

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 17 października 2016 roku Sąd Rejonowy w Pabianicach oddalił powództwo E. S. skierowane przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Wyrok ten zapadł w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Powódka została zatrudniona u pozwanego od dnia 5 grudnia 2015 r. do dnia 28 lutego 2006 r. na okres próbny na stanowisku zastępcy kierownika działu współpracy z klientami w Hali numer 3 w Ł., w pełnym wymiarze czasu pracy. Od dnia 1 marca 2006 r. powódka była zatrudniona na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku Kierownik D. (...) Klienta w Hali numer 3 w Ł.. Od 1 sierpnia 2008 r. powódce zostało powierzone stanowisko Kierownika D. Kas i (...) Klienta w Hali nr 29 w R.. Od dnia 1 września 2012 r. powódka pracowała jako Kierownik D. sprzedaży artykułów przemysłowych i logistyki w Hali nr 29 w R.. Od dnia 1 lipca 2014 r. jako S. S. Manager. Na okres od dnia 1 marca 2015 r. do dnia 30 czerwca 2015 r. zostały powierzone powódce dodatkowe zadania i obowiązki nadzoru menedżerskiego nad Halą nr 29 w R., które zostały odwołane z mocą obowiązującą od dnia 1 maja 2015 r.

Od 1 lipca 2014 r. powódka jako kierownik działu sprzedaży była odpowiedzialna za wszystkie działy w hali w R., podlegało jej sześciu kierowników poszczególnych stoisk.

Powódka w dniu 11 września 2014 r. otrzymała nagrodę za zwiększenie sprzedaży w sierpniu 2014 r. i pomoc w wypracowaniu dla hali wyniku, który pozwolił na zajęcie I miejsca w między halowej rywalizacji w ramach konkursu „Przebij trend sprzedaży!”. W styczniu 2015 r. powódka otrzymała premię w związku z osiągnięciem bardzo dobrego wyniku w projekcie „S. & markdowns N. T. realization 2014”.

W ramach prowadzonej działalności gospodarczej związanej ze sprzedażą towarów, w pozwanej spółce obowiązuje szereg procedur związanych z ustaleniem sposobów sprzedaży towarów. Obowiązuje także procedura S-137 – Wydanie towaru poza linią kas, która w sposób szczegółowy opisuje obowiązki ciążące na poszczególnych pracownikach w przypadku, gdy do sprzedaży towaru dochodzi poza linią kas, jak również kolejność podejmowanych czynności. Zgodnie z procedurą S-137 proces sprzedaży towaru poza linią kas składa się z kilku następujących po sobie etapów: przygotowywania transakcji, rejestracji sprzedaży, wydania towaru. W ramach przygotowania towaru, pracownicy winni ustalić z klientem szczegóły transakcji, dokonać weryfikacji dostępności towaru, wypełnić dokument „upoważnienie do odbioru towaru”, poinformować D. Ochrony o przygotowaniu towaru, ustalić termin odbioru towaru i sposób jego odbioru. Zachowanie wszystkich formalności pozwala na wydanie towaru. Dokumenty związane z wykonywaniem procedury winny być weryfikowane przez Kierownika D. Sprzedaży, który jest odpowiedzialny za nadzór nad całością procesu.

Procedura była znana powódce, która już w październiku 2013 r. zalecała pracownikom zapoznanie się z instrukcją wydawania towaru poza linią kas. Powódka dokonała przeszkolenia sześciu bezpośrednio podległych jej kierowników stoisk w zakresie procedury S-137 na przełomie lutego i marca 2015 r., następnie zostali przeszkoleni pozostali pracownicy.

Równolegle z procedurą S-137 w pozwanej spółce obowiązywały zasady ISO, dotyczące systemu zarządzania bezpieczeństwem żywności, które to zasady nie wpływały na przestrzeganie procedury S-137. Księga ISO wskazywała w jaki sposób pracownicy powinni postąpić z przyjmowanymi produktami oraz na etapie przechowywania produktów, nie odnosi się do zasad wydawania towarów poza linią kas.

W czasie wykonywania swoich obowiązków, powódka nie nadzorowała prawidłowego wykonywania procedury przez podległych jej pracowników, zaś pracownicy dopuszczali się szeregu uchybień, nie korzystali z formularzy, zestawienia towaru były wypełniane w sposób niepełny, nie zawierały podpisów, wskazania rodzajów palet, nie były wskazywane osoby odbierające bądź wydające towar. Zdarzały się sytuacje, w których zestawienia wydawanych towarów różniły

się od faktur VAT dokumentujących sprzedaż. Kierownicy stoisk często nie zwracali się do powódki o akceptację dokumentów związanych z wydaniem towaru.

We wrześniu 2014 r. w hali w R. została wykonana inwentaryzacja roczna za 2014 r. w zakresie kontroli stoiska Alkohole/P., które wchodziło w skład (...) powódki. Przeprowadzona inwentaryzacja nie wykazała żadnych nieprawidłowości ani ubytków w stanie magazynowym. Powódka w czasie inwentaryzacji rocznej pełniła funkcję menadżer dyżurnego Hali i koordynowała wszystkie działania podejmowane w czasie inwentaryzacji. Ponadto powódka z racji zajmowanego stanowiska miała sprawować nadzór nad wyjaśnieniem inwentaryzacji, przyczyn ubytków, skali ubytków i wyniku inwentaryzacyjnego.

W marcu 2015 r. w hali w R. została wykonana ponowna inwentaryzacja w zakresie kontroli stoiska Alkohole/P., które wchodziło w skład (...) powódki. Przeprowadzona inwentaryzacja została wykonana sprzecznie z obowiązującymi procedurami, uwzględniono bowiem także towary niebędące własnością pozwanej spółki (uwzględniono towary już sprzedane), towary nie zostały prawidłowo oznaczone, do stanu towaru doliczono towary gratisowe. O wynikach inwentaryzacji powódka bezzwłocznie poinformowała przełożonych.

Następnie w marcu 2015 r. został przeprowadzony audyt w zakresie inwentaryzacji tego samego stoiska, który wykazał liczne nieprawidłowości w zakresie inwentaryzacji przeprowadzonej na stoisku Alkohole/P.. Wynik audytu był ujemny do kwoty ok. 45.000 zł. W czasie audytu ustalono nieprawidłowe oznaczenie sprzedanych towarów, błędy dotyczące przyjmowania artykułów darmowych, niekompletną dokumentację związaną z wydawaniem towaru.

W okresie od stycznia do marca 2015 r. powódka zorganizowała akcję promocyjną papierosów polegającą na zainicjowaniu procesu wydawania tytoniu i papierosów ze starą banderolą jako darmowy dodatek dla klientów dokonujących zakupu wyrobów tytoniowych za kwotę łącznie 2 000 zł netto. Pozwana informowała pracowników kas, o tym że oferowanie wyrobów tytoniowych konsumentom po obniżonej cenie w stosunku do ceny wydrukowanej na opakowaniu jednostkowym stanowi niedozwoloną promocję wyrobów tytoniowych. Powódka o planowanej promocji poinformowała dyrektora hali, nie zwróciła się do działu prawnego o akceptację regulaminu promocji. Powódka nie widziała nadużycia prawa podczas promocji.

Każda promocja organizowana w pozwanej spółce powinna posiadać szczegółowy regulamin, ustalone zasady i być konsultowana z działem prawnym.

Powódka nie dokonała przeszkolenia nowego kierownika stoiska Alkohole-P. S., pracownik ten odbył jedynie szkolenie stanowiskowe. Za przeszkolenie pracownika odpowiada jego przełożony – w tym wypadku powódka.

Pismem odebrany przez powódkę w dniu 30 kwietnia 2015 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z dnia 1 marca 2007 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczyna wypowiedzenia została wskazana utrata zaufania spowodowana niespełnieniem oczekiwań pozwanego w związku z zajmowanym stanowiskiem tj.:

1) brak właściwego nadzoru na prowadzeniu procesu sprzedaży w hali, polegający na nieprzestrzeganiu procedury S-137: brak akceptacji i kontroli dokumentów związanych ze sprzedażą towaru poza linią kas, brak kontroli przygotowanego towaru dla klientów oraz brak kontroli nad jego wydaniem. Co miało miejsce wielokrotnie w okresie 2014 r. oraz w okresie styczeń – marzec 2015 r. a zostało stwierdzone podczas audytu przeprowadzonego w hali w R. w kwietniu 2015 r.,

2) brak zapewnienia kontroli nad przebiegiem inwentaryzacji rocznej za 2014 r. na stoisku alkohole/papierosy, pomimo wiedzy o nieprawidłowościach we wcześniejszych rozliczeniach inwentaryzacyjnych przeprowadzanych przez kierownika stoiska pana J. B. (1), w czasie kiedy on kierował stoiskiem nabiął. Inwentaryzacja miała miejsce we wrześniu 2014 r.,

3) akceptacja niewłaściwych zachowań kierownictwa stoiska alkohole/papierosy w procesie inwentaryzacyjnym, polegająca na braku prawidłowej reakcji/korekty podczas inwentaryzacji tego stoiska, co miało miejsce w miesiącu marcu 2015 r.,

4) narażenie pracodawcy na szkodę, w związku z nieprzestrzeganiem obowiązujących przepisów prawa, w tym ustawy o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych poprzez zainicjowanie procesu wydawania tytoniu i papierosów ze starą banderolą jako gratisy dla klientów. Miało to miejsce w okresie styczeń – marzec 2015 r.,

5) nie wykonywanie swoich podstawowych obowiązków menadżerskich w zakresie zarządzania zespołem tj. brak prawidłowego przeszkolenia nowego kierownika stoiska alkohole/papierosy pana S. S. (1) oraz unikanie odpowiedzialności menadżerskiej. Miało to miejsce w okresie grudzień 2014 r. do marzec 2015 r.

Powyższych ustaleń Sąd Rejonowy dokonał w oparciu o powołane dowody z dokumentów, które nie budziły wątpliwości co do swojej prawdziwości i nie były kwestionowane przez strony oraz w oparciu o zeznania świadków przesłuchanych w sprawie, a także w oparciu o zeznania powódki.

Sąd uznał za niewiarygodne zeznania świadka P. G., iż procedura ISO dotyczyła tego samego co procedura S-137, a jedynie procedury te nie były ze sobą spójne. Zeznania te są sprzeczne z zeznaniami świadka K. Z. oraz treścią dokumentów związanych z regulacją procedur, które jednoznacznie wskazują, iż procedury te miały na celu zabezpieczenie zupełnie innych aspektów sprzedaży. Procedura S-137 miała bowiem na celu ustalenie zasad wydawania towaru, który został już sprzedany, a jeszcze nie został odebrany przez klienta, zaś procedura ISO dotyczyła systemu zarządzania bezpieczeństwem żywności. Ponadto zeznania P. G. były sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego, które wskazują, iż powódka nie dokonywałaby zawiadomienia innych pracowników o konieczności stosowania procedury S-137, gdyby nie była ona już stosowana w pozwanej spółce, a tym bardziej nie dokonywałaby szkoleń z tej procedury w marcu 2015 r.

Sąd oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z przesłuchania S. S. (1) z uwagi na brak wskazania adresu świadka.

Na podstawie tak dokonanych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie jest zasadne. Powołał przepis art.45 § 1 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione albo 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. Wskazał, że wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zachodzi zarówno wówczas, gdy zostało ono dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy wypowiedzenie było nieuzasadnione.

Sąd I instancji uznał, że pozwany rozwiązując z powódką umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia zachował warunki formalne: wypowiedzenie zostało dokonane w formie pisemnej, powódka została pouczone o prawie odwołania się do sądu, wskazano przyczynę rozwiązania umowy o pracę (art.30 § 3, § 4, § 5 k.p.). Sąd wskazał, że w art.30 § 4 k.p. ustawodawca wprowadził obowiązek wskazania przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, która – przy tym zwykłym sposobie rozwiązania umowy – nie musi mieć szczególnej wagi. Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., sygn. akt I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002, z. 10, s. 34). Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być rozważana nie tylko z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy, ale również z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 r., I PKN 398/98, OSNP 1999, nr 23, poz. 751, wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1979 r., sygn. akt I PRN 133/79, OSNCP 1980/4/77, z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598 i z dnia 6 grudnia 2001 r., sygn. akt I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002 nr 10, s. 34). W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się formalny, informacyjny charakter tego obowiązku, ograniczający się

do podania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę skonkretyzowanej i rzeczywistej. Naruszeniem tego obowiązku jest więc brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNP 2000/11/420).

Sąd meriti przyjął, że obowiązek wykazania prawdziwości przyczyn wskazanych w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę ciąży na pracodawcy, że pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia, w tym przyczyny dotyczące pracownika i inne niedotyczące (dotyczące pracodawcy), a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2005 r., sygn. akt I PK 61/05, (...) 2006, Nr 17-18, poz. 265).

Zauważył przy tym, że wypowiedzenie jest zwyczajnym sposobem rozwiązania umowy o pracę, przyczyna wypowiedzenia nie musi więc mieć charakteru szczególnego, a nawet nie musi wskazywać okoliczności przez pracownika zawinionych. Mogą to być okoliczności obiektywnie uzasadniające interes pracodawcy w wypowiedzeniu umowy o pracę pracownika. Przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinionego działania pracownika (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, sygn. akt I PK 79/07, M. P. Pr. (...)).

W przedmiotowej sprawie jako przyczynę wypowiedzenia wskazano utratę zaufania pracodawcy ze względu na niespełnienie oczekiwań pracodawcy w związku z zajmowanym przez powódkę stanowiskiem, co miało być spowodowane:

- 1) brakiem właściwego nadzoru na prowadzeniu procesu sprzedaży w hali, polegającym na nieprzestrzeganiu procedury S-137: brakiem akceptacji i kontroli dokumentów związanych ze sprzedażą towaru poza linią kas, brakiem kontroli przygotowanego towaru dla klientów oraz brakiem kontroli nad jego wydaniem;
- 2) brakiem zapewnienia kontroli nad przebiegiem inwentaryzacji rocznej za 2014 r. na stoisku alkohole/papierosy,
- 3) akceptacją niewłaściwych zachowań kierownictwa stoiska alkohole/papierosy w procesie inwentaryzacyjnym, polegającą na braku prawidłowej reakcji/korekty podczas inwentaryzacji tego stoiska,
- 4) narażeniem pracodawcy na szkodę, w związku z nieprzestrzeganiem obowiązujących przepisów prawa, w tym ustawy o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych poprzez zainicjowanie procesu wydawania tytoniu i papierosów ze starą banderolą jako gratisy dla klientów;
- 5) nie wykonywaniem podstawowych obowiązków menadżerskich w zakresie zarządzania zespołem tj. brakiem prawidłowego przeszkolenia nowego kierownika stoiska alkohole/papierosy pana S. S. (1) oraz unikanie odpowiedzialności menadżerskiej.

W ocenie Sądu I instancji wskazane przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę w większości były prawdziwe i uzasadnione.

Sąd ten uznał, że podstawową kwestią było przestrzeganie w hali, w której kierownikiem była powódka procedury S-137, która to procedura dotyczyła prawidłowej rejestracji sprzedaży oraz sposobu wydawania towarów. Procedura ta w oczywisty sposób odnosi się do zabezpieczenia interesu majątkowego pracodawcy mając na celu uregulowanie sposobu wydawania towaru, który został już sprzedany klientowi, ale ma być odebrany w terminie późniejszym. Ze względu na możliwość nadużyć, w ocenie Sądu, procedura ta miała charakter istotny dla funkcjonowania hali. Dzięki procedurze pracodawca chciał usunąć możliwość wydania towaru, który nie został sprzedany oraz zapewnić prawidłowe oznaczenie sprzedanego towaru. Bezspornie – w ocenie Sądu Rejonowego - w czasie pełnienia przez powódkę funkcji kierownika działu sprzedaży procedura ta nie była przestrzegana. Powódka sama potwierdziła, iż procedura S-137 w praktyce nie funkcjonowała w hali w R., zaś pierwszą próbę jej wprowadzenia powódka podjęła dopiero w lutym 2015 r. i od marca 2015r. procedura ta funkcjonowała prawidłowo. Już samo to wskazuje, iż powódka

nie nadzorowała zasad wydawania towaru poza linią kas, co prowadziło do naruszenia interesów pracodawcy. Oczywiście dla Sądu meriti było, że brak nadzoru nad sposobem wydawania towaru oraz nad sposobem jego znakowania może prowadzić do nieprawidłowości związanych z nieuprawnionym wydaniem towaru oraz problemów z inwentaryzacją (co zresztą nastąpiło). Wprowadzenie procedury S-137 było możliwe, na co wskazuje sama powódka, zwracając uwagę, iż samodzielnie doprowadziła do jej przestrzegania od marca 2015 r.

Sąd nie podzielił stanowiska powódki, iż ze względu na brak jakichkolwiek sygnałów, co do nieprawidłowego wykonywania procedury, powódka była zwolniona z obowiązku weryfikowania tego czy procedura jest wykonywana. Nawet przy przyjęciu, iż pracownicy pomijali kierownika działu sprzedaży przy sporządzaniu zestawienia towarów przeznaczonych do wydania, w ocenie Sądu, od osób zajmujących stanowiska kierownicze można wymagać większego zaangażowania w wykonywanie powierzonych obowiązków, także w zakresie czynności kontrolnych i nadzorczych. Tym samym można wymagać, aby osoby pełniące stanowiska kierownicze podejmowały czynności zmierzające do zweryfikowania prawidłowości stosowanych procesów i procedur, bez względu na to czy posiadają sygnały co do nieprawidłowości. Właśnie brak należytego nadzoru nad zasadami wydawania towaru doprowadził do braków w stanach magazynowych, co powoduje, że zarzuty pracodawcy w tym zakresie należało uznać za zasadne.

Nie ma znaczenia dla oceny postępowania powódki – w ocenie Sądu meriti – pozostawało, iż procedura S-137 została wprowadzona w 2010 r. i pracownicy wówczas zatrudnieni winni być przeszkoleni w zakresie jej stosowania oraz że za jej poprzedników procedura nie była przestrzegana. Nie sposób przyjąć, iż pracodawca nie może oczekiwać od pracownika na stanowisku kierowniczym zmiany nieprawidłowych zachowań i działań ewentualnie podejmowanych przez poprzedników pracownika.

Podobnie Sąd Rejonowy ocenił brak nadzoru nad inwentaryzacją roczną za 2014 r. przeprowadzoną we wrześniu 2014 r., bowiem ze zgromadzonego materiału wynika, iż powódka bezkrytycznie przyjęła wyniki inwentaryzacji, bez przeprowadzenia jakichkolwiek choćby wrywkowych czynności kontrolnych. W szczególności, gdy z zebranego materiału dowodowego wynikało, iż stoisko to jest co do zasady miejscem nadużyć, zaś powódka już wcześniej miała zastrzeżenia do kierownika stoiska J. B. (1) w czasie, gdy kierował on stoiskiem nabiiał.

W ocenie Sądu I instancji powódka w sposób nieprawidłowy zainicjowała akcję promocyjną wyrobów tytoniowych polegającą na dodawaniu za darmo papierosów dla klientów, którzy nabyli papierosy za kwotę 2 000 zł., ponieważ zgodnie z przepisami ustawy z dnia 9 listopada 1995 r. o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych (w art. 8 ust. 1 ustawy) zabrania się reklamowania i promocji wyrobów tytoniowych, w szczególności: w telewizji, radiu, kinach, podmiotach leczniczych, szkołach i placówkach oświatowo-wychowawczych, w prasie dziecięcej i młodzieżowej, na terenie obiektów sportowo-rekreacyjnych oraz w innych miejscach publicznych, w prasie innej niż wymieniona w pkt 1, na plakatach, w tym plakatach wielkoformatowych, w środkach usług informatycznych. W doktrynie wskazuje się, iż dyspozycja art. 8 ust. 1 ustawy zakazuje reklamowania i promocji wyrobów tytoniowych. Użyty pomiędzy wyrazami „reklamowania”, „promocji” spójnik „i” został użyty w znaczeniu enumeratywnym, co w praktyce oznacza, że zakazane jest samo reklamowanie wyrobów tytoniowych, jak i sama ich promocja, a także zarówno reklama i promocja tych towarów. Jednocześnie w komentowanym unormowaniu ustawodawca wymienia miejsca, gdzie zabroniona jest reklama lub promocja. Należy podkreślić, że przed wyliczeniem tych miejsc posłużono się wyrazem „a w szczególności”, co oznacza, że jest to jedynie przykładowe ich wyliczenie. Dodatkowo w komentowanej normie ustawodawca posłużył się niedookreślonym zwrotem „w innych miejscach publicznych”, co sugeruje bardzo szeroki zakres miejsc, gdzie nie wolno promować ani reklamować wyrobów tytoniowych. W tym miejscu warto podnieść, że z natury rzeczy każda promocja i reklama ma charakter publiczny skoro adresowana jest do większej liczby osób, które zamierza się skłonić do kupna wyrobów tytoniowych. Reklama może mieć charakter jednorodny i jednoczęściowy, ale także składać się z dwóch lub więcej części albo faz. Fakt, iż niektóre z tych faz polegają na bezpośrednim kontakcie z większą liczbą osób zachęcanych do kupna wyrobów nie zmienia oceny, iż każda z interpretowanych części reklamy i promocji ma charakter publiczny (por. uzasadnienie wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 4 kwietnia 2001 r., sygn. II SA 1016/00 (orzeczenia.nsa.gov.pl).

Uwzględniając powyższe i ratio legis omawianej regulacji Sąd Rejonowy przyjął, że reklama lub promocja ww. produktów jest również zakazana w innych miejscach, zwłaszcza publicznych, wyraźnie niewymienionych w przepisie, takich jak miejsca sprzedaży wyrobów tytoniowych, targi i wystawy itp. (M. K., Ustawa o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych. Komentarz, LEX/el. 2015). Jednocześnie ustawodawca wprowadził w art. 2 pkt 7 definicję legalną "promocji wyrobów tytoniowych", wskazując iż jest nią publiczne rozdawanie wyrobów tytoniowych lub rekwizytów tytoniowych, organizowanie degustacji, premiowanej sprzedaży wyrobów tytoniowych, oferowanie wyrobów tytoniowych konsumentom po obniżonej cenie w stosunku do ceny wydrukowanej na opakowaniu jednostkowym wyrobu, organizowanie konkursów opartych na zakupie wyrobów lub rekwizytów tytoniowych oraz inne formy publicznego zachęcania do nabywania lub używania wyrobów tytoniowych, bez względu na formę dotarcia do adresata. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd meriti uznał, iż promocja zainicjonowana przez powódkę polegająca na rozdawaniu za darmo papierosów klientom, którzy kupili papierosy za określoną kwotę była promocją zabronioną przez przepisy ustawy. Jednocześnie Sąd ten stanął na stanowisku, iż powódce nie można zarzucić faktu samego przeprowadzenia niedopuszczalnej prawnie promocji wyrobów tytoniowych, gdyż powódka nie ma wykształcenia prawniczego i nie można było od niej wymagać pełnej analizy przepisów ustawy, nawet przy założeniu, iż znajomość przepisów ustawy o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych powinna być wymagana przez pracodawcę. Jednakże właśnie z uwagi na brak pełnej wiedzy prawnej, (na co wskazywała sama powódka), niezbędne było – w ocenie Sądu I instancji - zastosowanie przez powódkę procedury dotyczącej ustalania regulaminów akcji promocyjnych, które winne być w pierwszej kolejności opiniowane przez biuro prawne pozwanej spółki, w celu ustalenia czy promocja może być przeprowadzona.

W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony materiał dowodowy potwierdził także, iż powódka nie przeprowadziła szkolenia S. S. (1) po objęciu przez niego funkcji kierownika stoiska, pomimo iż pracownik powinien zostać przeszkolony przez przełożonego. W szczególności, iż stoisko Alkohole/P. cechuje się szczególnymi wymaganiami, związanymi z reglamentacją sprzedaży towarów.

Natomiast za nieuzasadnione podstawy rozwiązania umowy o pracę Sąd Rejonowy uznał przyczyny wskazane przez pracodawcę jako: akceptacja niewłaściwych zachowań kierownictwa stoiska alkohole/papierosy w procesie inwentaryzacyjnym w marcu 2015 r., polegająca na braku prawidłowej reakcji/korekty podczas inwentaryzacji tego stoiska oraz unikanie odpowiedzialności menadżerskiej.

Odnosząc się do zarzutów związanych z inwentaryzacją przeprowadzoną w marcu 2015 r. Sąd Rejonowy wskazał, iż powódka po uzyskaniu wiedzy, co do ustalonych nieprawidłowości niezwłocznie (następnego dnia) powiadomiła swojego przełożonego o wynikach inwentaryzacji, w związku z czym nie sposób przyjąć, iż powódka akceptowała niewłaściwe zachowania kierownictwa stoiska. Nie można zatem zarzucić powódce, iż miała wcześniej wiedzę o nieprawidłowościach, a tym bardziej, że je akceptowała. Podobnie niezwłoczne powiadomienie przełożonego o zaistniałej sytuacji należy uznać za prawidłowe zachowanie powódki.

Sąd Rejonowy ocenił zarzut pracodawcy w postaci unikania odpowiedzialności menadżerskiej za zarzut zbyt ogólny i nieskonkretyzowany, a tym samym nie mógł on stanowić podstawy do wypowiedzenia umowy o pracę z uwagi na nieskonkretyzowanie zarzutów. Sąd powołał się w tym zakresie na wykładnię Sądu Najwyższego, zawartą między innymi w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 641/99 OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33), iż „naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika”. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997r. (I PKN 315/97 OSNP 1998/17/501), „ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym, zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy)”. Oczywiście wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia, oceniać należy w kontekście całokształtu sytuacji towarzyszącej rozwiązaniu umowy o pracę, a ich oceny pod kątem ich należytego

skonkretyzowania, należy dokonywać z perspektywy jego adresat tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Rejonowy uznał, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z podaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenia umowy o pracę. Wymóg konkretności może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., sygn. akt II PK 82/08, niepublikowany). Jednakże pozwany nie wykazał, aby zarzut związany z unikaniem odpowiedzialności menadżerskiej został w sposób prawidłowy wyjaśniony powódce.

Podsumowując niniejsze rozważania Sąd I instancji uznał, iż wskazane przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia (za wyjątkiem opisanych powyżej) powódce umowy o pracę okazały się prawdziwe i rzeczywiste. Badając zasadność podniesionych przez pozwanego przyczyn wypowiedzenia Sąd miał na uwadze, iż pracodawca ma prawo do zatrudniania pracowników dających najlepszą gwarancję wykonywania obowiązków w sposób przez niego oczekiwany. Sąd ten podkreślił, iż pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., w sprawie o sygnaturze akt I PKN 271/98, OSNP 1999, nr 18, poz. 577). Przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić również okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym interes pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2002 r., w sprawie o sygnaturze akt I PKN 374/01, OSNP 2004, nr 9, poz. 156, a także wyrok SA w Warszawie z dnia 21 maja 2002 r., w sprawie o sygnaturze akt III APa 171/01, OSA 2002, nr 10, poz. 37 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., w sprawie o sygnaturze akt I PKN 271/98, OSNP 1999, nr 18, poz. 577).

Sąd podkreślił nadto, iż odnośnie kwestii utraty zaufania Sąd Najwyższy wypowiadał się wielokrotnie - w wyroku z dnia 25 listopada 1997r., sygn. akt I PKN 385/97 wskazano, iż 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, w wyroku z dnia 14 października 2004r., sygn. akt I PK 697/03 stwierdzono, że utrata zaufania uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli pracownikowi można postawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, choćby w sposób niestanowiący naruszenia obowiązków pracowniczych. Jednakże nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, także wtedy gdy jest niezawinione. W orzeczeniu tym wskazano także, iż powodem utraty do pracownika zaufania, koniecznego z uwagi na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która sprawia, że pracodawca nie może go nadal u siebie zatrudniać, może być zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych istotnych z uwagi na określone właściwości umówionej pracy. Nie tyle istotna jest (więc) sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie. Sąd Rejonowy uznał, że utrata zaufania pracodawcy do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę nawet wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy w określonym zachowaniu, jednakże obiektywnie nosi ono cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy - art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Podkreślił, iż uzasadniony brak zaufania do pracownika może jednakże istnieć także wtedy, gdy wprowadzie 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 powinności pracowniczych w ogóle nie dochodzi (np. w przypadku popełnienia określonego przestępstwa poza zakładem pracy). Pracodawca może utracić - niezbędne z punktu widzenia prawidłowego wykonywania umowy o pracę zaufanie nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje mu winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych. W

tym zakresie zachował aktualność pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 13 czerwca 1984 r., sygn. akt I PRN 79/84 (OSNPG 1984 nr 12, poz. 39), że przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi na stanowisku kierowniczym należy uwzględnić charakter pracy i zakres jego odpowiedzialności, a w związku z tym stosować ostrzejsze kryteria stawianych mu wymagań. Co więcej, utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 14). Kierując się podanym wyżej dorobkiem judykatury Sąd Najwyższy Sąd I instancji uznał, że wypowiedzenie zawartej z powódką umowy o pracę za w pełni uzasadnione w rozumieniu art. 45 k.p.

W ocenie Sądu meriti w okolicznościach sprawy utrata zaufania do powódki była oparta na obiektywnych przesłankach, usprawiedliwiała także dokonane wypowiedzenie umowy o pracę. W ocenie Sądu działania powódki w zakresie nadzoru nad procedurami obowiązującymi w pozwanej spółce były niewystarczające i prowadziły do naruszenia interesu majątkowego pozwanej spółki. Podobnie niezastosowanie się do procedur związanych z przygotowaniem akcji promocyjnych należało uznać za podstawę utraty zaufania do powódki.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. uznając, iż obowiązek ich pokrycia obciąża powódkę, który przegrała proces. Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanej tytułem zwrotu kosztów procesu kwotę 1 800 zł, na którą składa się wynagrodzenie radcy prawnego występującego w sprawie ustalone na podstawie § 6 pkt 5 w zw. z 11 ust. 1 pkt 2 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. 2002, nr 163, poz. 1349 ze zm.). Sąd zastosował przepisy powołanego rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku z uwagi na treść § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z dnia 5 listopada 2015 r.), zgodnie z którym do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia (tj. przed dniem 1 stycznia 2016 r.) stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji.

O kosztach sądowych (nieuiszczonej opłacie od pozwu) Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c.

Wyrok powyższy został zaskarżony w całości apelacją wniesioną w dniu 6 grudnia 2016 roku przez powódkę. Skarżonemu rozstrzygnięciu zarzuciła:

1. naruszenie prawa procesowego, tj. art.233 k.p.c. poprzez dokonanie błędnych ustaleń faktycznych w zakresie przyjęcia przez Sąd I instancji, że w czasie pełnienia swoich obowiązków, powódka nie nadzorowała prawidłowego wykonywania procedury przez podległych jej pracowników, zaś pracownicy dopuszczali się szeregu uchybień w ramach procedury S-137, podczas gdy Sąd nie wziął pod uwagę, że od momentu otwarcia hali w R., tj. od listopada 2008 roku przedmiotowa procedura nie była stosowana z uwagi na to, że nie działała poprawnie oraz uznawana była za przestarzałą i niespełniającą wymaganych standardów, ponadto Sąd pomija fakt, że to dzięki staraniom powódki procedura w końcowym efekcie została wprowadzona, co nie udało się żadnym jej poprzednikom przez okres 7 lat,
2. naruszenie prawa procesowego, tj. art.233 k.p.c. poprzez dokonanie błędnych ustaleń faktycznych w zakresie przyjęcia, że w czasie pełnienia przez powódkę funkcji kierownika działu sprzedaży – procedura S-137 nie była przestrzegana, podczas gdy Sąd I instancji dokonuje ustaleń pomijając okoliczności i dowody, z których wynika, że pracownicy wykonywali swoje obowiązki w oparciu o procedurę ISO, której wytyczne były bardziej szczegółowe i dostosowane do aktualnych warunków i potrzeb,
3. naruszenie prawa procesowego, tj. art.233 k.p.c., które miało wpływ na wynik sprawy, poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, wyrażającej się w odmowie przyznania wiarygodności zeznaniom świadka P. G., przy jednoczesnym przyznaniu wiarygodności zeznaniom świadka K. Z., w zakresie przyjęcia, że procedura ISO oraz procedura S-137 nie były ze sobą spójne, podczas gdy należy dojść do wniosku, że księga jakości wprowadzająca w istocie normę ISO PN-EN ISO 2200 reguluje wiele aspektów, nie tylko związanych bezpośrednio z bezpieczeństwem sanitarno – biologicznym żywności, a zatem znacznie szerzej stanowi o wszystkich

procesach i zasadach postępowania we wszystkich aspektach, działach i stanowiskach, co przesądza o tym, że obydwie procedury, tj. także procedura S-137 były koherentne;

4. naruszenie prawa procesowego, tj. art.233 k.p.c. poprzez dokonanie nieprawidłowych ustaleń faktycznych i przyjęcie przez Sąd I instancji, że powódka nie wykonywała nadzoru nad inwentaryzacją roczną przeprowadzoną za 2014 rok we wrześniu 2014 roku, podczas gdy Sąd nie przytacza żadnych dowodów, które wskazują na tak przyjętą tezę, co stoi w oczywistej sprzeczności z zeznaniami powódki, która zaprzecza jakoby dopuściła się jakichkolwiek uchybień w tym zakresie,

5. naruszenie prawa procesowego, tj. art.233 k.p.c. poprzez dokonanie błędnych ustaleń stanu faktycznego przedmiotowej sprawy w zakresie rzekomo nieprawidłowego zainicjowania przez powódkę akcji promocyjnej wyrobów tytoniowych, pomijając okoliczności wynikające z przeprowadzonych dowodów, iż powódka zgłosiła swoją inicjatywę przełożonemu – dyrektorowi hali – W. W., co zostało przez niego zaakceptowane, również dyrektor regionalny, który był kilkakrotnie obecny na obchodach poprawności sprzedażowej hali nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń co do akcji promocyjnej, podobnie jak żadnych uchybień nie wykazał przeprowadzony w tamtym okresie audyt (...), który oceniał m.in. przygotowanie hali do sprzedaży od strony oznaczeń promocji, poprawności cen, komunikacji akcji sprzedażowych do klienta;

6. naruszenie prawa procesowego, tj. art.233 k.p.c. poprzez dokonanie nieprawidłowego ustalenia stanu faktycznego sprawy w zakresie przyjęcia, że powódka nie przeprowadziła szkolenia stanowiskowego pracownika S. S. (1), z pominięciem okoliczności, że pracownik był wieloletnim pracownikiem hali, pełniącym funkcje kierownika stoiska; wszelkie procedury operacyjne i sprzedażowe były mu od lat znane, ponadto S. S. (1) odbył szkolenie stanowiskowe oraz nie kwestionował sposobu i zakresu wiedzy przekazanej podczas szkolenia, a co za tym idzie posiadał niezbędną wiedzę, umożliwiającą mu jak najlepiej wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku,

7. naruszenie prawa procesowego, tj. art.233 k.p.c. poprzez dokonanie nieprawidłowego ustalenia stanu faktycznego sprawy w zakresie przyjęcia, że brak należytego nadzoru nad zasadami wydawania towaru doprowadził do braków w stanach magazynowych, w sytuacji gdy pozwany nie podnosił w toku procesu, iż braki inwentaryzacyjne spowodowane mogą być nieprawidłowością stosowania procedury S-137,

8. naruszenie prawa procesowego, tj. art.233 k.p.c. poprzez dokonanie nieprawidłowego ustalenia stanu faktycznego sprawy przez przyjęcie iż podstawową kwestią było przestrzeganie w hali, w której kierownikiem była powódka procedury S-137, w sytuacji gdy procedura ta miała charakter poboczny i uzupełniający,

9. naruszenie art.233 k.p.c. poprzez błędną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i wysunięcie nieprawidłowych wniosków co do stanu faktycznego sprawy poprzez pominięcie, że powódka osiągała z tytułu wykonywanej pracy sukcesy, tj. uzyskała nagrodę za zwiększenie sprzedaży w miesiącu sierpniu 2014 roku i pomoc w wypracowaniu dla hali wyniku, który pozwolił na zajęcie I miejsca w międzyhalewej rywalizacji w ramach konkursu „Przebij trend sprzedaży” oraz uzyskała premię w związku z osiągnięciem bardzo dobrego wyniku w projekcie „S. & M. N. T. realization 2014”, co jednoznacznie wskazuje na pełne zaangażowanie powódki w wykonywane obowiązki, co miało niewątpliwie przełożenie na osiągnięte przez pozwaną spółkę przychody,

10. naruszenie prawa materialnego, tj. art.45 k.p. poprzez nieorzeczenie przez Sąd o bezskuteczności wypowiedzenia, pomimo że z materiału dowodowego zgromadzonego w przedmiotowej sprawie niewątpliwie wynika, że wypowiedzenie umowy o pracę jest bezpodstawne, a co za tym idzie roszczenie powódki o zasądzenie odszkodowania jest zasadne.

Wskazując na te zarzuty skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne i zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości 23.400 złotych, ewentualnie o uchylenie

zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Odpowiadając na apelację pismem z dnia 30 grudnia 2016 roku strona pozwana wniosła o jej oddalenie w całości i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja, jako niezasadna, podlega oddaleniu.

Zaskarżone rozstrzygnięcie zostało wydane w wyniku prawidłowo ustalonego stanu faktycznego. Ustalenia co do okoliczności faktycznych stanowiących podstawę rozstrzygnięcia Sąd I instancji poczynił skrupulatnie, dając temu szczegółowy wyraz w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia. Powyższe ustalenia Sąd Okręgowy w pełni podziela i przyjmuje za własne.

Odnosząc się do zarzutów apelacji o naruszeniu przez Sąd meriti przepisu art.233 k.p.c. wskazać należy, że apelacja nie precyzuje, który z dwóch paragrafów tego przepisu miał naruszyć Sąd I instancji. Biorąc jednak pod uwagę samą treść tych zarzutów Sąd Okręgowy uznał, że apelująca zarzuca naruszenie przepisu art.233§1 k.p.c. Skarżąca nie poruszyła w treści środka odwoławczego zarzutu odmowy przedstawienia dowodu ani nie powołała przeszkód stawianych jej w jego przedstawieniu, o czym stanowi § 2 tej normy.

Zgodnie z treścią art.233§1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego.

Ocena ta musi być zgodna z zasadami logiki, doświadczenia życiowego oraz uwzględniać całokształt materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie.

Ocena dowodów polega na ich zbadaniu i podjęciu decyzji, czy została wykazana prawdziwość faktów, z których strony wywodzą skutki prawne. Celem Sądu jest tu dokonanie określonych ustaleń faktycznych, pozytywnych bądź negatywnych i ostateczne ustalenie stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia. Ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w danej sprawie wyraża istotę sądenia w części obejmującej ustalenie faktów, ponieważ obejmuje rozstrzygnięcie o przeciwnych twierdzeniach stron na podstawie własnego przekonania sędziego powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia ze świadkami, stronami, dokumentami i innymi środkami dowodowymi. Powinna ona odpowiadać regułom logicznego rozumowania wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wnioskowania i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego wyznaczające granice dopuszczalnych wniosków i stopień prawdopodobieństwa ich występowania w danej sytuacji. Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami, lub gdy wnioskowanie Sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona.

Wskazać przy tym należy, że skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art.233 § 1 k.p.c. wymaga określenia, jakich to konkretnie uchybień dopuścił się sąd orzekający, naruszając tym samym zasady logicznego rozumowania bądź wskazania doświadczenia życiowego w toku wyprowadzania wniosków w oparciu o przeprowadzone dowody. Formułujący taki zarzut powinien zatem określić, jaki konkretnie dowód i z naruszeniem jakich dokładnie wskazanych kryteriów sąd ocenił niewłaściwie. Nie może to być natomiast zarzut wynikający z samego niezadowolenia strony z treści orzeczenia, przy jednoczesnym braku argumentacji jurydycznej.

Nie jest zatem wystarczającym uzasadnieniem zarzutu naruszenia normy art.233 § 1 k.p.c. przedstawienie przez stronę skarżącą własnej oceny dowodów i wyrażenie dezaprobaty dla oceny prezentowanej przez Sąd I instancji. Skarżący ma obowiązek wykazania naruszenia przez sąd paradygmatu oceny wynikającego z tej normy, a zatem wykazania, że Sąd a quo wywiódł z materiału dowodowego wnioski sprzeczne z zasadami logiki lub doświadczenia życiowego, względnie pominął w swojej ocenie istotne dla rozstrzygnięcia wnioski wynikające z konkretnych dowodów. (tak też wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 24 stycznia 2013 r., sygn. akt: I ACa 1075/12).

Inaczej rzecz ujmując - zarzuty powódki mogłyby być uwzględnione jedynie wówczas, gdyby wykazała ona, że zebrane dowody choćby w części zostały ocenione w sposób rażąco wadliwy, sprzeczny z zasadami logiki bądź doświadczenia życiowego. Tego zaś powódka w żadnym wypadku nie dowiodła, a jej twierdzenia jakoby prawidłowa ocena materiału dowodowego w sprawie prowadziła do odmiennych ustaleń, są subiektywną polemiką z trafnymi wnioskami Sądu I instancji.

W kontekście powyższych uwag należy stwierdzić, że – wbrew twierdzeniom apelującej – w okolicznościach rozpoznawanej sprawy Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w oparciu o wszechstronną ocenę całego zgromadzonego w toku postępowania materiału dowodowego.

Jak wynika bowiem z treści apelacji powódka dokonuje oceny materiału dowodowego w sposób wybiórczy i fragmentaryczny, z pominięciem tej części materiału, która jest jedynie sprzeczna z jej interesem.

Za chybione należy uznać zarzuty apelacji błędnie ustalonych przez Sąd I instancji faktów, że powódka nie nadzorowała prawidłowego wykonywania procedury S-137 przez podległych jej pracowników, którzy dopuszczali się szeregu uchybień w tym zakresie, podczas gdy Sąd błędnie nie wziął pod uwagę, że procedura S-137 nie była stosowana „z uwagi na to, że nie działała poprawnie oraz uznawana była za przestarzałą i niespełniającą wymaganych standardów, ponadto Sąd pomija fakt, że dzięki staraniom powódki procedura w końcowym efekcie została wprowadzona” (pkt 1 zarzutów apelacji), korespondujący również z zarzutami podniesionymi w pkt 2, pkt 3 i pkt 8 zarzutów apelacji (tj. zarzutami „przyjęcia, że w czasie pełnienia przez powódkę funkcji kierownika działu sprzedaży - procedura S-137 nie była przestrzegana”, „przekroczenia swobodnej oceny dowodów (...) w odmowie przyznania wiarygodności zeznaniom świadka P. G., przy jednoczesnym przyznaniu wiarygodności zeznaniom K. Z., w zakresie przyjęcia przez Sąd I instancji, że procedura ISO oraz procedura S-137 nie były ze sobą spójne” oraz „przyjęcia, iż podstawową kwestią było przestrzeganie w hali, której kierownikiem była powódka procedury S-137, w sytuacji gdy procedura ta miała charakter poboczny i uzupełniający”).

Powyższe zarzuty pozostają całkowicie bezzasadne. Z całości materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie - co nie uszło uwadze Sądu Rejonowego - wynika bowiem bezsprzecznie, że procedura S-137 i norma ISO funkcjonowały w Hali w R. równolegle i nie wykluczały się wzajemnie, a jedynie uzupełniały, regulując odrębne aspekty sprzedaży towarów poza linią kas. Procedura S-137 miała natomiast istotne praktyczne znaczenie w Hali i winna była być przestrzegana, a jej stosowanie przez podwładnych powódki winno być nadzorowane właśnie przez nią.

Jak trafnie wskazał Sąd I instancji, norma ISO odnosiła się do systemu zarządzania bezpieczeństwem żywności i sposobu postępowania przez pracowników z przyjmowanymi produktami oraz sposobu ich przechowywania. Jej zapisy nie miały żadnego wpływu na przestrzeganie procedury S-137, która regulowała zasady poprawnej rejestracji sprzedaży oraz prawidłowego i bezpiecznego wydania klientowi towaru. Przestrzeganie procedury S-137 miało przy tym kluczowe znaczenie dla eliminacji ryzyka potencjalnych nadużyć (np. w zakresie rejestracji sprzedaży). Powyższe potwierdza już choćby treść „Instrukcji sprzedaży przez rampę”, stanowiącej część Księgi Jakości Makro M. (...) /329, na podstawie której wdrożono omawianą normę ISO. W dokumentacji tej wskazano wprost, iż wdrożenie normy ISO ma na celu wyłącznie stworzenie „systemu zarządzania bezpieczeństwem żywności” oraz „zagwarantowanie zgodnej jakości i bezpieczeństwa produktów spożywczych sprzedawanych przez rampę”. Z treścią tych dokumentów korespondują natomiast w pełni zeznania złożone w procesie przez świadka K. Z., który zeznał, że „Księga ISO jest zupełnie czym innym, ma ona zapewnić właściwą jakość produktów spożywczych poprzez doprecyzowanie, w jaki sposób pracownicy powinni postąpić z przyjmowanymi towarami przy ich przyjmowaniu bądź na etapie

przechowywania produktów. Chodzi o normy jakościowe. Księga szkoleń ISO nie odnosi się do zasad wydawania towarów poza linią kas. (...) Norma ISO i procedura S-137 funkcjonują równolegle u pozwanego. Procedura S-137 wskazuje, w jaki sposób powinien być wydawany towar poza linią kas. Procedury wynikające z normy ISO precyzują warunki przechowywania towaru na hali".

Również sam świadek P. G. w swych zeznaniach przyznał, iż norma ISO nie wykluczała stosowania dodatkowych norm wewnętrznych w spółce, gdyż „to zawsze można jeszcze szerzej i więcej wypisywać, a ta (norma ISO) była bardzo prosta" (e – protokół rozprawy z dnia 2 sierpnia 2016 roku 02:17:55-02:18:15).

Z kolei powołany przez powódkę świadek P. J. potwierdził, że procedura S-137-wbrew jej twierdzeniom - funkcjonowała w Hali Makro przed marcem 2015 r., jednak „wszystkie punkty nie zostały wypełniane jak trzeba" (e – protokół rozprawy z dnia 2 sierpnia 2016 roku - 1:04:20-1:04:32).

Twierdzenia skarżącej, jakoby procedura S-137 miała charakter „poboczny i uzupełniający", a wytyczne procedury ISO „w sposób bardziej szczegółowy i dostosowany do aktualnych warunków obejmowały zagadnienia zawarte w procedurze S-137" mają charakter życzeniowy i w żadnej mierze nie znajdują odzwierciedlenia w rzeczywistości. Powódka argumentuje przy tym, że procedura S-137 nie była aktualizowana od 2010 roku. Tymczasem okoliczność aktualizowania bądź nieaktualizowania procedury S-137 nie ma jakiegokolwiek znaczenia dla ciężącego na apelującej obowiązku jej przestrzegania. W szczególności nie sposób przyjąć, ażeby pracodawca miał obowiązek czy potrzebę aktualizowania lub modyfikowania procedury, która takich zmian nie wymaga i przystaje do realiów pracy w Hali.

Co więcej, bezspornym pozostawało w niniejszej sprawie, że rzeczona procedura nigdy nie została przez pracodawcę uchylona. Skoro tak, to obowiązkiem pracowników, w tym powódki, było stosowanie się do zapisów tej procedury i jakiegokolwiek odmienne twierdzenia nie mogą zostać zaakceptowane.

Nadmienić należy również, że nie istniały żadne przeszkody do stosowania tej procedury, a przede wszystkim nie stanowiły takiej przeszkody zapisy normy ISO (w której zresztą obowiązki poszczególnych uczestników procesu wydania towaru poza linią kas określone były wręcz tożsamo).

Podkreślić przy tym należy, że powódka w żaden sposób nie odniosła się w apelacji do okoliczności przywołanych w toku postępowania, jak i w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, które wprost przeczą jej twierdzeniom. Powódka nie wskazuje również jakie konkretnie wytyczne zasady swobodnej oceny dowodów miał naruszyć Sąd I instancji dając wiarę w całości zeznaniom świadka K. Z., a odmawiając takiej wiarygodności świadkowi P. G. w zakresie twierdzenia, iż procedura ISO dotyczyła tego samego co procedura S-137 i nie były one ze sobą spójne.

Powódka nie odnosi się również w apelacji do zawartej w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku celnej uwagi Sądu Rejonowego - którą podziela Sąd Okręgowy - iż zeznaniom świadka P. G. przeczyły m.in. zasady doświadczenia życiowego. Istotnie bowiem, gdyby procedura S-137 rzeczywiście nie funkcjonowała i była uznawana za przestarzałą, powódka nie zwracałaby się do innych pracowników w sprawie jej stosowania (co miało miejsce w październiku 2013 roku, a co apelująca potwierdziła podczas swego przesłuchania informacyjnego), a także nie podejmowałaby działań zmierzających do wdrożenia procedury w marcu 2015 roku.

Bezasadny jest przy tym zarzut powódki, jakoby Sąd Rejonowy niesłusznie pominął fakt, iż „dzięki staraniom powódki procedura w końcowym efekcie została wprowadzona", a także by powódka „nie miała wiedzy na temat nieprawidłowości w zakresie wydawania towaru klientom poza linią kas (...) nie mogła czuwać nad wszelkimi nieprawidłowościami, jakie mogły mieć miejsce w każdym dziale". Skarżąca w tym wypadku ponownie niezwykle wybiórczo i fragmentarycznie traktuje materiał dowodowy, uwzględniając jedynie te okoliczności, które są przydatne z punktu widzenia jej interesów. W szczególności, całkowicie pomija fakt, że działania mające na celu przestrzeganie procedury S-137 zostały podjęte dopiero po rozmowach z Dyrektorem O. Sprzedaży Ł., p. M. M. (1) oraz Senior HR (...) p. M. S., które poleciły skarżącej przestrzeganie procedury S-137, a zatem nie nastąpiły one z jej inicjatywy.

Powódka całkowicie ignoruje również fakt, iż to na niej - jako kierowniku działu sprzedaży - spoczywał obowiązek nadzoru nad wykonywaniem procedury S-137 przez podległych jej pracowników. Co więcej winna ona była, zgodnie z procedurą, osobiście uczestniczyć w określonych etapach wydania towaru poza linią kas. Okoliczności te potwierdzili w szczególności przesłuchani w sprawie świadkowie: M. S. (e-protokół rozprawy z dnia 8 marca 2016 roku - 01:33:00-01:33:59), M. M. (2) (e-protokół rozprawy z dnia 8 marca 2016 roku - 02:43:53-02:46:12), T. Ż. (e-protokół rozprawy z dnia 8 marca 2016 roku - 03:09:13-03:11:10), czy M. M. (1) (e-protokół rozprawy z dnia 8 marca 2016 roku - 03:50:12-03:52:13).

Poza tym - ze zgromadzonych w sprawie dowodów wynika, że powódka podpisywała się na niektórych dokumentach objętych procedurą, niewątpliwie zatem musiała być świadoma, że dochodzi do nieprawidłowości w zakresie stosowania procedury S-137 skoro wiedziała, że towar jest w ogóle wydawany poza linią kas. Należy przy tym podkreślić, iż zarzutem stawianym skarżącej w wypowiedzeniu nie był brak przeprowadzania szkoleń z procedury S-137, ale brak właściwego nadzoru z jej strony nad przestrzeganiem rzeczowej procedury. Wobec tego zawarte w apelacji twierdzenia w tym przedmiocie również nie zasługują na uwzględnienie.

Z całą mocą należy więc podzielić pogląd wyrażony przez Sąd Rejonowy, iż pracodawca może zasadnie oczekiwać od pracownika na stanowisku kierowniczym zmiany ewentualnych nieprawidłowych zachowań w stosowaniu danej procedury, czego jednak apelująca nie uczyniła.

Niezrozumiały pozostaje zarzut powódki zawarty w pkt 3 apelacji, w którym zarzuca Sądowi, iż przekroczył swobodną ocenę dowodów w zakresie oceny zeznań świadków P. G. i K. Z. „w zakresie przyjęcia przez Sąd I instancji, że procedura ISO oraz procedura S-137 nie były ze sobą spójne, podczas gdy po dokonaniu wnikliwej analizy materiału dowodowego należy dojść do jednoznacznych wniosków (...), że obydwie procedury, tj. także procedura S-137 były koherentne”.

W toku procesu przed Sądem I instancji powódka podnosiła bowiem, że procedura S-137 i norma ISO wykluczały się wzajemnie, nie były ze sobą spójne ani koherentne. W apelacji dokonuje natomiast całkowitej zmiany tego stanowiska i w istocie przychyła się do stanowiska prezentowanego w tej sprawie przez stronę pozwaną, która konsekwentnie utrzymywała, iż procedura S-137 i norma ISO są ze sobą zgodne i istnienie jednej nie wyklucza funkcjonowania w Hali również drugiej (gdyż regulują one odrębne aspekty). Do takich słusznych wniosków doszedł również Sąd I instancji, a kwestia ta została szczegółowo wyjaśniona w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

A zatem, przedmiotowy zarzut Powódki - jako całkowicie oderwany od treści uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego - pozostaje nie tylko bezzasadny, ale przede wszystkim niezrozumiały i niecelowy.

Bezzasadny pozostaje również zarzut sformułowany w pkt 7 apelacji, w którym apelująca zarzuca Sądowi, iż błędnie przyjął, że „brak należytego nadzoru nad zasadami wydawania towaru doprowadził do braków w stanach magazynowych, w sytuacji, gdy pozwany nie podnosił w toku procesu, iż braki inwentaryzacyjne spowodowane mogą być nieprawidłowością stosowania procedury S-137”.

Powódka po raz kolejny zdaje się ignorować zebrany w sprawie materiał dowodowy. Już bowiem w odpowiedzi na pozew pozwany podnosił, że- „Przebieg inwentaryzacji ponownie odbiegał od przyjętych procedur. Podczas inwentaryzacji przeprowadzonej na stoisku Alkohole/P. nie uwzględniono wyłącznie produktów stanowiących własność pozwanego, znajdujących się na terenie Hali, ale dokonując obliczeń wzięto pod uwagę asortyment który został już sprzedany, należał do klientów i nie powinien być wliczany do stanu magazynowego. Palety z towarem należącym do klientów nie zostały bowiem oznaczone zgodnie z wymogami procedury S-110 (Inwentaryzacja) i S-137 (Sprzedaż poza linią kas). Co więcej, do stanu zostały dopisane towary gratisowe. Takie posunięcie umożliwiło „poprawienie” wyników inwentaryzacji. Nawet w przypadku, gdyby działanie to było niezamierzone, świadczyłoby jednoznacznie o braku przestrzegania podstawowych procedur obowiązujących u Pozwanego” (str. 7 odpowiedzi na pozew).

O wpływie braku przestrzegania i należytego nadzoru nad przestrzeganiem procedury S-137 na braki w stanach magazynowych wypowiedzieli się również m.in. świadkowie: M. S. - „Tak jak się okazało (towar) nie był sprzedawany według tych zasad. Stąd towar na inwentaryzacji był nieprawidłowo policzony. Bo był towar liczony również, który był towarem klienta i na przykład już został sprzedany” - e-protokół rozprawy z dnia 8 marca 2016 roku - 01:28:24-01:28:55), M. K. (2) (e-protokół rozprawy z dnia 8 marca 2016 roku - 02:11:10-02:12:13) oraz T. Ż. - „Ustaliliśmy, że tak naprawdę przyczyn ubytków mogło być kilka. Jedną z tych przyczyn, i taką myślę najistotniejszą, było nieprawidłowe postępowanie w ramach jednej z procedur, która reguluje... procedura nazywa się wydanie towaru poza linią kas (...) Procedura ma swój numer S-137” (e-protokół rozprawy z dnia 8 marca 2016 roku 03:08:04-03:10:48).

Nie można zgodzić się również z podnoszonym przez powódkę zarzutem rzekomego naruszenia przez Sąd Rejonowy art.233 k.p.c. poprzez przyjęcie, że powódka nie wykonała nadzoru nad inwentaryzacją roczną przeprowadzoną we wrześniu 2014 roku (pkt 4 zarzutów apelacji). Przyczyną tego naruszenia ma być w ocenie skarżącej fakt, iż Sąd Rejonowy „nie przytacza żadnych dowodów, które wskazują na tak przyjętą tezę”, a stoi ona w sprzeczności z zeznaniami powódki.

Sąd Rejonowy prawidłowo zwrócił jednak uwagę, że powódka całkowicie bezkrytycznie przyjęła wyniki owej inwentaryzacji, bez podjęcia jakichkolwiek, choćby nawet wyrwykowych, czynności kontrolnych, co leżało w zakresie jej obowiązków. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika natomiast jasno, że istniały istotne zastrzeżenia co do pracy J. B. (2), który w czasie inwentaryzacji był kierownikiem stoiska Alkohole/P.. Pracownik ten dopuszczał się już bowiem wcześniej nadużyć, będąc kierownikiem stoiska Nabiał. Co więcej, powódka miała wiedzę, że pracownik ten rozwiązuje umowę o pracę ze spółką i nie będzie już dalej świadczył dla niej pracy. Winna była mieć również świadomość, że stoisko Alkohole/P. - zwłaszcza z uwagi na swój asortyment - obarczone jest dość wysokim ryzykiem i prawdopodobieństwem kradzieży. Biorąc zatem pod uwagę te okoliczności, powódka powinna była podjąć czynności nadzorcze nad przeprowadzaną inwentaryzacją, a fakt ewentualnego niestwierdzenia w tym wypadku jakichkolwiek ubytków (zwłaszcza biorąc pod uwagę, jak wiele ubytków i nieprawidłowości wykazał późniejszy audyt) powinien był tym bardziej uczulić w tym względzie apelującą. Na powyższe okoliczności wskazywali w szczególności przesłuchani w sprawie świadkowie, m.in. M. S. (e-protokół rozprawy z dnia 8 marca 2016 roku - 01:35:04-01:37:39). Nie ulega natomiast wątpliwości, że - wbrew twierdzeniom apelacji - powódka nie sprawowała należytej kontroli nad przedmiotową inwentaryzacją i nie podejmowała w tym względzie żadnych czynności.

Nie zasługuje również na uwzględnienie twierdzenie apelacji, jakoby okoliczności związane z inwentaryzacją z września 2014 roku nie mogły stanowić przyczyny wypowiedzenia z uwagi na upływ czasu od inwentaryzacji do daty wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Jakkolwiek Powódka nie czyni tego twierdzenia formalnym zarzutem apelacji, co uniemożliwia wzruszenie zaskarżonego orzeczenia na tej podstawie, wskazać w tym miejscu należy, że podstawowym powodem wypowiedzenia powódce umowy o pracę była utrata do niej zaufania przez pracodawcę, zwłaszcza w związku z zajmowanym przez nią stanowiskiem kierowniczym. W tym przypadku, po ujawnieniu na początku 2016 roku tak licznych przypadków nienależytego wywiązywania się przez skarżącą z powierzonych jej obowiązków, powołanie się przez pracodawcę w wypowiedzeniu na okoliczności związane z inwentaryzacją przeprowadzoną we wrześniu 2014 roku było uzasadnione, a wskazana przyczyna wypowiedzenia i utraty zaufania do powódki przez pozwanego była w dalszym ciągu aktualna.

Odnosząc się do zarzutu zawartego w pkt 5 zarzutów apelacyjnych uznać należy, że Sąd Rejonowy dokonał również prawidłowej oceny podniesionego przez pracodawcę w wypowiedzeniu zarzutu utraty zaufania z uwagi na narażenie pracodawcy na szkodę w związku z nieprzebrzeganiem obowiązujących przepisów prawa, co było związane z zorganizowaną przez powódkę akcją promocyjną wydawania klientom gratisowych opakowań tytoniu i papierosów ze starą banderolą. Sąd uznał, iż okoliczność ta mogła stanowić o utracie zaufania do powódki i wypowiedzeniu umowy o pracę.

Podkreślić należy, że - jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego - każda akcja promocyjna wdrażana w hali powinna mieć przygotowany regulamin, który powinien następnie zostać skonsultowany m.in. z

działem prawnym spółki pod kątem zgodności jego zapisów z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa - obowiązek ten znany był powszechnie pracownikom na szczeblu kierowniczym. Powódka tymczasem nie podjęła żadnych tego rodzaju czynności, samodzielnie wdrażając omawianą ofertę promocyjną, czym naraziła pozwanego na szkodę, w szczególności w postaci utraty dobrego wizerunku, a nawet na odpowiedzialność karną (zeznania świadka M. M. (2), e-protokół rozprawy z dnia 8 marca 2016 roku - 02:51:00-02:56:25). Wbrew natomiast twierdzeniom przedstawionym w apelacji, ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, ażeby Dyrektor Hali jednoznacznie zaakceptował regulamin promocji przedstawiony przez powódkę lub by miał on wiedzę, że apelująca nie zastosowała się do przyjętych w Spółce zasad i nie skonsultowała regulaminu z D. Prawnym.

Odnosząc się do pozostałych twierdzeń powódki związanych z omawianym zarzutem podkreślić należy ponownie, że ignoruje ona w tym względzie niewygodną dla siebie część materiału dowodowego i skupia się jedynie na korzystnych dla siebie jego aspektach. W szczególności należy podkreślić, że świadek K. Z. szczegółowo wyjaśniał zasady przeprowadzania akcji F. T. (błędnie nazywanej przez powódkę „audytem”). Wskazał on m.in., iż „Zespół (...) nie przeprowadzał audytów. On rekomendował rozwiązania, które miały stworzyć komercyjny wizerunek H. Makro. Ten zespół nie badał przestrzegania obowiązujących w firmie procedur. Dysponował własną check-listą kontrolną, sprawdzając czy poszczególne rekomendacje w poszczególnych obszarach zostały wdrożone. (...) Zespół (...) badał aspekty w szczególności z naciskiem na poprawność oznakowania oferty standardowej i promocyjnej. Zespół (...) bada oznakowanie wyrywkowo”. Przypomnieć trzeba w tym miejscu, że wizyty zespołu odbywały się w lipcu, wrześniu i listopadzie 2014 roku, a 26 stycznia 2015 roku odbyła się jedynie wizyta podsumowująca. Podczas każdej z kolejnych wizyt weryfikowano elementy, które nie zostały spełnione podczas wizyty poprzedniej. Tymczasem, zainicjowana przez powódkę akcja promocyjna wydawania klientom papierosów i tytoniu ze starą banderolą w formie „gratisów” rozpoczęta została w styczniu 2015 roku i trwała do marca 2015 roku, kiedy to zakwestionował ją przeprowadzany w Hali audyt. Tym samym, zespół (...) nie tylko nie miał żadnej możliwości sprawdzenia prawidłowości wdrożenia przez apelującą akcji promocyjnej, ani też nie takie było jego zadanie. Okoliczności te Powódka konsekwentnie ignoruje w apelacji. Również wizyty Dyrektora Regionalnego nie miały na celu kontroli poprawności wdrażanych przez Powódkę promocji i to tym bardziej, że jak już wskazano powyżej, powszechnie znanym obowiązkiem była konieczność weryfikowania regulaminów promocji z D. (...).

Bezzasadny jest również zarzut powódki odnoszący się do rzekomego błędnego ustalenia, że nie przeprowadziła szkolenia stanowiskowego pracownika S. S. (1), gdy obejmował on stanowisko Kierownika Stoiska Alkohole/P. (pkt 6 zarzutów apelacji).

Tymczasem, faktem bezspornym w niniejszej sprawie jest to, że powódka takiego szkolenia faktycznie nigdy nie przeprowadziła (co potwierdza np. notatka służbowa ze spotkania z Powódką w dniu 02.04.2015r., znajdującą się w aktach sprawy). Powódka usprawiedliwia jedynie ten fakt tym, że p. S. był „wieloletnim pracownikiem, pełniącym funkcje kierownika stoiska; wszelkie procedury operacyjne i sprzedażowe były mu od lat znane, ponadto S. S. (1) odbył szkolenie stanowiskowe oraz nie kwestionował sposobu i zakresu przekazanej wiedzy, a co za tym idzie posiadał niezbędną wiedzę, umożliwiającą mu jak najlepsze wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych”. Tymczasem na fakt niewłaściwego przeszkolenia (a w zasadzie braku takiego przeszkolenia) S. S. (1) w zakresie specyfiki pracy na Stoisku Alkohole/P. wskazywał on sam, co zeznała m.in. świadek M. K. (2) - „Podczas wywiadu zdecydowanie składania się ku temu, iż miał niewystarczającą wiedzę, żeby objąć to stanowisko i nie czuł się komfortowo od samego początku, ponieważ jest to stoisko specyficzne (...) S. S. (2) w momencie jak przekazywał nam informacje no nie był zadowolony ze sposobu wprowadzenia go w sytuację, w której się znalazł i w jego ocenie zabrakło przeszkolenia” (e-protokół rozprawy z dnia 8 marca 2016 roku - 02:37:43- 02:39:40), świadek T. Ż. - „Sam kierownik stoiska narzekał, że nie został przeszkolony po objęciu stanowiska i z tego co pamiętam, to on nawet prosił o taką możliwość, ale nie zostało mu to szkolenie, nie było umożliwione. (...) Żadnego takiego zorganizowanego szkolenia, ani asortymentowego ani skierowanego na specyfikę tego stanowiska, sam kierownik tego stoiska twierdził, że po prostu go nie miał. Mimo, że czuł taką potrzebę” (e-protokół rozprawy z dnia 8 marca 2016 roku 03:26:20-03:27:40), świadek M. M. (1) - „Jest to dział, który generuje największą sprzedaż, jest to dział bardzo ubytkowy (...) Generalnie każdy kierownik powinien być, jeśli zaczyna pracę na nowym stanowisku, jako kierownik powinien być przeszkolony z pracy jako kierownik,

natomiast na Stoisku Alkohole powinien być przynajmniej przeszkolony i mieć wiedzę z takich rzeczy jak banderole na papierosach, jak koncesja alkoholowa, to są kluczowe tematy, które prawo reguluje i trzeba wiedzieć handlując tym towarem, co można, bo nie można sprzedać klientowi, który nie posiada ważnej koncesji w cenie koncesyjnej. To są takie kluczowe tematy, gdzie Kierownik Stoiska takie rzeczy musi wiedzieć, żeby wiedział, bo to jest podstawowa rzecz. (...) W naszej firmie jest zasada, że za przeszkolenie podwładnego zawsze odpowiada jego przełożony" (e-protokół rozprawy z dnia 8 marca 2016 roku - 03:56:00-03:58:00).

Obowiązek należytego przygotowania nowego kierownika stoiska Alkohole/P. spoczywał zatem bezsprzecznie na skarżącej, która to obowiązku tego nie dopełniła. Bezpodstawne jawią się zatem w tym względzie jej twierdzenia, jakoby S. S. (1) miał przecież wsparcie ze strony P. J., K. P., czy p. R. B. (który pracował w zupełnie innej Hali). Do obowiązków wymienionych osób nie należało bowiem szkolenie nowego kierownika stoiska Alkohole/P. i miały one swoją własną pracę, z której wykonywania były rozliczane. To powódka obowiązana była natomiast dopilnować, aby S. S. (1) posiadał dostateczną wiedzę do objęcia powierzonego mu stanowiska oraz aby zarządzane przez niego stoisko funkcjonowało poprawnie, czego apelująca zaniechała.

Całkowicie chybione pozostaje także twierdzenie apelacji, jakoby sposób szkolenia polegający na „wrzuceniu pracownika na głęboką wodę” był „najlepszą metodą na szybkie i wnikliwe przyswojenie obowiązków pracowniczych”, zwłaszcza na tak specyficznym i narażonym na szereg ryzyk stoisku jak stoisko Alkohole/P..

Bezpodstawny pozostaje także zarzut sformułowany w pkt. 9 apelacji o nagrodach i sukcesach osiągniętych przez Powódkę podczas zatrudnienia u Pozwanego. Okoliczności te pozostają całkowicie irrelewantne dla oceny okoliczności i przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Poza tym opisywane przez skarżącą nagrody przyznawane były danej Hali, a nie konkretnemu pracownikowi, a ich przyznanie oparte było na danych pierwotnie prezentowanych przez Halę, które to dane zostały następnie zweryfikowane podczas przeprowadzanego audytu.

Mając na uwadze powyższe okoliczności za chybiony należy uznać także podniesiony przez powódkę zarzut naruszenia przez Sąd I instancji przepisu art.45 k.p. (pkt 10 zarzutów apelacji). Powódka wskazuje, że naruszenie to polegać miało na „nie orzeczeniu przez Sąd o bezskuteczności wypowiedzenia”.

Podobnie jak w przypadku zarzutów naruszenia przez Sąd Rejonowy art.233 k.p.c. powódka nie precyzuje, który konkretnie z trzech paragrafów tego przepisu obejmuje przedmiotowym zarzutem. Niezależnie od tego jednak wskazać należy, że zgodnie z § 1 tego przepisu, 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.

Orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia możliwe jest zatem tylko i wyłącznie w sytuacji, gdy umowa o pracę nie uległa jeszcze definitywnemu rozwiązaniu; jeśli jednak upłynął już okres wypowiedzenia, nie jest możliwe stwierdzenie bezskuteczności wypowiedzenia. Tym samym, podniesiony przez Powódkę zarzut naruszenia przepisu art. 45 k.p. nie jest uzasadniony chociażby z uwagi na jego nieprawidłowe sformułowanie.

Poza powyższym omawiany zarzut jest również nieuzasadniony z tego względu, że - jak słusznie podniósł Sąd Rejonowy - wskazane przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę były (w ocenie Sądu w przeważającej większości) prawdziwe, rzeczywiste i konkretne, a opisane w wypowiedzeniu okoliczności mogły świadczyć o utracie przez pozwanego zaufania w stosunku do powódki, zwłaszcza biorąc pod uwagę zajmowane przez nią kierownicze stanowisko. Stanowisko to znajduje potwierdzenie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak również odpowiada ono w pełni prawu i jest zgodne z przyjętą już od lat linią orzecniczą Sądu Najwyższego, na które w uzasadnieniu wyroku powołał się również Sąd I instancji.

Z apelacji nie wynika natomiast w żaden sposób, aby przyjęcie przez Sąd Rejonowy, iż wypowiedzenie jej umowy o pracę było zasadne, naruszało przepis art. 45 k.p. W szczególności, powódka nie przedstawia żadnych przekonujących argumentów była „wytworem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń” w stosunku do skarżącej.

W świetle powyższych uwag, w ocenie Sądu Okręgowego, zarzuty apelacji pozostają całkowicie bezzasadne. Sąd Rejonowy dokonał bowiem prawidłowych ustaleń faktycznych na podstawie całości zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego, a nadto dokonał jego wszechstronnego rozważenia, w granicach swobodnej oceny dowodów, jak również prawidłowo zastosował przepisy prawa materialnego, uznając że w niniejszej sprawie zachodziły przesłanki do wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Co więcej, powyższe kwestie i motywy, którymi Sąd ten kierował się uznając powództwo za nieuzasadnione, zostały wyjaśnione w sposób wyczerpujący, jasny i klarowny w uzasadnieniu wyroku.

Uznać zatem należy, że wszystkie zarzuty podniesione w apelacji mają wyłącznie charakter niedopuszczalnej polemiki z ustaleniami i oceną materiału dowodowego poczynioną przez Sąd I instancji.

Dlatego też Sąd Okręgowy na podstawie art.385 k.p.c. oddalił apelację jako niezasadną.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego za II instancję poniesionych przez stronę pozwaną nastąpiło na podstawie art.98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 10 ust.1 pkt 1 w zw. z § 9 ust.1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804).