

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 1 grudnia 2015 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

1. zasądził od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz powódki A. K. kwotę 8.526,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;
2. zasądził od pozwanego na rzecz A. K. kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu;
3. nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 426,30 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu,
4. nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 3.482,29 zł.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka A. K. była zatrudniona w pozwanej spółce na okres próbny od 01.12.2004 r. do 08.02.2005 r. Wcześniej pracowała z prezesem pozwanej spółki w innej spółce przez 9 lat.

Od 01.03.2005 r. powódka została zatrudniona na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2.842 zł.

Stosunek pracy trwał do 18.03.2014 r., kiedy to powódka została dyscyplinarnie zwolniona z pracy. Pracowała na stanowisku handlowca do spraw współpracy z zagranicą, zgodnie ze swoim wykształceniem. Do obowiązków powódki należała obsługa klientów zagranicznych, w tym momencie była to Dania i Norwegia. (...) polegała na przyjmowaniu zamówień od klientów zagranicznych, wprowadzaniu do systemu, monitorowaniu terminowej realizacji zamówień, przygotowaniu dokumentów wysyłkowych, czyli współpraca także z firmami transportowymi i współpraca z Agencją (...) w przypadku Norwegii. Była to również współpraca z zakładami produkcyjnymi, które wykonywały produkcje na zamówienie spółki. W tym przypadku praca powódki polegała na przekazaniu do zakładu zamówienia w wersji polskiej, dopilnowania otrzymania potwierdzeń terminów wykonania zamówień. W przypadku kiedy firma (...) sama dostarczała dodatki eksportowe, wówczas powódka zajmowała się wyliczeniem zapotrzebowania, składała zamówienia na te dodatki, następnie organizowała odbiór tych dodatków. W przypadku nowego asortymentu dotyczyło to również wyjaśniania wszelkich szczegółów związanych z nowym produktem, obejmowało to m.in. tłumaczenie z języka anielskiego kart technologicznych, było to również dopilnowanie terminowych realizacji. Kiedy już wysyłki były dokonywane, zadaniem powódki było pilnowanie realizacji płatności.

Bezpośrednim przełożonym powódki był Prezes firmy (...) Sp. z o.o. - B. C..

Praca powódki w zakresie organizacji transportu międzynarodowego polegała na tym, że na podstawie złożonych zamówień i stopnia ich realizacji do obowiązków powódki należało zamawianie transportu pod poszczególne załadunki, a z tym związane było szacowanie terminów realizacji poszczególnych zamówień jak również szacowanie kubatury, wagi, kolejności załadunku, przygotowywanie specyfikacji eksportowych jak również listów przewozowych. Stanowiło to podstawę do przygotowania faktury eksportowej. Wszystkie te dokumenty stanowiły podstawę do odprawy eksportowej. Była to standardowa procedura bez względu na charakter przesyłki, jej zawartość i cel przesłania. Powódka zajmowała się powyższymi czynnościami samodzielnie w oparciu o pewne wytyczne związane z pilnością zamówienia. Te wytyczne udzielał jej Prezes pozwanej spółki (...). O tym kto realizuje dany transport decyzję podejmowała powódka w oparciu o to co jest do wysłania. O tym jaki rodzaj samochodu należy użyć, czy ma być to TIR, czy też mniejszy samochód, generalnie decydowała powódka w razie wątpliwości konsultowała to z prezesem B. C..

Głównym przewoźnikiem spółki jeśli chodzi o transport do Skandynawii była firma (...), posiadająca biura, oddziały w Szwecji, Danii, w Polsce. Oprócz tego spółka współpracowała z drobnymi przewoźnikami, którzy realizowali dla niej drobne, bardziej pilne wysyłki. W tym była firma (...), świadcząca dla pozwanego usługi transportowe od roku 2006-2007.

W dniu 17.03.2014 r. powódka otrzymała od prezesa spółki B. C. polecenie związane z zakończeniem przesyłki towarów do Norwegii, konkretnie do miejscowości T.. Realizacja projektu zaczęła się w połowie lutego. Były to wysyłki realizowane cyklicznie i dotyczyły wyposażenia hotelu w T.. Wysyłka, która miała odbyć się 18 marca była ostatnią wysyłką do Norwegii. Tym się różniła od poprzednich, że była to wysyłka „niepełnosamochodowa”, tzn. nie była ona realizowana z użyciem TIR-a, gdyż była to końcówka realizacji tego projektu, aczkolwiek zawierała elementy meblowe już poprzednio wysyłane w trakcie realizacji tego projektu. Jedynym wyjątkiem były metalowe nóżki do sofki, zaś pozostałe elementy były już wysyłane.

W dniu 18.03.2014 r. od samego rana kluczową kwestią było pilne załatwienie dodatkowego samochodu do Norwegii. Produkcja odbywała się w ostatniej chwili a towar był mocno opóźniony. Był to towar na wyposażenie hotelu w Norwegii, który miał być otwierany 1.05.2014 r., dlatego termin wysłania tego towaru był bardzo ważny. W przypadku planowej produkcji tego towaru w zakładach produkcyjnych, jego wysłanie nastąpiłoby TIR-em, co znacznie obniżyłoby koszty transportu. Załadunek miał odbyć się w trzech miejscach, gdzie odbierano końcówki produkcji z trzech różnych zakładów. Dnia 17.03.2014 r. powódka otrzymała informację od pozwanego, iż będą w dniu 18.03.2014 r. przygotowane końcówki produkcji do wysyłki. Pozwany poinformował powódkę, że kierowca A. W. (1) już o tym wie.

W dniu 17.03.2014 r. powódka zadzwoniła do pana W. celem upewnienia się, czy powyższe informacje do niego dotarły i czy nie ma żadnych komplikacji dotyczących samochodu. Pan W. potwierdził, że został poinformowany o konieczności odbioru końcówki produkcji i o planowanym transporcie.

W dniu 17.03.2014 r. po południu powódka wysłała do Pana W. zlecenie transportowe, które zawierało wszystkie informacje dostępne w danym momencie. Pozwany przekazał powódce, że w pierwszym miejscu załadunku towar powinien zmieścić się na dwóch paletach, i taką też informację powódka przekazała mailowo. Jedyną informacją, która została powódce przekazana przez prezesa o ilości towaru i jego kubaturze, to ta, że zmieści się na dwóch paletach.

Powódka podjęła próbę zweryfikowania tej informacji w trzech zakładach produkcyjnych, z tym, że pozostałe dwa zakłady nie miały wiedzy jak będzie towar pakowany i ile miejsca to zajmie. Był to towar niestandardowy, przeznaczony na zapotrzebowanie wyłącznie hoteli. W pierwszym zakładzie potwierdzono, że towar zmieści się na dwóch paletach. W dniu 18.03.2014 r. pierwszy zakład poinformował powódkę, że wprawdzie towar zmieści się na dwóch paletach, ale jego waga wynosi ok. 1500 kg, co przewyższa ładowność samochodu, jakim dysponował A. W. (1). W rozmowie telefonicznej z Panem W. powódka uzyskała informację, iż wprawdzie w samochodzie nieoficjalnie istnieje tolerancja do 1500 kg, jednakże nie ma możliwości dokonania jakiegokolwiek innego doładunku.

Waga przewożonego towaru wpisana została jako 1200-1300 kg. Po rozmowie z kierowcą, powódka skonsultowała się z pozwanym, który zlecił jej sprawdzenie możliwości zamówienia jednego większego samochodu na całość towaru z trzech miejsc. Była to firma (...), z którą spółka współpracuje od wielu lat. Z uwagi na konieczność pilnej realizacji całego zamówienia powódka z telefonu komórkowego wykonała połączenie do firmy (...) Oddział w Szwecji, gdzie otrzymała informację, że przypuszczalnie w tym momencie nie ma możliwości załatwienia takiego samochodu. Zaproponowano jej zwrócenie się do Oddziału (...) w Polsce, która może mieć inne możliwości w tym zakresie. Powódka wykonała połączenie z telefonu stacjonarnego do firmy (...) i tam złożyła zlecenie, jednocześnie mailowo potwierdziła złożenie zamówienia w firmie (...). W tym zamówieniu, z uwagi na konieczność pilnej jego realizacji, podała tylko kluczowe informacje, tj. miejsca załadunku. Zapytania kierowane do firmy (...) w Polsce i do Szwecji dotyczyły trzech miejsc załadunku. Ze względów finansowych korzystniejsze było zamówienie jednego większego samochodu. Taka decyzja była uzgodniona telefonicznie z prezesem.

W dniu 17.03.2014 r. A. W. zlecenie transportu złożył prezes telefonicznie. Tak było wtedy, kiedy chodziło o pilne wysyłki, żeby uprzedzić oficjalne informacje. Precyzyjne informacje dotyczące miejsc załadunków, adresów, gabarytów i ciężarów kierowca otrzymywał już od powódki zawsze przed wyjazdem.

Kierowca - A. W. po wyruszeniu w trasę i po przejechaniu ok. 100 km zatrzymał się i czekał na dalsze instrukcje.

Podczas oczekiwania na decyzję TransCargo Polska co do możliwości zorganizowania samochodu z większą ładownością, do pokoju powódki weszła prokurent E. C., wprowadzając nową pracownicę, swoją asystentkę pracującą w tej firmie od 17 dni A. C., zatrudnioną w pozwanej spółce na stanowisku specjalisty do spraw eksportu i logistyki. Prokurent wydała wówczas powódce polecenie wprowadzenia nowej pracownicy w obowiązki handlowca. Powódka poinformowała prokurent, iż ze względu na dużą ilość pracy w danym dniu, w tym konieczność przygotowania szczegółowego raportu na spotkanie prezesa w Danii, nie wie czy znajdzie czas w tym dniu na wprowadzenie nowej pracownicy w procedury firmy.

Po ostrej reakcji ze strony prokurenta i burzliwej wymianie zdań prokurent opuściła pokój. Po wyjściu z pokoju prokurenta powódka podała nowej pracownicy A. C. segregatory aby mogła je przejrzeć.

Po otrzymaniu przez powódkę telefonu z TransCargo Polska z informacją, że firma ta ma możliwość zorganizowania jednego większego samochodu na całość towaru z trzech miejsc, ale konieczne jest poczekanie godzinę lub dwie, żeby formalnie potwierdzić taką możliwość i uzyskać telefon do kierowcy, powódka zadzwoniła z tą informacją do prezesa, który przekazał jej wiadomość, żeby kierowca A. W. jednak kontynuował jazdę i odebrał towar z pierwszego miejsca. Powódka poinformowała o tej decyzji kierowcę A. W., który przekazał powódce, iż również dostał taką informację od prezesa.

W oczekiwaniu na oficjalne potwierdzenie samochodu, do pokoju powódki ponownie weszła prokurent i zaczęła wypytywać powódkę o szczegóły sytuacji z samochodem. Powódka poinformowała prokurent, iż z pełnym zaangażowaniem zajmuję się sprawą, i że wszystko jest pod kontrolą a szczegóły są ustalane na bieżąco z prezesem i monitorowane cały czas. Powódka przekazała również prokurentowi informację, iż decyzją prezesa, kierowca jedzie do pierwszego miejsca załadunku i że towar w drugim i trzecim miejscu będzie gotowy następnego dnia, tj. 19.03.2014 r., nie zaś 18.03.2014 r., jak planowano wcześniej. Wówczas prokurent w ostrych słowach poinformowała powódkę, iż ta nie ma właściwych informacji i towar będzie gotowy na 18.03.2014 r. Świadkiem tego zajścia cały czas była nowa pracownica, A. C.. Powódka ponownie powtórzyła, że jest na bieżąco z wszystkimi informacjami i w ciągłym kontakcie ze wszystkimi zakładami, i że ma najświeższe dane. Po ostrej reakcji ze strony prokurenta powódka stwierdziła, że nie jest w stanie pracować w atmosferze krzyków i pretensji, gdyż nie był to pierwszy taki incydent z jej strony. Nie było jednak regularności takich zdarzeń.

Od ponad roku zdarzało się coraz częściej, że prokurent krzyczała na powódkę, tak jakby w jej odczuciu traciła do niej cierpliwość. Prokurent nie uczestniczyła w ustaleniach szczegółów organizacyjnych w przypadku pilnych przesyłek. Współpraca powódki przebiegała głównie z prezesem. Ze strony prokurent były ciągle uwagi, lekceważący stosunek i dezaprobaty.

Po poinformowaniu prokurenta przez powódkę, iż nie może ona pracować w takich warunkach i ma dużą ilość obowiązków, prokurent wyszła z pokoju. Pół godziny później prokurent weszła do pokoju powódki przekazując jej telefon komórkowy od prezesa. Powódka nie wytrzymując sytuacji, rozplakała się i powtórzyła prezesowi, że nie może pracować w takich warunkach, kiedy prokurent ciągle na nią krzyczy. W słuchawce była cisza, nie było odzewu ze strony prezesa, po czym prokurent zabrała telefon i wyszła. Powódka została sama w pokoju i zajęła się swoją pracą. Następnie uzyskała informację od TransCargo w Szwecji, że jest dodatkowy samochód na dzień następny. Od scysji z prokurentem, z powódką nie kontaktował się już prezes lecz jego asystentka, która poprosiła powódkę o informacje o stanie sprawy.

Powódka nie dysponując jeszcze wtedy oficjalną informacją powiedziała, że gdy tylko ją otrzyma, zadzwoni do prezesa. Po uzyskaniu ostatecznej decyzji o stanie sprawy i otrzymaniu dodatkowego samochodu, powódka poinformowała prezesa telefonicznie. W międzyczasie pokazała nowej pracownicy, jak wystawia dokumenty dotyczące wysyłki. Następnie pokazała dokumenty dotyczące klienta norweskiego, żeby sama przeanalizowała dokumenty, ewentualnie zadawała pytania. W razie pytań odpowiadała na nie. Potem powódka zajęła się sprawami, które czekały na załatwienie od rana.

Ostatecznie zamiast jednego były dwa transporty. A. W. (1) pojechał z transportem z zakładu nr 1, natomiast transportem z zakładu 2 i 3 zajęła się (...) Szwecja. Ostateczne zlecenie zostało wysłane w dniu 18 marca do (...) Szwecja o godz. 15.00. Towar został podjęty w dniu 18 i 19 marca.

Pismo o rozwiązaniu umowy o pracę wręczyła powódce w dniu 18 marca 2014 roku na 15 minut przed końcem pracy, prokurent - E. C.. Powódka przeczytała treść pisma i zakomunikowała prokurentowi, że nie może tego podpisać, gdyż jest to niezgodne z prawdą. Wówczas A. C. na kopii pisma potwierdziła, iż powódka otrzymała rozwiązanie umowy, występowała jako świadek sytuacyjny.

Powódka została poproszona przez prokurenta o zwrot komórki oraz kluczy do biura.

Jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie z powódką umowy wskazano: 1) nieuzasadnione rażące zachowanie w stosunku do osoby przełożonej, E. C. – podniesiony głos, krzyki, agresja werbalna, 2) niewykonywanie poleceń służbowych, bezpodstawne nieudzielenie informacji o tym, na jakim etapie jest sprawa załatwienia pilnego transportu mebli do Norwegii co oznacza utrudnianie prawidłowego funkcjonowania firmy i de facto działanie na jej szkodę, 3) ww. zachowanie nie jest pierwszym tego typu (nagana z wpisaniem do akt w lutym 2013 roku), kierownictwo firmy (...) Sp. z o.o. niejednokrotnie podejmował stosowne kroki w celu wyjaśnienia praw i obowiązków pracownika, niestety bezskutecznie.

W ocenie byłego pracownika pozwanej spółki B. K. powódka była bardzo lojalnym pracownikiem w stosunku do firmy i pewne rzeczy próbowała ukryć przed nowym pracownikiem, czyli przed B. K.. Powódka cały czas tłumaczyła się E. C., cały czas była oceniana lekceważąco i z dezaprobatą. Były sytuacje kiedy E. C. wydawała polecenie i egzekwowała jego wykonanie już w ciągu 15 minut podczas gdy powódka miała do wykonania inną pilną czynność np. wysłanie maila i musiała z niewykonania polecenia tłumaczyć się prokurent. Powódka prawie zawsze płakała, choć próbowała panować nad tym. Powódka i B. K. pracowały w jednym pomieszczeniu. B. K. nigdy nie zaobserwowała, aby pozwany miał jakiegokolwiek zastrzeżenia do powódki. Szef był świadkiem awantur między swoją żoną, a powódką, ale nigdy nie zareagował.

W okresie poprzedzającym rozwiązanie umowy, od kwietnia 2013 roku co miesiąc do ustania stosunku pracy powódka otrzymywała premie.

Powyższy stan faktyczny, został ustalony w oparciu o zeznania świadków i załączone do akt sprawy dokumenty. Sąd nie dał wiary stronie pozwanej oraz świadkowi E. C. w zakresie w jakim wskazywały one, iż zaistniały w dniu 18 marca 2014 r. ciąg zdarzeń był ze strony powódki ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, poprzez niewykonanie poleceń służbowych wydanych powódce, w tym nieuzasadnione rażące zachowanie w stosunku do osoby przełożonej prokurent E. C. wyrażające się agresywną i lekceważącą postawą. Powyższym twierdzeniom przeczą zeznania świadka B. K. tj. pracownika biurowego, mającego pełne rozeznanie co do faktycznego funkcjonowania struktur personalnych w pozwanej spółce.

Zdaniem świadka B. K.: „...Sytuacja pomiędzy powódką a panią prokurent E. C. była bardzo napięta. Napięcie polegało na tym, że E. C. ma specyficzny sposób bycia. Potrafi wydawać sprzeczne ze sobą komunikaty. Jest osobą nerwową i apodyktyczną, po prostu nie znosi sprzeciwu. Ja jestem osobą opanowaną i spokojną. Ja nie potrafię się sprzeciwić, ale każda prośba o wyjaśnienie powoduje eskalację emocji. Ja byłam świadkiem awantur podczas, których E. C.

wrzeszczała tak, „że szyby w oknach drżały”. Prokurent w jednej z takich awantur użyła określenie „kupiłam twoje usługi będziesz robić to co Ci palcem pokażę, nie pyskuj, zamknij się...”

Dla Sądu nie są również wiarygodne zeznania świadka A. C., co do której zachodzą uzasadnione wątpliwości odnośnie jej bezstronnego i obiektywnego podejścia do stron konfliktu.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo jest zasadne i jako takie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd podniósł, iż osiã sporu w niniejszej sprawie była kwestia oceny, czy zarzuty pracodawcy wobec powódki A. K. sprowadzające się do odmowy wykonania polecenia służbowego w dniu 18 marca 2014 roku oraz jej złej organizacji pracy są prawdziwe i uzasadnione, oraz czy charakteryzują się one ciężarem gatunkowym pozwalającym uznać je za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p.

W pierwszej kolejności Sąd zaakcentował, iż zwykłym i podstawowym sposobem rozwiązania umowy o pracę jest wypowiedzenie umowy o pracę. W drodze wyjątku Kodeks pracy w art. 52 przewiduje tylko trzy przypadki upoważniające pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. ze skutkiem natychmiastowym, w razie wystąpienia winy ze strony pracownika, z powodu której nie można żądać od pracodawcy dalszego kontynuowania zatrudnienia.

Przepis ten, jako wyjątkowy, nie może być interpretowany rozszerzająco. Stanowi dla pracodawcy prawo do niezwłocznego odstąpienia od kontynuowania zawartej umowy o pracę, z którego może skorzystać, ale nie nakłada na niego takiego obowiązku. Sąd pracy nie jest związany oceną pracodawcy co do zachowania się pracownika, lecz ocena ta podlega sądowej weryfikacji. Nie ulega wątpliwości, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. - jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy - powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością.

Określona w art. 52 k.p. dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek:

- a) wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy;
- b) zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy;
- c) zasięgnięcia opinii, a w pewnych wypadkach zgody, właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy;
- d) złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Stosownie do brzmienia powołanego przepisu rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Ustaliwszy, iż rozwiązując z powódką umowę o pracę pracodawca zachował warunki formalne przewidziane na dokonanie tej czynności Sąd w dalszej kolejności rozważył kwestię prawdziwości i zasadności przyczyn leżących u podstaw decyzji pracodawcy.

Rozwiązanie umowy o pracę powinno być uzasadnione. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna, zaś okoliczności uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę powinny istnieć najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 (wyr. SN z 3.9.1980 r., I PRN 86/80, Sł. Prac. 1981, Nr 8, s. 12; podobnie wyr. SN z 10.11.1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 789).

Pozwana spółka wskazała trzy przyczyny uzasadniające w jej ocenie rozwiązanie z powódką umowy o pracę. Rozważania w przedmiocie zasadności tych przyczyn Sąd rozpoczął od stawianych powódce zarzutów nieuzasadnionego rażącego zachowania w stosunku do osoby przełożonej – E. C. – w postaci podniesionego głosu, krzyków, agresji werbalnej. Podawana przez pracodawcę przyczyna, aby uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę, musi zostać zakwalifikowana jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Ocena, czy dane naruszenie obowiązku pracowniczego jest ciężkie, zależy od okoliczności indywidualnego przypadku. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo – wyrok SN z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000, Nr 20, poz. 746), intencje pracownika, pobudki jego działania. Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi (por. wyrok SN z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 135/98, OSNP 1999, Nr 11, poz. 361). Warto zauważyć, że stopień zagrożenia interesów pracodawcy działaniem pracownika nie wpływa na ocenę rodzaju i stopnia winy jako przesłanki rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (wyrok SN z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 187/99, OSNP 2000, Nr 22, poz. 813).

W przedmiotowej sprawie bezspornym pozostaje, że powódka w dniu 18 marca 2014 roku odmówiła natychmiastowego wykonania polecenia wprowadzenia nowego pracownika w zakres obowiązków. Swoją decyzję umotywowiła przy tym powinnością zakończenia innych ważnych spraw – w tym pilnego przygotowania transportu mebli do Norwegii oraz przygotowania szczegółowego raportu na spotkanie prezesa w Danii.

Powyższego zachowania nie sposób jednak uznać za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd wskazał, że podstawowym warunkiem zastosowania art. 100 § 1 k.p. jest wydanie pracownikowi przez pracodawcę wiążącego polecenia – zgodnie z ustalonymi u danego pracodawcy zasadami podporządkowania służbowego. Jak wskazywano powyżej, powódka po otrzymaniu polecenia od przełożonej, w najbliższym możliwym dla niej momencie przystąpiła do jego wykonania. Nie negując decyzji pracodawcy co do oceny pilności poszczególnych zadań, wskazała jedynie o możliwości późniejszego wykonania polecenia z uwagi na priorytetową sprawę związaną z załatwieniem transportu mebli. Świadczy to w ocenie Sądu o tym, że – wbrew twierdzeniom pozwanej spółki - postawa powódki nie była nieprawidłowa. Brak jest również podstaw do przyjęcia, aby nastawienie powódki do prokurenta E. C. a dotyczące polecenia wprowadzenia nowej pracownicy A. C. w obowiązki pracownika spółki, a także w procedury składania zamówień i kontaktów z kontrahentami nosiło znamiona nieuzasadnionego rażącego zachowania. Przeciwnie, przyczyn odmowy wykonania powyższego polecenia należy upatrywać w rzetelnym i sumiennym podejściu powódki do powierzonych priorytetowych obowiązków i zadeklarowanej przez powódkę woli wykonania zadań mniej pilnych w najbliższym możliwym czasie. Powódka także jako doświadczony handlowiec, z wieloletnim stażem wiedziała, że w przypadku pominięcia ciążących na niej w pierwszej kolejności obowiązków związanych z zapewnieniem transportu mebli do Norwegii i przystąpienia do wprowadzania nowej pracownicy w zakres obowiązków spółki zgodnie z sugestią E. C., w istocie mogłoby dojść do niedotrzymania warunków umowy z klientem i w przypadku takiego opóźnienia do groźby poniesienia wysokich kar umownych. W ocenie Sądu zatem już ta okoliczność jest wystarczająca dla odmówienia postawie powódki przymiotu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Podczas pracy w pozwanej spółce powódka dbała o dobrą atmosferę, sumiennie i rzetelnie podchodziła do swoich obowiązków, cieszyła się zaufaniem ze strony pracodawcy, czego dowodem jest ich wieloletnia współpraca. Sąd wskazał też, iż powódka w okresie bezpośrednio poprzedzającym rozwiązanie z nią umowy otrzymywała liczne nagrody finansowe. Miały one charakter uznaniowy. Sprzecznym z zasadami doświadczenia życiowego byłoby przyjęcie, że pracodawca wypłacał je pomimo istotnych zastrzeżeń co do jakości pracy powódki. Celem obalenia tezy odnośnie prawidłowego i właściwego wykonywania swoich obowiązków przez powódkę, strona pozwana powołała się na karę porządkową jaka została nałożona na powódkę za zdarzenie z 2013 roku. Sąd nie wziął pod uwagę tego argumentu strony pozwanej, gdyż zgodnie z regulacją Kodeksu pracy kara porządkowa nałożona ponad rok wcześniej zostaje usunięta z akt osobowych pracownika i nie można się na nią powołać.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu (art. 98 §1 i §3 k.p.c.) ustalając ich wysokość w oparciu o § 12 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu – (Dz. U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.) przy uwzględnieniu poglądu wyrażonego przez Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z dnia 24 lutego 2011 roku, I PZP 6/10. Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 98 § 1 k.p.c. Sąd nakazał pobrać od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością jako strony przegrywającej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 426,30 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniósł pełnomocnik strony pozwanej.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej i swobodnej oceny materiału dowodowego i odmowę wiarygodności oraz mocy dowodowej zeznań B. C. i świadka E. C. w zakresie, w jakim wskazywały one, iż zaistniały w dniu 18 marca 2014 r. ciąg zdarzeń był ze strony powódki ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, poprzez niewykonanie poleceń służbowych wydanych powódce, w tym nieuzasadnione rażące zachowanie w stosunku do osoby przełożonej prokurent E. C. wyrażające się agresywną i lekceważącą postawą,
2. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej i swobodnej oceny dowodów i odmowę wiarygodności oraz mocy dowodowej zeznań świadka A. C. z uwagi na zachodzące w niniejszej sprawie wątpliwości odnośnie jej bezstronności i obiektywnego podejścia do stron konfliktu,
3. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak ustalenia w uzasadnieniu wyroku czy Sąd uznał fakt w postaci nieuzasadnionego, rażącego zachowania powódki w stosunku do osoby przełożonej E. C. (podniesiony głos, krzyki, agresja werbalna) za udowodniony,
4. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak ustalenia w uzasadnieniu wyroku czy Sąd uznał fakt w postaci niewykonania przez powódkę polecenia służbowego dotyczącego rzetelnego przygotowania transportu elementów mebli w zakresie określenia ich wagi, gabarytu oraz możliwości przewozowych wykorzystanych środków transportu za udowodniony,
5. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej i swobodnej oceny materiału dowodowego i uznanie, że świadek B. K. posiada pełne rozeznanie co do faktycznego funkcjonowania struktur personalnych w pozwanej spółce, co w konsekwencji doprowadziło do pominięcia przez Sąd jako niewiarygodnych zeznań pozwanego oraz świadka E. C. w zakresie, w jakim wskazywały one, iż zaistniały w dniu 18 marca 2014 r. ciąg zdarzeń był ze strony powódki ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, poprzez niewykonanie poleceń służbowych wydanych powódce, w tym nieuzasadnione rażące zachowanie w stosunku do osoby przełożonej prokurent E. C. wyrażające się agresywną i lekceważącą postawą,

6. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej i swobodnej oceny materiału dowodowego polegający na ustaleniu, że powódka wykonała polecenia służbowe przełożonych, mimo że z zebranego materiału dowodowego i opartego na nim stanu faktycznego wynika, że powódka, mając możliwość rzetelnego wykonania swoich obowiązków pracowniczych, nie oszacowała wagi oraz kubatury załadunku, co w konsekwencji doprowadziło do wybrania niewłaściwego samochodu transportowego i wystąpienia szkody po stronie pozwanego,

7. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej i swobodnej oceny materiału dowodowego polegający na ustaleniu, że powódka wykonała polecenia służbowe przełożonych, mimo że z zebranego materiału dowodowego i opartego na nim stanu faktycznego wynika, że powódka bezzasadnie odmówiła wprowadzenia A. C. w obowiązki i procedury związane z wykonywaniem pracy na zajmowanym przez powódkę stanowisku pracy, ograniczając się jedynie do przekazania jej segregatorów do wglądu, co w istocie nie miało charakteru wprowadzenia w obowiązki,

8. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej i swobodnej oceny materiału dowodowego polegający na ustaleniu, że powódka wykonała polecenia służbowe przełożonych, mimo że z zebranego materiału dowodowego i opartego na nim stanu faktycznego wynika, że powódka nie przekazała przełożonym w należyty sposób informacji o tym, na jakim etapie jest sprawa załatwienia pilnego transportu mebli do Norwegii,

9. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej i swobodnej oceny materiału dowodowego polegający na pominięciu zeznań świadka A. W. (1), świadka E. C., świadka J. J. pozwanego B. C., w zakresie ustalenia, że:

-do obowiązków powódki należało określenie kubatury oraz wagi załadunku, a także zamówienie odpowiedniego środka transportu

- powódka miała możliwość ustalenia wagi oraz kubatury przewożonego ładunku oraz zamówienia odpowiedniego środka transportu

- powódka nie wykonała polecenia służbowego w zakresie odpowiedniego przygotowania przewozu załadunku do Norwegii, co spowodowało szkodę po stronie pozwanego z uwagi na konieczność wykonania przewozu dwoma pojazdami,

10. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej i swobodnej oceny materiału dowodowego, tj. zeznań świadka B. K. oraz zeznań powódki, polegający na ustaleniu stanu faktycznego sprawy w oparciu o powyższe zeznania, pomimo ich sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, tj. zeznaniami świadka E. C., świadka J. J., świadka A. W. (1), pozwanego B. C., świadka A. C., który potwierdza zaistnienie przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, zgodnie z pismem pozwanego,

11. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że niewykonanie polecenia służbowego dotyczące wprowadzenia w obowiązki pracownika A. C., nie stanowiło ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych oraz, że pracownik sam może ustalać, według osobistego przekonania, priorytet zleconych przez przełożonego zadań,

12. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że nienależyte wykonanie przez powódkę obowiązku przygotowania transportu do Norwegii, nie stanowi ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,

13. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że niewłaściwe zachowanie powódki wobec przełożonego, wyrażające się w agresji słownej, okazywaniu

dezaprobaty, odmawianiu udzielania informacji na temat wykonywanej pracy (transport do Norwegii), nie stanowi ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,

14. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 100 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie oraz sprzeczność poczynionych przez Sąd ustaleń z zebraniem materiałem dowodowym polegające na ustaleniu, że powódka w należyty sposób wykonywała prace oraz polecenia służbowe przełożonego,

15. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 100 § 2 pkt 2 k.p. poprzez jego niezastosowanie i ustalenie, że powódka, pomimo świadomego naruszenia ustalonego w zakładzie pracy porządku pracy, należycie wykonała polecenie służbowe przełożonego,

16. nierozpoznanie istoty sprawy oraz pominięcie w uzasadnieniu wyroku rozważań na okoliczność przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę, tj. nienależytego wykonania przez powódkę obowiązku przygotowania transportu do Norwegii, odmowy udzielenia informacji dotyczących tego transportu, niewłaściwej postawy powódki wobec przełożonej E. C..

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji; zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania za I instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji pozwanego w całości jako bezzasadnej, zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania w drugiej instancji w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Art. 233 § 1 kpc stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Z przepisu art. 328 § 2 kpc wynika zaś, iż uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby

w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Zdaniem Sądu Okręgowego, w niniejszej sprawie, Sąd Rejonowy powyższych zasad nie naruszył. Dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Sąd dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i doszedł do trafnego wniosku, iż zachowanie powódki w dniu 18 marca 2014 r. nie nosiło znamion ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się zaś w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę. W apelacji zostały wskazane poszczególne okoliczności o treści dla strony pozwanej korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez powódkę. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu spornych okoliczności. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła posłużyć dla oceny prawidłowości dokonanego zwolnienia dyscyplinarnego.

W szczególności nie sposób zgodzić się ze stroną skarżącą, iż Sąd czyniąc ustalenia w sposób nieuprawniony zdyskredytował jako niewiarygodne zeznania strony pozwanej -B. C. oraz powołanych przez nią świadków E. C. A. C., pominął zeznania A. W. (1), J. J. i doszedł w oparciu o twierdzenia powódki oraz zeznania B. K. do błędnego przekonania, że podana powódce przyczyna rozwiązania z nią stosunku pracy jest nieuzasadniona.

Odnosząc się do powyższego podnieść należy, iż Sąd czyniąc ustalenia faktyczne w sprawie skrupulatnie wskazał w jakim zakresie uznał twierdzenia strony pozwanej oraz powołanych przez nią świadków E. C., A. C. za wiarygodne i przydatne dla rozstrzygnięcia a w jakim odmówił im wiary i dlaczego. Zasadność tej oceny z uwzględnieniem zasad logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego oraz w świetle pozostałego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, który w pełni koresponduje z wnioskami wywiedzionymi przez Sąd, nie budzi żadnych wątpliwości. Podkreślić należy iż zarówno pozwany jak i E. C. wobec treści zarzutów przedstawionych powódce w treści dokonanego zwolnienia dyscyplinarnego mieli interes by przed sądem prezentować takie a nie inne stanowisko i powoływać okoliczności rzekomo mające je potwierdzać. Prawidłową jest też ocena wiarygodności zeznań A. C., która jako nowy pracownik strony pozwanej, chcący utrzymać zatrudnienie mogła nie prezentować w pełni obiektywnej wersji wydarzeń. Zarzutu tego nie sposób natomiast postawić zeznaniom byłego pracownika strony pozwanej B. K.. Wyżej wymieniona nie była skonfliktowana z pozwaną i nie miała żadnego powodu by prezentować stanowisko jej nieprzychylnie. Tym samym słusznym jest uznanie, iż jej relacja co do stosunków personalnych panujących u strony pozwanej odpowiada rzeczywistości.

Nieuprawnionym jest też twierdzenie, iż czyniąc ustalenia w sprawie Sąd pominął znamiennej część materiału dowodowego zwłaszcza zeznania A. W. (1) i J. J.. Jak wynika bowiem wprost z treści uzasadnienia zaskarżonego rozstrzygnięcia były one podstawą ustaleń poczynionych w sprawie zwłaszcza co do okoliczności dotyczących zlecenia transportu i realizacji zamówienia w dniu 18 marca 2014 r., to zaś, że Sąd nie wyprowadził z nich wniosków zgodnych z oczekiwaniami strony pozwanej, nie czyni jeszcze oceny dowodów wybiórczą czy newszechstronną.

Ponadto wskazać należy, że jeśli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty lub inne dowody wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie oraz, które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednym, a nie przyznanie wiary drugim świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 kpc a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

Jak już podnoszono, Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując z jakich względów i w jakim zakresie twierdzeń strony pozwanej oraz powołanych przez nią świadków nie podzielił, oraz

wskazując w jakim zakresie uznał za wiarygodne twierdzenia strony powodowej oraz przedstawione przez nią dowody. Ma to swoje odzwierciedlenie w uzasadnieniu wydanego rozstrzygnięcia. Skarżący natomiast, podnosząc, iż Sąd działał w sposób stronniczy nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny a wnioski Sądu wywiedzione w oparciu o wskazaną wyżej podstawę nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Z tych też względów wywody apelacji w tej materii nie mogły przynieść spodziewanego przez skarżącego skutku procesowego.

Tym samym znajduje oparcie w materiale sprawy ocenionym logicznie przyjęcie, iż powódka nie dopuściła się zarzucanego jej przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt. 1 kp, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Przesłankami zwolnienia w tym trybie jest więc takie działanie pracownika, które stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i narażenie słusznego interesu pracodawcy. Naruszenie obowiązków pracowniczych powinno być ciężkie, a to wymaga, aby pracownikowi można było przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (por. wyrok SN z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAP 00.20.746). Zachowanie pracownika powinno cechować się z jednej strony znacznym stopniem winy, z drugiej zaś skutkiem w postaci zagrożenia istotnych interesów lub istotną szkodą w mieniu pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 98.13.396 oraz z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 98.11.323). O istnieniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika, z uwzględnieniem wszelkich okoliczności sprawy (por. wyrok SN z dnia 19.08.1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 00.22.818). W razie zwolnienia dyscyplinarnego ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (por. wyrok SN z dnia 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 98.13.396 oraz wyrok SN z dnia 19.03.1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 99.5.163).

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdza by zachowanie powódki względem przełożonej – prokurenta E. C. było naganne w stopniu, który uzasadniałby zwolnienie w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 kp. Relacje obu pań były napięte. Jak wskazują ustalenia poczynione w sprawie mogło dojść między nimi do „ostrej wymiany zdań”. Jednakże (co potwierdza materiał zgromadzony w sprawie) wyrażana przez powódkę dezaprobata natychmiastowego wykonania decyzji prokurenta nie miała formy obraźliwej, agresywnej w stosunku do przełożonej i nie podważała lojalności powódki jako pracownika w stopniu usprawiedliwiającym zwolnienie dyscyplinarne, które – co wymaga podkreślenia - nie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę lecz sposobem szczególnym wymagającym działania zawinionego godzącego w słusze interesy pracodawcy. Pracownik ma prawo tak długo wyrażać otwarcie, krytycznie i we właściwej formie, swoją opinię na temat spraw dotyczących pracy, jak długo jego zachowanie nie będzie godzić w osobę przełożonego /por. wyrok SN z dnia 7 września 2000 r, I PKN 11/00, OSNP 2002/6/139/ Tym samym wykazana przyczyna natychmiastowego rozwiązania z powódką stosunku pracy nie może, wbrew zapatrywaniom apelacji, zostać uznana za uzasadnioną.

Brak też podstaw do uznania, iż powódka w sposób ciężki naruszyła swe podstawowe obowiązki pracownicze bowiem przygotowując transport mebli do Norwegii, nie określiła ich wagi, gabarytu oraz możliwości przewozowych wykorzystanych środków transportu co spowodowało szkodę po stronie pozwanego z uwagi na konieczność wykonania przewozu dwoma pojazdami.

Mając to na uwadze wskazać należy, iż oczywistym jest, że w razie sporu, co do istnienia przyczyny wypowiedzenia – rozwiązania stosunku pracy, ciężar dowodu spoczywa na zakładzie pracy, który z tego faktu wywodzi skutki prawne (art. 6 kc w zw. z art. 300 kp). Pracownika obciąża natomiast dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie odpowiednio rozwiązanie bez wypowiedzenia jest nieuzasadnione (tak w wyroku Sądu Najwyższego z 8 marca 1997r., I PRN 17/77, OSNP 1977/9/172). Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. (wyrok s.apel. 28-02-2013 I ACa 613/12 w B. LEX nr 1294695).

Na gruncie rozpatrywanego przypadku wbrew sugestiom strony skarżącej zgromadzony w sprawie materiał dowodowy faktu nienależytego wykonania przez powódkę obowiązku przygotowania transportu mebli do Norwegii nie potwierdza. W istocie powyższe należało do podstawowych obowiązków powódki. Jednakże materiał sprawy – oceniony logicznie – wskazuje, iż już od pierwszej chwili w fakt z organizowania tego transportu zaangażowany był prezes pozwanej. To on 17 marca 2014 r. wskazał powódce, iż transport ma być realizowany przez A. W., któremu zlecenie transportu złożył telefonicznie. Powódka co znamienne podjęła próbę zweryfikowania możliwości wykonania transportu przez ww., zasięgając w trzech zakładach produkcyjnych informacji co do tego jak towar będzie pakowany i ile miejsca zajmie. Wiedzę o zbyt dużej masie przesyłki uzyskała dopiero w dniu realizacji zlecenia. Pozwany choć niewątpliwie miał taką możliwość w procesie nie udowodnił, iż bezwzględnie informacje co do wagi przesyłki powódka mogła uzyskać wcześniej. Twierdzenie zaś, że powódka miała świadomość co do tego co ma być przewożone, samo w sobie tej wiedzy nie przesądza. Z tych też względów zarzut ciężkiego niedopełnienia obowiązków w tym zakresie nie może się ostać. Skoro zaś Sąd Rejonowy poczynił ustalenia w tym przedmiocie zarzut braku rozpoznania, istoty sprawy w tej materii nie może zostać zaakceptowany.

Chybionym jest też twierdzenie apelacji, iż powódka z naruszeniem swych obowiązków odmówiła udzielenia przełożonym informacji dotyczących tego transportu, w związku z tym, wbrew ustaleniom Sądu Rejonowego, zachodziły podstawy do zwolnienia dyscyplinarnego powódki. Materiał dowodowym niekwestionowany w tym zakresie przez stronę skarżącą wskazuje bowiem wprost, iż prezes pozwanej miał wszystkie bieżące informacje dotyczące realizacji zlecenia w dniu 18 marca 2014 r. Powódka o tym fakcie wskazując na swe pełne zaangażowanie w tym przedmiocie i bieżącą kontrolę realizacji zlecenia przełożoną -prokurent poinformowała. Brak więc podstaw do uznania, iż przełożona powódki nie została w należyty sposób poinformowana o tym na jakim etapie jest sprawa załatwienia transportu mebli do Norwegii. Tym samym zgodnie z zapatrywaniem Sądu Rejonowego w tym przedmiocie, zachowanie powódki i w tej materii nie uzasadniało jej zwolnienia w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 kp.

W ocenie Sądu II instancji nietrafną jest też argumentacja apelacji wskazująca na to, iż powódka bezzasadnie odmówiła wprowadzenia A. C. w obowiązki i procedury związane z wykonywaniem pracy na zajmowanym przez nią stanowisku pracy, czym, w sposób nieuprawniony samodzielnie decydując o priorytecie zleconych przez przełożonego zadań naruszyła w sposób zawiniony swe podstawowe obowiązki.

Zdaniem Sądu Okręgowego i w tym zakresie wnioski Sądu Rejonowego są w pełni poprawne. Powódka nie odmówiła wykonania wspomnianego polecenia przełożonej, nie kwestionowała oceny pracodawcy co do jego pilności, wskazała jedynie na brak możliwości natychmiastowego jego wykonania z uwagi na doniosłe zadanie jakim było dopilnowanie realizacji transportu mebli. Priorytetowy charakter tego zadania potwierdzają także zarzuty postawione powódce w oświadczeniu o rozwianiu z nią stosunku pracy, a dotyczące niedopełnienia obowiązków w tym zakresie. Tym samym w ocenie Sądu nie sposób, czynić powódce zarzutu, iż natychmiast nie odstąpiła od ich wykonania i nie przystąpiła do wdrażania nowego pracownika do pracy zgodnie z poleceniem przełożonej. Sąd Okręgowy zgadza się w tej materii z oceną Sądu I instancji, iż postawa powódki w tym zakresie nie była nieprawidłowa a tym bardziej nie nosiła znamion zawinonego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Powódka kierując się dobrem zakładu pracy, nie mogąc wykonać dwóch zadań jednocześnie była uprawniona do wykonania zadań mniej pilnych w najbliższym możliwym do tego okresie – bez nieuzasadnionej zwłoki. Powódka znając znaczenie realizowanego kontraktu miała prawo odsunąć wykonanie innych pilnych zadań na później. Z tych też względów z uwagi na dopuszczalny charakter jej działania nie sposób skonstatować, iż usprawiedliwiało ono jej dyscyplinarne zwolnienie.

Reasumując, żaden z zarzutów apelacji nie zasługiwał na uwzględnienie. Sąd Rejonowy w sposób właściwy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i na tej podstawie trafnie wywiódł, iż brak podstaw do uznania zwolnienia dyscyplinarnego powódki za uzasadnione.

Zaskarżony wyrok odpowiada zatem prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony pozwanej jako bezzasadną.

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. Nr 2015, poz. 1800).

J.L