi wypowiedzenia, a więc z natury rzeczy był zainteresowany wykazaniem jego zasadności i prawidłowości. Ocena wiarygodności tego świadka winna uwzględniać ten kontekst. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika, aby Sąd I instancji weryfikował wiarygodność zeznań tego świadka pod tym kątem,
3. uznanie przez Sąd Rejonowy zeznań świadka D. U. (1) za wiarygodne i obiektywne nie uwzględnia okoliczności, iż świadek prezentował innym świadkom lub wydał polecenie prezentowania innym świadkom już w trakcie

postępowania przed Sądem Rejonowym nagrania, mającego być w ocenie i zamiarze pozwanego pracodawcy dowodem na okoliczność zaistnienia przyczyny wskazanej w punkcie 3. wypowiedzenia złożonego powodowi,

4. uznanie przez Sąd Rejonowy logiczności, spójności, a zwłaszcza wiarygodności zeznań świadków D. U. i M. Ł. i P. W. nie uwzględnia sprzeczności właśnie tych zeznań np. między sobą oraz z innymi dowodami w sprawie odnośnie do zakresu odpowiedzialności powoda za nakłady na bezpieczeństwo przeciwpożarowe (np. przeglądy i naprawy hydrantów oraz węży gaśniczych lub innej infrastruktury technicznej), a także wspomnianych procedur regulowania sprzedaży towarów pod inni kodami, obowiązujących w czasie mającym znaczenie dla niniejszej sprawy oraz skutków stosowania regulowania przedmiotowych różnic w protokołach inwentaryzacyjnych,

5. Sąd Rejonowy pominął zeznania świadka M. W. w zakresie porównania stwierdzanych przez niego nieprawidłowości w stanie bezpieczeństwa przeciwpożarowego w (...) (...) w E. z innymi placówkami tej sieci,

6. uznanie przez Sąd Rejonowy, że zaznania świadka G. S. korespondują z innymi dowodami zgromadzonymi i przeprowadzonymi w sprawie oraz treścią złożonego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę mimo znacznej ogólności odpowiedzi tego świadka na pytania dotyczące przyczyny wypowiedzenia złożonego powodowi,

7. uznanie przez Sąd Rejonowy zasadności całości zarzutu postawionego powodowi w punkcie 1. wypowiedzenia nastąpiło mimo rozważenia przez ten Sąd jedynie elementów stanu faktycznego odnoszących się do zaniedbań na dziale (...) i bezpieczeństwa przeciwpożarowego,

8. Sąd Rejonowy nie rozważył wagi zarzutu objętego punktem 1. c wypowiedzenia mimo ustalenia, że zaniedbana w nim opisane doprowadziły (zdaniem pozwanego i Sądu) do straty w kwocie 720 zł (str. 16 uzasadnienia),

9. Sąd Rejonowy w ogóle, względnie w znacznej mierze, pominął ocenę wiarygodności dowodu z przesłuchania powoda (z uwzględnieniem jego słuchania informacyjnego) i relacji tego dowodu do innych dowodów zgromadzonych w sprawie,

10. Sąd Rejonowy pominął przy ocenie wiarygodności zeznań świadków, zwłaszcza D. U. (1), okoliczności nieprzedstawienia przez pozwanego pracodawcę korespondencji między powodem a tym świadkiem oraz świadkiem A. M. (1) (w tym poprzez nieprzedstawienie nośników danych znajdujących się na komputerze, z którego powód korzystał w trakcie pracy u pozwanego pracodawcy) oraz nieprzedstawienia zestawienia sprzedaży cukru we wszystkich placówkach sieci (...) w trakcie promocji rozpoczętej dnia 6 lutego 2013r. Nieprzedstawienie tych dowodów nie pozwoliło na pełną weryfikację dowodów zeznań świadków,

11. Sąd Rejonowy błędnie uznał, że ocena pracy powoda Bonus 2012 pochodzi z początku roku 2012 i odnosi się do wcześniejszego okresu, a w związku z tym nastąpiło wadliwe pominięcie tego dowodu w toku ustalania stanu faktycznego sprawy i jego oceny.

Wyrazem powyższych braków i naruszeń art. 233 §§ 1 i 2 kpc jest uzasadnienie zaskarżonego wyroku, w którym Sąd pierwszej instancji ogólnikowo odniósł się do większości okoliczności faktycznych sprawy, części dowodów oraz nie przedstawił wystarczającego wyjaśnienia podstawy prawnej, to jest zwłaszcza nie wyjaśnił, dlaczego przyczyny wypowiedzenia uznał za rzeczywiste, a zatem spełniające wymogi określone w art. 30 § 4 i 45 § 1 kp.

Uzasadniając szczegółowo przedmiotową tezę powód uznał za celowe odwołanie się obszernie do utrwalonego orzecznictwa sądowego.

W wyroku z dnia 29 września 2000r. w sprawie o sygnaturze akt V CKN 94/00 Sąd Najwyższy w sposób precyzyjny wyłożył wymogi stawiane sądowi przez ustawodawcę w art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego i związane z nimi wymogi uzasadnienia wyroku, które zostały określone w art. 328 tej samej ustawy, stwierdzając: „Przepisy Kodeksu postępowania cywilnego nie zawierają szczególnego unormowania w zakresie treści uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji. Skoro jednak postępowanie apelacyjne jest merytorycznym sądzeniem sprawy (por. orzeczenie

SN z dnia 26 kwietnia 1935r., C III 479/34, OSP 1935, poz. 496, a także wyrok SN z dnia 24 kwietnia 1997r., II CKN 125/97, OSNC 1997, z. 11, poz. 172), to orzeczenie tego sądu musi opierać się na jego własnych i samoistnych ustaleniach zarówno faktycznych, jak i prawnych. W literaturze i orzecznictwie słusznie zatem zauważa się, że do konstrukcji uzasadnienia orzeczenia co do istoty sprawy sądu drugiej instancji ma, na podstawie art. 391 KPC, odpowiednie zastosowanie art. 328 § 2 kpc, w szczególności, gdy chodzi o podstawę faktyczną tego orzeczenia oraz wyjaśnienie jego podstawy prawnej oraz wzajemnych powiązań tych elementów. W myśl natomiast art. 233 § 1 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Przepis ten, przy uwzględnieniu treści art. 328 § 2 kpc, nakłada na sąd orzekający obowiązek: po pierwsze - wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału, po drugie - uwzględnienia wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, po trzecie - skonkretyzowania okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych dowodów mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności, po czwarte - wskazania jednoznacznego kryterium oraz argumentacji pozwalającej - wyższej instancji i skarżącemu - na weryfikację dokonanej oceny w przedmiocie uznania dowodu za wiarygodny bądź też jego zdyskwalifikowanie, po piąte - przytoczenia w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia dowodów, na których sąd się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności."

Stanowisko to znalazło rozwinięcie i uszczegółowienie w późniejszym orzecznictwie sądów powszechnych, spośród którego warto przywołać wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 15 kwietnia 2015r. w sprawie o sygnaturze akt III AUa 1540/14 („Obowiązkiem procesowym sądu pierwszej i drugiej instancji jest przeprowadzenie procesu myślowego zmierzającego do wyłonienia stanu faktycznego miarodajnego dla rozstrzygnięcia. Przepis art. 233 § 1 KPC statuuje zasadę swobodnej oceny dowodów. Upoważnia ona do oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania, pod warunkiem wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Ostatni z wymienionych aspektów wymienionych w art. 233 § 1 KPC nabiera szczególnego znaczenia w sytuacji, gdy materiał dowodowy nie jest spójny. Zachodzi wówczas konieczność weryfikowania przeciwstawnych wersji.") wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 11 marca 2015r. w sprawie III AUa 1415/14 („Wszechstronne rozważenie zebranego materiału dowodowego oznacza uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszystkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych środków dowodowych, a mających znaczenie dla ich mocy dowodowej i wiarygodności. Dodać do tego należy, że granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają w szczególności: obowiązek wyprowadzenia przez sąd z zebranego materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych, ramy proceduralne (ocena dowodów musi respektować warunki określone przez prawo procesowe, w szczególności art. 227-234 KPC), wreszcie poziom świadomości prawnej sędziego oraz dominujące poglądy na sądowe stosowanie prawa. Swobodna ocena dowodów dokonywana jest przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych, uwzględnia wymagania prawa procesowego oraz reguły 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.") oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 21 listopada 2014r. w sprawie o sygnaturze akt I ACa 767/14 „Zachowanie wymogów określonych przepisem art. 233 § 1 KPC wymaga, aby sąd wziął pod uwagę wszystkie dowody przeprowadzone w sprawie, dokonał ich konfrontacji i na tej podstawie wyciągnął logicznie uzasadnione wnioski, zgodnie z zasadami doświadczenia życiowego i wiedzy fachowej, jeśli jest ono wymagana w danej sprawie.").

W kontekście powyższego na gruncie niniejszej sprawy należy wskazać, że przyczyny wypowiedzenia zostały przez Sąd I instancji obszernie wypisane na stronach od 9 do 16 uzasadnienia zaskarżonego wyroku (prawie 1/3 uzasadnienia). Natomiast na stronach 17-24 uzasadnienia zaskarżonego, stanowiących wyraz rozważań Sądu Rejonowego, Sąd ten odnosi się jedynie do punktów 1 a i c oraz 2 wypowiedzenia (oczywiście poza uznaniem za niewiarygodny zarzutu 3. stawianego powodowi w złożonym mu wypowiedzeniu).

Odnośnie do zarzutu 1 c Sąd I instancji swoje skromne rozważania kwituje stwierdzeniem, że „Skoro kierownik działu (...) T. N. był podwładnym powoda, to za jego zaniedbania, brak reakcji na nie odpowiadał powód". Sąd I instancji poprzestając na stwierdzeniach o bardzo dużym stopniu ogólności i nie odnosząc ich do okoliczności

faktycznych niniejszej sprawy, nie wykazał, aby powód miał rzeczywistą możliwość wcześniejszego ustalenia zaniedbań podległego mu pracownika i podjęcia wcześniejszej reakcji. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika natomiast, że powód podjął stosowną reakcję niezwłocznie po ustaleniu zaniedbań T. N..

Wskazuje to, że Sąd Rejonowy w Elblągu, wydając zaskarżony wyrok, w ogóle nie wglębił się w całość materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie.

Potwierdzenie tej tezy można bez trudności odnaleźć na str. 20 uzasadnienia zaskarżonego wyroku, na której Sąd I instancji stwierdził, że sporne nieprawidłowości na dziale (...) przekładały się jakoby negatywnie na prowadzenie działalności gospodarczej przez pozwaną. Abstrahując poniekąd od faktu, że pozwany pracodawca nie prowadził działalności

gospodarczej w (...) w E. - pozwana jest (była) wewnętrzną jednostką

organizacyjną spółki z o.o. (...), powołaną w celu zatrudniania pracowników wyższego szczebla, a Sąd nie wskazał żadnego dowodu na okoliczności, czy te zaniedbania rzeczywiście doprowadziły do powstania straty po stronie spółki z o.o. (...) oraz na jej ewentualną wartość, to podnieść należy, że ta nieudowodniona strata miała w świetle twierdzeń strony pozwanej wynieść 720 zł (str. 16 In fine uzasadnienia). W związku z tym jest istotne, że Sąd I instancji w ogóle nie rozważył wysokości tej spornej kwoty w kontekście rzekomego negatywnego wpływu na działalność (...) (...) w E..

Dokonanie przez Sąd I instancji wybiórczej oceny materiału dowodowego potwierdza to, że Sąd pominął w swoich rozważaniach jakiegokolwiek odniesienie się do zarzutów z punktu 1 b i d wypowiedzenia. W zakresie ustaleń faktycznych Sądu okoliczności faktyczne są skwitowane natomiast pojedynczymi zdaniem. Zakładając, że brak odniesienia się przez Sąd do tych zarzutów, co stanowi naruszenie art. 328 kpc, stanowi uznanie ich za niezasadne, należy stwierdzić, że jednak, wbrew podsumowującemu stwierdzeniu w rozważaniach Sądu Rejonowego, nie cały zarzut 1. wypowiedzenia był nawet zdaniem Sądu zasadny.

W zakresie punktu 1. zarzutów stawianych powodowi w wypowiedzeniach Sąd skoncentrował się na bezspornym fakcie przedstawienia przez kontrole przeciwpożarowe uwag do stanu bezpieczeństwa przeciwpożarowego w (...) w E.. Odwołując się do tych protokołów, Sąd Rejonowy nie dokonał właściwej pełnej oceny dowodów na tę okoliczność oraz wniosków z nich wynikających, zwłaszcza poprzez pominięcie przepisu art. 11⁽²⁾ kp, a także pominął, że dowody nie zostały przeprowadzone na wniosek powoda. Otóż z zeznań świadka W. wynika wprost, że stan bezpieczeństwa przeciwpożarowego był na poziomie podobnym, a być może lepszym niż w innych marketach sieci (...). Powód, zgłaszając dowód z protokołów kontroli p.poż. nie miał podstaw przypuszczać, że znana mu przecież ich treść stawia go w niekorzystnym świetle. Ponadto Sąd nie odniósł się w żaden sposób do weryfikacji przyczyny stwierdzonych naruszeń przepisów przeciwpożarowych, wpływu powoda na zaistniałą sytuację. Nie rozważył także braku możliwości zweryfikowania treści przesłuchania powoda i jego słuchania informacyjnego w kontekście wskazywanych przyczyn zastawiania sprzętu p.poż. Z uwagi na to, że pozwany pracodawca nie przedstawił zapisu informacji, w tym wiadomości e-mail znajdujących się na dysku komputera, z którego powód korzystał w trakcie zatrudnienia na stanowisku dyrektora (...) (...) w E. i nieprzedstawienia korespondencji między powodem a A. M. (1) i D. U. (1). Nie odniósł się w tym zakresie także do treści dowodu z przesłuchania powoda

w charakterze strony, z którego wynikało, że część tzw. zaniedbań była wynikiem poleceń przełożonych, nakazujących określone ustawienie i wyeksponowanie towarów na terenie (...).

Co do rzekomych ustaleń kontroli w dniu 24 stycznia 2013r. (pominiętych wprawdzie w znacznej mierze w rozważaniach sądu) należy podnieść, że Sąd Rejonowy nie zauważył, iż mimo stosownego wniosku powoda strona pozwana nie przedstawiła nagrania z monitoringu odnoszącego się do przebiegu tej kontroli. Sąd, przywołując bardzo skrótowo wynik tej kontroli, nie odniósł się do jej rzekomych ustaleń i nie podjął się w ogóle oceny tych ustaleń w kontekście innych dowodów zgromadzonych w sprawie, w tym dowodu z przesłuchania powoda w charakterze strony oraz bezspornej okoliczności nieobecności powoda (...) z uwagi na inne obowiązki zawodowe. Sąd Rejonowy nie zważył bowiem w ogóle, czy stwierdzone rzekome zaniedbanie, którego rzeczywistego zajścia nie można zweryfikować Z uwagi na nieprzedłożenie przez pozwanego pracodawcę nagrania z monitoringu, jako jednostkowe i mające miejsce pod nieobecność powoda jest prawnie relewantną przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie - z uwagi na

incydentalny charakter, brak możliwości reakcji ze strony powoda. Co równie istotne, Sąd w ogóle nie rozważył, poza ogólnymi konstatacjami o odpowiedzialności powoda za całokształt funkcjonowania (...), czy do obowiązków powoda należały interwencje w sprawach jednostkowych naruszeń procedur przez pracowników, których nie był bezpośrednim przełożonym (brak bezpośredniej podległości pracowników stoiska tradycja względem powoda jest bezsporny).

Na pobieżną i wyrywkową ocenę materiału dowodowego przez Sąd I instancji wskazuje konstatacja zamieszczona (co symptomatyczne) na końcu uzasadnienia, że „Oceny zasadności wypowiedzenia nie podważa ocena pracy powoda z 2012r. Sporządzona bowiem została na początku roku 2012 i dotyczyła pracy powoda za rok 2011r., podczas gdy przyczyny wypowiedzenia odnosiły się do późniejszego okresu. Podobnie fakt przyznania powodowi premii za osiągnięcie przez (...) określonych wyników sprzedaży”.

Należy zatem zwrócić uwagę, że dowodami zgromadzonymi w aktach sprawy są zarówno dokumenty lub wydruki (których treści strony nie kwestionowały) oceny powoda przez pracodawcę za lata 2011 i 2012 (Bonus 2011 i 2012). Bezsporne jest, że powodowi na skutek jego oceny została przyznana, mimo wypowiedzenia mu umowy o pracę, premia za rok 2012. Dziwi bezkrytyczne powtórzenie przez Sąd Rejonowy tezy lansowanej przez stronę pozwaną, że premia ta była wyłącznie pochodną wyniku finansowego (...) w E.. Z niekwestionowanej przez pozwanego pracodawcę treści dokumentu kalkulacji premii za rok 2012 (podobnie jak za rok 2011) wynika, że istotnym elementem wpływającym na uzyskanie przez powoda premii była tzw. doskonałość operacyjna. To kryterium oceny, co bezspornie wynika z materiału dowodowego, w tym zeznań świadków oraz przesłuchania powoda, dotyczyło sprawności zarządzania (...), w tym nadzorowania personelu czy np. przestrzegania procedur, w tym realizacji reklamacji.

W kontekście wskazanych powyżej wywodzonych z art. 233 § 1 kpc wymogów dokonania przez Sąd wnikliwej i wszechstronnej weryfikacji dowodów zwłaszcza tych, których treść prowadzi do przeciwstawnych wniosków, tak istotny błąd w ustaleniu faktycznym Sądu (pominięty przy tym w tej części uzasadnienia zaskarżonego wyroku, który przedstawia ustalenia faktyczne) przekłada się jednoznacznie na wynik rozważań Sądu. Doprowadziło to bowiem Sąd do wniosku, że nie musi w ogóle zestawiać tych dowodów z innymi dowodami i rozważać ich łącznie w kontekście oceny zasadności wypowiedzenia złożonego powodowi, w tym zwłaszcza rzeczywistości przyczyn tego wypowiedzenia.

Dokonując pobieżnej i wadliwej analizy dowodu z zeznań świadka G. S., a w konsekwencji ich oceny za korespondujące z innymi dowodami w sprawie, zwłaszcza zeznaniami innych świadków, Sąd zupełnie pominał to, że zeznania tego świadka odnośnie zwłaszcza do zarzutów stawianych powodowi pozostają na bardzo wysokim stopniu ogólności i właściwie można je dopasować do każdej sytuacji i każdego naruszenia obowiązków. Dokonana w tym kontekście prawidłowa weryfikacja tych zeznań powinna prowadzić do wniosku, że świadek, co najmniej na chwilę składania zeznań (jeżeli nie wcześniej) nie wiedział, jakie dokładnie zarzuty zostały zawarte w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy

o pracę z powodem. To z kolei powinno prowadzić do pominięcia tego dowodu przy ustaleniu i ocenie stanu faktycznego sprawy lub do odniesienia się do niego z daleko posuniętym krytycyzmem.

Znaczącą nieprawidłowością sposobu działania Sądu I instancji, która wynika z uzasadnienia zaskarżonego wyroku pozostaje pominięcie oceny treści dowodu z przesłuchania powoda z uwzględnieniem jego słuchania informacyjnego. Sąd odnosi się do tego dowodu jedynie w kontekście przyznanych przez powoda faktów. Nie rozważa go jednak przy ocenie stawianych mu zarzutów i w kontekście odpowiedzialności powoda za stwierdzone przez Sąd fakty. Jako dobry przykład może posłużyć kwestia oceny przez Sąd możliwości zapoznania się powoda z wiadomością wysłaną mu przez D. U. (1) za pośrednictwem poczty elektronicznej. Sąd, wyłapując z przesłuchania powoda fragment, w którym powód potwierdza swoją obecność w (...) po południu w dniu 5 lutego 2013r., nie umieszcza jej w całokształcie stanu faktycznego, to jest wysłania tej wiadomości do powoda w czasie, w którym było wiadome również D. U. (1) jako jej nadawcy, że powód jest w drodze do O. oraz że powód w trakcie rozmowy z D. U. (1) nie został poinformowany o takiej wiadomości przez jej nadawcę. Sąd pomija także okoliczność braku możliwości zweryfikowania rangi zarzucanego powodowi zaniedbania - strona pozwana nie przedstawiła bowiem zestawienia poziomu naruszeń limitu sprzedaży

cukru w ramach promocji rozpoczętej dnia 6 lutego 2013r. W związku z tym Sąd zaniechał oceny faktu spornego zaniedbania w kontekście przesłanki rzeczywistości przyczyny wypowiedzenia złożonego powodowi.

Powyższe oznacza, że końcowy wniosek Sądu o zasadności wypowiedzenia złożonego powodowi został wyprowadzony bez analizy i rozważenia wszystkich dowodów, w oparciu o niepełną treść dowodów uwzględnionych w tej wybiórczej analizie w sprawie z pominięciem ich wzajemnej relacji oraz wzajemnej relacji braku zasadności części dowodów i wagi zarzutów uznanych przez Sąd za udowodnione.

Pochodną powyższego jest to, że uznając za udowodnioną część okoliczności faktycznych wskazanych w zaskarżonym wypowiedzeniu jako przyczyny wypowiedzenia, Sąd I instancji w ogóle nie rozważył w kontekście całokształtu sprawy ich rzeczywistości, istotności jako przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Fakty uznane przez Sąd za udowodnione, zwłaszcza uznane przez Sąd za udowodnione sporne zaniedbania powoda, powinny być przede wszystkim zweryfikowane w odniesieniu do obiektywnej oceny takich zdarzeń przez stronę pozwaną i ich rzeczywistego znaczenia dla pozwanego pracodawcy w toku zatrudniania powoda. Sąd powinien był odnieść te poszczególne fakty do kontekstu całego stanu faktycznego sprawy, który kształtowały zwłaszcza: pozytywna całościowa ocena pracy powoda za rok 2012 (oraz za rok 2011), w tym stwierdzenie przez pozwanego pracodawcę wysokiej wspomnianej tzw. doskonałości operacyjnej za rok 2012, powszechność zaniedbań w zakresie ochrony przeciwpożarowej w placówkach handlowych sieci (...), które wynikają z zeznań świadka W., (nadal spornej) wartości skutków zaniedbań na dziale (...) (kwota (...) zł) w odniesieniu do całości nawet miesięcznych obrotów (...) (które wynikają jednoznacznie ze złożonych przez stronę pozwaną, a pominiętych przez Sąd I instancji w jego ustaleniach i rozważaniach, zestawień inwentaryzacyjnych) oraz obiektywnych możliwości reagowania powoda na ewentualne zaniedbania pracowników - jak wskazano, Sąd w ogóle nie rozważył, czy rzekome jednorazowe nieprawidłowości na dziale Tradycja, które miała stwierdzić kontrola przeprowadzona podczas nieobecności powoda w stałym miejscu pracy (przeprowadzona w czasie jego szkolenia wyjazdowego), były możliwe do wyeliminowania powoda i leżało w zakresie jego kompetencji.

To, jakie przedmiotowe fakty miały rzeczywiste znaczenie dla powoda, winno być także ocenione przez Sąd także w kontekście działań podjętych przez stronę pozwaną w celu udowodnienia zarzutu objętego punktem 3. zaskarżonego wypowiedzenia, zwłaszcza prezentacji nagrania świadkom przed ich przesłuchaniem przez Sąd. Fakt powtarzających się określonych naruszeń w kontekście tolerowania ich przez pozwanego pracodawcę, co potwierdza przedłużenia powodowi umowy i przyznanie powodowi przez pracodawcę wysokiej oceny jego kompetencji i realizacji powierzonych zadań, marginalność znaczenia zaniedbań na dziale (...), brak możliwości wpływu powoda na uniknięcie określonych zaniedbań (np. zaniedbań rzekomo stwierdzonych w trakcie kontroli pod nieobecność powoda lub naruszenia limitu sprzedaży cukru) w kontekście usilnej próby wykazania przez pozwaną także zarzutu 3. z wypowiedzenia, prowadzi do jednoznacznego wniosku, że strona pozwana szukała przyczyny do rozwiązania umowy o pracę z powodem, a szczególne znaczenie przypisywała zarzutowi 3.

W zwykłym toku działalności pozwanego pracodawcy oraz (...) (...), zatrudniających znaczną liczbę pracowników, obracających towarami o łącznej wartości sięgających milionów w skali roku, prowadzących sklepy samoobsługowe, jest oczywiste i (jak wynika z ocen okresowych powoda) akceptowane przez pracodawcę powszechnie występujący określony poziom uchybień. Uchybienia te powinny być eliminowane, ale osoba kierująca (...) nie ma obiektywnej możliwości wychwycenia każdego naruszenia. Strona pozwana znając poziom pewnych odstępstw od ustalonych reguł, uznawała jednak, że powód w coraz lepszy sposób realizuje powierzane mu zadania, na co wskazuje wzrost ocen jego efektywności operacyjnej w roku 2012 względem roku 2011.

Odnosząc powyższe do sytuacji zmiany organizacyjnej w sieci placówek handlowych (...), która nastąpiła w okresie, w którym powodowi wręczono zaskarżone wypowiedzenie - to jest przejście (...) E. do innego regionu w ramach tej struktury i zestawiając to z powołaniem się przez pozwanego pracodawcę na znane mu i akceptowane dotychczas przez niego poziomy błędów (niedociągnięć) w funkcjonowaniu (...), w tym błędy mające marginalne znaczenie dla prawidłowości i efektywności działania tego marketu oraz na fakty obiektywnie nieprawdziwe, które strona pozwana chciała udowodnić ze znacznym nakładem środków, lub na fakty, których strona pozwana w ogóle nie wykazała,

względnie nie wykazała ich sprzeczności z procedurami obowiązującymi w placówkach handlowych (...) (kwestia regulowania różnic w kodach towarów na skutek sprzedaży towarów pod niewłaściwymi kodami) powinna prowadzić do wniosku, iż w zaistniałej sytuacji zmian organizacyjnych pozwany pracodawca wykorzystał określone znane mu sytuacje, które uwzględniał za normalny element funkcjonowania (...), do uzasadnienia wypowiedzenia, które chciał złożyć powodowi. Innymi słowy zamiar wypowiedzenia był pierwotny względem ustalenia jego przyczyn.

Wskazuje na to również to, że mimo wskazania w wypowiedzeniu złożonym powodowi przyczyny sprzedaży towarów pod niewłaściwymi kodami, świadek D. U. (1), który podpisał złożone powodowi wypowiedzenie, nie był w stanie w toku swoich zeznań przed Sądem opisać reguł w tym zakresie obowiązujących w czasie poprzedzającym złożenie powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu i wskazać jednoznacznego i konkretnego znaczenia spornych naruszeń oraz ich skutków.

Także to dyskwalifikuje przyczyny wskazane w uzasadnieniu jako rzeczywiste przyczyny uzasadniające to wypowiedzenie.

Oprócz przedstawionych poniżej zarzutów należy wskazać, że takie działanie stanowi naruszenie prawa podmiotowego pracodawcy do rozwiązywania umowy o pracę za wypowiedzeniem i nie może korzystać z ochrony prawnej.

Sąd I instancji przyjmując że wystąpiły określone fakty, uznał, że mogą być one uznane za zasadną przyczynę wypowiedzenia, to jest za wystarczające i skuteczne prawnie podstawy złożenia tego oświadczenia przez pracodawcę. Sąd I instancji odwołał się do stwierdzeń, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę, a pracodawcy służy autonomiczne prawo doboru pracowników, które winno być szczególnie respektowane w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych.

Powyższe konstatacje, które, jak należy wnioskować z całości uzasadnienia zaskarżonego wyroku, doprowadziły Sąd I instancji jedynie do wrywkowego i pobieżnego rozważenia znaczenia poszczególnych ustalonych przez Sąd przyczyn dla zasadności, a zatem prawidłowości złożonego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, wskazują na brak wnikliwego rozważania całości treści norm prawnych wyrażonych przez ustawodawcę przepisami art. 30 § 4 i 45 § 1 Kodeksu pracy w tym w kontekście art. 11² tej samej ustawy.

We wspomnianym już powyżej wyroku z dnia 7 kwietnia 1999r. w sprawie o sygnaturze akt I PKN 645/98 Sąd Najwyższy stwierdził, że przepis art. 30 § 4 Kodeksu pracy ma na celu stworzenie pracownikowi gwarancji, „że w ewentualnym sporze ocena zasadności wypowiedzenia mu umowy o pracę będzie rozważana tylko w granicach przyczyn ujętych w piśmie do niego skierowanym (złożonym).” Oznacza to, że zasadności wypowiedzenia umowy o pracę nie można jednak rozpatrywać w kontekście prawa pracodawcy do autonomicznego doboru kadr, lecz w kontekście przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu. Przyczyna ta ma być między innymi rzeczywista, to jest stanowić prawdziwą podstawę i motywację, którą kierował się pracodawca, składając pracownikowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony. Nie zatem każde, nawet rzeczywiste uchybienie pracownika będzie podstawą skutecznego rozwiązania z nim umowy o pracę na czas nieokreślony za wypowiedzeniem, lecz jedynie takie, które zarówno zostało wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu, a jednocześnie było tą przyczyną, która dała pracodawcy impuls do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę.

Przyczyna ta musi być ponadto istotna: „Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być prawdziwa (niepozorna) i na tyle istotna, aby uzasadniała dokonanie wypowiedzenia. W konsekwencji wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione nie tylko wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz była zbyt małej wagi, aby stanowić podstawę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, ale także wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W obu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) rodzi po stronie pracownika powstanie roszczeń określonych w art. 45 § 1 KP” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 listopada 2007r. w sprawie o sygnaturze akt II PK 154/07).

Różnica istotności przyczyny wypowiedzenia od przyczyny rozwiązania umów o pracę bez wypowiedzenia polega na szczególnej istotności przyczyny tego drugiego sposobu rozwiązania stosunku pracy. Gdyby bowiem przyczyna wypowiedzenia nie miała być przedmiotem badania co do jej istotności, wystarczające byłoby w każdym wypadku uzasadnienie wypowiedzenia polegające na stwierdzeniu, że pracodawca nie ma zamiaru dalszego zatrudnienia pracownika. Prawnie chronionym elementem stosunku pracy jest bowiem również jego trwałość (por. wyrok Sądu Okręgowego w Toruniu z dnia 27 września 2012r. w sprawie o sygnaturze akt IV Pa 64/12 oraz art. 4 Konwencji nr 158 (...) Organizacji Pracy).

Jak podniesione zostało powyżej, nawet te okoliczności faktyczne, które zostały ustalone przez Sąd I instancji (z których część powód nadal kwestionuje), nie były istotne w praktyce funkcjonowania pozwanej pracodawcy oraz sieci handlowej prowadzonej przez spółkę z o.o. (...) w stopniu pozwalającym na stwierdzenie, że stanowiły dla pracodawcy istotną przyczynę wypowiedzenia.

Powód wykazał, względnie starał się wykazać, zgłaszając stosowne dowody, które nie zostały przeprowadzone z przyczyn dotyczących strony pozwanej, że:

1. naruszenie limitu sprzedaży cukru w ramach promocji rozpoczętej 6 lutego 2013r. w sieci placówek spółki (...) było nagminne,
2. powszechne były naruszenia zasad bezpieczeństwa przeciwpożarowego, które były wynikiem działań lub zaniechań innych osób zatrudnionych przez spółkę z o.o. (...) lub pracodawców wyodrębnionych w jej strukturze wewnętrznej, w tym poleceń wydawanych dyrektorom marketów przez ich przełożonych oraz były tolerowane przez spółkę i przełożonych powoda,
3. zaniechania powodowane przez pracowników zatrudnionych w hipermarketach sieci (...) były wliczane w ryzyko działalności gospodarczej spółki z o.o. (...) i nie miały istotnego znaczenia dla rzeczywistej oceny dyrektorów tych placówek, w tym powoda.

Te elementy stanu faktycznego powinny być zostać również ocenione i rozważone przez Sąd I instancji, także w kontekście zasady równości pracowników (art. 11² Kodeksu pracy) - czego Sąd ten nie uczynił. Powszechność pewnych zjawisk, ich akceptacja w normalnym toku funkcjonowania pracodawcy lub przedsiębiorstwa, w którego ramach działa, powinna prowadzić nie tylko do wniosku, że takie elementy wskazane jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie spełniają kryterium istotności. Odwołanie się względem jednego z pracowników do tak powszechnych i trwale tolerowanych zjawisk jako przyczyny wypowiedzenia mu umowy o pracę narusza zasadę równego traktowania. Powoduje ponadto, że pracownik nie może być pewien jednolitości i równości stosowanych względem niego kryteriów oceny.

Istotność przyczyn dotyczących pracownika musi się ponadto odnosić do okoliczności związanych z zakresem jego obowiązków i możliwością wpływu na zaistnienie określonych sytuacji. Incydentalne lub marginalne zaniechania pracowników, z których część w ogóle nie podlegała bezpośredniemu bieżącemu kierownictwu powoda - powód nie był np. bezpośrednim przełożonym pracowników zatrudnionych na dziale Tradycja, nie mogą stanowić istotnej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę z takim pracownikiem, także na zasadzie wypowiedzenia.

Uzasadniając podniesiony zarzut nierozpoznania przez Sąd Rejonowy istoty sprawy, należy odwołać się ponownie do kwestionowania przez powoda od samego początku, że przyczyna wskazana w złożonym mu wypowiedzeniu była rzeczywista. Sąd I instancji, jak wskazano i wykazano powyżej, poprzestał na zweryfikowaniu (także kwestionowanym przez powoda), że część faktów określonych w tym wypowiedzeniu zaszła i na konstatacji, że w ocenie Sądu Rejonowego można je uznać za przyczyny, które uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę dyrektorowi (...). Sąd Rejonowy w ogóle nie rozpatrzył i rozważył dowodów oraz argumentacji powoda, a więc nie rozpoznał sprawy w zakresie kluczowej przesłanki zasadności wypowiedzenia umowy o pracę na czas nie określony, to jest rzeczywistości wypowiedzenia. Rzeczywistość ta, jak wskazano z powołaniem się na orzecznictwo sądowe, nie polega na ustaleniu

rzeczywistego zaistnienia faktów wskazanych w wypowiedzeniu. Ustawodawca wymaga od sądu zweryfikowania, czy te fakty były motywacją dla pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę - jej wypowiedzenia. Gdyby sąd ustalił, że nawet dane fakty miały miejsce, lecz pracodawca wykorzystał je do uzasadnienia swojego uprzedniego rozmiaru rozwiązania umowy o pracę, to takie nie mogą być uznane za rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia, a ich wskazanie nie spełnia wymogów określonych w art. 30 § 4 kp i stanowią także naruszenie art. 45 § 1 tej samej ustawy. W niniejszej sprawie, mimo kwestionowania przez powoda rzeczywistości przyczyn wskazanych we wręczonym mu wypowiedzeniu, Sąd Rejonowy w ogóle nie pochylił się nad tą kwestią, czego wyrazem jest uzasadnienie zaskarżonego wyroku, w którym nie sposób jest odnaleźć wyniku takich ewentualnych rozważań. Oznacza to, że Sąd pierwszej instancji nie rozpoznał istoty sprawy, co stanowi kwalifikowaną wadę zaskarżonego wyroku.

Strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według końcowego zestawienia a w razie jego niezłożenia według norm przepisanych.

W uzasadnieniu tego stanowiska wywodzono, że powód w obszernej apelacji zarzucił zaskarżonemu wyrokowi w zasadzie wyłącznie odmienną od swojej ocenę przedstawionych przez strony dowodów i naruszenie art. 11² kp. poprzez jego pominięcie. Dużą część wywodów apelacji zajmuje zarzut braku rozpoznania istoty sprawy poprzez brak rozważenia czy przyczyna wskazana w spornym wypowiedzeniu umowy o pracę była przyczyną rzeczywistą. Próżno jednak szukać w materiale dowodowym sprawy jakichkolwiek podstaw do tego rodzaju rozważań, bowiem powód nie przedstawił żadnych twierdzeń i dowodów na okoliczność innych niż wskazane przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia umowy.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie z niżej przedstawionych powodów.

Sąd Rejonowy prawidłowo i bardzo wnikliwie ocenił cały zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, zgodnie z brzmieniem przepisu art. 328 § 2 kpc w obszernych wywodach wskazał fakty, które uznał za udowodnione, dowody na których się oparł, wyjaśnił też podstawę prawną wyroku ze wskazaniem przepisów prawa. Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów wyrażoną w art. 233 kpc, Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów wg własnego przekonania, na podstawie „wszechstronnego rozważenia materiału”. Zgodnie z jednolitą linią orzecznictwa Sądu Najwyższego i Sądów Apelacyjnych skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd ww. reguły wymaga wykazania, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Nie stanowi natomiast wystarczającej podstawy apelacyjnej przekonanie o innej niż przyjął Sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena Sądu, co zdaje się czynić pozwanego zaskarżając orzeczenie Sądu Rejonowego.

W początkowych wywodach zawartych w uzasadnieniu apelacji powód zarzuca Sądowi Rejonowemu bezpodstawne „przyjęcie, że samo ustalenie na skutek postępowania dowodowego zajścia faktów względnie części faktów, które zostały wskazane w oświadczeniu

o wypowiedzeniu, jest wystarczające do uznania tego wypowiedzenia za zasadne.” Powód dalej polemizuje z ww. postawioną przez siebie tezą, której Sąd Rejonowy nie dał wyrazu

w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia. Przeciwnie, nawet w przywołanym w apelacji fragmencie uzasadnienia Sąd prawidłowo wskazał, iż niezbędną jest ocena zasadności wypowiedzenia, a zatem czy ustalone okoliczności faktyczne mogą decyzję pracodawcy w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę uzasadniać. A contrario nie jest wystarczające do przyjęcia zasadności wypowiedzenia wyłącznie potwierdzenie zaistnienia faktów, które dały asumpt do rozwiązania umowy, ale również ocena wagi tych zdarzeń dla skutecznego postawienia pracownikowi zarzutów uzasadniających wypowiedzenie umowy. Sąd Rejonowy prawidłowo wskazał, że brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Sąd pierwszej instancji, oceniając istotność zarzutów postawionych powodowi, wskazał trafnie, iż „powód zajmował jedno z najwyższych stanowisk pracy u pozwanego - Dyrektora (...) w E., osoby zarządzającej jednostką organizacyjną, kierującej dużym zespołem pracowników, wobec czego należało stosować wobec niego najwyższe wymagania, a co za tym idzie - takie kryteria oceny. W ocenie sądu powód, jako osoba zarządzająca (...) ponosił odpowiedzialność za jego funkcjonowanie jako całości, w tym prawidłową pracę

podległych mu pracowników, całego ich zespołu." Dlatego wszelkie stwierdzone nieprawidłowości w funkcjonowaniu kierowanego przez powoda (...), kierowane były do powoda celem ich usunięcia (bądź to w raportach strażaka, bądź raportach Regionalnych (...), bądź Dyrektora (...)). Powód jednak ignorował przekazywane mu informacje, o czym świadczy choćby prawidłowo ustalona przez Sąd Rejonowy okoliczność, iż zastawienie klatki schodowej stanowiącej drogę ewakuacyjną, utrzymywało się przez ponad 4 miesiące, choć w raportach strażaka wskazywane było jako bardzo poważne uchybienie, wymagające usunięcia natychmiast. Co ważne, powód nie przeczy powyższym okolicznościom (a nawet je przyznaje, określając mianem „bezsprzeczny fakt” - str. 11 akapit pierwszy), a jedynie je bagatelizuje, tak jak to czynił w okresie zatrudnienia, czego pracodawca nie mógł dalej tolerować, szczególnie mając na uwadze, że bezpieczeństwo przeciwpożarowe jest jednym z priorytetów pozwanych, z uwagi na obecność dużej ilości osób zarówno pracujących jak i odwiedzających markety sieci. O lekceważeniu wagi naruszeń w zakresie bezpieczeństwa przeciwpożarowego stanowi nawet zdanie zawarte w treści uzasadnienia apelacji „powód, zgłaszając dowód z protokołów kontroli p.poż nie miał podstaw przypuszczać, że znana mu przecież ich treść stawia go w niekorzystnym świetle”. Powód, tym samym zaprzeczył twierdzeniu zawartemu w treści pozwu (str. 5), jakoby w „żadnym z takich raportów, nie było żadnych zastrzeżeń co do porządku lub istnienia stanu bezpieczeństwa osób lub mienia. Powód nie przedstawił żadnych dowodów (zarówno w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, jak i w apelacji, jakoby zaniedbania były wynikiem poleceń przełożonych, zaś pozwani powyższej okoliczności zaprzeczają.

Powód w punktach 1-4 podjął próbę deprecjacji zeznań świadka D. U. (4), stwierdzając, że nie potrafił on opisać procedur i zasad obowiązujących w sieci (...) w zakresie „sprzedaży towarów z niewłaściwymi kodami”. Jednocześnie stawiając powyższy zarzut powód nie wskazał, o jakie procedury chodzi, bowiem oczywistym jest, że w interesie każdego sprzedawcy jest sprzedaż towarów z właściwymi kodami. Podobnie okoliczność, że świadek był inicjatorem wypowiedzenia umowy o pracę, nie pozbawia wiarygodności jego zeznań, bowiem jak wskazał decyzję oparł na raporcie koordynatora ochrony, po kontrolach przeprowadzonych 24 i 25 stycznia 2013r. oraz 15 lutego 2013r., informacjach uzyskanych od poprzedniego przełożonego, a nadto sam ustalił zaniedbania dotyczące limitu cukru. Również nieustalenie przez Sąd Rejonowy zaistnienia przyczyny opisanej w punkcie 3. wypowiedzenia nie pozbawia wiarygodności zeznań świadka w pozostałym zakresie. W tym miejscu wskazać należy, że zarzuty co do wiarygodności zeznań świadka nie są wsparte analizą ich wpływu na ustalenie stanu faktycznego. Powód bowiem nie przeczy okolicznościom, o których świadek zeznał, a które wynikają również z pozostałego w sprawie materiału dowodowego. Zatem nawet odmówienie wiarygodności zeznaniom świadka (choć brak jest ku temu właściwych podstaw), nie zniweczyłoby prawidłowych ustaleń Sądu dokonanych w oparciu o pozostały materiał dowodowy.

W punkcie 4 powód zarzuca nieuwzględnienie przez Sąd sprzeczności w zeznaniach świadka U., (...) i W., nie wskazując w czym rzekome sprzeczności się przejawiały i jakie miały znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, co utrudnia polemikę i czyni zarzut bezpodstawnym.

W punkcie 5 powód zarzuca pominięcie zeznań świadka W. w zakresie porównania stwierdzonych przez niego nieprawidłowości w stanie bezpieczeństwa przeciwpożarowego z innymi placówkami. O powtarzalności naruszeń świadek zeznał wyłącznie w kontekście zastawiania wyposażenia stendami, ale już nie w odniesieniu do zarzucanego powodowi zalegania regałów na drodze ewakuacyjnej („powinno być usunięte od razu, bo stanowi zagrożenie) czy składowania przedmiotów w pomieszczeniu do ładowania wózków akumulatorowych (tam nie powinno być żadnych rzeczy). Powód nie przedstawił żadnego dowodu, który wskazywałby, że wszystkie stwierdzone w Raportach Strażaka nieprawidłowości były powszechne w sieci (...) i były usuwane w takim samym czasie (czy raczej nie usuwane tak samo długo), jak w kierowanym przez powoda markecie.

W punkcie 6 powód odnosi się do zeznań świadka S., zarzucając im duży stopień ogólności. To powód wnioskował o przeprowadzenie wspomnianego dowodu, co znacząco przyczyniło się do przedłużenia postępowania i wzrostu jego kosztów, a że nie spełnił on oczekiwań powoda - trudno czynić z tego zarzut apelacyjny. Nawet spełnienie oczekiwań (niezrozumiałych dla pozwanych), aby sąd pominął przedmiotowy dowód, nie doprowadziłoby sądu do innych niż poczynione ustaleń.

Punkty 7- 11 są pozbawionym argumentacji zarzutami pod adresem Sądu Rejonowego, z których, podobnie jak z wcześniejszych i późniejszych obszernych wywodów powoda, trudno dociec, co zdaniem powoda winien uczynić sąd, w miejsce tego co uczynił. Przyznanie powodowi bonusu za 2012r. (premię regulaminową) za osiągnięcie celów biznesowych, nie ma znaczenia dla oceny nieprawidłowości w wykonywaniu zadań, które również należały do obowiązków powoda, a które nie dotyczyły wyników ekonomicznych lecz samego funkcjonowania marketu. Co więcej z zeznań świadków wynikało, że cele postawione powodowi na 2012r. były zaniżone w związku z planowaną przebudową galerii, co znacząco odbija się na wyniku każdego marketu, a mimo rezygnacji z przebudowy nie nastąpiło podwyższenie celów. Dalej wywodzono, że zgodnie z obowiązującymi przepisami, utrwalonym orzecznictwem i poglądami doktryny, strona, która chce podważyć sędziowską ocenę dowodów, nie może ograniczyć się do przedstawienia własnej oceny, nawet jeśli jej ocena jest przekonująca. Nie wystarczą stwierdzenia, że ustalenia faktyczne są wadliwe, ani też wskazanie stanu faktycznego, który -zdaniem skarżącego - odpowiada rzeczywistości (czego powód nie czyni - przyp. E.K.J.) Taki sposób podważania sędziowskiej oceny, która budzi zastrzeżenia, z reguły spotyka się z trafnym stwierdzeniem sądu drugiej instancji, że jest to zwykła polemika, która nie może odnieść skutku. Sędziowskiej ocenie dowodów nie można przeciwstawiać własnej oceny, przeciwnie - konieczne jest wskazanie, umiejscowionych w realiach danej sprawy, przyczyn, dla których w przekonaniu skarżącego ocena dowodów nie spełnia kryteriów określonych w art. 233 § 1 kpc. Dopóki skarżący nie wykaże istotnych błędów logicznego rozumowania, sprzeczności oceny z doświadczeniem życiowym, braku wszechstronności czy też bezzasadnego pominięcia dowodów, które prowadzą do wniosków odmiennych, dopóty nie można uznać, że sąd przekroczył granice swobodnej oceny dowodów (H. P., Czynności procesowe zawodowego pełnomocnika w sprawach cywilnych (...) 2014).

Powód zarzuca Sądowi, a w zasadzie stronie pozwanej, nieprzedstawienie wszystkich żądanych dowodów, o niemożności przedstawienia nagrań z monitoringu i jej przyczynach (podobnie jak korespondencja mailowa i dysk z komputera powoda) pozwani informowali (wiedzę tę też miał powód) w piśmie z 18 listopada 2013r. Sąd Rejonowy w żadnej mierze nie uchybił regułom postępowania dowodowego nie odnosząc się do nieistniejących dowodów.

Powód wielokrotnie zarzuca sądowi brak, bądź wybiórczą analizę wszystkich dowodów, „z pominięciem ich wzajemnej relacji oraz wzajemnej relacji braku zasadności części dowodów i wagi zarzutów uznanych przez sąd za udowodnione” - nie wskazując, w czym konkretnie upatruje naruszeń tego rodzaju i jaki wpływ miały one na treść zaskarżonego orzeczenia. Powód przemilcza wszystkie okoliczności, które okazały się być niesporne, a które doprowadziły do decyzji pracodawcy, takie jak rozmowy dyscyplinujące prowadzone przez A. M. (1) i jego raporty, jak również pozostałe raporty stwierdzające uchybienia (złożone do akt sprawy), karę porządkową i przede wszystkim powtarzalność zarzutów kierowanych w ww. dokumentach pod adresem powoda, co oznaczało brak jakiegokolwiek reakcji ze strony powoda a może nawet refleksji. W takich okolicznościach trafnie ocenił Sąd Rejonowy, że już nawet część zarzutów była wystarczająca do zasadnego wypowiedzenia umowy o pracę.

Wyrokiem z dnia 11 maja 2016r. tutejszy Sąd Okręgowy uchylił zaskarżony wyrok z przyczyn formalnych (dotyczących reprezentacji strony pozwanej), przekazując sprawę do ponownego rozpoznania. Sąd Najwyższy postanowieniem z dnia 8 grudnia 2016r. sygn. akt II PZ 23/16 uchylił wyrok z dnia 11 maja 2016r., wskazując przy tym na prawidłowe określenie strony pozwanej, którą jest (...) spółka z o.o. w W..

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja okazała się uzasadniona, gdyż istotnej części zarzutów powoda dotyczących wadliwości oceny materiału dowodowego, która skutkowałą naruszeniem przepisów prawa materialnego, nie sposób odmówić racji.

W pierwszej kolejności należy przypomnieć, że w sprawach z odwołania pracownika od rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem badanie, czy wypowiedzenie to jest wadliwe, tj. czy jest nieuzasadnione lub czy narusza prawo, jest prowadzone wyłącznie w ramach przyczyn wypowiedzenia zawartych w oświadczeniu pracodawcy. Wszelkie inne okoliczności, na których można by oprzeć wypowiedzenie, a które nie zostały w nim ujęte, są obojętne dla oceny

zasadności wypowiedzenia. Ewentualnie w przypadku żądania przywrócenia do pracy mogą co najwyżej prowadzić do zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania w miejsce niecelowego przywrócenia do pracy, jednak z uwagi na żądanie pozwu tego rodzaju sytuacja nie mogła wystąpić w rozpatrywanej sprawie. Dodać do tego trzeba, że ciężar wykazania zasadności i zgodności z prawem wypowiedzenia obciąża pracodawcę.

Wobec powyższego należy zwrócić uwagę na to, że argumentowanie wypowiedzenia kilkoma zdarzeniami z przebiegu zatrudnienia pracownika nie może pozostać obojętne dla oceny zasadności tego wypowiedzenia w sytuacji, gdy tylko część z przyczyn złożenia oświadczenia pracodawcy była prawdziwa i konkretne (istotna). Może się oczywiście okazać, że jeżeli pracodawca wskazał kilka przyczyn wypowiedzenia, dla oddalenia powództwa pracownika wystarczającym jest, aby nawet jedna z nich była uzasadniona, jednak tylko w sytuacji, gdyż jest ona szczególnie doniosła, np. gdy spółka zatrudnia członka zarządu, który został z tej funkcji odwołany, wskutek czego wygasł stosunek korporacyjny, będący uprzednio jedyną podstawą istnienia stosunku pracy. W przypadku braku takiej istotnej przyczyny przeważa obecnie zapatrywanie, że przyczyny zasadne powinny wyraźnie przeważać nad niezasadnymi. W wyroku z dnia 14 kwietnia 2015r. sygn. akt II PK 140/14 Sąd Najwyższy stwierdził, że interesująco przedstawia się zagadnienie wzajemnej relacji poszczególnych przyczyn składających się na utratę zaufania. Jeżeli pozostają one w alternatywie, to przy ocenie utraty zaufania dopuszczalne jest wartościowanie (gradacja) poszczególnych zdarzeń jednostkowych. W przypadku odrzucenia większości zarzutów może zdarzyć się sytuacja, że zasadnym elementem utraty zaufania będzie tylko część wymienionych w wypowiedzeniu okoliczności. W dotychczasowej judykaturze aprobuje się stanowisko, że w przypadku podania przez pracodawcę kilku przyczyn rozwiązania stosunku pracy wystarczy, by przynajmniej jedna z nich okazała się prawdziwa i konkretna (por. wyrok SNz 8.1.2007 r., I PK 187/06, OSNP Nr 3-4/2008, poz. 35). Jak wyjaśnił jednak SN: „W ostatnim czasie zauważalne jest stanowisko, że w przypadku gdy pracodawca przedstawia kilka okoliczności przemawiających za rozwiązaniem stosunku pracy, konieczna jest refleksja w odniesieniu do proporcji przyczyn zasadnych i niezasadnych. Dzieje się tak dlatego, że pracodawcy często formułują szereg podstaw rozwiązań stosunku pracy, dobierając je losowo. Zatem o ile można uznać za wystarczające, gdy zasadna okazuje się jedna spośród dwóch lub trzech przyczyn, o tyle trudno aprobować takie stanowisko, gdy pracodawca wskazuje ich kilka (kilkanaście). Wówczas przyczyny zasadne muszą stanowić istotną proporcję wszystkich przyczyn ujętych przez pracodawcę w wypowiedzeniu (por. wyroki SN z: 23.11.2010 r., I PK 105/10, Legalis; 16.6.2011 r., I PK 222/10, Legalis)”. Z tych też względów SN wskazał, że rolą sądu jest odpowiedź na pytanie, czy w sprawie podstawą wypowiedzenia była jedna przyczyna (utrata zaufania), na którą składały się określone zachowania pracownika czy też kilka oddzielnych przyczyn, co dopiero może aktualizować wskazaną wyżej linię orzecniczą SN.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy wskazać należy, że zgodnie z treścią wypowiedzenia przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę z powodem było niewłaściwe wykonywanie obowiązków służbowych, ze względu na które pozwana nie widziała możliwości dalszego zatrudnienia powoda – tej drugiej okoliczności daje się wyraz w oddzielnym akapicie w końcowej, podsumowującej części oświadczenia o wypowiedzeniu. Poszczególne przejawy niewłaściwego wykonywania obowiązków służbowych zostały wymienione w 3 punktach, z których punkt 1. ma 4 podpunkty. Trzeba też zauważyć, że także znaczne zaangażowanie strony pozwanej w wykazanie przed Sądem Rejonowym zasadności przyczyny określonej w punkcie 3. wypowiedzenia (kwestia zakupu telefonu komórkowego w godzinach pracy) przemawia za przyjęciem, iż stanowisko pozwanej z wypowiedzenia, wskazujące na brak możliwości dalszego zatrudnienia powoda, oparte było na łącznym występowaniu wszystkich przyczyn przywołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. W ocenie Sądu Okręgowego w rozpatrywanej sprawie zachodziła zatem sytuacja, która nakazywała ocenę, czy udowodnione przez pozwaną przejawy niewłaściwego wykonywania przez powoda obowiązków służbowych mogły być nadal uznane za takie, które obiektywnie rodziły brak możliwości dalszego zatrudnienia powoda. Zdaniem Sądu Okręgowego postępowanie dowodowe nie dało podstaw, aby dojść do takiej konstatacji, negatywnej dla powoda.

Po tym wstępie, który umożliwia zakreślenie podlegających rozważeniu w sprawie okoliczności spornych, należy wyjaśnić, że Sąd Okręgowy aprobuje i przyjmuje za własne te ustalenia faktyczne sądu I instancji, które dotyczą przebiegu kariery zawodowej powoda, treści dokumentów stwierdzających uchybienia ujawnione w toku kontroli, zaniechania skutkującego niewprowadzeniem limitu sprzedaży cukru oraz tego, że powód nie dokonał zarzucanego

mu w wypowiedzeniu zakupu telefonu komórkowego w godzinach pracy. Wobec tego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w niniejszym uzasadnieniu (tak postanowienie SN z dnia 22 kwietnia 1997r., II UKN 61/97; wyrok SN z dnia 5 listopada 1998r., I PKN 339/98).

W dalszej kolejności należy odnieść się do zarzutów dotyczących naruszenia prawa procesowego, jako że mają one wpływ na prawidłowe ustalenie stanu faktycznego sprawy, co jest warunkiem wstępnym prawidłowego zastosowania przepisów prawa materialnego.

Za niezasadny należy uznać zarzut nierozpoznania istoty sprawy. Sąd Rejonowy rozstrzygnął o żądaniu pozwu, przywołując przy tym mające zastosowanie w sprawie właściwe przepisy prawa oraz wyjaśniając, na jakich przesłankach oparł swoją ocenę materiału dowodowego. Wadliwość oceny nie może być traktowana za nierozpoznanie istoty sprawy.

Odnosnie zarzutu naruszenia art. 328§2 kpc należy wskazać, że o skutecznym postawieniu takiego zarzutu można mówić tylko wtedy, gdy uzasadnienie wyroku nie zawiera elementów pozwalających na weryfikację stanowiska sądu, a braki uzasadnienia w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny prawnej są tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona, bądź ujawniona w sposób uniemożliwiający poddanie jej ocenie instancyjnej. Zarzut ten może znaleźć zastosowanie jedynie w tych wyjątkowych sytuacjach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu I instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania zaskarżonego orzeczenia. Sytuacja taka nie zachodzi w rozpatrywanej sprawie. Zarzut powoda sprowadza się do tego, że Sąd Rejonowy nie dokonał wszechstronnej oceny materiału dowodowego, tj. pominął znaczenie niektórych dowodów oraz nie nadał właściwego znaczenia temu, że pozwana nie przedstawiła całości żądanego od niej materiału dowodowego. Trzeba jednak zauważyć, że Sąd I instancji przedstawił wywód, na którym się oparł, nie ma więc podstaw do przyjęcia, że zaskarżony wyrok nie poddaje się ocenie instancyjnej.

Zasadny okazuje się natomiast zarzut naruszenia art. 233§1 kpc. Przepis ten, regulujący kwestię zasad sądowej oceny dowodów, uprawnia sąd do oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału sprawy. Z jednej zatem strony sąd orzekający uprawniony jest do oceny tychże dowodów według własnego przekonania, z drugiej natomiast sam jest zobowiązany do wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza dowolności w tej ocenie. Poza sporem winno być, iż dokonując tej oceny, sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia czy też wyciągać wniosków, które nie wynikają z materiału dowodowego. Dopuszczenie się obrazy art. 233§1 kpc przez sąd może zatem polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem i zasadami nauki, albo też na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważania sprawy. Trzeba też zaznaczyć, że niewystarczające do podważenia oceny dowodów dokonanej przez Sąd Rejonowy jest wskazanie innej, nawet równie uprawnionej, oceny własnej apelanta. Obowiązkiem strony zainteresowanej takim podważeniem jest wykazanie, że kwestionowana przez nią ocena dowodów przejawia się naruszeniem zasad logicznego rozumowania lub jest sprzeczna z doświadczeniem życiowym.

W ocenie Sądu Okręgowego powód w apelacji słusznie zarzucił sądowi I instancji brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego, w szczególności z pominięciem znaczenia zeznań świadka M. W. (2) i zeznań powoda oraz z nienadaniem właściwego znaczenia nieprzedłożeniu przez pozwaną żądanych od niej dowodów w postaci po pierwsze korespondencji ze skrzynki poczty elektronicznej powoda, po drugie nagrania monitoringu działu Tradycja z 24 stycznia 2013r. (z dnia kontroli przeprowadzonej pod nieobecność powoda), jak również danych z innych (...) (...) odnośnie przekroczeń limitów sprzedaży cukru w ramach promocji rozpoczynającej się w dniu 6 lutego 2013r.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie sposób uznać za doniosłą przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę kwestii nieodczytania w dniu 5 lutego 2013r. korespondencji mailowej i wskutek tego niepoinformowania pracowników (...) o limicie sprzedaży cukru. Powód wprawdzie mógł odczytać tę wiadomość, skoro po powrocie z narady w O. z udziałem D. U. (1) był jeszcze na terenie (...), należy jednak wziąć pod uwagę to, że pomimo przekroczeń limitu sprzedaży na jeden paragon, cukru wystarczyło na okres promocji. Wprawdzie zdarzyło się siedmiokrotne

przekroczenie limitu sprzedaży cukru, jednak przy cenie jednostkowej towaru wynoszącej 2,99 zł/kg reguły logicznego myślenia sprzeciwiają się uznaniu, że ta jednorazowa sprzedaż miała charakter zakupu hurtowego. Nie sposób zresztą nie zauważyć, że gdyby tylko dany klient chciał obejść limit sprzedaży, mógłby zrobić to z łatwością, dzieląc swój zakup na kilka paragonów. Poza tym pozwana, mimo wniosku powoda, nie przedstawiła danych odnośnie przekroczeń limitów sprzedaży cukru w omawianej promocji w innych hipermarketach swojej sieci, przez co – przez pryzmat art. 233§2 kpc – nie można było ustalić, czy w przypadku takich przekroczeń pracodawca wyciągał konsekwencje w stosunku do dyrektorów innych hipermarketów, a więc czy takie przekroczenia były obiektywnie uznawane za pozwaną za istotne dla funkcjonowania jej sieci hipermarketów. Warto też zwrócić uwagę, że nie było żadnych przeszkód, aby D. U. (1), mogąc przypuszczać, że z uwagi na udział powoda w naradzie w O. w dniu 5 lutego 2013r. może on nie odczytać wiadomości ze skrzynki mailowej w sklepie w E., poinformował powoda osobiście o limicie sprzedaży. Ogół przywołanych okoliczności nakazuje zatem przyjęcie, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę ujęta w punkcie 2. oświadczenia pozwanej ma charakter pozorny.

Omawianie zarzutów mających wpływ na ocenę przyczyn wypowiedzenia wskazanych w jego punkcie 1. należy rozpocząć od wskazania, że nie sposób pocytywać inaczej niż na korzyść powoda okoliczności nieprzedłożenia po pierwsze korespondencji ze skrzynki poczty elektronicznej powoda, po drugie nagrania monitoringu działu Tradycja z 24 stycznia 2013r. (z dnia kontroli przeprowadzonej pod nieobecność powoda). Mając na uwadze to, że pozwana zachowała i przedstawiła nagranie z monitoringu jako istotny dowód rzekomego zakupu przez powoda telefonu komórkowego w godzinach pracy, przy czym uprzednio nagranie to wielokrotnie okazywała świadkom, za wręcz kuriozalne należy uznać wyjaśnienie pozwanej, jakoby nie zachowała ona żądanych przez powoda dowodów, w szczególności korespondencji ze skrzynki poczty elektronicznej powoda, zważywszy przy tym, że nie była to korespondencja szeregowego pracownika pozwanej, a dyrektora (...).

W świetle powyższego za wiarygodne należy uznać wyjaśnienia skarżącego z jego zeznań, dotyczące tego, że kwestia regałów zastawiających drogę pożarową (było to bezspornie najpoważniejsze uchybienie wytykane w raportach M. W. (2)) była przedmiotem wyjaśniania w drodze korespondencji elektronicznej i to stąd wynikało, że problem został rozwiązany dopiero po około 4 miesiącach. Jeżeli chodzi o pozostałe nieprawidłowości stwierdzone w raportach M. W. (2), to należy podkreślić, że z zeznań tego świadka przed sądem odwoławczym wynikało jednoznacznie, iż poziom uchybień w zakresie ochrony przeciwpożarowej w (...) (...) w E. w okresie zatrudnienia powoda był podobny, jak w innych kontrolowanych przez świadka sklepach. Dodatkowo należy zaznaczyć, że poziom naruszeń przepisów przeciwpożarowych ewidentnie nie wpływał na bieżącą ocenę pracy powoda, co można wywodzić po pierwsze z raportów wizyt dyrektora regionalnego z 2012r. (k.197-208 – nie wspomina się w nich o konieczności usunięcia uchybień w zakresie p.poż), w szczególności w zestawieniu z zeznaniami świadka A. M. (1) z dnia 12 maja 2017r. (k.716), z których wynika, że do obowiązków dyrektora regionalnego należy również zapewnienie bezpieczeństwa przeciwpożarowego. Ponadto tego typu naruszeń obowiązków pracowniczych powoda nie wytyka się w karze nagany z dnia 16 stycznia 2013r. W konsekwencji nie można przyjąć, aby omawiane naruszenie przepisów dotyczących ochrony przeciwpożarowej (przyczyna 1. a) wypowiedzenia) mogło powodować rzeczywistą niemożność dalszego zatrudniania powoda na stanowisku dyrektora (...).

Za niezasadny należy uznać również zarzut braku nadzoru nad pracownikami działu Tradycja (przyczyna 1. b) wypowiedzenia). Sąd Rejonowy wadliwie pominął w swojej ocenie, że stwierdzone uchybienie – jeśli w ogóle zaistniało – miało charakter jednorazowy i dotyczyło dnia, w którym powoda nie było w kierowanym przez niego (...). Po pierwsze należy przypomnieć, że pozwana nie przedstawiła nagrania z monitoringu działu Tradycja, który pozwoliłby na zweryfikowanie ustaleń kontroli z dnia 24 stycznia 2013r. Po drugie obiektywne testy zachowania warunków mikrobiologicznych na dziale Tradycja, przeprowadzane regularnie przez podmiot zewnętrzny S. Polska (por. k.225), nie stwierdzały nieprawidłowości w omawianej kwestii.

Drugi akapit uzasadnienia punktu 1. b) wypowiedzenia (str. 2 tego oświadczenia) w istocie dotyczy przyczyny rozwiązania umowy o pracę, przywołanej w punkcie 1. d), tj sprzedaży towarów pod niewłaściwymi kodami. Zdaniem Sądu Okręgowego istotności tej przyczyny wypowiedzenia nie sposób zweryfikować na niekorzyść powoda bez analizy korespondencji mailowej z jego skrzynki poczty elektronicznej. Powód twierdził bowiem w zeznaniach, że wskazywana

przez stronę pozwaną automatyczna metoda składania zamówień na towary, która powinna przełożyć się na zmianę sposobu rozliczania strat wynikłych z mieszania przez klientów działu Owoce / Warzywa towaru sprzedawanego luzem i w opakowaniach zbiorczych, nie dotyczyła jeszcze wówczas sklepu w E.. Z przebiegu postępowania wynika (por. choćby przyczyna wypowiedzenia z pkt. 2, czy zeznania świadka A. M. (1) z 16 grudnia 2013r.), że podstawowym sposobem komunikacji powoda z przełożonymi była poczta elektroniczna. Należy zatem przyjąć, że gdyby zgodnie z twierdzeniami pozwanego sklep powoda powinien stosować inną metodę skanowania (rozliczania) strat niż twierdzi powód, okoliczność ta musiałaby wynikać z korespondencji wysyłanej na skrzynkę poczty elektronicznej powoda. Stanowisko powoda potwierdzają zresztą zeznania świadka A. M. (1) z rozprawy w dniu 12 maja 2017r., jak i przywoływane już wcześniej raporty z wizyt świadka jako dyrektora regionalnego (k.197-208). Świadek ten zeznał (k.716), że przy nieprawidłowościach w inwentaryzacjach miesięcznych domagał się pisemnego sprawozdania, po czym przy kolejnych wizytach sprawdzał, czy nieprawidłowości zostały usunięte. Trzeba wobec tego zauważyć, że żaden z raportów z wizyt k.197-208 nie zawiera informacji o nieprawidłowościach w inwentaryzacji, czy sposobie skanowania strat, w tym żaden z raportów nie nakazuje codziennego skanowania strat na dziale Owoce / Warzywa. O tym z kolei, że kwestia prawidłowości skanowania towaru rzeczywiście była przedmiotem oceny podczas wizyt dyrektora regionalnego przekonuje raport z dnia 16 sierpnia 2012r. (k.201), w którym nakazuje się skanować w piątki kosze (...).

Odnośnie ostatniej przyczyny wypowiedzenia, tj. wskazanej w jego punkcie 1. c) kwestii naruszenia procedury reklamacyjnej, powód nie kwestionował, że doszło do uchybień w funkcjonowaniu kierowanego przez niego sklepu. Ocena, czy przyczyna ta mogła być uznana za niebłahą, a więc rzeczywistą przyczynę rozwiązania umowy o pracę, należy jednak dokonywać przez pryzmat porównania wysokości stwierdzonych z tego tytułu strat (około (...) zł) z rocznymi obrotami (...) (około (...) zł – por. zeznania A. M. z 12 maja 2017r., k.716). W ocenie Sądu Okręgowego zarzucanie powodowi, że nie widzi się możliwości jego dalszego zatrudniania z powodu straty na poziomie (...) obrotu, przy wypracowywanej przez powoda rocznej rentowności sklepu na poziomie (...) obrotu, gdzie sklep w E. należał w 2012r. do 5 rentownych ze wszystkich (...) sklepów sieci (...) w regionie (...) (por. zeznania A. M. z 16 grudnia 2013r. k.230), może zostać ocenione wyłącznie jako niepoważne. Dodać do tego trzeba, że również kwestia sposobu rozpatrywania reklamacji była przedmiotem kontroli wizyt dyrektora regionalnego, na co wskazuje wpis z wizyty w dniu 21 września 2012r. (k.203). W świetle zeznań świadka A. M., który twierdził, że kontrolował realizację jego uwag przy kolejnych wizytach, należy przyjąć, że gdyby rzeczywiście powód nie nadzorował procesu przyjmowania reklamacji na poziomie na bieżąco oczekiwanym przez przełożonego dyrektora regionalnego, to uwagi dotyczące tej kwestii pojawiałyby się w kolejnych raportach – tak jednak przecież nie było.

Powód zarzucił zaskarżonemu wyrokowi brak w uzasadnieniu wszechstronnej oceny zebranego materiału. W tym miejscu należy zatem dokonać takiego podsumowania. W świetle powyższych rozważań Sąd Okręgowy stwierdza, że udowodnione przez pozwaną uchybienia w pracy powoda ograniczają się do tych, których dotyczą punkty 1. a) i c) oraz 2. wypowiedzenia, przy czym – jak wyjaśniono wyżej – wszystkie te przyczyny mają charakter błahych, nieistotnych usterek, które można było z łatwością wyeliminować w toku dalszego wykonywania przez powoda jego obowiązków pracowniczych. O tym, że powód nie unikał wykonywania poleceń przełożonych, a więc że nie było żadnych racjonalnych przeszkód w jego dalszym zatrudnianiu, świadczy również to, że w istocie przyczyny przywołane w wypowiedzeniu, nie stanowią powtórzenia przyczyn udzielenia powodowi kary nagany z 16 stycznia 2013r. Przy tym okoliczność przyznania i wypłaty powodowi premii Bonus 2012 w marcu 2013r. jawnie przeczy temu, aby zachodziła podstawa wskazana w wypowiedzeniu, tj. aby powód był pracownikiem, którego dalsze zatrudnianie nie jest możliwe. Nie można wprawdzie negować uprawnień pozwanej do kształtowania zatrudnienia według własnych potrzeb, szczególnie co do osób zajmujących stanowiska kierownicze, tym niemniej uprawnienie to nie może otrzymać prymatu w stosunku do zasady ochrony trwałości stosunku pracy w przypadku pracownika wykonującego swoje obowiązki w zasadzie dobrze. W takim przypadku pracodawca musi się liczyć z sankcją określoną w art. 45§1 kp, tj. albo z przywróceniem pracownika do pracy, albo koniecznością zapłaty mu odszkodowania. Do takiej właśnie sytuacji doszło w rozpatrywanej sprawie, co czyniło koniecznym zmianę zaskarżonego wyroku na podstawie art. 386§1 kpc przez zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania wynikającego z art. 47¹ kp, tj. w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy.

Odnośnie wysokości odszkodowania spór ograniczał się wyłącznie do tego, czy powinno ono uwzględniać premię Bonus 2012, wypłaconą w marcu 2013r. za wyniki finansowe sklepu w E. z 2012r. Warto w tym miejscu zauważyć, że zasady obliczania i przyznawania tej premii były ściśle określone (por. k.124-129), a więc to dodatkowe wynagrodzenie miało charakter premii regulaminowej. Notabene tak premię tę określa pozwana w odpowiedzi na apelację (k.583). Słusznie zatem powód wskazuje, że podstawą uwzględnienia wysokości tej premii w podstawie obliczenia dochodzonego odszkodowania jest §17 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. z 1997r. Nr 2 poz. 4 ze zmianami). Przepis ten, w związku z §14 tego samego rozporządzenia, stanowi, że przy obliczaniu ekwiwalentu urlopowego (inaczej niż przy obliczaniu wynagrodzenia za czas urlopu) składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, wypłacone w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu. Dodać do tego należy, że konieczność stosowania zasad dotyczących obliczania ekwiwalentu urlopowego przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia z art. 47¹ kp wynika jednoznacznie z §2 ust. 1 pkt 2 w związku z §13 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2017r. poz. 927). Mając zatem na względzie to, że przy założeniu, iż premia Bonus 2012 powinna wchodzić do podstawy obliczenia należnego powodowi odszkodowania, a pozwana nie kwestionowała ostatecznie wskazanego przez powoda sposobu obliczenia takiego odszkodowania (pismo złożone na ostatniej rozprawie – k.766), Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie w kwocie (...) zł.

W pozostałym zakresie, tj. co do kwoty 609,44 zł niezasadne powództwo i apelacja podlegały oddaleniu na podstawie odpowiednio art. 47¹ kp a contrario i art. 385 kpc.

Mając na uwadze to, że powództwo zostało ostatecznie oddalone tylko w nieznacznej części, tj. co do kwoty 609,44 zł, a przy tym do obliczenia wysokości odszkodowania niezbędne były informacje księgowe, które pozwana złożyła dopiero na etapie postępowania odwoławczego, na podstawie art. 100 kpc Sąd obciążył pozwaną całością kosztów procesu za obie instancje.

Na zasądzoną z tego tytułu za pierwszą instancję kwotę 3.201,40 zł składa się 2.600 zł opłaty od pozwu oraz 601,40 zł kosztów zastępstwa procesowego, w tym 541,40 zł wydatków (spis k.438) i 60 zł wynagrodzenia pełnomocnika (§ 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu – w brzmieniu z daty złożenia pozwu, Dz.U. z 2013r. poz. 490). Ponadto na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych (Dz.U. z 2018r. poz. 300) nakazano ściąganie od pozwanej wydatków na tłumaczenia (k.315, 393) i koszty stawienia świadka (k.289) w łącznej kwocie 286,48 zł.

Na koszty procesu za instancję odwoławczą złożyły się z kolei po pierwsze należności zasądzone na rzecz powoda, tj. wydatki w kwocie 431,28 zł z tytułu dojazdów na rozprawy powoda i jego pełnomocnika (z wyjątkiem zakwestionowanych przez pozwaną i niewykazanych co do faktycznej ich zasadności kosztów przelotu na rozprawę w dniu 20 października 2017r. - spis k.754) i wynagrodzenie pełnomocnika w podwójnej stawce 240 zł, należnej z uwagi na znaczny nakład pracy pełnomocnika, a wynikającej z §10 ust. 1 pkt 1 w związku z §9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018r. poz. 265). Po drugie na podstawie art. 113 ust. 1 przywołanej już ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazano ściąganie od pozwanej kwoty 2.600 zł tytułem opłaty od apelacji, gdyż powód został od tej opłaty zwolniony.

SSO Arkadiusz Kuta SSO Tomasz Koronowski SSO Alicja Romanowska