

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 30 lipca 2014 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo A. J. w sprawie przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60,00 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka była zatrudniona u pozwanego na stanowisku kierownika salonu firmowego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Do obowiązków powódki, zgodnie z zakresem, należało:

- kierowanie podległą komórką organizacyjną, nadzór nad rozwojem zawodowym pracowników, wyznaczanie i kontrola realizacji powierzonych zadań, motywowanie i rozwój personelu
- zarządzanie sprzedażą i realizacja planów sprzedaży ilościowych i jakościowych
- zarządzanie jakością sprzedaży
- zarządzanie, planowanie i kontrola budżetu salonu, kontrola kosztów
- prowadzenie księgowości salonu zgodnie z procedurami
- utrzymywanie zaopatrzenia, kontrola magazynowa, doskonalenie procedur księgowo-magazynowych
- znajomość i przestrzeganie wszelkich procedur dotyczących obsługi klienta i funkcjonowania salonu
- dbanie o poziom obsługi
- weryfikowanie wiedzy i umiejętności pracowników
- obowiązki w zakresie marketingu
- sporządzanie raportów dziennych, tygodniowych i miesięcznych z działalności salonu
- raportowanie działalności z zakresu powierzonych obowiązków
- inne działania delegowane przez przełożonego

W dniu 29 listopada 2013 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazał: nienależyte wykonywanie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności w zakresie zapewnienia prawidłowej organizacji pracy oraz nadzoru nad podległą komórką organizacyjną, salonem firmowym (...) w Ł.. W dniu 12 listopada 2013 r. zakończono kontrolę transakcji handlowych dokonanych w salonie firmowym w okresie styczeń 2012 – październik 2013 r. Wykryto nadużycia polegające na wystawieniu przez podwładnego powódki faktur VAT na promocyjny zakup sprzętu, bez rejestracji umów o świadczenie usług telekomunikacyjnych w systemie (...) i P.. W wyniku powyższych działań pracownika stwierdzono, że Spółka poniosła szkodę, której wysokość została oszacowana na kwotę 196 355,27 zł

Przeprowadzona kontrola wykazała brak należytego nadzoru nad pracownikami salonu firmowego i podejmowanymi przez nich działaniami, w zakresie przestrzegania procedury regulującej proces sprzedaży tj. procedury (...)338 Sprzedaż oferty (...) i (...) w salonach firmowych. Ponadto powódka nie zastosowała się do wydanego

polecenia służbowego w sprawie codziennego obowiązku rozliczania sprzedaży pod kątem zgodności wystawionych faktur z tytułu sprzedaży z liczbą zawartych umów o świadczenie usług telekomunikacyjnych. Fakt ten niewątpliwie ułatwił dokonywanie nadużyć oraz stanowił niewykonanie zaleceń dyrektora departamentu wydanego wszystkim kierownikom salonów w 2008r. Zachowanie powódki stanowiło rażące naruszenie szeregu obowiązków pracowniczych w tym – dbałości o dobro zakładu pracy, ochrony jego mienia (art. 100 § 2 pkt. 4 kp) i obowiązków wynikających z Regulaminu pracy - § 4 pkt. 1 pkt. 2e. Nadto postępowanie powódki jest wyjątkowo naganne bowiem jest zatrudniona na stanowisku kierowniczym, na którym jest zobowiązana do zachowania szczególnej dbałości o dobro i mienie pracodawcy. Pozwany nie widział możliwości dalszego zatrudnienia.

Wypowiedzenie wręczono powódce po kontroli przeprowadzonej w październiku 2013r. w jej salonie przez M. H. (1). Kontrola polegała na sprawdzeniu, czy numery seryjne aparatów wystawione w fakturach są zarejestrowane w systemach sprzedażowych. Okazało się, że pracownik salonu powódki wystawiał faktury w systemie S. bez pokrycia w systemie P. W ten sposób płacił za telefon w kasie i przywłaszczał go sobie. Wystawiał faktury na rzeczywistych klientów salonu, używał w fakturach nr telefonów już przypisanych do tych klientów, płacił cenę promocyjną i przywłaszczał telefon – łącznie 101 sztuk w okresie od stycznia 2012 r. do października 2013 r. Nie preparował umów, bo wprowadzał do faktur nr telefonów z umów już wcześniej podpinyanych. Pracownik ten został zwolniony przez pozwanego na podstawie art. 52 kp.

Kontrola polegała na sprawdzeniu zgodności faktur z umowami, czy dana faktura pokrywa się w systemie z podpisaną przez klienta umową. M. H. przywiozła ze sobą wykaz wystawionych w salonie faktur. Ustalona szkoda w wyniku nadużyć pracownika to 194 000 zł. Nie ustalono, co umożliwiło takie nadużycia pracownika.

W salonie powódki sprawdzano ilościową zgodność faktur z umowami. Nie weryfikowano treści umów i faktur.

W dniu 19 maja 2008 r. dyrektor M. W. (1) wydał i rozesłał do kierowników salonów Zalecenie – nowe zasady kontroli sprzedaży aparatów. Wskazał, iż w związku z wykrytymi wcześniej nadużyciami, do procedury zamknięcia salonów zostaje od 20 maja 2008 r. włączony obowiązek porównania ilości wystawionych w danym dniu faktur sprzedaży aparatów do ilości podpisanych umów o świadczenie usług telekomunikacyjnych, jako sumy umów pozyskanych – aktywacji wraz z sumą umów (...). Na koniec każdego dnia pracy nie później niż do godz. 12.00 dnia następnego, każdy kierownik sprzedaży, a w przypadku nieobecności - osoba wyznaczona, jest odpowiedzialny za sprawdzenie i potwierdzenie zgodności ilościowej w/w dokumentów. W przypadku niezgodności należało ją zweryfikować, a po stwierdzeniu nadużycia niezwłocznie poinformować swojego przełożonego. Ponadto cyklicznie po zakończeniu każdego miesiąca należało przesłać skan raportu wg załączonego wzoru, a oryginał przechowywać w archiwum salonu przez okres nie krótszy niż 2 lata. Poproszono o zwrócenie szczególnej uwagi i weryfikację dokumentów w opisanych poniżej sytuacjach, w których mogą pojawić się niezgodności:

- faktura wystawiona później niż umowa zarejestrowana w systemie (np. długie oczekiwanie na aktywację i klient przychodzi po odbiór po jakimś czasie);
- klient rezygnuje, jest umowa, nie ma faktury, czekamy na anulowanie przez skrzynki interwencyjne, czas trwania do 72 godz.;
- umowy bez aktywacji (bez faktury) – nie niszczymy, tylko wysyłamy do archiwum;
- faktury za telefon kupiony za bon 5+;
- faktury za telefon kupiony w cenie detalicznej
- wymiana z tytułu rękojmi/niezgodności z umową.

Każdy z w/w przypadków, jak i inne należało odnotować w kolumnie uwagi – w obowiązującym zestawieniu. Ponadto zarządzono kontrolę zgodności sumy wystawionych faktur sprzedażowych aparatów telefonicznych do ilości sumy podpisanych umów. Wskazano, iż informację zwrotną należało przesłać do 30.05.2008 mailem na adres: _ (...); (...)

Załącznik do zalecenia zawierał pionowe kolumny: data, liczba faktur, liczba umów, podpis. Kierownicy mieli obowiązek sprawdzać zarówno treść umów jak i sumę. W zestawieniu do dyrektora przesyłana miała być informacja o sumie, zaś sprawdzenie zgodności treści było odpowiedzialnością kierowników.

Powódka wykonywała sumiennie ten obowiązek, wysyłając zestawienia do dyr. M. W.. Była najrzetelniejszym ze wszystkich kierowników wykonującym ten obowiązek.

M. W. został po przekształceniach organizacyjnych zwolniony z obowiązku świadczenia pracy od listopada 2012 r. M. W. nigdy nie anulował zalecenia z 2008 r.

Zalecenie wydano po nieprawidłowościach, jakie wykryto wówczas w innym salonie, gdzie wycofywano umowy z systemu, aby ponownie wystawić fakturę na ten sam aparat.

Powódka oddelegowała wykonanie zalecenia z maja 2008 r. na osoby, które w danym dniu rozliczały magazyn. Te osoby sporządzały zestawienie wg załącznika do zalecenia. Powódka podpisywała zalecenie i wysyłała na koniec miesiąca do dyrektora.

(...) od lipca 2010 r. posiadał blokadę uniemożliwiającą wystawienie w systemie faktury bez pokrycia w umowie. Pracownicy salonów otrzymali informacje z centrali, iż system jest uszczelniony i nie ma możliwości by pracownik nie akceptując umowy w jednym systemie, mógł wystawić fakturę w drugim systemie. (...) uniemożliwiał wystawienie faktury, gdy nie było podpisanej umowy, ale tylko na wybrane produkty promocyjne wymienione w instrukcji.

Przed lipcem 2010 r., tj. przed poinformowaniem powódki o blokadzie, w jej salonie istniała praktyka podpinania kopii umowy do faktury.

Od lipca 2010 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w zw. z ciężką. Powódka wróciła do pracy 1 grudnia 2011 r. Pracownik zastępujący powódkę odszedł od praktyki załączania kopii umów ze względu na informację o blokadzie wprowadzonej do systemu. Taką zmienioną praktykę powódka zastała po powrocie do pracy. Nadal jednak zliczano umowy w magazynie. Zliczanie wykonywano do listopada 2012 r. wówczas pion powódki został wcielony do Departamentu Sprzedaży Detalicznej. Wówczas zaprzestano zliczania na formularzu i przesyłania zestawienia do dyrektora. Od tego momentu salon powódki przestał zliczać i wysyłać zestawienia, ponieważ nie było informacji, czy należy dalej to wykonywać. Zalecenie – wg stanu wiedzy powódki i jej pracowników – ani nie zostało potwierdzone, ani odwołane. Nie było informacji, czy należy nadal je wysyłać, czy nie wysyłać.

W lipcu 2010 r. część salonów pozwanego w Polsce przestała wysyłać zestawienia wg zalecenia z 2008 r., ze względu na informację o uszczelnieniu systemu. Po lipcu 2008 – jeśli salon zapomniał wysłać zestawienie to centrala przypominała o tym, zaś po 2010 r. nikt o tym nie przypominał.

Powódka była cenionym pracownikiem. Była kierownikiem wyróżnianym i dobrze współpracującym z przełożonymi. Była nagradzana za realizację planów.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków i powódki, oraz dokumentów. Sąd pominął zeznania D. Ź. – domniemanego sprawcy nadużyć w salonie powódki, ponieważ po pouczeniu odmówił odpowiedzi na pytania i zeznań.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że powództwo o odszkodowanie podlega oddaleniu, bowiem wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione.

Na wstępie rozważań Sąd wskazał, iż wobec dochodzenia w sprawie roszczenia majątkowego - odszkodowania, strona pozwana jest legitymowana w sprawie (art. 23¹ § 1 i § 2 kp), bowiem doszło do przejścia w rozumieniu wskazanego przepisu części zakładu pracy. Podstawą zasądzenia odszkodowania jest ewentualne ustalenie przez Sąd wadliwości czynności prawnej (wypowiedzenia), które dokonane zostało przed przejściem części zakładu (moment złożenia oświadczenia woli). Dlatego – zgodnie z powołanym art. 23¹ § 2 kp – za zobowiązania powstałe przed przejściem dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie.

W ocenie Sądu Rejonowego wypowiedzenie jest uzasadnione, bowiem występuje w sprawie wina powódki w naruszeniu wymienionych w wypowiedzeniu obowiązków pracowniczych, w postaci lekkomyślności oraz niedbalstwa. Salon, kierowany przez powódkę, zaniechał wykonywania zalecenia z 2008 r., co nastąpiło w drugiej połowie 2010 r., choć zalecenie to nigdy nie zostało anulowane. Sąd podkreślił, iż lekkomyślność pracownika na stanowisku kierowniczym, zarządzającego salonem sprzedaży, polega tu na zaniechaniu wykonywania nadal obowiązującej procedury, przy bezpodstawnym założeniu, że jest już ona pozbawiona znaczenia w związku z informacją o uszczelnieniu systemu.

Powódka starała się w procesie wykazać brak związku przyczynowego między zaniechaniem wykonywania zalecenia z 2008 r., a nadużyciami, jakich dokonał pracownik w jej salonie. Wskazywała, iż zalecenie zobowiązywało do kontroli ilościowej, a nie porównywania samej treści umów i odpowiadających im faktur, więc nawet gdyby zalecenie po 2010 r. nadal było wykonywane, to nie przeszkodziłoby to w dokonaniu nadużyć przez pracownika. Nadużycie tych dokonywał bowiem wystawiając faktury na rzeczywistych klientów salonu, a używał w fakturach nr telefonów już przypisanych do tych klientów, płacąc samemu cenę promocyjną. Dopiero zatem porównanie treści – konkretnych numerów seryjnych telefonów z wpisanymi do dokumentów, pozwalało ustalić, że istnieją niezgodności.

Zdaniem Sądu I instancji jest to ominięcie istoty sprawy, którą wyznacza zakres odpowiedzialności pracownika na stanowisku kierowniczym, tj. zakres obowiązków powódki, zawarty w aktach osobowych i podpisany. Zakres ten jest – co oczywiste na takim stanowisku – bardzo szeroki. Sąd przytoczył treść przyczyn wypowiedzenia, wskazując, iż nie sprowadzają się one do zaniechania wykonania jednej procedury (zalecenia z 2008r.): - nienależyte wykonywanie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności w zakresie: zapewnienia prawidłowej organizacji pracy oraz nadzoru nad podległą komórką organizacyjną, salonem firmowym (...) w Ł..

Sąd podniósł, iż ten nadzór nie ogranicza się do działań wskazanych przez dyrektora w zaleceniu z 2008, tylko wyznacza go zakres obowiązków powódki jako kierownika salonu. Wskazał, iż zalecenie jest dodatkową procedurą, mającą uczulić kierowników salonów na możliwość dokonywania nadużyć, w związku z ich wykryciem w innym salonie.

Według Sądu wypowiedzenie wskazuje, że w dniu 12 listopada 2013 r. zakończono kontrolę transakcji handlowych dokonanych w salonie firmowym w okresie styczeń 2012 r. – październik 2013 r. Wykryto nadużycia polegające na wystawieniu przez podwładnego powódki faktur VAT na promocyjny zakup sprzętu, bez rejestracji umów o świadczenie usług telekomunikacyjnych w systemie (...) i P..

Zdaniem Sądu jest to okoliczność obiektywna, a taki charakter ma odpowiedzialność pracowników na stanowiskach kierowniczych za naruszenie procedur. Prawdą jest okoliczność podnoszona przez powódkę, że system pozostał

nieszczęlny – okazało się bowiem, o czym zeznał świadek M. H., iż blokada systemu dotyczyła tylko określonych produktów promocyjnych, ujętych w odrębnym indeksie. Ponadto, strona pozwana sama popełniła błędy w sposobie kontroli systemowej. Jednakże Sąd uznał, iż nie zwalnia to powódki z części jej własnej odpowiedzialności, jako kierownika salonu. Związek przyczynowy wygląda bowiem tak: gdyby treść umów i faktur była w salonie realnie sprawdzana (choćby przez pracowników do tego przez powódkę delegowanych), to nadużycia zostałyby wcześniej wykryte lub w ogóle do nich by nie doszło. Przy ocenie powyższego zaniedbania powódki Sąd przyjął, iż to nie zalecenie dyrektora jest samoistnie punktem odniesienia, lecz zakres obowiązków powódki poszerzony o to zalecenie.

Wypowiedzenie wskazuje także szkodę pracodawcy - w wyniku powyższych działań pracownika stwierdzono, że Spółka poniosła szkodę, której wysokość została oszacowana na kwotę 196 355,27 zł. Zdaniem Sądu, szkoda ma charakter istotny, bowiem wystąpiła w znacznym rozmiarze.

Sąd zważył także, że wypowiedzenie odwołuje się do kontroli - przeprowadzona kontrola wykazała brak należytego nadzoru nad pracownikami salonu firmowego i podejmowanymi przez nich działaniami, w zakresie przestrzegania procedury regulującej proces sprzedaży tj. procedury (...)338 Sprzedaż oferty (...) i (...) w salonach firmowych. Sąd wskazał, iż powódka nie zastosowała się do wydanego polecenia służbowego w sprawie codziennego obowiązku rozliczania sprzedaży pod kątem zgodności wystawionych faktur z tytułu sprzedaży z liczbą zawartych umów o świadczenie usług telekomunikacyjnych. Zdaniem Sądu, fakt ten niewątpliwie ułatwił dokonywanie nadużyć oraz stanowi niewykonanie zaleceń dyrektora departamentu wydanego wszystkim kierownikom salonów w 2008 r.

Motywacja powódki w zaprzestaniu wykonywania procedury zestawień ze względu na przekształcenia w firmie i informację o uszczelnieniu systemu, jest właśnie winą w postaci lekkomyślności. Zauważył, iż nie chodziło o formalne wykonanie zalecenia z 2008 r., ale o kompleksowe działania w ramach nadzoru – tak, aby był on realny, a nie formalny. Sąd wskazał, iż taki jest zakres odpowiedzialności kadry kierowniczej.

Wypowiedzenie wskazuje, iż zachowanie powódki stanowi rażące naruszenie szeregu obowiązków pracowniczych w tym – dbałości o dobro zakładu pracy, ochrony jego mienia (art. 100 § 2 pkt. 4 kp) i obowiązków wynikających z Regulaminu pracy - § 4 pkt. 1 pkt. 2e. Sąd podkreślił także, że postępowanie powódki jest wyjątkowo naganne bowiem jest zatrudniona na stanowisku kierowniczym, na którym jest zobowiązana do zachowania szczególnej dbałości o dobro i mienie pracodawcy.

Sąd nie podzielił oceny co do stopnia winy powódki – wina ta zdaniem Sądu ma postać lekkomyślności (co do zaprzestania wykonywania zalecenia z 2008) i niedbalstwa – co do sposobu wykonania nadzoru i kontroli pracowników w salonie. Za prawidłowo wskazany Sąd uznał jednak rodzaj obowiązków naruszony przez powódkę na gruncie art. 100 kp.

W ocenie Sądu poczynione w sprawie ustalenia wskazują, iż niezależnie od sposobu sformułowania zarzutów o winie powódki, do zawinionego naruszenia wskazanych w wypowiedzeniu obowiązków doszło. Wypowiedzenie jest zaś zwykłym, normalnym sposobem rozwiązania umowy. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji pracownika na stanowisku kierowniczym, którego odpowiedzialność jest szersza, niż pracownika szeregowego. Kryteria oceny przy wypowiedzeniu umowy pracowników kadry kierowniczej mogą być ostrzejsze, niż przy wypowiedzeniu umowy zwykłych pracowników. Pogląd ten, utrwalony w orzecznictwie, podzielony został przez Sąd meriti (uchwała Sądu Najwyższego z 26.07.1985r., teza V wytycznych, III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164).

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 K.p.c. i § 11 ust. 1 pkt 1 w związku z § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163/2002, Poz. 1349).

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł pełnomocnik powódki, zaskarżając je w całości. Zaskarżonemu wyrokowi apelujący zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało wpływ na treść rozstrzygnięcia, a to art. 233 § 1 k.p.c. - poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób niewszechstronny z pominięciem faktów przedstawionych przez stronę powodową oraz zawartych w zeznaniach świadków oraz załączonej dokumentacji w szczególności notatki sporządzonej i podpisanej przez A. J. i M. H. (1) załączoną do pisma procesowego z dnia 21.05.2014 r., przez to błędne przyjęcie, iż:

a. A. J. można przypisać winę w postaci lekkomyślności polegającą na zaprzestaniu wykonywania zalecenia z 2008 r. mimo iż :

- realizacja zalecenia z 2008 r. nie mogła prowadzić do wykrycia przestępczej działalności D. Ż. (2), z uwagi na to, iż metoda kontroli w nim określona sprowadzała się do kontroli ilościowej, a nie porównywania samej treści umów i odpowiadających im faktur (sposób kontroli polegający na analizie treści umowy i faktury został wprowadzony dopiero podczas kontroli dokonywanej przez M. H. (1) i A. J. w 2013r.) co potwierdza fakt, iż mimo wykonywania zalecenia z 2008 r. do listopada 2012r. nie umożliwiło to wykrycia nadużyć D. Ż. (2);

- zmiana zakresu wykonywania zalecenia z 2008 r. przez osobę pełniącą funkcję kierownika salonu w trakcie przebywania powódki na urlopie macierzyńskim tj. odejścia od praktyki załączania kopii umów ze względu na informację dotyczącą blokady systemu informatycznego i przekazywanych informacji co do szczelności systemu informatycznego;

- brak było możliwości obiektywnej realizacji zalecenia z 2008 roku od chwili wcielenia pionu powódki do Departamentu Sprzedaży Detalicznej, z uwagi na brak wskazania nowej osoby przełożonej, do której zestawienia miały być przesyłane, gdyż osoby wskazane w treści zalecenia z 2008 r. przestały być pracownikami pozwanego;

b. A. J. można przypisać winę w postaci niedbalstwa - z uwagi na sposób wykonywania nadzoru i kontroli pracowników w salonie, mimo, iż:

- powódka działała w przeświadczeniu co do szczelności i niezawodności systemu informatycznego (...) - (wprowadzonego w 2010 r.), który miał być skutecznym narzędziem kontroli dla kierowników salonów;

- wskazań pracodawcy co do skuteczności systemu informatycznego i braku po stronie powódki wiadomości specjalnych z zakresu informatyki oraz jakichkolwiek przesłanek do czasu kontroli w 2013 r., aby stanowisko pracodawcy w tym zakresie negocjować,

- wywiązywania się przez A. J. z obowiązku nadzoru nad pracownikami poprzez monitorowanie informacji znajdujących się w systemie informatycznym, przy świadomości, iż narzędzie wskazane do tego celu przez pracodawcę jest skuteczne i prawidłowo działające.

2. błąd w ustaleniach faktycznych Sądu polegający na przyjęciu, iż w wyniku kontroli przeprowadzonej przez M. H. (1), A. J., w salonie w 2013 r. nie ustalono co umożliwiło takie nadużycia ze strony D. Ż. (2), mimo iż zeznania powódki oraz dokument w postaci notatki sporządzonej i podpisanej przez A. J. i M. H. (1) (załączona do pisma procesowego z dnia 21.05.2014 r.) wskazuje, iż działania D. Ż. (2) były możliwe dzięki luce w systemie informatycznym pozwanego - tj. „zauważeniu możliwości wystawiania w (...) faktury, bez uprzednio spisanej umowy” - co w świetle wcześniejszych informacji przekazywanych kierownikom salonów system miał blokować i wychwytywać.

3. naruszenie prawa materialnego w szczególności art. 45 § 1 kp. poprzez oddalenie powództwa o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy na czas nieokreślony, mimo, iż w świetle całości zebranego w sprawie materiału dowodowego wypowiedzenie umowy przez pozwanego należy uznać za nieuzasadnione.

W granicach tak określonych zarzutów apelacyjnych pełnomocnik powódki wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

Strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od powódki kosztów procesu za II instancję.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Przepis art. 233 § 1 kpc stanowi, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. 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.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast w niniejszej sprawie, zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd; 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.

Przede wszystkim zauważyć należy, że dokonując ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy wskazał, na jakich konkretnie dowodach się oparł. Podstawę poczynionych w sprawie ustaleń stanowiły zeznania powódki oraz wszystkich przesłuchanych świadków A. U., D. C., M. H., M. W., E. C. i R. K., a także załączona do akt dokumentacja. Sąd nie uwzględnił jedynie dowodu z przesłuchania D. Ż. z uwagi na to, iż świadek odmówił zeznań. To zaś oznacza, że te właśnie dowody zostały uznane za wiarygodne i nie było potrzeby dodatkowego ich akcentowania w ramach przyjętej oceny. Skarżący na podstawie tych samych dowodów wyprowadza jedynie niż przyjęte przez Sąd meriti wnioski, co nie jest jednoznaczne z dokonaniem błędnych ustaleń faktycznych, czy też nieprawidłową oceną zebranego materiału dowodowego.

Sąd Rejonowy powołując się na zeznania świadków oraz powódki słusznie wskazał, że A. J. naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze, w szczególności w zakresie nadzoru nad podległą jej komórką organizacyjną - salonem firmowym (...)w Ł.. Nie ulega bowiem wątpliwości, iż powódka nie zastosowała się do wydanego polecenia służbowego w sprawie codziennego obowiązku rozliczania sprzedaży pod kątem zgodności wystawionych faktur z tytułu sprzedaży z liczbą zawartych umów o świadczenie usług telekomunikacyjnych. Zeznania świadków zgodnie wskazują, iż zalecenie dyrektora z 2008 r. dotyczące obowiązku porównywania wystawionych faktur z zawartymi umowami, nigdy nie zostało odwołane. Natomiast zaprzestanie przez powódkę wykonywania obowiązującej procedury zestawień z uwagi na przekształcenia w firmie, czy też informację o wprowadzeniu szczelnego systemu (...), było całkowicie bezpodstawne.

Wbrew twierdzeniom apelacji nie można przyjąć, iż metoda kontroli określona w zaleceniu z 2008 roku, sprowadzająca się do kontroli ilościowej zawieranych umów z wystawionymi fakturami, nawet przy dalszym stosowaniu, uniemożliwiałaby wykrycie nadużyć. Podkreślić należy, że powódka z racji zatrudnienia na stanowisku kierowniczym, obligowana była nie tylko do formalnego wykonywania zalecenia, ale również do podejmowania kompleksowych działań w ramach nadzoru. Prawidłowo wykonując powyższe zalecenie winna zatem dokonywać również merytorycznej analizy dokumentów, sporządzanych przez podległych jej pracowników. Także z zeznań świadków przesłuchanych w sprawie wynika wprost, iż wykonywanie zalecenia z 2008 roku oraz przeprowadzanie rzeczywistej weryfikacji zgodności umów z fakturami, pozwoliłoby wykryć nadużycia i zapobiec kolejnym.

Podkreślić należy, że bezspornie do obowiązków powódki należało m.in. kierowanie podległą komórką organizacyjną, kontrola realizacji zadań powierzonych pracownikom, kontrola budżetu salonu, prowadzenie księgowości salonu zgodnie z procedurami, przestrzeganie wszystkich procedur dotyczących funkcjonowania salonu. Zakres obowiązków powódki, z racji zajmowanego stanowiska, był zatem szeroki i niewątpliwie sprowadzał się w szczególności do należytego nadzoru nad salonem firmowym oraz zatrudnionymi w nim pracownikami. Jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy zalecenie dyrektora stanowiło jedynie fragmentaryczne uszczegółowienie tych obowiązków. Była to dodatkowa procedura mająca na celu zwrócenie uwagi kierowników wszystkich salonów firmowych na możliwość wystąpienia ewentualnych nadużyć. W konsekwencji, nawet w przypadku odwołania powyższego zalecenia, powódka zobowiązana była do stałego nadzoru nad podległą jej komórką organizacyjną, gdyż nadzór wpisany był w jej podstawowy zakres obowiązków i nie pozostawał w zależności od obowiązywania procedury. Wobec powyższego, nie sposób zgodzić się ze skarżącym, iż brak jest winy powódki w sposobie wykonywania nadzoru i kontroli pracowników.

Apelujący podniósł także, iż powódka działała w przeświadczeniu co do szczelności i niezawodności systemu informatycznego(...)podczas, gdy to właśnie luka w systemie umożliwiała dokonywanie nadużyć. Wskazać w tym miejscu należy, że powódka będąc zatrudnioną na stanowisku kierownika salonu firmowego, odpowiadała za błędy komórki organizacyjnej, którą nadzorowała, a bez wątpienia pracownikom na stanowiskach kierowniczych stawiane są wyższe wymagania niż pozostałym. W szczególności pracownicy ci powinni wykazywać się większą inicjatywą i operatywnością, gdyż przede wszystkim to oni realizują zadania zakładu pracy wymienione przykładowo w art. 94 k.p. Pracownicy ci, ze względu na zajmowane stanowiska, powinni dawać przykład należytej wykonywanej pracy i właściwej postawy. Odpowiadają także za brak efektów komórki organizacyjnej, którą kierują. Dlatego też ich zachowanie musi być oceniane według ostrzejszych kryteriów, co należy również odnieść do jednorazowych drobnych uchybień (patrz teza VI uchwały SN z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164). Tym samym, nie sposób przyjąć, iż powódka nie ponosi żadnej odpowiedzialności za nadużycia wykryte w kierowanym przez nią salonie firmowym. Postępowanie dowodowe przeprowadzone w sprawie jednoznacznie wykazało, iż podwładny powódki wystawiał faktury VAT na promocyjny zakup sprzętu nie rejestrując umów o świadczenie usług telekomunikacyjnych, w związku z czym pracodawca poniósł znaczną szkodę materialną, w wysokości 196 355,27 zł. Powódka jako przełożona winna zaś wychwycić i skorygować tego rodzaju „błędy” wynikające z zachowania innych pracowników.

Nie ulega wątpliwości, iż skarżący stara się natomiast wyprowadzać odmienne wnioski niż wynika to z zaistniałych okoliczności albo eksponować te, które dla sprawy nie były istotne. Ponadto, analiza apelacji wskazuje, że twierdzenia skarżącego sprowadzają się zasadniczo do tezy o braku zawinienia po stronie powódki. Podnieść należy, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest zwykłym sposobem zakończenia umowy między pracownikiem i pracodawcą a przyczyna, z powodu której następuje wypowiedzenie nie musi mieć szczególnej doniosłości (vide wyrok SN z dnia 6 grudnia 2001 roku w sprawie I PKN 715/00 Pr.Pracy 2002/10/34). Ponadto w wyroku z dnia 3 sierpnia 2007 roku w sprawie I PK 79/07 (M.P.Pr 2007 nr 12 poz. 651) Sąd Najwyższy wskazał, iż przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinionego działania pracownika. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (vide wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 roku w sprawie I PKN

419/97 (OSNP 1998 nr 20 poz.598). Tak więc wystarczy, aby przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa i konkretna, a w efekcie uzasadniona nie zaś, aby po stronie pracownika brak było zawinienia.

Podkreślenia wymaga także, iż prawo do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem pozwala na uwzględnianie aktualnych interesów i oczekiwań stron stosunku pracy i stanowi wyraz respektowania wolności pracy. W związku z tym, pracodawca ma prawo do takiego doboru pracowników do pracy, który zapewni najlepsze wykonywanie realizowanych zadań (wyrok SN z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163). Pracodawca może również zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy. (wyrok SN, 1996-10-02, I PRN 69/96 OSNP 1997/10/163).

W uzasadnieniu przedmiotowego wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca wskazał, iż u podstaw jego działania leży nienależyte wykonywanie podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności w zakresie zapewnienia prawidłowej organizacji pracy i nadzoru nad podległą komórką organizacyjną. Powyższe przyczyny wskazane przez pracodawcę w wypowiedzeniu okazały się zasadne. Pozwany przytoczył okoliczności świadczące o naruszeniu przez powódkę obowiązków pracowniczych określonych w art. 100 k.p., tj. niezastosowanie się powódki do polecenia służbowego związanego z obowiązkiem codziennego rozliczania sprzedaży pod kątem zgodności wystawionych faktur z podpisanymi umowami oraz brak należytego nadzoru nad pracownikami Salonu Firmowego. Okoliczności te zostały w toku postępowania udowodnione. Znalazły bowiem potwierdzenie zarówno w zeznaniach świadków, jak i w dokumentacji załączonej do akt sprawy.

Reasumując, Sąd Okręgowy uznał prezentowaną w apelacji argumentację za chybioną, a przez to nie mogącą wywołać zamierzonego skutku instancyjnego. Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy zgodnie z dyrektywą art. 233 § 1 k.p.c. przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowych ustaleń i zgodnie z art. 45 k.p. trafnie wywiódł, iż powódka dopuściła się zarzucanych uchybień, uzasadniających wypowiedzenie jej umowy o pracę.

Zaskarżony wyrok w pełni zatem odpowiada prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 kpc oddalił apelację strony powodowej, jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 12 ust. 1 pkt 1 oraz § 11 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013 r., poz. 490 j.t.).