

Sygn. akt IVPa 68/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 stycznia 2018 r.

Sąd Okręgowy w Toruniu - IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Danuta Jarosz-Czarcińska (spr.)

Sędziowie SSO Małgorzata Maleszka

SSR del. Andrzej Kurzych

Protokolant stażysta Emilia Hamerlińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 stycznia 2018 r. w Toruniu

sprawy z powództwa **A. B.**

przeciwko **Fabryce (...) S.A. w T.**

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę

na skutek apelacji pozwanej Fabryki (...) S.A. w T.

od wyroku Sądu Rejonowego w Toruniu - IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 25 października 2017 r. sygn. akt IV P 220/17

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanej Fabryki (...) S.A. w T. na rzecz powódki A. B. kwotę 135 zł (sto trzydzieści pięć złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

/-/SSR del. Andrzej Kurzych /-/SSO Danuta Jarosz-Czarcińska /-/SSO Małgorzata Maleszka

IV Pa 68/17

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Toruniu wyrokiem z dnia 25 października 2017 r. zasądził od pozwanej Fabryki (...) Spółki Akcyjnej w T. na rzecz powódki A. B. kwotę 7.376,07 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 28 czerwca 2017 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, oddalił powództwo co do odsetek za okres od dnia 20 czerwca 2017 roku

do 27 czerwca 2017 roku, zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.458,69 zł, nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego poniesionymi przez pozwaną w części w jakiej oddalono powództwo, nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 1.080 zł tytułem opłaty od pozwu od ponoszenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka A. B. była zatrudniona w pozwanej Fabryce (...) Spółce Akcyjnej w T. od maja 2003 roku na stanowisku sprzedawcy w sklepie firmowym, początkowo na ulicy (...), a później Żeglarskiej 24. Od czerwca 2007 roku powódka świadczyła pracę, jako sprzedawca w sklepie firmowym przy ul. (...). W każdym ze sklepów powódka wraz z zatrudnionymi tam pracownikami podpisywała z pracodawcą umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej, gdzie odpowiedzialność ta kształtowała się od 25 do 33,3 % w zależności od składu osobowego sklepu .

W lutym 2015 roku doszło do powierzenia powódce na mocy porozumienia stron stanowiska kierownika sklepu-sprzedawcy. Powódka otrzymała wynagrodzenia w kwocie 1.800 zł., czyli 50 zł więcej od najniższego wynagrodzenia krajowego. Po roku, w lutym 2016 roku podwyższono powódce wynagrodzenie do 2.050 zł, czyli 200 zł więcej od najniższego wynagrodzenia krajowego. A w styczniu 2017 roku do kwoty 2.200 zł brutto miesięcznie. Wynagrodzenie powódki, mimo iż pracowała dla pozwanej 14 lat, była kierownikiem sklepu- sprzedawcą nieznacznie tylko tj. o 10 % przekraczało najniższe wynagrodzenie krajowe.

Jako kierownik sklepu-sprzedawca powódka wykonywała te same czynności, co każdy ze sprzedawców, ponadto ustalała, wykonywała grafiki pracy pracowników zatrudnionych w sklepie, prowadziła karty pracy tych pracowników, dokonywała zwrotów towarów do magazynu głównego.

Przełożonym powódki, jako kierownika sklepu-sprzedawcy był manager sklepów, którym do marca 2017 roku była A. G. (1) a od marca 2017 roku K. K.. A. G. (1) nigdy nie miała żadnych uwag pod adresem powódki, uważała ją za wzorowego pracownika. Powódka była zaangażowana w swoją pracę, zawsze była dyspozycyjna, dokładna. Sklepy firmowe pozwanego były otwarte również w święta państwowe czy kościelne, w których obowiązywał zakaz pracy w te dni pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, min. 1, 3 maj, czy 11 listopada. Na te dni pozwana zatrudniała osoby z zewnątrz na podstawie umów cywilno-prawnych m.in. byłych emerytowanych pracowników czy też studentów. Co charakterystyczne pracownicy sklepów firmowych, którzy ponosili wspólną odpowiedzialność materialną za powierzone mienie musieli przekazywać sklep z towarem tym pracownikom zewnętrznym bez przeprowadzania inwentaryzacji, pozwana nie widziała potrzeby powoływania komisji inwentaryzacyjnych, czy też kierowania ze swej strony osób do przeliczenia towarów. Kierownicy przekazywali jedynie zestawienie księgowe towarów, które były w sklepie tym osobom. Powódka, jako kierownik robiła na własny użytek spis towarów przed przekazaniem sklepu osobom z zewnątrz. Taka sytuacja miała miejsce, mimo, iż zgodnie z zawieranimi umowami o wspólnej odpowiedzialności materialnej w sprawach nieuregulowanych umową miały zastosowanie przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 4 października 1974 roku w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie.

U pozwanej obowiązywały m.in. procedura nr 2 z dnia 18 października 2012 roku, z którą zapoznała się powódka a dotycząca stroju pracownika w sklepach (...), wg tej procedury pracownik przebywający na terenie sklepu firmowego w godzinach pracy winien dostosowywać swój strój do poniższych standardów:

- czysta wyprasowana koszula firmowa z identyfikatorem,
- spodnie lub spódnica w kolorach (brąz, granat, czerń, szarość),
- pod koszulą firmową biała bawełniana bluzka, ewentualnie sweterki niewystające i niewidoczne dla klienta,
- obuwie winno zostać dostosowane do całego stroju,
- delikatny makijaż dzienny,
- zadbane fryzura oraz dłonie i paznokcie

Bezterminowo został wprowadzony zakaz noszenia spódnic i spodni jeansowych oraz obuwia sportowego podczas godzin pracy. Nie został jednak wskazany dokładnie ani też nie została wyjaśniona definicja obuwia sportowego, interpretacja tego obuwia sportowego uzależniona była od punktu widzenia danej osoby. Definicji obuwia sportowego nie spełnił sam fakt, że obuwiu zostało wyprodukowane przez firmy produkujące obuwiu i odzież sportowe typu N., A., R., P.. Każdy mógł inaczej interpretować definicję obuwia sportowego.

U pozwanego obowiązywała również procedura nr 14 z dnia 1 lipca 2014 roku dotycząca zasad odtwarzania muzyki w sklepach firmowych pozwanego. Wg przepisów tejże procedury znajdujące się w sklepach firmowych odtwarzacze płyt CD oraz odtwarzacze stacji radiowych służą wyłącznie do odtwarzania płyt z muzyką niezależną objętą licencją na odtwarzanie publiczne popartą odpowiednim dokumentem, który zawsze musi być dostępny w sklepie na wypadek kontroli, niezastosowanie się do powyższej procedury skutkować będzie obciążeniem finansowym pracowników odpowiedzialnych za sklep w przypadku nałożenia na placówkę mandatu karnego przez (...), (...), (...), (...), ZASP, (...) itp.

W sklepie firmowym gdzie pracowała powódka były 3 płyty z licencją, dwie z kołędami na Boże Narodzenie i jedna z inną muzyką. Pracownicy w tym i powódka znały tę procedurę, pod nieobecność klientów puszczały sobie cicho muzykę, zwłaszcza w sytuacji, kiedy w sklepie była często jednoosobowa obsada, jedna pracownica przebywała wtedy sama 12 godzin. Sklep na ul. (...) nie był położony przy głównym trakcie komunikacji pieszej i zdarzały się momenty, że nie było w ogóle klientów. O puszczeniu tej muzyki wiedzieli managerowie sklepów, zarówno poprzedni A. G. (1), nie zwracała ona żadnej uwagi na to pracownikom,. Wiedziała również nowa manager K. K., zwróciła tylko raz uwagę pracownicy, by zmieniła stację radiową gdyż pracownica ta ustawiła stację radiową na skoczną muzykę „disco polo”, manager zwróciła jej uwagę, że nie jest to odpowiednia muzyka do sklepu.

W sklepach firmowych pozwanej obowiązywała określona procedura zwrotu towarów do magazynu, polecenie zwrotu wydawała manager sklepu, dotyczyło to np. niepełnowartościowego towaru. Procedura ta wyglądała w ten sposób, że sklep otrzymywał druk, na którym należało wpisać ilość, jakość, rodzaj towaru, który jest zwracany, czynił to kierownik sklepu a pod jego nieobecność inny pracownik na polecenie managera. Towar wraz z dokumentem na piśmie był zabierany do magazynu, przy okazji przywożenia innego towaru do sklepu. Kiedy towar został zawieszony na magazyn, magazynierzy na dokumencie tym potwierdzali ilość zwróconego towaru, jeżeli fizycznie zwrócona ilość była zgodna z dokumentem, zatwierdzali ten dokument, który następnie przekazywany był do sklepu i dopiero w tym momencie sklep mógł dany towar zdjąć ze swojej ewidencji, z indeksu. Dokument potwierdzający wracał do magazynu w przeciągu jednego dnia, ale często było to też kilka dni. U pozwanego w dni ustawowo wolne od pracy dla pracowników zatrudniani byli na podstawie umów cywilno-prawnych osoby z zewnątrz np. studenci, którzy nie mieli takiej orientacji w dokumentach księgowych, w indeksach towarów jak pracownicy zatrudnieni tam na stałe. Ponadto pracownicy ci w przeciwieństwie do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nie mieli umów o odpowiedzialności materialnej, nie dochodziło również do przekazywania towarów między pracownikami obciążonymi taką odpowiedzialnością a pracownikami zatrudnionymi na podstawie umów cywilnych - inwentaryzacją zdawczo-odbiorczą z udziałem przedstawicieli pracodawcy.

W miesiącu kwietniu 2017 roku powódka pracowała 1,2 kwietnia w sobotę i w niedzielę po 11 godzin, kolejne 2 dni miała wolne wg grafiku, dalej pracowała po 12 godzin 5 i 6 kwietnia. Kolejne dni od 7 do 10 miała wolne wg grafiku. Kolejnymi dniami pracującymi dla niej miały być 11 i 12 kwietnia. 10 kwietnia jednak zmarł ojciec powódki i na 11 i 12 kwietnia otrzymała powódka urlop okolicznościowy. W tym czasie przygotowywała pochówek ojca. Od 13 do 17 kwietnia miała dni wolne wg grafiku. Pracowała kolejne 3 dni od 18 do 20 kwietnia po 12 godzin. Następnie miała 3 dni wolne wg grafiku od 21 do 23 kwietnia. Od 24 do 27 kwietnia korzystała z urlopu wypoczynkowego wiązało się to z jej trudną sytuacją osobistą związaną ze śmiercią ojca.

W dniu 27 kwietnia manager sklepu (...) pod nieobecność powódki poleciła pracownicy tego sklepu B. C. dokonać zwrotu niepełnowartościowego towaru w postaci serduszek brzoskwińskich. Jest to towar sprzedawany na wagę pod określonym indeksem. B. C. wykonała to polecenie, towar został odesłany do magazynu, wraz z pisemnym

dokumentem zgodnie z procedurą. 28 kwietnia w piątek powódka miała dzień wolny od pracy zgodnie z grafikiem. Magazyn nie zwrócił dokumentu w piątek.

W soboty i w niedziele magazyn jest zamknięty, nie pracuje. Powódka kolejne dni pracowała 29 i 30 kwietnia, tj. sobota i niedziela. 1 i 3 maja są dniami ustawowo wolnymi dla osób zatrudnionych na umowę o pracę. W dniu 1 maja w sklepie sprzedawały osoby zatrudnione na podstawie umowy cywilno-prawnej. Jeden z pracowników dokonując sprzedaży towaru na wagę sprzedał serduszka czarną porzeczkę z kodem /na indeksie/ zwróconych serduszek brzoskwiniowych. Spowodowało to rozbieżności w systemie księgowym, konieczność prowadzenia postępowania wyjaśniającego w tym temacie. Dokument został zwrócony przez magazyn do sklepu dopiero w dniu 11 maja 2017 r. Powódka nie miała żadnego wpływu na pracę magazynu .

15 maja 2017 roku K. K. wysłała do K. W. prośbę o pomoc w prawidłowym rozliczeniu sprzedaży w sklepie (...). Wskazała, że w dniu 27 kwietnia wysłano na magazyn na podstawie dokumentu Bursztynowe serca, bowiem towar był twardy i zleciła jego zwrot. Wskazała, że zleciła ten zwrot kierownikowi placówki, co było nieprawdą, bo powódki w tym czasie nie było w sklepie, miała wolne i polecenie to wydała szeregowemu pracownikowi . Wskazała też, że towar został przyjęty do magazynu, ale dokument potwierdzający przyjęcie towaru - do sklepu został zwrócony dopiero 11 maja. W tym czasie 1 maja jeden z pracowników zleceńowych z indeksu serc bursztynowych wykonał ok 20 sprzedaży pierników czarna porzeczka. Wskazała również w tym piśmie, że problemem nie jest różnica w sprzedaży 50,97 zł a jedynie problem

w rozliczeniu. 25 maja 2017 roku K. K. spisała notatkę dla prokurenta dyrektora ds. sprzedaży R. M. gdzie wskazała, że osobą, która doprowadziła do problemów ze sprzedażą i rozliczeniem wspomnianych wcześniej serc była A. B., która zaniechała wykonania swoich obowiązków polegających na weryfikacji zgodności stanów magazynowych ze stanem faktycznym na koniec miesiąca i nie poinformowała o tym swoich przełożonych.

To również nie, kto inny jak K. K. sporządziła wniosek z dnia 25 maja 2017 roku dotyczący rozwiązania umowy o pracę z powódką. Wskazała, że powodem wypowiedzenia jest niedbałe wykonywanie swoich obowiązków przez powódkę, czego powodem było brak kontroli nad towarem zwracany do magazynu, co skutkowało rozbieżnością w stanach magazynowych na koniec miesiąca kwietnia, brak stosowania się do regulaminu pracy - spóźnienie 19 maja, brak egzekwowania przestrzegania procedur przez podwładnych - podlegli pracownicy nosili odzież i obuwie sportowe i brak przestrzegania procedury nr 14 dotyczącej zasad odtwarzania muzyki w sklepach firmowych, pomimo zwracanych uwag pracownik dalej puszczał muzykę.

Powódka w połowie maja /19/ jednokrotnie spóźniła się o kilkanaście minut do pracy. Nie spowodowało to jednak np. późniejszego otwarcia sklepu, bowiem powódka przychodziła do pracy godzinę przed jego otwarciem, celem przygotowania sklepu i towarów.

Jeżeli chodzi o strój firmowy pracownice zgodnie z procedurą nr 2 nosiły koszulę firmową z identyfikatorem, spodnie lub spódnice w ciemnych kolorach i obuwie dopasowane do stroju. Zatrudniona u pozwanego od września 2016 roku B. C. nie otrzymała koszuli firmowej z identyfikatorem i sytuacja ta nie zmieniła się przez kolejnych 9 miesięcy aż do rozwiązania z nią umowy o pracę, mimo iż kierownik sklepu zgłaszała takie zapotrzebowanie. B. C. w myśl umowy miała najniższe wynagrodzenie krajowe, dojeżdżała do pracy z G.. Umowa o pracę ani też regulamin pracy czy też regulamin wynagradzania pracowników pozwanej spółki nie nakładał na pracowników konieczności zakupu przez pracowników we własnym zakresie koszuli identycznej z koszulą firmową, ewentualnie innej koszuli, która wyglądem przypominałaby koszulę firmową. To spowodowało, że ubierała się ona w rzeczy, które posiadała, które wg niej odpowiadały pracy w tym sklepie.

Jednego dnia, kiedy powódki nie było w pracy /wolne według grafiku/ B. C. była w pracy w obuwiu sportowym i legginsach, tego dnia w sklepie była manager sklepu K. K. i zwróciła jej na to uwagę. Był jeszcze jeden przypadek, kiedy K. K. już w obecności w pracy kierownika, czyli powódki zwróciła uwagę, że B. C. ma nieodpowiednią górną część garderoby w kolorze rudym. Powódka mając na uwadze brzmienie procedury nr 2 nie uważała by ta górna część stroju była niewłaściwa, zważywszy na fakt, że od wielu miesięcy B. C. mimo tego, iż była pracownikiem nie otrzymywała koszuli firmowej. Rozmawiała jednak na ten temat z B. C., która powiedziała, że jeżeli tylko będzie miała wolne środki

kupi sobie koszulę zgodną ze wzorem, jakie mają koszule firmowe za własne pieniądze i będzie w niej chodziła. Po pewnym czasie faktycznie po sugestii powódki, taką koszulę zakupiła i chodziła w niej do pracy. B. C. dojeżdżała do pracy z G., z uwagi na dużą odległość i czas często dojeżdżała w obuwiiu bardziej wygodnym, w stylu sportowym i przebierała się na miejscu w sklepie. Około 2-krotnie zapomniła zabrać ze sobą obuwia na zmianę, i wówczas pracowała w obuwiiu, w którym przyjechała, powódka zwracała jej na to uwagę, B. C. jak i pozostali pracownicy chodzili w butach ciemnych, materiałowych, charakter pracy sprzedawcy przy 12 godzinnych zmianach o charakterze stojącym wymuszał używanie wygodnego obuwia.

W dniu 30 maja do sklepu firmowego przyjechała manager sklepu K. K. zatrudniona od marca 2017 roku i wręczyła powódce wypowiedzenie umowy

o pracę. Powódka bardzo źle się poczuła, było to związane ze stresem, jaki wywołało u niej wypowiedzenie umowy o pracę, ale też ze stresem, jaki towarzyszył jej od ponad miesiąca

z uwagi na śmierć ojca, poczuła się źle, poprosiła o pomoc medyczną. Tego dnia przeprowadzono też inwentaryzację w sklepie, mimo złego samopoczucia powódki. Dopiero

o 17.30 wezwano pogotowie ratunkowe i powódka trafiła na oddział ratunkowy Wojewódzkiego Szpitala Zespołonego im. Ludwika Rydygiera w T., z powodu dolegliwości - bólu w klatce piersiowej.

Wg złożonego powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w drodze wypowiedzenia przyczyną tego wypowiedzenia jest nienależyte wywiązywanie się przez powódkę z powierzonych funkcji kierownika sklepu - niedbale wykonuje swoje obowiązki, czego przejawem jest min. brak właściwej kontroli nad towarami zwracanymi do magazynu, co skutkowało rozbieżnością w stanach magazynowych na koniec kwietnia bieżącego roku, taka sytuacja spowodowała sprzedaż asortymentu, którego nie było w sklepie i poważne problemy z prawidłowym rozliczaniem księgowym, następnie wskazano, że powódka nie przestrzega procedur przez swoich podwładnych, czego dowodem jest noszenie przez nich w sklepie odzieży i obuwia sportowego. Stwierdzono również nieprzestrzeganie w sklepie procedury nr 14 dotyczącej zasad odtwarzania muzyki w sklepach firmowych ponadto mimo zwracanych uwag pracownik odtwarzał stacje radiowe narażając tym samym firmę na nałożenie mandatu karnego. W zakresie dyscypliny pracy powódka nie stosuje się do regulaminu pracy, co zostało stwierdzone podczas kontroli bezpośredniego przełożonego w dniu 19 maja 2017 roku gdzie powódka spóźniła się w tym dniu 20 minut do pracy naruszając tym pracowniczy obowiązek punktualnego rozpoczynania pracy na wyznaczonym stanowisku, powyższe świadczy ma

o nieprawidłowym sprawowaniu przez powódkę nadzoru nad sklepem, przez co firma utraciła zaufanie do powódki, co wyklucza kontynuowanie współpracy a na podstawie oceny stosunku powódki do pracy nie można liczyć na poprawę w tym zakresie.

Powódka nigdy nie była karana karami porządkowymi, upomnienia czy też nagany, nie były też z nią przeprowadzane żadne rozmowy dyscyplinujące, do momentu, kiedy na skutek błędów pracowników zleconych doszło do niewłaściwej sprzedaży, nie było do niej żadnych uwag, jako kierownika sklepu. Współpraca z innymi pracownikami i przełożonymi układała jej się bardzo dobrze. Powódka przez poprzednich przełożonych była stawiana za wzór, zawsze dyspozycyjna, pomagająca, nie spóźniała się do pracy. To powoduje, że gołosłowne jest twierdzenie pozwanej, że na podstawie oceny stosunku powódki do pracy nie można liczyć na poprawę w tym zakresie .

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie sąd ustalił na podstawie zeznań powódki oraz świadków E. N., I. S., B. C. i A. G. (1), zeznania tych osób są logiczne, spójne wzajemnie się uzupełniają, a nade wszystko znajdują potwierdzenie w zasadach doświadczenia życiowego, a także częściowo w oparciu o zeznania świadków K. i K. oraz w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach sprawy, których prawdziwości nie kwestionowała, żadna ze stron.

Wskazani świadkowie, którym Sąd dał wiarę nie są już pracownikami pozwanej spółki, ale też nie są żadnymi bliskimi znajomymi powódki. Nie mieli żadnych powodów by zeznawać na korzyść którejkolwiek ze stron. E. N. i I. S. są już emerytkami, więc tym bardziej nie zależy im na tym by akurat ta a nie inna strona wygrała spór. E. N. czasami pracuje dla pozwanej na podstawie umowy zlecenia jej więc mogłoby zależeć na zeznawaniu raczej na korzyść pozwanej iż odwrotnie. Za prawdziwością zeznań tych osób stoją także dokumenty zgromadzone z jednej strony w aktach osobowych powódki i złożone przez strony do akt.

Co do świadka E. K., świadek nie miała żadnych bezpośrednich informacji na temat zachowania powódki, wszystkie informacje, które posiadała, posiadała z przekazu od świadka K. K., dlatego też w tej części jej zeznania mogą zasługiwać na miarę tylko w takiej samej, w jakiej zeznania świadka K.. Ponadto przekazywanie informacji uzyskanych od innej osoby de facto nie jest to zeznanie świadka, jedynie relacja spostrzeżeń innej osoby.

Sąd dał wiarę świadkowi K., co do zatrudniania osób na umowy cywilno-prawne, co do dokonywanych zwrotów i zwrotu zarządzanego 27 kwietnia, braku inwentaryzacji przed przekazaniem sklepu osobom nieodpowiedzialnym materialnie. Sąd nie dał wiary temu świadkowi jak i świadkowi K., że powódka powinna zrobić raport na koniec kwietnia i wtedy wyszłoby, że nie są wystawione dokumenty w ślad za towarem, który został przekazany, bowiem z zeznań świadka po pierwsze wynika, że informacje te ma od świadka K., która wskazała jej, że sklep przekazał dokumenty do magazynu dopiero 11 maja, podczas gdy dokumenty do magazynu zostały przekazane już 27 kwietnia, i to magazyn przekazał potwierdzony dokument, że przyjął określoną ilość towaru dopiero 11 maja do sklepu. Dlatego też powódka nie mogła w żaden sposób odkryć, że dokumenty nie zostały wystawione skoro nie ma co do tego żadnych wątpliwości, że zostały faktycznie wystawione. Sąd nie dał wiary świadkowi K., co do naruszenia przez powódkę procedury nr 2 i 14, jak i też braku nadzoru nad zwracaniem towaru do magazynu, bowiem zeznania jej w tej części nie znajdują żadnego odzwierciedlenia w stanie faktycznym i w zeznaniach innych osób. Zdaniem Sądu nie ulega wątpliwości, że to świadek K. starając się ochronić swój stosunek pracy gdzie pracowała zaledwie 2 miesiące a doszło do nieprawidłowości

w rozliczeniach chciała przerzucić odpowiedzialność za wszystko na powódkę. By „powiększyć” jej winę a tym samym usprawiedliwić swoje twierdzenia, że za wszystko odpowiada powódka próbowała nieprawdziwymi oskarżeniami wskazać, że powódka nie panuje nad sklepem, że podlegli jej pracownicy nie przestrzegają procedur, że powódka nie zwraca uwagi podległym pracownikom. Składa się na to wiele okoliczności, a które jednocześnie świadczą o niewłaściwym zachowaniu strony pozwanej, która skoro doszło już do wypowiedzenia umowy tuszuje nieprawdziwe oskarżenia świadka K..

Zachowanie strony pozwanej jest szczególnie naganne w kontekście całokształtu okoliczności sprawy. We wniosku o rozwiązanie umowy o pracę, co zostało następnie powielone w wypowiedzeniu umowy o pracę i odpowiedzi na pozew pozwana wskazała za świadkiem K., że powódka niedbale wykonuje swoje obowiązki, czego dowodem jest i tak:

- ***brak egzekwowania przestrzegania procedur przez swoich podwładnych, podlegli pracownicy nosili odzież i obuwie sportowe.***

Tymczasem, co zostało ustalone w stanie faktycznym i co potwierdziła świadek K. sytuacja ta dotyczyła tylko jednej osoby tj. B. C. gdzie manager sklepu zauważyła taką sytuację dwukrotnie, przy czym raz powódki w ogóle nie było tego dnia

w pracy, bo miała wolne wg grafiku nie mogła, więc wyciągnąć żadnych konsekwencji w stosunku do B. C., po wtóre druga inna sytuacja dotyczyła sytuacji, kiedy B. C. wg K. K. miała niewłaściwą bluzkę. Ale w tym miejscu trzeba wskazać, że B. C., co jest bezsporne nie otrzymała koszuli firmowej zgodnie z procedurą nr 2, obowiązek zapewnienie koszuli firmowej ciążył na pracodawcy, nie na kierowniku sklepu, nie na pracowniku. Po trzecie B. C. właśnie na prośbę powódki zakupiła sobie koszulę, kiedy odłożyła odpowiednią kwotę, bardzo podobną do koszuli firmowej i w tej chodziła do pracy, co również potwierdziła i K. K. i świadek K., które w tejsze koszuli widziały ją podczas wręczania wypowiedzenia powódcce.

I świadek K. i pozwana szafując nieroztropnie liczbą mnogą, co do czynów podwładnych i ilości podwładnych próbuje wmówić sądowi, że sytuacja taka dotyczyła wszystkich pracowników sklepu firmowego i że była nagminna. Charakterystyczne również jest to, że sama świadek K., która zawarła te sformułowania we wniosku i na podstawie słów, której zostało sformułowane wypowiedzenie nie potrafiła określić definicji obuwia sportowego. Świadcowie zgodnie zeznawali, że B. C. chodziła do pracy w butach koloru ciemnego, z materiału. Trzeba mieć na uwadze, że pracownice sklepu firmowego pracowały w systemie zmianowym 11-12 godzinnym, praca ich polegała na sprzedawaniu towarów, a więc była pracą stojącą, trudno w tej sytuacji wymagać by pracownice te do pracy przychodziły w skórzanych szpilkach i tak wykonywały swoje obowiązki. W dzisiejszych czasach użycie określenia

obuwie sportowe jest pozbawione możliwości zdefiniowania, o jakie obuwie chodzi. Przy tak ogólnym sformułowaniu jedynie przy materiałowych kolorowych trampkach i tenisówkach może być ta definicja spełniona, choć trzeba pamiętać, że ogólnie przyjętym trendem jest noszenie bardzo drogiej materiałowej buty sportowej firmy (...) do garniturów męskich i damskich. Można też powiedzieć, że jaskrawe obuwie typu sportowego z firmy czy to Adidas, P. czy N. będzie nazwane obuwem sportowym, ale trudno takim obuwem nazwać czarne skórzane z czarną podeszwą obuwie tych firm noszone często do spodni z kantem. Świadek K. nie potrafiła określić, co to jest w jej rozumieniu obuwie sportowe. Jeżeli chodzi o odzież sportową to jak zaznaczono wcześniej sytuacja była jednorazowa dotyczyła B. C. w dniu, kiedy powódki nie było w pracy.

Tak samo nieprawdziwym jest a tym samym zeznania świadka K. zawarty przez nią we wniosku o rozwiązanie umowy o pracę a powielony przez pozwanego zarzut w wypowiedzeniu umowy o pracę - brak przestrzegania procedury nr 14 dotyczącej zasad odtwarzania muzyki w sklepach firmowych: ***pomimo zwracanych uwag pracownik odtwarzał stacje radiowe narażając tym samym firmę nałożeniem mandatu karnego.***

W pierwszej kolejności trzeba zauważyć, że procedura nr 14 zawierała już w sobie sankcje dyscyplinarną dla pracownika, bowiem w procedurze tej wskazano, że niezastosowanie się do tej procedury będzie obciążenie finansowe pracowników odpowiedzialnych za sklep w przypadku nałożenia na placówkę mandatu karnego przez (...), (...), (...), (...), (...) itp. Wynika z tej procedury, że pracowników pouczono, że konsekwencją tego słuchania innej muzyki niż wskazana, będzie obciążenie finansowe wartością mandatu. Skoro zostało już to naruszenie procedury obłożone sankcją, nie może być wyciągana inna sankcja niż tutaj przewidziana. Po wtóre sytuacja taka nie miała miejsca tzn. nikt z managerów czy to poprzedni w osobie A. G. (1) czy też obecny K. K. nie miał pretensji o ciche słuchanie muzyki przez pracowników na zapleczu sklepu czy nawet na sklepie, jedynie raz K. K. zwróciła uwagę jednej z pracownic by przełączyła stację, bo muzyka jest nieodpowiednia - disco polo i pracownica przełączyła tą stację, żadnych innych uwag nie było. W tym kontekście warto jest przypomnieć słowa świadka K., która powiedziała, że były inne sytuacje, ale nie zwracała pracownikom uwagi, bo to powódka była bezpośrednim przełożonym tych pracowników i to ona powinna zwracać im uwagę, że ona jako przełożona powódki nie miała prawa zwracać uwagi podległym powódce pracownikom. Świadek zdaje się odwoływać do średniowiecznej zasady obowiązującej w stosunkach poddańczych a obrazujących się w powiedzeniu „wasal mojego wasala nie jest moim wasalem”, co miało oznaczać, że poddany mojego poddanego nie jest moim poddanym. Gdyby faktycznie manager K. chciała by pracownicy słuchali jedynie płyt - wskazałaby to pracownikom. Wiedziała doskonale, że w sklepie są tylko 3 płyty z licencją, z czego dwie z kolędami, których raczej nie słucha się w okresie wiosennym, letnim czy jesiennym, a co najwyżej w okolicach Bożego Narodzenia. Pracownicy zresztą wskazywali, że muzyka była puszczana cicho, pod nieobecność klientów, kiedy wchodzili klienci była wyciszana, by nie przeszkadzało to w pracy, wskazywali też, że związane było to z umiejscowieniem sklepu przy ul. (...) gdzie zdarzały się sytuacje, że przez dłuższy czas nie było żadnego klienta.

Jeżeli chodzi o wskazany we wniosku świadka K. brak kontroli powódki nad towarem zwracany do magazynu, co skutkowało rozbieżnością w stanach magazynowych na koniec miesiąca kwietnia, sąd również nie dał jej wiary a tym samym za niegodne ze stanem faktycznym uznał wskazanie tego w przyczynie wypowiedzenia przez pozwaną. Świadek K. prowadząc korespondencje mailową z prokurentem podawała nieprawdziwe informacje np. w wiadomości z dnia 15 maja wskazała, że zleciła kierownikowi placówki w dniu 27 kwietnia zwrot towaru tymczasem nie zleciła tego powódce tylko pracownicy B. C.. Powódka była w tym czasie nieobecna w pracy, był to 27 kwietnia, towar został zwrócony z odpowiednim dokumentem do magazynu, zdjęcie towaru ze stanów sklepu mogło mieć miejsce dopiero po potwierdzeniu dokumentu przez magazyn, że taki towar do magazynu wpłynął, magazyn jednak tego dokumentu nie zwrócił, uczynił to dopiero 11 maja. Powódka nie miała na to żadnego wpływu, nie była przełożoną magazynu, nie było jej też w pracy w dniu 28 kwietnia, bowiem miała wolne wg grafiku. Co ważne pozwana podkreślała, że powódka mogła to ustalić 29 lub 30 kwietnia, kiedy była w pracy, tak wskazywała pozwana m.in. w odpowiedzi na pozew, celowo zdaniem sądu przemilczając, że w tych dniach a była to sobota i niedziela magazyn nie pracuje, a więc nie mogła ona dokonać żadnych ustaleń z magazynem. 1 maja doszło do niewłaściwej sprzedaży

towaru z indeksu zwróconego towaru sprzedano inny towar, nie zrobiła tego jednak ani powódka, ani podlegli jej pracownicy tylko pracownik zatrudniony na podstawie umowy zlecenia, bowiem w tym dniu 1 maja pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę nie mogą pracować. Zdaniem sądu wymaga szczególnego podkreślenia naganne postępowanie pracodawcy, który polecał powódce i innym pracownikom sklepu odpowiedzialnym materialnie za towar przekazywać ten towar bez inwentaryzacji zdawczo-odbiorczej osobom tak naprawdę całkowicie z zewnątrz za nic nieodpowiadającym materialnie za towar - sklep, bowiem chciał w te dni ustawowo wolne od pracy i zakazujące pracy pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę czerpać zyski ze swojej działalności, a błędami osób zewnętrznych zatrudnionych na podstawie umów cywilno-prawnych, na których prace powódka nie miała żadnego wpływu, obarczono powódkę. Podnoszenie przez stronę pozwaną, że gdyby powódka na koniec miesiąca dokonała rozliczenia to nie doszłoby do tego błędu jest nieprawdziwe i nieoparte żadnym uzasadnieniem.

O zwrocie, bowiem wszyscy wiedzieli, nie można było jednak zdjąć tego towaru z indeksu sklepu, bowiem to magazyn zawalił swoje obowiązki, nie potwierdził dokumentu i nie zwrócił go. Co ważne również i naganne ze strony pozwanej, to podnoszenie w odpowiedzi na pozew, że inwentaryzacja przeprowadzona na dzień 31 maja w sklepie nadzorowanym przez powódkę wykazała 60,90 zł niedoboru w gotówce i 163,40 zł niedoboru w towarze, pozwana chciała

w ten sposób zasugerować w sposób niedopuszczalny, że powódka była złym pracownikiem, bo był niedobór. Po pierwsze nie zostało to wskazane w podstawie wypowiedzenia umowy

o pracę, po wtóre, co wynika również z notatki pozwanej i zeznań świadków inwentaryzacja była przeprowadzana po wręczeniu wypowiedzenia powódce, kiedy powódka źle się czuła

i kiedy ratownicy medyczni wezwani o 17: 50 zabrali powódkę do szpitala, co potwierdza też wypis epikryza ze szpitalnego oddziału ratunkowego Po trzecie niedobór 60 zł w gotówce jest tak naprawdę znikomym niedoborem przy 3 osobach odpowiedzialnych materialnie. A po czwarte i najważniejsze to nie, kto inny jak pozwana nakazywała przekazywać sklep, o czym było już wcześniej osobom, które takiej odpowiedzialności nie ponosiły min. 1 i 3 maja, co tym samym naruszało zasady dot. wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników określone w Rozporządzeniu z 1974 roku. Konsekwencją tego powódka mogła w ogóle nie uznawać takiego niedoboru. Po piąte wreszcie to na pracodawcy ciąży obowiązek udowodnienia, że niedobór powstał na skutek działania bądź zaniechania pracowników odpowiedzialnych materialnie, bowiem naruszenie zasad przekazania i zabezpieczenia mienia osobom odpowiedzialnym materialnie, powoduje przerzucenie ciężaru dowodowego. Szczególnie naganny również jest fakt czynienia zarzutów powódce a dotyczących błędów innych osób

w sytuacji, kiedy powódka zaledwie niecały miesiąc wcześniej pochowała zmarłego ojca

i znajduje się w ciężkiej sytuacji psychicznej. Pozwana bezkrytycznie podzielała niezgodne

z rzeczywistym stanem faktycznym notatki K. K., również kolejną z 25 maja, gdzie poinformowała ona prokurenta ds. sprzedaży, że za nieprawidłowości w rozliczeniu odpowiedzialność ponosi powódka, bo zaniechała wykonywania swoich obowiązków polegających na weryfikacji zgodności stanów magazynowych ze stanem faktycznym na koniec miesiąca i nie poinformowała o tym swoich przełożonych. Skoro pozwana bezkrytycznie przyjmowała notatki świadka K. to obecnie musi ponieść konsekwencje swojego działania.

Całkowicie niezasadny jest zarzut pozwanej zawarty w wypowiedzeniu, że okoliczności tam wskazane spowodowały, że firma utraciła zaufanie do powódki, co wyklucza kontynuowanie współpracy, a na podstawie oceny stosunku powódki do pracy nie można liczyć na poprawę w tym zakresie i z tego względu niezbędne jest rozwiązanie z nią umowy o pracę, powódka nigdy nie była karana żadną karą porządkową, nigdy nie było uwag do jej pracy, tylko raz spóźniła się do pracy i nie można z tego wywodzić, że nie można liczyć na poprawę jej.

Warto pamiętać również o jednej sprawie - o nieadekwatności, która przebija z umowy o pracę, powódka ze swej strony starała się jak najlepiej wykonywać swoje obowiązki, pracowała dla pozwanej 14 lat, zajmowała stanowisko sprzedawcy, zwykle z najniższym wynagrodzeniem krajowym, dopiero na koniec pracy o 10 % przekroczyło ono najniższe wynagrodzenie krajowe, gdzie powódka zajmowała stanowisko kierownika sklepu, trzeba pamiętać, że przy takim zakresie faktyczne wykonywanie pracy sprzedawcy, przy takim wynagrodzeniu powódka de facto nie zajmowała żadnego kierowniczego stanowiska,

a stanowisko brygadzysty gdzie zajmowała się tworzeniem grafików, uzupełnieniem kart pracy, zwrotem towarów i zwykłą sprzedażą tak jak każdy pracownik.

Przechodząc do właściwych rozważań prawnych trzeba wskazać na warunki jakie muszą być spełnione przy wypowiedzeniu umowy o pracę.

Wedle treści art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W doktrynie i judykaturze zgodnie wskazuje się, że wymóg ten spełniony jest jedynie wówczas gdy wskazana przyczyna jest konkretna, prawdziwa, i rzeczywista. W oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy lub o jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno też być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do sądu pracy (art. 30 § 5).

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: po pierwsze dla oceny zgodności z prawem czynności pracodawcy, a po drugie - jej zasadności. W myśl art. 45 § 1 kp są to niezależne od siebie przesłanki oceny określonych w tym przepisie roszczeń. Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 kp., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 kp.

Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania w zrozumiałym dla pracownika sposób. Nie wystarczy ogólnikowy zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażen ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone

z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki wniosek uzasadniają (tak też uchwała całej Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164). Podkreśla się, że podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń względnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie (K. Jaśkowski, Komentarz do art. 30 kodeksu pracy, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, t. I Zakamycze 2006, wyd. V).

Pracodawca powinien wskazać wszystkie przyczyny uzasadniające, w jego ocenie, rozwiązanie umowy, ale dla uznania zgodności z prawem tego rozwiązania wystarczy, aby jedna ze wskazanych przyczyn okazała się zasadna (por. postanowienie SN z 4 sierpnia 2003 r., I PK 218/03, niepubl.).

Co do zasady warunku podania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta, mimo że nie została wskazana, była pracownikowi znana (por. wyrok SN z 5 maja 1999 r., I PKN 670/98, LexPolonica nr 345560, OSNAPiUS 2000, nr 13, poz. 510). Ostatnio w judykaturze Sądu Najwyższego dopuszcza się mniej konkretne powody wskazane w piśmie rozwiązującym stosunek pracy. Jednakże przyczyna wypowiedzenia może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób uogólniony wówczas, gdy okoliczności związane z ustaniem stosunku pracy są znane pracownikowi a uściślenie tej przyczyny miało miejsce przed wypowiedzeniem umowy, chociażby we wcześniejszych kierowanych pod adresem pracownika pismach (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2008 r., II PK 82/08, LexPolonica nr 1960545, wyrok Sądu Najwyższego z 2 września 1998 r. I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 577, wyrok Sądu Najwyższego z 24 lutego 1998 r. I PKN 538/97, OSNAPiUS 1999, nr 3 poz. 86). Oczywiście nie można tego stanowiska sprowadzać do przerzucenia na pracownika ciężaru domyślenia się okoliczności uzasadniających rozwiązanie umowy; musi być ona dla niego w pełni zrozumiała, przy czym nie może to być jedynie subiektywna ocena pracodawcy.

Przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana i należy ją podać pracownikowi w taki sposób, aby miał możliwość podjęcia obrony w celu skutecznego kwestionowania prawdziwości tej przyczyny. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp jest bowiem umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem

ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej granicach. (por. wyrok Sądu Najwyższy z dnia 2 października 2012 r. w sprawie II PK 60/12 LEX nr 1243025, podobnie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 lutego 2000r., I PKN 496/98, OSNAP 2001/12/410; wyroku z dnia 19 lutego 1999r. I PKN 571/98, OSNAP 2000/7/266; wyroku z dnia 10 listopada 1998r. I PKN 423/98, OSNAP 1999/24/789; wyroku z dnia 3 września 1980r. I PRN 86/80, LEX nr 14549).

Trzeba pamiętać, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania i przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości./tak też judykatura SN w sprawie I PK 254/13 w postanowieniu

z 13 lutego 2014 r. LEX nr 1646087 i w wyroku z 11 stycznia 2011 r. w sprawie I PK 152/10 LEX nr 1120329.../

Wskazane powódce przyczyny wypowiedzenia spełniały wyżej wymienione wymogi. Przyczyna ta więc pod względem formalnym została sprecyzowana w sposób zrozumiały i konkretny.

Należało ocenić czy przyczyna ta faktycznie zaistniała pod względem materialnym i czy była na tyle doniosła by stanowić podstawę wypowiedzenia umowy o pracę .

Tak określona przyczyna wypowiedzenia i jej ewentualna zasadność stanowiła już przedmiot rozważań judykatury. W wielu orzeczeniach Sąd Najwyższy podkreślał, że utratę zaufania można traktować jako wystarczającą, a tym samym uzasadnioną, przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (zob. wyrok z dnia 12 sierpnia 1977 r., I PRN, 97/77, LEX nr 14411; wyrok z dnia 2 marca 1983 r., I PRN 25/83, OSNC 1983/9/145; wyrok z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAP 1998/18/538; wyrok

z dnia 2 grudnia 1997 r., I PKN 415/97, OSNAP 1998/20/594; postanowienie z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 565/97, OSNAP 1999/5/165; wyrok z dnia 10 września 1998 r., I PKN 306/98, OSNAP 1999/19/610; wyrok z dnia 9 grudnia 1998 r., I PKN 498/98, OSNAP 2000/3/104; wyrok z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, OSNAP 2000/19/711; wyrok z dnia 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNAP 2001/1/14; wyrok z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 212/00, OSNAP 2002/19/458; wyrok z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 539/00, OSNAP 2003/11/267; wyrok z dnia 3 grudnia 2003 r., I PKN 370/03, Pr. Pracy 2004/7-8/59; wyrok z dnia 14 października 2004 r., I PK 697/03, OSNAP 2005/11/159; wyrok z dnia 4 listopada 2008 r., I PK 81/08, M.P.Pr 2009/2/86).

Analizując zasadność tak podanej przyczyny Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 14 lipca 1999 r. (I PKN 148/99, OSNAP 2000/19/711) wyjaśnił, że w pojęciu "zaufanie" tkwi ex definitione pierwiastek subiektywny. Jest to bowiem stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, poczuciem pewności, a więc stan z pogranicza sfer racjonalnej (intelektualnej) i psychicznej (emocjonalnej). Zaufanie jest przy tym stopniowalne - od absolutnego (bezwzględного, bezwarunkowego itp.) do ograniczonego. Ogólnego, powszechnego wzorca "zaufania" nie ma i utworzyć się go nie da. Pełna jego obiektywizacja nie jest wobec tego możliwa. Nasilenie elementów obiektywnych i subiektywnych charakteryzujących indywidualny stan "zaufania" (lub braku zaufania albo utraty zaufania) może mieć znaczenie w zakresie jego oceny w kontekście skutków jakie prawo z nim łączy. Utrata zaufania do pracownika może więc, ze względu na jej silne zobiektywizowanie, uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, lub odwrotnie - nie stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia ze względu na jej nadmierną subiektywizację.

W uzasadnieniu innego wyroku (z dnia 10 września 1998 r., I PKN 306/98, OSNAP 1999/19/610) Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na to, że zaufanie pracodawcy do pracownika jest istotnym elementem stosunku pracy, którego brak może w określonych okolicznościach uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. Wśród obowiązków pracownika określonych

w art. 100 KP nie został wymieniony obowiązek takiego zachowania, które wzbudzałoby zaufanie pracodawcy do pracownika. Jednak wypowiedzenie umowy o pracę może okazać się uzasadnione nie tylko wtedy, gdy pracownik naruszył swoje obowiązki. Mogą bowiem czynić zasadnym wypowiedzenie umowy także przyczyny niezależne od

pracownika, np. jego choroba, jak również przyczyny leżące po stronie pracodawcy. Ich wspólną cechą z punktu widzenia art. 45 § 1 KP jest to, by przyczyny te uniemożliwiały dalsze trwanie stosunku pracy. Sąd Najwyższy podkreślił nadto, że zaufanie stwarza szczególną więź między pracodawcą i pracownikiem, która jest konieczna zarówno w stosunkach z pracownikami na niektórych stanowiskach, jak i wymagana ze względu na rodzaj działalności pracodawcy. W takich sytuacjach utrata zaufania uniemożliwia dalsze pozostawanie stron w stosunku pracy.

W kolejnym jednak wyroku (z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAP 1998/18/538) zaznaczono, że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Uzasadniając swoje stanowisko Sąd Najwyższy wyjaśnił, że nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie mu umowy o pracę. Jego utrata, zdaniem Sądu Najwyższego, musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej; nie może wynikać z samowoli czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń. Powodem utraty do pracownika zaufania koniecznego z uwagi na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która sprawia, że pracodawca nie może go u siebie nadal zatrudniać, może być zatem zawinione naruszenie obowiązków istotnych z uwagi na określone właściwości umówionej pracy. Uzasadniony brak zaufania do pracownika może jednakże istnieć także wtedy, gdy wprawdzie winy pracownikowi przypisać nie można - bądź też nie da się jej udowodnić - jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, a nawet i w takich sytuacjach, w których do naruszenia powinnośc pracowniczych w ogóle nie dochodzi (np. w przypadku popełnienia określonego przestępstwa poza zakładem pracy).

To stanowisko podtrzymał w całości Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 października 2004 r. (I PK 697/03, OSNP 2005/11/159) wskazując dodatkowo, że nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było mu przypisać subiektywnego zawinienia. Obiektywna zaś naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszystkich okoliczności faktycznych. Tak ujęta przyczyna wypowiedzenia została uznana za uzasadnioną również przez przedstawicieli doktryny, którzy w tym względzie podzielili w całej rozciągłości poglądy wyrażone przez judykaturę w prezentowanych wyżej orzeczeniach (zob. W. Muszalski w: Kodeks Pracy. Komentarz, pod red. W. Muszalskiego, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2003, s. 151; L. Florek w: Kodeks Pracy. Komentarz, pod red. T. Zielińskiego, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2001, s. 321; A. M. Świątkowski, Komentarz do Kodeksu Pracy, Universitas, Kraków 2002, t. I, s. 199).

Warto na koniec, jeżeli chodzi o te tematykę, zacytować wyrok Sądu Najwyższego z dnia grudnia 2016 r. w sprawie I PK 86/16 (Legalis 1549940), gdzie Sąd ten wskazał, że w wypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych zdarzeń, w pierwszej kolejności należy zatem ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadnić utratę zaufania do pracownika, a następnie pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii, czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę. /podobnie w wyroku z dnia z dnia 13 lipca 2016 r. w sprawie I PK 187/15 (Legalis 1482413), że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały.

Niewątpliwie mając na uwadze ustalony stan faktyczny, zachowanie powódki w pracy, pozwana nie miała żadnych podstawy by utracić zaufanie do powódki jako pracownika.

Również jeżeli chodzi o nieobecności powódki w pracy, pozwana nie miała podstaw do tego by utracić do powódki zaufanie czy też by wypowiedzieć jej umowę z uwagi na nieobecność. Powódka jeden jedyny raz spóźniła się do pracy w dniu 19 maja 2017 r., było to w cieniu jej osobistej tragedii tj. śmierci ojca sprzed miesiąca.

Ze zgodnych zeznań poprzedniego menadżera, niepracujących już byłych współpracowników powódki, wynika jednoznacznie, że nigdy nie spóźniła się do pracy a była wręcz „niezawodnym pracownikiem”.

Trzeba w tym miejscu wskazać na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego na temat kwalifikowania w prawie pracy nieobecność w pracy pracownika. Już w sprawie I PKN 335/98w wyroku z dnia 29 września 1998 r. (OSNP 1999/20/648...), Sad Najwyższy wskazał, że ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 KP), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. Częste lub długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę. Stanowisko to zostało ugruntowane w wyrokach z dnia 11 lipca 2006 r. w sprawie I PK 305/05 (M.P.Pr. 2007/1/3) i z dnia 5 października 2005 r. w sprawie I PK 61/05 (Pr.Pracy 2006/3/31) oraz w wyroku z dnia 11 kwietnia 2017 r. II PK 45/16, gdzie Sąd ten wskazał, że dezorganizacja pracy, spowodowana długotrwałą nieobecnością pracownika, może stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy i nie narusza zasad współżycia społecznego pracodawca, który wypowiada umowę o pracę ze względu na brak dyspozycyjności pracownika, rozumianej jako możliwość liczenia na obecność pracownika w pracy w czasie na nią przeznaczonym.

Powódka spóźniła się do pracy tylko jeden raz .

Tak więc działanie pozwanej było błędne, a wskazana przyczyna wypowiedzenia w świetle ustalonego stanu faktycznego nieuzasadniona .

Mając na uwadze całokształt okoliczności Sąd orzekający w niniejszej sprawie doszedł do przekonania, że uwzględnienie żądania powódki było zasadne.

Powódka zgodnie z prawem sprecyzowała swoje żądanie, co do kwoty odszkodowania przed ostatnią rozprawą, postępowanie było przeprowadzone w trybie zwykłym.

Zgodnie z 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. Powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania.

Zgodnie z art.47¹ kp, odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powódka otrzymała wypowiedzenie z okresem trzymiesięcznym Należne odszkodowanie stanowiło więc równowartość 3-miesięcznego wynagrodzenia brutto.

W świetle powyższych rozważań , Sąd na podstawie art. 45 § 1 kp orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku.

O odsetkach od zasądzonych odszkodowań orzeczono od dnia następującego po dniu doręczenia pozwu stronie pozwanej. Mając na uwadze, że termin wymagalności odszkodowania nie jest określony w przepisach Kodeksu Pracy do określenia daty wymagalności roszczenia należy stosować (poprzez art. 300 kp) przepisy Kodeksu Cywilnego, tj. art. 481 § 1 kc i art. 476 kc. W myśl powołanych przepisów jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi (art. 481 § 1 kc). Dłużnik dopuszcza się zwłoki, gdy nie spełnia świadczenia w terminie, a jeżeli termin nie jest oznaczony, gdy nie spełnia świadczenia niezwłocznie po wezwaniu przez wierzyciela (art. 476 kc). W procesie wezwanie do zapłaty zastępowane jest doręczeniem pozwu.

Z tych względów Sąd oddalił powództwo w części dotyczącej odsetek za okres od dnia wytoczenia powództwa do dnia doręczenia pozwu pozwanemu.

Sąd nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego w części w jakiej oddalono powództwo /102 k.p.c./ mając na uwadze, że powódka wygrała spór co do zasady, powództwo było zasadne - wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione, a oddalenie powództwa dotyczyło tylko odsetek za kilka dni.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono według art. 477² § 1 k.p.c., który wskazuje, że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 97 w zw. z art. 113 i 28 pkt 3 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z dnia 1 września 2005 r. Nr 167 poz.1398) w zw. z art. 98 k.p.c. W myśl art. 97 powołanej ustawy w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Zgodnie z art. 113 ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Mając na uwadze powyższe Sąd nakazał pobrać od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę tytułem opłaty sądowej od pozwu od uiszczenia których powódka była zwolniona z mocy ustawy. Opłata została naliczona od pierwotnej wartości przedmiotu sporu tj. od powództwa o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne .

O kosztach postępowania między stronami Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. tj. według zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Pozwana przegrała spór w całości co do zasady i kwoty głównej. W związku z powyższym Sąd, obciążył pozwaną kosztami zastępstwa procesowego poniesionymi przez powoda. O wysokości kosztów orzeczono zgodnie z § 9 ust. 1, pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych /Dz.U. z 2015 r., poz. 1804 z późniejszymi zmianami/.

Pozwana reprezentowana przez pełnomocnika procesowego w apelacji od powyższego wyroku zarzucała:

1. naruszenie prawa procesowego mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 227 w zw. z art. 231 w zw. z art. 233 § 1 w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że sporne w sprawie oświadczenie pozwanej z 30 maja 2017 r. o wypowiedzeniu umowy o pracę jest nieuzasadnione oraz narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, w sytuacji, gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy prowadzi do przeciwnych wniosków, w szczególności potwierdza faktyczne zaistnienie przyczyn wskazanych w treści wspomnianego wypowiedzenia, przy czym de facto były one w znacznej części bezsporne co do faktu ich zaistnienia oraz przyznane przez powódkę (!),
2. naruszenie prawa procesowego mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 227 w zw. z art. 231 w zw. z art. 233 § 1 w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez błąd w ustaleniach faktycznych polegający na błędnej i niedokładnej ocenie wszystkich przyczyn wskazanych w treści spornego w sprawie oświadczenie pozwanej z 30 maja 2017 r. o wypowiedzeniu umowy o pracę, w sytuacji, gdy część z nich odwołuje się do prostych faktów, które obiektywnie miały miejsce w stanie faktycznym sprawy i stanowiły zasadną podstawę spornego wypowiedzenia,
3. naruszenie prawa procesowego mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 227 w zw. z art. 231 w zw. z art. 233 § 1 w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że sporna w sprawie Procedura nr 14 obowiązująca u pozwanej i nieprzestrzegana świadomie przez

powódkę powinna być interpretowana w ten sposób, że skoro określono w niej sankcję za jej naruszenie, to nie może być wyciągana z tytułu naruszenia jej postanowień inna sankcja, oraz przyjęcie w szczególności, że jej nieprzestrzeganie nie może być interpretowane jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych powódki, w sytuacji, gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy prowadzi do przeciwnych wniosków,

4. z ostrożności naruszenie prawa procesowego mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 227 w zw. z art. 231 w zw. z art. 233 § 1 w zw. z art. 328 § 2 k.p.c.:

a) poprzez błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że o procedurze nr 14 z 1 lipca 2014 r. dotyczącej puszczenia muzyki w sklepach pozwanej wiedziała poprzedni menedżer A. G. (1) i nie zwracała na nią uwagi pracownikom (s. 6 uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia), w sytuacji, gdy świadek ten na skutek nienależytego wykonywania obowiązków o wspomnianej procedurze nie wiedział,

a zatem brak jego działania nie może usprawiedliwiać bezprawnych działań powódki,

b) poprzez błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że nowa menedżer K. K. zwróciła tylko raz uwagę pracownicy, by zmieniła stację radiową, gdyż pracownica ta ustawiła stację radiową na skoczną muzykę „disco polo” a tego typu muzyka nie jest odpowiednia do sklepu (s. 6 uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia), w sytuacji gdy jest to sprzeczne z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym oraz niezależnie nie uwzględnia m.in. tego, że nie pozostawia w świetle okoliczności sprawy żadnej wątpliwości to, że pracownicy pozwanej, w tym powódka bezprawnie w długim okresie czasu nie przestrzegali obowiązującej ich procedury dotyczącej zasad puszczenia muzyki,

c) poprzez błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że „[...] Jednego dnia, kiedy powódki nie było w pracy (wolne według grafiku) B. C. była

w pracy w obuwiu sportowym i legginsach” oraz „[...] Około 2-krotnie zapomniała zabrać ze sobą obuwia na zmiany i wówczas pracowała w obuwiu, w którym przyjechała, powódka zwracała jej na to uwagę” (s. 10 uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia), w sytuacji, gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy prowadzi do wniosków, że wspomniane sytuacje zdarzały się częściej,

d) poprzez błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że powódka poprzez poprzednich przełożonych była stawiana za wzór (s. 12 uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia), w sytuacji, gdy nie wynika to z zebranego w sprawie materiału dowodowego,

e) wskutek nieuwzględnienia, że powódka miała obowiązek nadzorować zwroty i rotację towaru pod swoją nieobecność oraz mogła i powinna była wcześniej wyjaśnić problem związany ze zwrotem towaru z 27.04.2017 r. którego dokumenty trafiły do nadzorowanego przez nią sklepu 11.05.2017 r.,

f) wskutek nie dania wiary świadkowi K., co do naruszenia przez powódkę procedury nr 2 i 14, jak i też braku nadzoru nad zwracaniem towaru do magazynu (s. 13 uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia), w sytuacji, gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdza wiarygodność wspomnianych zeznań,

5. z ostrożności - naruszenie prawa materialnego, tj. w szczególności art. 9 i art. 100 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że naruszenie obowiązujących u pracodawcy procedur

w sytuacji, gdy przewidują one określone sankcje wyklucza możliwość stosowania innych konsekwencji z tego tytułu, w szczególności możliwość nałożenia kar czy też wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę, w sytuacji gdy treść obowiązujących norm nie daje podstaw do wspomnianych konkluzji i prowadzi do przeciwnych wniosków.

W oparciu o powyższe zarzuty wnosila o:

1. uchylenie zaskarżonego w sprawie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie w tym zakresie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania,

2. ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie w całości wniesionego w niniejszej sprawie pozwu,
3. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej spółki obowiązku zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za I i II instancję w wysokości stanowiącej jednokrotność stawki minimalnej przewidzianej przez właściwe przepisy.

Powódka reprezentowana przez pełnomocnika procesowego w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów procesu za instancję odwoławczą.

Sąd okręgowy zważył co następuje:

Apelacja nie była uzasadniona i jako taka podlegała oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego podniesione przez skarżącego zarzuty naruszenia prawa procesowego i materialnego nie stanowią uzasadnionych zarzutów, które mogłyby skutkować uwzględnieniem wniosków apelacyjnych.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. stwierdzić należy, że obraza art. 328 § 2 k.p.c. może być skutecznym zarzutem apelacji tylko wtedy gdy uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie posiada wszystkich koniecznych elementów, bądź zawiera kardynalne braki, które uniemożliwiają kontrolę instancyjną. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 lutego 2001 r. naruszenie przepisu określającego wymagania, jakim winno odpowiadać uzasadnienie wyroku sądu (art. 328 § 2 k.p.c.), może być oceniane jako mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy w sytuacjach tylko wyjątkowych, do których zaliczyć można takie, w których braki 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 (sygn. akt V CKN 606/00, Lex nr 53116). Sytuacja taka w sprawie rozpoznawanej nie zachodzi, gdyż treść uzasadnienia pozwala na odczytanie sfery motywacyjnej orzeczenia i poddanie go kontroli instancyjnej. Analiza uzasadnienia prowadzi do wniosku, iż zawiera ono wszystkie elementy konstrukcyjne uzasadnienia wymagane w omawianym przepisie.

Z powyższym zarzutem pozwana połączyła zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

W ocenie Sądu Okręgowego nie można także podzielić zarzutu naruszenia tego przepisu. Aby zarzucić skuteczne naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. skarżący powinien wykazać, jaki konkretnie dowód mający istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy sąd uznał za wiarygodny i mający moc dowodową albo za niewiarygodny i niemający mocy dowodowej i w czym przy tej ocenie przejawia się naruszeniem zasady swobodnej oceny dowodów (patrz: wyrok SN z 18 stycznia 2002 r. sygn. akt I CKN 132/01, Lex nr 53144). Kwestionowanie dokonanej przez sąd oceny dowodów nie może polegać jedynie na zaprezentowaniu własnych, korzystnych dla skarżącego ustaleń stanu faktycznego, dokonanych na podstawie własnej korzystnej dla skarżącego oceny materiału dowodowego, stwierdzić także należy, iż jeżeli z materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logiczne poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów u musi się ostać, choćby w równym stopniu na podstawie tego materiału dałoby się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wynika poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednorazowych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona. Apelacja tak wymaganych zarzutów nie przedstawia i nie wykazuje aby ocena dowodów oraz oparte na niej wnioski były dotknięte powyższymi uchybieniami.

Wbrew twierdzeniom apelacji Sąd Rejonowy ustalił prawidłowy stan faktyczny. Sąd Okręgowy ustalenia Sądu Rejonowego podziela i przyjmuje za własne.

Zebrany przez sąd pierwszej instancji pełny materiał dowodowy został prawidłowo oceniony, w sposób dokładny, nie wykazujący błędów logicznych i nie wykraczający poza ramy swobodnej oceny dowodów. Poza tym Sąd Rejonowy nie popełnił też żadnych naruszeń w zakresie doboru i zastosowania przepisów prawa materialnego.

Jak wynika z materiału dowodowego powódka była zatrudniona w pozwanej od 2003 r. na stanowisku sprzedawcy, a ostatnio na stanowisku sprzedawcy-kierownika w sklepie firmowym przy ul. (...).

W dniu 30 maja 2017 r. pozwana wypowiedziała powódce stosunek pracy z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. W oświadczeniu o wypowiedzeniu pozwana wskazała przyczyny tego wypowiedzenia.

Rację ma Sąd Rejonowy, iż wskazane przyczyny w wypowiedzeniu powódce umowy o pracę spełniały wymogi z art. 30 § 4 kp, gdyż pod względem formalnym zostały sprecyzowane w sposób zrozumiały i konkretny. Rację ma też Sąd Rejonowy, że z ustalonego stanu faktycznego wynika, że zachowanie powódki w pracy, sposób wykonywania pracy nie dawały żadnych podstaw aby pozwana utraciła zaufanie do powódki jako pracownika.

Wskazane przyczyny bowiem nie mogły spowodować utraty zaufania pracodawcy do powódki, gdyż są one albo nieprawdziwe albo nie dotyczą na tyle poważnej materii, żeby pozwana mogła obawiać się z jakichkolwiek względów dalszej współpracy z powódką.

Za nieprawdziwą należało uznać przyczynę braku nadzoru nad zwracanym towarem. Taka sytuacja nie miała miejsca, bowiem to nie powódka dokonała zwrotu towaru, nie była w tym dniu obecna w pracy. Nadto to powódka wyjaśniła i naprawiła sytuację nieprawidłowej sprzedaży towaru (pod niewłaściwym kodem) przez „pracownika zewnętrznego”.

Nie bez znaczenia dla oceny całokształtu okoliczności ma fakt, że ci pracownicy przychodzili do pracy w święta i w nie sporządzano wówczas inwentaryzacji.

Pozostałe przyczyny dotyczyły procedur, które u pozwanej były nie przystające do realiów życia, postępu, a nawet wręcz przestarzałe.

Trudno bowiem wymagać od pracownika przestrzegania narzuconego przez pozwaną noszenia stroju firmowego, a którego nie zapewnia pracownikowi. Trudno też wymagać od pracownika stroju firmowego (ale tylko częściowego bo koszula określona, a reszta dostosowana) kiedy pracownik pracuje 12 godzin i otrzymuje najniższe wynagrodzenie za pracę. W takiej sytuacji pomijając fakt w jakim czasie ma dokonać zakupu, przygotowania, uprania stroju to najczęściej taki pracownik może nie mieć środków na zakup odpowiedniego wymaganego ubrania czy butów. Świadek B. C., której to zwracano uwagę na brak stroju, zobowiązała się zakupić jak dostanie wypłatę i tak uczyniła.

Fakt posiadania odtwarzacza, zapewnionego przez pozwaną wskazuje, iż słuchanie muzyki jako takiej nie było zabronione a wręcz, że było aprobowane przez pozwaną. Pozwana jednak nie zadbała o to, żeby z myślą o pracownikach i klientach sklepu uzyskać licencję na korzystanie z utworów, czy też, żeby zapewnić dostęp do większej ilości płyt (3 płyty w tym 2 z kolędami).

Świadkowie zgodnie zeznali, że nikt wcześniej nie miał o to pretensji, a muzyka była odtwarzana cicho i nie wpływało to na wykonywanie przez nich pracy. Co więcej świadek

A. G. pełniąca przed K. K. obowiązki menagera zeznała, że nie знаła ona w ogóle procedur, których nieprzestrzeganie zarzuca się powódce, bo przełożeni nigdy jej z tymi procedurami nie zapoznali.

Również jednorazowe spóźnienie się powódki do pracy chociaż stanowi naruszenie regulaminu to nie może stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia.

W świetle powyższego uznać należało, że to menager K. K. sprawująca nadzór nad sklepem, w którym funkcję kierownika sprzedawcy pełniła powódka od lutego

2017 r. do maja 2017 r. wniosowała o wypowiedzenie powódce umowy o pracę. Ta sama menager po tak krótkiej ocenie pracy wyszukała i wskazała przyczyny wypowiedzenia, które okazały się nieuzasadnionymi przyczynami.

Mając na uwadze powyższe apelacja pozwanej podlegała oddaleniu na mocy art. 385 k.p.c. a o kosztach procesu orzeczono po myśli art. 98 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik postępowania, obciążając pozwaną kosztami zastępstwa procesowego strony powodowej w postępowaniu odwoławczym, których wysokość ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców Prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.). Nie ma bowiem podstaw aby wysokość kosztów zastępstwa ustalać na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 cyt. rozporządzenia (por. uchwała SN 7 sędziów z 24 lutego 2017 r., sygn. akt I PZP 3/09).

/-/SSR del. Andrzej Kurzych /-/SSO Danuta Jarosz-Czarcińska /-/SSO Małgorzata Maleszka