

Sygn. akt V Pa 14/23

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 stycznia 2024 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Beata Łapińska

Protokolant: st. sekr. sądowy Karolina Rudecka

po rozpoznaniu w dniu 17 stycznia 2024 r. w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa R. C.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w K.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego (...) Spółce Akcyjnej w K.

od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Trybunalskim z dnia 3 stycznia 2023 r.

sygn. akt IV P 49/22

1. zmienia zaskarżony wyrok w ten tylko sposób, że zasądzoną w punkcie pierwszym kwotę obniża do kwoty 17.600,01 zł (siedemnaście tysięcy sześćset złotych jeden grosz),

2. oddala apelację w pozostałej części,

3. zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w K. na rzecz powoda R. C. kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za okres od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty tytułem kosztów za instancję odwoławczą.

Sygn. akt V Pa 14/23

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 8 sierpnia 2022 roku powód R. C., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w K. kwoty 19.800,00 PLN tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem.

Pozwana Spółka w odpowiedzi na pozew z dnia 2 września 2022 roku nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie w całości. Pozwana podniosła, iż rozwiązanie stosunku pracy z powodem było zasadne, a przytoczone w oświadczeniu Spółki okoliczności uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę konkretne i rzeczywiste.

Podstawą rozstrzygnięcia były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

Pozwany (...) Spółka Akcyjna w K. prowadzi sprzedaż mebli, artykułów wyposażenie wnętrz, sprzętu oświetleniowego.

Pozwana spółka posiada Magazyn (...) w M..

Magazyn w M. był podzielony na działy: obsługujący sklepy stacjonarne, obsługujący sprzedaż internetową podległe Dyrektorowi Centrum (...) podległy Działowi (...) w Centrali Spółki w K.. Obecnie Dział (...) został podporządkowany Dyrektorowi Centrum (...)

Umową o pracę z dnia 5 marca 2018 roku powód R. C. został zatrudniony przez pozwaną spółkę na czas określony do dnia 4 grudnia 2019 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, jako Starszy Specjalista ds. (...). Jako miejsce pracy wskazano Magazyn (...) w M..

Od dnia 1 listopada 2019 roku powodowi powierzono stanowisko Kierownika ds. (...) w Magazynie (...).

Od dnia 5 grudnia 2019 roku powód został zatrudniony na czas nieokreślony.

W dniu 22 lipca 2022 roku pozwana Spółka złożyła powodowi oświadczenie na piśmie o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 października 2022 roku.

Jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy w powodem wskazano na naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku, w szczególności poprzez:

- niekontrolowanie stanu ilościowego i jakościowego towarów przeznaczonych do utylizacji. Na podstawie raportu, który powstał w dniach 10,13,15 czerwca 2022 roku oraz 12 lipca 2022 roku stwierdzono niezgodności wśród towarów przeznaczonych do utylizacji w postaci braku sztuk 57 towarów, nadwyżek w ilości 12 sztuk oraz niekompletności 6 sztuk towarów.

- niepoprawną, niedbałą weryfikację i ocenę towaru przeznaczonego do utylizacji, co mogło narazić Spółkę na straty materialne, pomimo tego, iż w (...) roku powód otrzymał naganę za to samo. Podczas wyżej wymienionego przeglądu towaru wykryto 9 sztuk towaru nadającego się na wyprzedaż, 1 towar pełnowartościowy (z dwóch elementów uszkodzony utworzono 1 kompletny towar (lampa), 7 sztuk towarów gdzie uszkodzeniu uległo wyłącznie opakowanie, 1 sztuka towaru, gdzie po wymianie 1 elementu towar może być przywrócony do sprzedaży;

- nieprawidłowe zarządzanie podległym zespołem pracowników, czego skutkiem są liczne błędy ilościowe i jakościowe podczas weryfikacji, oceny i kwalifikacji towaru;

- nie wywiązywanie się z obowiązku poinformowania bezpośrednich przełożonych o wykrytych nieprawidłowościach podczas przeglądu towaru do utylizacji;

- nieprofesjonalne podejście podczas spotkania z firmą (...) w dniu 7 lipca 2022 roku, polegające na używaniu wobec kontrahenta negatywnie nacechowanych wypowiedzi, mogących niekorzystnie wpłynąć na dalszą współpracę;

W ocenie pozwanej Spółki powyższe działania i nieprawidłowości spowodowały utratę zaufania przez Pracodawcę do powoda, jako osoby zajmującej stanowisko kierownicze.

W związku ze złożonym oświadczeniem o wypowiedzeniu umowy o pracę powód został zobowiązany do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w dniach 25 lipca – 17 sierpnia 2022 roku oraz zwolniony w obowiązku świadczenia pracy w dniach 18 sierpnia 2022 roku – 31 października 2022 roku.

W dniu 1 czerwca 2022 roku w pozwanej Spółce została wprowadzona Procedura utylizacji towarów, palet i wyposażenie oraz przekazywania towarów na wyposażenie w salonach i magazynach (...)

W punkcie 5 procedury wskazano kroki postępowania przy stwierdzaniu uszkodzeń w trakcie przyjęcia dostawy do magazynu Salony lub Centrum (...).

Powyższa Procedura uregulowała kwestię utylizacji uszkodzonym towarów.

Uszkodzone towary winne być przekazane do Działu (...), gdzie następuje ocena czy towar można naprawić, przeznaczyć do sprzedaży w Outlecie, czy też podlega utylizacji.

W punkcie 7 i 8 powyższej procedury wskazano zasady utylizacji mebli lub dodatków. W przypadku stwierdzenia uszkodzenia towarów skutkującego podleganiem utylizacji Kierownik Działu (...) przygotowuje protokół w wersji elektronicznej i przesyła do członków komisji, która ma dokonać weryfikacji przygotowania, zakwalifikowania i zasadności towaru do utylizacji. Kopię protokołu przesyła się do wiadomości kierownictwa Działu (...)

Komisja winna liczyć co najmniej 3 osoby (Kierownik Działu (...) lub osoba go zastępująca, Kierownik lub Zastępca Kierownika Magazynu i Dyrektor lub Zastępca Dyrektora Salonu bądź Centrum (...).

Komisja ma obowiązek weryfikacji towarów w ciągu 3 dni roboczych od przesłania protokołu. W przypadku zaistnienia ewentualnych uzasadnionych uwag członków komisji Dział (...) powinien bezzwłocznie je wyjaśnić. W przypadku zgłoszenia uwagi, osobą ją zgłaszająca, ma obowiązek pisemnego przedstawienia propozycji sposobu przywrócenia zakwestionowanego towaru do stanu umożliwiającego sprzedaż.

Po podpisaniu protokołu przez członków komisji, jest on przesyłany wraz z dokumentami księgowymi do Działu (...) w Centrali (...) S.A.

Po akceptacji protokołu przez Członka Zarządu Spółki dokonuje się utylizacji towarów wraz z dokumentacją fotograficzną jej przebiegu.

Do 1 czerwca 2022 roku utylizacja uszkodzonych towarów w Magazynie (...) w M. następowała na podstawie decyzji Kierownika do Spraw (...) po przedstawieniu propozycji utylizacji przedmiotów przez podległych mu serwisantów.

W dniu 6 kwietnia 2022 roku pozwana Spółka nałożyła na powoda karę nagany za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na niedopełnieniu obowiązków służbowych przy weryfikacji uszkodzeń towaru – krzesel z firmy (...) na 4 paletach, które zamokły. Powód dokonał kontroli jedynie części dostawy, a nie całości, przez co błędnie przyjął, że utylizacji podlegają wszystkie 76 krzesel, kiedy w rzeczywistości stan 11 uzasadniał ich utylizację.

Do Działu (...) były przekazywane towary uszkodzone w Salonach (...) pozwanej Spółki, towary uszkodzone w trakcie transportu do Magazynu (...) oraz z tegoż magazynu do Salonów, towary uszkodzone w Magazynie (...). Dział (...) dokonywał oceny stanu towarów. W przypadku ustalenia, że nadają się do naprawy serwisanci zatrudnieni w dziale ich dokonywali. W przypadku towarów uszkodzonych, ale zdalnych do sprzedaży wyprzedażowej były one przekazywane do Outletu prowadzonego przez Spółkę.

Zdatność towaru do sprzedaży wyprzedażowej powód konsultował z Kierownikiem Salonu (...) pozwanej Spółki w K..

W przypadku zwrotu towaru przez klientów o wartości poniżej 30 PLN nie były one przekazywane fizycznie do Działu Powoda, a jedynie zostawały prześięgowane na stan działu powoda. Wprowadzenie tych towarów do stanu magazynowego skutkowało faktyczną niezgodnością ze stanem faktycznym. Towary te okresowo były „utyliżowane” przez Dział (...) bez ich faktycznego zniszczenia, wpisywano je do protokołu utylizacji i zdejmowano ze stanu magazynowego.

W części magazynu podległej działowi powoda został ustawiony pojemnik na uszkodzone szklane przedmioty zwrócone przez klientów, oraz uszkodzenia magazynowe.

Przedmioty te wpisywano do stanu magazynowego działu powoda. I umieszczano w powyższym pojemniku.

W Magazynie (...) funkcję p.o. Dyrektora Magazynu pełnił D. G. (1), obecnie pełni funkcję Dyrektora Magazynu (...). Jego zastępcą jest P. W. (1).

W Magazynie (...) obowiązywały wyznaczone przez kierownictwo magazynu limity miesięczne szkód magazynowych. Skutkowało to przetrzymywaniem uszkodzonych towarów na magazynie i przekazywaniem ich do Działu (...) w kolejnych miesiącach. Część towarów ze szkód magazynowych była przekazywana do Działu (...) jedynie poprzez zapisy w systemie, bez ich fizycznego przekazywania, występowały błędy w dokumentacji przekazywanych przedmiotów. Powód próbował interweniować u kierowników poszczególnych magazynów i (...) w celu zapobieżenia powyższym nieprawidłowościom.

W przypadku powstania szkód magazynowych pracownicy magazynu, zamiast uszkodzony przedmiot przekazać do Działu (...), samodzielnie dokonywali napraw, w tym celu zabierali narzędzia i materiały z działu powoda. Naprawy te były wykonywane nieprofesjonalnie, z użyciem niewłaściwych materiałów. W Magazynie (...) jedynie serwisanci zatrudnieni w Dziale (...) mieli uprawnienie, kwalifikacje i odpowiednie narzędzia do dokonywania napraw.

O powyższych nieprawidłowościach powód zwracał uwagę D. G. (2), nie odnosiło to skutku, praktyka była kontynuowana. Powód o tym informował swoich przełożonych w Dziale (...) w Centrali Spółki.

Do Magazynu (...) została przyjęta dostawa zamoczonych lamp. Dostawa ta nie powinna być przyjęta do magazynu, a przekazana do Działu (...). Z uwagi na zamoczenie układów elektrycznych powód wnioskował o ich utylizację, jako przedmiotów nie gwarantujących bezpieczne użytkowanie.

D. G. (1) „za plecami” powoda próbował doprowadzić do przekazania tych lamp do sprzedaży outletowej. O powyższym powód poinformował swoich przełożonych w K..

Powód o nieprawidłowościach ignorowanych lub akceptowanych przez D. G. (1) i P. W. (1) informował swoich przełożonych w K..

Powód podważał ich decyzje, gdy były sprzeczne z procedurami firmy, informował o nieprawidłowościach swoich przełożonych, dokumentował je.

Podczas audytu Magazynu (...) w (...) roku stwierdzono w na półkach magazynowych towary uszkodzone które powinny być przekazane do Działu (...).

Obsługę logistyczną Magazynu (...) na rzecz pozwanej Spółki świadczy firma (...) Spółka Akcyjna w W., uprzednio działająca pod nazwą (...) Spółka z o.o. w W..

Z działem powoda z ramienia firmy (...) współpracowała M. B. (1).

W Magazynie (...) obsługuje się kilkanaście Tir-ów firmy (...) dziennie.

W firmie (...) uważano powoda za osobę sumienną, uporządkowaną w trakcie pracy, skoncentrowaną na swoich obowiązkach i (...) firmy (...). Współpraca z powodem układała się dobrze. W przypadku zwrotu towaru lub stwierdzenia nieprawidłowości powód do przesyłanej dokumentacji załączał dokumentację fotograficzną i swoje wyjaśnienia o stwierdzonych nieprawidłowościach. Ułatwiała to pracę zarówno pracownikom pozwanej Spółki jak i pracownikom (...).

W dniu 7 lipca 2022 roku D. G. (1), już jako Dyrektor, zaprosił do Magazynu (...) przedstawicieli firmy (...). W tym czasie do Magazynu przyjechał Tir z firmy (...) z towarami do Działu (...) bez wymaganej dokumentacji.

W trakcie spotkania przedstawiciele firmy (...) uczestniczyli w „obchodzie” Magazynu (...). Po przybyciu do Działu powoda zwrócił on uwagę na wysyłkę towaru bez wymaganej dokumentacji oraz stwierdził do przedstawicieli firmy (...), „że jak ja będę traktowany tak wy będziecie traktowani”.

W firmie (...) nie uznano wypowiedzi powoda za niestosowną lub obraźliwą, a za przejaw dbania o interesy pozwanej Spółki.

Wynagrodzenie powoda za miesiąc kwiecień 2022 roku wyniosło (...) PLN, za miesiąc maj (...) PLN i za miesiąc czerwiec – (...) PLN.

W skład wynagrodzenia powoda wchodziło wynagrodzenie zasadnicze – (...) PLN, premia procentowa w stałej wysokości (...) PLN oraz premia uznaniowa (...) PLN przyznana za miesiące maj i czerwiec 2022 roku.

Dokonując oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd I Instancji wskazał w pierwszej kolejności, iż zakres postępowania wynika z treści oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi. Dowody przedstawione przez strony miały wykazać, że było ono prawidłowe lub nie prawidłowe, że przyczyny uzasadniające złożone oświadczenie były prawdziwe lub nieprawdziwe, konkretne lub niekonkretne.

W powyższym kontekście niezrozumiałym było uporczywe wykazywanie przez stronę pozwaną przebiegu zdarzenia z marca 2022 roku, za które to zdarzenie powód został ukarany karą nagany w dniu 6 kwietnia 2022 roku. Powód nie kwestionował, ani ukarania karą, ani okoliczności które stały za decyzją o ukaraniu, jednoznacznie przyznawał iż dopuścił się wówczas zaniedbania. Jednakże co szczególnie istotnie okoliczności te, nie zostały wskazane jako przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie powodowi stosunku pracy. Pomimo tego strona pozwana podczas przesłuchiwania świadków, pracowników podległych powodowi ze szczególną dokładnością starała się wykazać przebieg zdarzenia niespornego i nie mającego znaczenia dla rozstrzygnięcia w sprawie.

W toku postępowania został zgromadzony obszerny materiał dowodowy z dokumentów złożonych przez obie strony, które powoływały się na te same dokumenty, wywodząc z nich odmienne wnioski.

Dla oceny materiału dowodowego szczególnie istotnym dla Sądu meriti było ustalenie, która z wersji opisu powoda jako pracownika była prawdziwa, czy powód był niesumienny, nierzetelny w wykonywanej pracy, czy był arogancki jak wskazywała strona pozwana czy też wręcz przeciwnie był sumienny w wypełnianiu swoich obowiązków.

Na powoda jako nierzetelnego wskazywali świadkowie D. G. (1) i P. W. (2). Należy wskazać, iż byli oni skonfliktowani z powodem. Powód wytykał, im złamanie procedur obowiązujących w spółce, ignorowanie błędów i nieprawidłowości. Z drugiej strony należy wskazać, iż D. G. (1) pełnił obowiązki Dyrektora Centrum (...), a dział kierowany przez powoda, znajdujący się w tym Centrum nie podlegał pod niego, a pod Centralę Spółki, było to naturalne pole do powstania konfliktu.

Wbrew twierdzeniu pozwanego nie był to konflikt pozorny. Istnienie tegoż konfliktu znajduje bezpośrednie potwierdzenie w zeznaniach świadków P. F. (1) i M. S., pracowników działu kierowanego przez powoda, który jednoznacznie wskazywali na konflikt powoda z D. G. (1) i P. W. (2). Potwierdzenie istnienia konfliktu znajduje się także w zeznaniach świadka M. B. (1), pracownika firmy (...) S.A., która jednoznacznie wskazała, że słyszała o konflikcie powoda z kierownictwem magazynu. Pośrednim potwierdzeniem istnienia konfliktu są zeznania świadków K. R., M. O. (1), B. G. i A. S., którzy wskazywali na praktykę ukrywania uszkodzonych towarów i dokonywania ich napraw w działach podległych D. G., na istnieniu miesięcznego ograniczenia kwotowego szkód magazynowych. Z twierdzeń świadków wynika, że nie były to zdarzenia jednostkowe, a zorganizowana praktyka, która nie mogła istnieć bez wiedzy i akceptacji kierownictwa magazynu.

Jak wskazywał w swoich zeznaniach powód, o tej praktyce informował on swoich przełożonych w K. co niewątpliwie było paliwem do powstania i rozwoju konfliktu.

Na ocenę wiarygodności zeznań świadków D. G., P. W. i O. H. miał niewątpliwie sposób przedstawienia przez nich przebiegu zdarzenia z dnia 7 lipca 2022 roku. Z opisu świadków wyłania się obraz powoda jako osoby aroganckiej, zawziętej i nie liczącej się z interesami pozwanej Spółki, która gotowa jest obrazić przedstawicieli współpracującej firmy dla własnych interesów. Niewątpliwie sformułowanie „oko za oko” na negatywny wydźwięk i stawia powoda w złym świetle. Jak wynikało jednak z zeznań M. B. (1) i R. M., pracowników firmy (...), uczestniczących w tym zdarzeniu, takie sformułowanie nie padło, a powód wskazał, że „jak ja będę traktowany tak wy będziecie traktowani”. Wypowiedź taka ma inny wydźwięk emocjonalny i wskazuje na inne nastawienie powoda, niż wskazywali świadkowie pozwanej

Spółki. Jak wynika z zeznań M. B. (1) i R. M. zachowanie powoda nie zostało uznane za obraźliwe, a za ostrą jak ochronę interesów pozwanej Spółki. Należy wskazać, iż spotkanie to poprzedziło przybycie TIR-a z firmy (...) z ładunkiem do działu powoda bez wymaganej dokumentacji. Jak nadto wynika z zeznań świadków powód w firmie (...) uważany był za sumiennego, rzeczowego i kompetentnego, a zachowanie powoda za przejaw dbania o interesy pozwanej Spółki.

Powyższe sprzeczności w opisie zdarzenia z dnia 7 lipca 2022 roku wskazują, na intencjonalne przestawienie powoda w maksymalnie negatywnym świetle przez D. G., P. W. i O. H., a tym samym potwierdzają istnienie konfliktu między D. G. i P. W., a powodem. Należy wskazać także, iż D. G. i P. W. w swoich zeznaniach pominęli kwestię wskazywanych przez powoda nieprawidłowości i zaistniałego konfliktu, za to szczegółowo odnosili się do kwestii zaniedbania powoda w marcu 2022 roku.

Potwierdzenie istnienia tegoż konfliktu na istotne znaczenie dla oceny argumentacji i dowodów przedstawionych przez stronę pozwaną. Konflikt ten przerywa spójność narracji w argumentacji pozwanej Spółki i potwierdza twierdzenie powoda, iż rzeczywistą przyczyną rozwiązania z nim stosunku pracy był ten konflikt, a nie okoliczności wskazane w oświadczeniu pracodawcy.

Dokonując oceny zeznań powoda Sąd Rejonowy wskazał, iż są one logiczne, jasne, zupełne i tworzą pełen, konsekwentny obraz rzeczywistości. Powód nie kwestionował swoich zaniedbań, które były podstawą ukarania go karą nagany, powód wskazał na przyczyny zaistnienia braków w protokołach weryfikacyjnych, podnoszonych przez pozwaną spółkę. R. C. wskazał ma kwestie związane z uszkodzonymi wyrobami szklanymi i brakiem ich na półkach z uwagi na znajdowanie się ich w pojemniku ze słuczką oraz na problem ze zwrotami klienckimi, które w przypadku towarów o wartości do 30,00 PLN faktycznie nie następowały, a generowały zapisy w systemach magazynowych, bez przekazania tych przedmiotów do działu powoda. Wyjaśnienia te w sposób logiczny wskazują na przyczyny braków w protokołach weryfikacyjnych. Powód także w sposób jednoznaczny przestawił odrębności w procesie utylizacji uszkodzonych przedmiotów przed i po 1 czerwca 2022 roku.

Jak wynikało z zeznań świadków K. R., M. O. (1), B. G. i A. S., P. F. (2) i M. S. to powód zapoznawał ich z nową procedurą utylizacji i jak wynika z zeznań powyższych świadków był on sumiennym i wymagającym przełożonym, dbającym zarówno o dobro Spółki jak i podległych mu pracowników. Należy zwrócić uwagę na zeznania świadków K. R. i D. P., iż po odejściu powoda wbrew stanowisku pozwanej Spółki sytuacji w Dziale (...) po odejściu powoda nie zmieniła się, liczba błędów jest podobna, a następcą powoda nie ogarnia pracy działu w taki sposób jak robił to powód.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał powództwo za zasadne. .

W sprawie powód R. C. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w K. kwoty 19.800,00 PLN tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem.

Pozwana Spółka w odpowiedzi nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie w całości. Pozwana podniosła, iż rozwiązanie stosunku pracy z powodem było zasadne, a przytoczone w oświadczeniu Spółki okoliczności uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę konkretne i rzeczywiste. a powodowi jako osobie zatrudnionej na kierowniczym stanowisku należy stawiać wyższe wymagania i surowiej go oceniać z ich realizacji.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 45 § 1 kodeksu pracy w związku z art. 30 § 4 kodeksu pracy kontroli Sądu, w wypadku wniesienia odwołania, podlega poprawność wypowiedzenia umowy o pracę rozumiana jako zgodność z prawem oraz zasadność wypowiedzenia.

Sąd meriti biorąc pod uwagę, iż powód zatrudniony był w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony należy stwierdzić, iż wypowiedzenie winno być dokonane na piśmie z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy.

Dokonując kontroli dokonanego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę Sąd stwierdził, iż spełnia ono wymogi formalne.

Następną kwestią będącą przedmiotem analizy Sądu była ocena wskazanej przez pozwanego przyczyny zasadności wypowiedzenia pod kontem jej konkretności, realności i zasadności.

Sąd meriti wskazał, że niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 k.p. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń względnie okoliczności, które, zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia. Przyczyna ta ma być konkretna i rzeczywista. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Konkretność przyczyny należy rozumieć w ten sposób, iż pracodawca ma wskazać w taki sposób przyczynę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem by była na tyle zrozumiała dla pracownika, by umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może przynieść pracownikowi określone korzyści. Ma być to dokonane w sposób na tyle jasny, by nie budziła wątpliwości zwalnianego pracownika co do tego z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (por. wyrok SN z 14.05.1999 r., I PKN 47/99, OSNP 2000/14/548; wyrok SN z 19.01.2000 r. I PKN 481/99, OSNP 2001/11/373W; wyrok SN z 10.05.2000 r., I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618 i inne)

Jako przyczynę wypowiedzenia pozwana Spółka wskazała na naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku, w szczególności poprzez:

- niekontrolowanie stanu ilościowego i jakościowego towarów przeznaczonych do utylizacji. Na podstawie raportu, który powstał w dniach 10,13,15 czerwca 2022 roku oraz 12 lipca 2022 roku stwierdzono niezgodności wśród towarów przeznaczonych do utylizacji w postaci braku sztuk 57 towarów, nadwyżek w ilości 12 sztuk oraz niekompletności 6 sztuk towarów.

- niepoprawną, niedbałą weryfikację i ocenę towaru przeznaczonego do utylizacji, co mogło narazić Spółkę na straty materialne, pomimo tego, iż w (...) roku powód otrzymał naganę za to samo. Podczas wyżej wymienionego przeglądu towaru wykryto 9 sztuk towaru nadającego się na wyprzedaż, 1 towar pełnowartościowy (z dwóch elementów uszkodzony utworzono 1 kompletny towar (lampa), 7 sztuk towarów gdzie uszkodzeniu uległo wyłącznie opakowanie, 1 sztuka towaru, gdzie po wymianie 1 elementu towar może być przywrócony do sprzedaży;

- nieprawidłowe zarządzanie podległym zespołem pracowników, czego skutkiem są liczne błędy ilościowe i jakościowe podczas weryfikacji, oceny i kwalifikacji towaru;

- nie wywiązywanie się z obowiązku poinformowania bezpośrednich przełożonych o wykrytych nieprawidłowościach podczas przeglądu towaru do utylizacji;

- nieprofesjonalne podejście podczas spotkania z firmą (...) w dniu 7 lipca 2022 roku, polegające na używaniu wobec kontrahenta negatywnie nacechowanych wypowiedzi, mogących niekorzystnie wpłynąć na dalszą współpracę;

W ocenie pozwanej Spółki powyższe działania i nieprawidłowości spowodowały utratę zaufania przez Pracodawcę do powoda, jako osoby zajmującej stanowisko kierownicze.

Odnosząc się do powyższych okoliczności powód podniósł, iż rzeczywistą przyczyną rozwiązania z nim stosunku pracy był konflikt między nim a Dyrektorem Magazynu (...).

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, iż wbrew twierdzeniom pozwanej Spółki zaistniał konflikt między powodem, a D. G. (1) i miał on wpływ na rozwiązanie z powodem stosunku pracy.

Sąd Rejonowy stwierdził, iż zarzuty postawione powodowi, biorąc pod uwagę konflikt R. C. z D. G. (1), nie można uznać za uzasadniające w sposób dostateczny wypowiedzenie stosunku pracy. Z argumentacji pozwanej Spółki i potwierdzających ją zeznań D. G. (1) wynika, iż on był inicjatorem rozwiązania stosunku pracy z powodem i to on wskazywał na okoliczności mające uzasadnić wypowiedzenie.

Jak już wyżej Sąd meriti wskazał zachowanie powoda w dniu 7 lipca 2022 roku miało inny przebieg, niż wskazywała pozwana Spółka, powód nie użył zarzucanego sformułowania „oko za oko”, które niewątpliwie miało by negatywny i silnie emocjonalny odbiór. Sformułowanie użyte przez powoda zostało uznane przez przedstawicieli firmy (...) za ostry, ale mieszczący się w przyjętych w wzajemnej współpracy granicach, przejaw dbania o interesy pozwanej Spółki. Zachowanie powoda nie zostało uznane za obraźliwe i nie wpłynęło w dalszą współpracę między firmami. Sąd I instancji uznał, iż sposób przedstawienia przebiegu zdarzenia przez P. W. i O. H. odmienny od rzeczywistego, potwierdza tezę, iż konflikt kierownictwa magazynu z powodem był rzeczywistą przyczyną rozwiązania stosunku pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego zarzut niepoprawnej, niedbałej weryfikacji i oceny towaru przeznaczonego do utylizacji, co mogło narazić Spółkę na straty materialne nie bierze pod uwagę wprowadzonej przez pozwaną Spółkę od dnia 1 czerwca 2022 roku procedury. Weryfikacja towarów przewidziana w tej procedurze jest wielostopniowa i ma za zadanie ograniczyć subiektywną uznaniowość i zobiektywizować ocenę stanu towaru. To pracownicy podlegli powodowi zgłaszali mu towar do utylizacji, powód to akceptował lub nie. W przypadku akceptacji sporządzał protokół, który w istocie był przedstawieniem komisji weryfikacyjnej propozycji dotyczącej poszczególnych przedmiotów. To komisja weryfikacyjna podejmowała decyzję, która była akceptowana lub nie przez Zarząd Spółki. Sąd meriti zauważył, iż ocena stopnia uszkodzenia i dalszej przydatności przedmiotów jest subiektywna, każdy z uczestników tegoż procesu może kierować się innymi kryteriami i przedmiot według jednej osoby podlegający utylizacji z różnych powodów, według innej osoby może podlegać naprawie lub być przeznaczony do sprzedaży.

Sąd I Instancji podkreślił, iż niezrozumiały jest zarzut dotyczący niedopuszczenia do sprzedaży uszkodzonych lamp, z których złożono jedną nadającą się na wyprzedaż. Z pisma pozwanej Spółki nie wynika co to były za uszkodzenia, czy naprawa ingerowała w strukturę elektryczną przedmiotu, jeżeli tak to czy lampa przed wprowadzeniem do obrotu została przebadana co do bezpieczeństwa jej użytkowania. Sąd Rejonowy stwierdził, że jest to o tyle istotne, iż w przypadku zmian i napraw w elementach elektrycznych, które nie zostały przeprowadzone przez osobę posiadającą odpowiednie uprawnienia elektryczne jest niedopuszczalne i skutkuje utratą certyfikatów bezpieczeństwa, stanowiących podstawę dopuszczenia jej do obrotu i użytkowania. W tym miejscu należy wskazać na podniesioną przez powoda okoliczność, iż D. G. próbował wprowadzić do obrotu lampy elektryczne, które były zalane, bez badania ich bezpieczeństwa użytkowania.

Sąd I Instancji aa niezrozumiały uznał zarzut nie wywiązywania się powoda z obowiązku poinformowania bezpośrednich przełożonych o wykrytych nieprawidłowościach podczas przeglądu towaru do utylizacji, gdyż z zebranego materiału dowodowego wynika, że to powód informował swoich przełożonych w K. o stwierdzonych przez siebie nieprawidłowościach, co mogło postawić D. G. w niekorzystnym świetle.

W ocenie Sądu Rejonowego bezzasadnym jest zarzut nieprawidłowego zarządzania podległym zespołem pracowników, czego skutkiem są liczne błędy ilościowe i jakościowe podczas weryfikacji, oceny i kwalifikacji towaru. Jak wynika z zeznań świadków K. R., M. O. (1), B. G. i A. S., P. F. (2) i M. S. powód zapoznał ich z nową procedurą weryfikacji towarów. Podwładni uważali powoda za sumiennego i wymagającego przełożonego. Sposób dokumentowania stwierdzonych nieprawidłowości i uszkodzeń spotykał się z uznaniem kontrahentów – vide zeznania M. B. (1) i R. M., a jak wynika z zeznań świadków K. R. i D. P., iż po odejściu powoda wbrew stanowisku pozwanej Spółki sytuacji w D. (...) po odejściu powoda nie zmieniła się, rzeczywista liczba błędów jest podobna, a następcą powoda nie ogarnia pracy działu w taki sposób jak robił to powód.

Co do zarzutu niekontrolowania stanu ilościowego i jakościowego towarów przeznaczonych do utylizacji. Na podstawie raportu, który powstał w dniach 10,13,15 czerwca 2022 roku oraz 12 lipca 2022 roku stwierdzono niezgodności wśród towarów przeznaczonych do utylizacji w postaci braku sztuk 57 towarów, nadwyżek w ilości 12 sztuk oraz niekompletności 6 sztuk towarów. Z zebranego materiału dowodowego wynika, iż przy konstruowaniu zarzutu nie wzięto pod uwagę zwrotów klienckich, które obciążały stan magazynowy działu powoda, bez fizycznego przekazania do działu tych przedmiotów. Tak samo pozwana Spółka nie wzięła pod uwagę, iż część przedmiotów widniejących w stanach magazynowych fizycznie nie była składowana na regałach, a w koszach na stłuczkę szklaną.

Nadto jak wynika z zeznań świadków K. R., M. O. (1), B. G. i A. S., P. F. (2) i M. S. nagminne były błędy w przekazywaniu uszkodzonych przedmiotów przez inne działy magazynu. Były przekazywane przedmioty fizycznie bez właściwej dokumentacji, bądź dokonywano przesunięć magazynowych bez przekazania samych przedmiotów.

Sąd Rejonowy biorąc pod uwagę powyższe uznał, że przytoczone przez powodową Spółkę okoliczności za nie uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy z powodem, a za rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy konflikt między powodem, a D. G. (1).

Dlatego też Sąd meriti nie uznał oświadczenia pozwanego o wypowiedzeniu powodowi umowy za spełniającego wymogi art. 30 § 4 k.p.

Sąd Rejonowy podkreślił, że powyższa konstatacja powoduje, iż powodowi przysługiwało skuteczne roszczenie o odszkodowanie zgodnie z art. 45 § 1 k.p, którego wysokość reguluje art. 47¹ k.p. w którym wskazano, iż odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Sąd I instancji biorąc pod uwagę, iż powodowi przysługiwał 3 miesięczny okres wypowiedzenia dlatego uznał, iż wysokość jego odszkodowania winna odpowiadać wysokości jej wynagrodzenia za okres 3 miesięcy. Sąd meriti zgodził się z powodem, iż przy ustalaniu wysokości należnego wynagrodzenia koniecznym było wzięcie pod uwagę wszystkich stałych składników wynagrodzenia, a nie jedynie wynagrodzenia zasadniczego.

Dlatego też Sąd Rejonowy przyjął, iż powodowi przysługuje odszkodowanie w wysokości 19.800,00 PLN i taka też kwota została na rzecz R. C. zasądzona.

Biorąc pod uwagę wynik postępowania Sąd zgodnie z art. 98 k.p.c. przyznał powodowi zwrot kosztów postępowania.

Apelację od wyroku w dniu 23 lutego 2023 roku wniosła strona pozwana, działając przez profesjonalnego pełnomocnika, zaskarżając wyrok w całości oraz zarzucając zaskarżonemu wyrokowi:

a) naruszenie przepisów prawa procesowego (co miało istotny wpływ na rozstrzygnięcie w sprawie) tj.:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sprzeczną z zasadami logicznego rozumowania i doświadczeniem życiowym ocenę materiału dowodowego, co doprowadziło do dokonania wadliwych ustaleń faktycznych i błędnego uznania, że istniał konflikt pomiędzy Powodem, a kierownictwem Magazynu: D. G. i P. W..

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sprzeczną z zasadami logicznego rozumowania i doświadczeniem życiowym ocenę materiału dowodowego, co doprowadziło do dokonania wadliwych ustaleń faktycznych i błędnego uznania, że powód prawidłowo kontrolował stan ilościowy i jakościowy towarów przeznaczonych do utylizacji;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sprzeczną z zasadami logicznego rozumowania i doświadczeniem życiowym ocenę materiału dowodowego, co doprowadziło do dokonania wadliwych ustaleń faktycznych i błędnego uznania, że powód prawidłowo dokonywał oceny towarów przeznaczonych do utylizacji;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sprzeczną z zasadami logicznego rozumowania i doświadczeniem życiowym ocenę materiału dowodowego, co doprowadziło do dokonania wadliwych ustaleń faktycznych i błędnego uznania, że powód prawidłowo kierował podległym mu zespołem pracowników;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sprzeczną z zasadami logicznego rozumowania i doświadczeniem życiowym ocenę materiału dowodowego, co doprowadził do dokonania wadliwych ustaleń faktycznych i błędnego uznania, że powód informował bezpośrednich przełożonych o wykrytych nieprawidłowościach;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sprzeczną z zasadami logicznego rozumowania i doświadczeniem życiowym ocenę materiału dowodowego, co doprowadziło do dokonania wadliwych ustaleń faktycznych i błędnego uznania, że zachowanie powoda podczas spotkania z firmą (...) (...) było profesjonalne

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sprzeczną z zasadami logicznego rozumowania i doświadczeniem życiowym ocenę materiału dowodowego, co doprowadziło do dokonania wadliwych ustaleń faktycznych i błędnego uznania, że działania powoda mogły doprowadzić do utraty zaufania przez pracodawcę jako osoby zajmującej stanowisko kierownicze;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przyznanie wiarygodności wyjaśnieniom powoda, gdy tymczasem jego wyjaśnienia były wewnętrznie sprzeczne, nielogiczne a także jego pozostałe działania budzą szereg wątpliwości prawnych:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez odmówienie wiarygodności zeznaniom D. G., P. W. i O. H., gdy tymczasem ich zeznania były wiarygodne, rzetelne i logiczne.

- art. 472 k.p.c. poprzez brak zażądania przez Sad przedstawienia akt osobowych pracownika (żądanych obligatoryjnie, niezbędnych dla rozstrzygnięcia).

b) naruszenie przepisów prawa materialnego tj.:

- art. 30 § 4 KP poprzez jego wadliwe zastosowanie i uznanie, że złożone Powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, nie zawierało uzasadnienia (zgodnie z wymogami tej regulacji),

-art. 47(1) KP w związku z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy z dnia 29 maja 1996 r., poprzez ich nie zastosowanie i orzeczenie o wysokości odszkodowania, wyłącznie na podstawie tzw. „pasków” swobodnie przedstawionych przez powoda.

Mając na uwadze powyższe, pełnomocnik pozwanej wniósł o:

a) zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa,

b) odpowiednie orzeczenie o kosztach procesu, w szczególności wnoszę o zasądzenie od Powoda na rzecz Pozwanego zwrotu kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (z odsetkami).

W odpowiedzi na apelację powód, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o:

I. oddalenie apelacji w całości;

II. zasądzenie kosztów zastępstwa postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych

III. przeprowadzenie rozprawy

W wykonaniu zobowiązania Sądu, strona pozwana przedłożyła zaświadczenie wskazujące wysokość miesięcznego wynagrodzenia powoda w kwocie 5.866,68 zł, w dacie ustania stosunku pracy liczonego wg zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego okazała się uzasadniona tylko w niewielkim zakresie, a mianowicie co do wysokości zasądanego przez Sąd Rejonowy odszkodowania, które okazało się zawyżone.

Sąd meriti bezkrytycznie bowiem oparł rozstrzygnięcie na wyliczeniach powodach, który w pozwie wskazał, iż miesięczne wynagrodzenie za pracę wynosiło 6600 zł i wyliczył je błędnie na kwotę 19.800 zł.

Z niekwestionowanego zaś przez strony, a złożonego w postępowaniu apelacyjnym na żądanie Sądu Okręgowego pisma pozwanego o wysokości wynagrodzenia za pracę powoda wynika, iż wynosiło ono 5.866,67 zł (vide : pismo – k. 228 akt sprawy) co oznacza, że prawidłowa wysokość odszkodowania winna wynosić 17.600 zł .

Z tych też względów apelacja w tym niewielkim zakresie doprowadziła do reformacji wyroku i obniżeniu zasądzonej wyrokiem kwoty do kwoty 17.600 zł, o czym na podstawie art. 386 § 1 kpc orzeczono jak w sentencji.

Apelacja pozwanego w pozostałym , przeważającym zakresie okazała się bezzasadna, gdyż podniesione w niej zarzuty w większości okazały się chybione.

Na wstępie wskazać należy, że postępowanie apelacyjne, jakkolwiek jest postępowaniem odwoławczym i kontrolnym, to jednak zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego. Oznacza to, że sąd odwoławczy ma pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia. Z tego też względu sąd odwoławczy może, a jeżeli je dostrzeże - powinien naprawić wszystkie stwierdzone w postępowaniu apelacyjnym naruszenia prawa materialnego popełnione przez sąd I instancji i to niezależnie od tego, czy zostały one podniesione w apelacji, jeśli tylko mieszczą się w granicach zaskarżenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13.04.2000 r., III CKN 812/98, LEX nr 40504).

Sąd Okręgowy po samodzielnym zapoznaniu się z całą zawartością akt sprawy stwierdził, że pomimo częściowo odmiennej oceny dowodów Sąd podziela ustalenia faktyczne Sądu meriti.

Odnosząc się do zarzutów naruszenia przepisu art. 233 § 1 kpc poprzez jednostronną i niepełną ocenę zgromadzonego materiału dowodowego przez Sąd I instancji Sąd Okręgowy pragnie zaznaczyć , iż oceniając powyższy zarzut Sąd Okręgowy prezentuje pogląd, że skuteczne postawienie zarzutu naruszenia tego przepisu lub sprzeczności istotnych ustaleń ze zgromadzonymi dowodami wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, albowiem to jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonania swobodnej oceny dowodów. Granice swobodnej oceny dowodów zakreślają przepisy prawa procesowego, zasady doświadczenia życiowego i reguły logicznego myślenia. Dlatego też zarzut obraży cytowanego art. 233 § 1 KPC można sformułować skutecznie tylko wówczas, gdy sąd oceniając wiarygodność oraz moc przeprowadzonych dowodów uchybi przesłankom wskazanym w tym przepisie.

Ocena dowodów należy do sądu orzekającego, a granice swobodnej oceny dowodów sięgają tak dalece, że nawet w sytuacji, w której z przeprowadzonego dowodu można wywieść jeszcze inne, niż przyjęte przez sąd wnioski, nie można mówić o przekroczeniu granicy omawianej reguły procesowej. 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.

Oceniając zatem zawarty w apelacji zarzut naruszenia przepisu art. 233 kpc Sąd Okręgowy uznał, iż ma jakkolwiek ma rację pozwany, że brak jest dowodów na to, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę był konflikt pomiędzy powodem a kierownikiem magazynu (...). G. to zasadność tego zarzutu nie wpływa ostatecznie na prawidłowość rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego . Sąd Okręgowy podziela pogląd skarżącego, że ustalenia Sądu są w tym zakresie są dowolne, gdyż de facto żaden ze świadków nie potwierdził tych okoliczności , z ich zeznań wynika li tylko , że praca pomiędzy działem magazynowym a działem reklamacji nie układała się wzorowo, co nie jest niczym wyjątkowym w dużych firmach gdzie każdy dział ma odmienne procedury , do tego dochodzi często dochodzi element rywalizacji pomiędzy działami , co jednak nie miało żadnego znaczenia w przedmiotowej sprawie .

Rzeczą Sądu Rejonowego było przede wszystkim udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy przyczyny wskazane w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę spełniały warunki, o których mowa w art. 30 kp , a zatem czy były one konkretne, rzeczywiste i prawdziwe oraz uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę.

Fakt, bowiem iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem stanowi zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę wcale nie oznacza, iż można dokonać zwolnienia pracownika z każdego powodu. Musi to być bowiem przyczyna uzasadniająca rozwiązanie z powodem umowy o pracę w tym trybie.

Sąd Okręgowy jako instancja merytoryczna wnikliwie przeanalizował każdą z przyczyn.

Z lektury akt wynikało, iż od dnia 1 listopada 2019 roku powodowi powierzono stanowisko Kierownika ds. (...) w Magazynie (...).

Od dnia 5 grudnia 2019 roku powód zastał zatrudniony na czas nieokreślony.

W dniu 22 lipca 2022 roku pozwana Spółka złożyła powodowi oświadczenie na piśmie o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 października 2022 roku.

Jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy w powodem wskazano na naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku, w szczególności poprzez:

1. niekontrolowanie stanu ilościowego i jakościowego towarów przeznaczonych do utylizacji. Na podstawie raportu, który powstał w dniach 10,13,15 czerwca 2022 roku oraz 12 lipca 2022 roku stwierdzono niezgodności wśród towarów przeznaczonych do utylizacji w postaci braku sztuk 57 towarów, nadwyżek w ilości 12 sztuk oraz niekompletności 6 sztuk towarów.

2. niepoprawną, niedbałą weryfikację i ocenę towaru przeznaczonego do utylizacji, co mogło narazić Spółkę na straty materialne, pomimo tego, iż w (...) roku powód otrzymał naganę za to samo. Podczas wyżej wymienionego przeglądu towaru wykryto 9 sztuk towaru nadającego się na wyprzedaż, 1 towar pełnowartościowy (z dwóch elementów uszkodzony utworzono 1 kompletny towar (lampa), 7 sztuk towarów gdzie uszkodzeniu uległo wyłącznie opakowanie, 1 sztuka towaru, gdzie po wymianie 1 elementu towar może być przywrócony do sprzedaży;

3. nieprawidłowe zarządzanie podległym zespołem pracowników, czego skutkiem są liczne błędy ilościowe i jakościowe podczas weryfikacji, oceny i kwalifikacji towaru;

4. nie wywiązywanie się z obowiązku poinformowania bezpośrednich przełożonych o wykrytych nieprawidłowościach podczas przeglądu towaru do utylizacji;

5. nieprofesjonalne podejście podczas spotkania z firmą (...) w dniu 7 lipca 2022 roku, polegające na używaniu wobec kontrahenta negatywnie nacechowanych wypowiedzi, mogących niekorzystnie wpłynąć na dalszą współpracę;

W ocenie pozwanej Spółki powyższe działania i nieprawidłowości spowodowały utratę zaufania przez Pracodawcę do powoda, jako osoby zajmującej stanowisko kierownicze.

Odnosząc się do pierwszej z przyczyn gdzie pracodawca wskazał , że na podstawie raportu, który powstał w dniach 10,13,15 czerwca 2022 roku oraz 12 lipca 2022 roku stwierdzono niezgodności wśród towarów przeznaczonych do utylizacji w postaci braku sztuk 57 towarów, nadwyżek w ilości 12 sztuk oraz niekompletności 6 sztuk towarów.

Sąd Okręgowy oceniając zasadność tej przyczyny wnikliwie przeanalizował treści raportów z kontroli zawartych w załącznikach nr 8 , 9 10, 11, 12 ,13 , 14 i 15 .

Z załącznika nr 8 (vide : k. 51 akt) wynika, iż stwierdzono nadwyżkę w ilości 1 sztuka . Chodziło tu o 1 kubek o wartości 3,82 zł.

Z załącznika nr 9 (vide: k. 58 akt sprawy) wynika, iż kontrola dotyczyła naczyń stołowych takich jak miski czy filiżanki gdzie stwierdzono niepełnowartościowe nadwyżki dotyczące rzeczy szklanych o pojedynczej wartości nie przekraczającej 6 zł za sztukę.

Z załącznika nr 10 (vide: k. 61 akt) wykazano, iż na 25 pozycji odmiennie komisja zakwalifikowała blat nadający się jej zdaniem na wyprzedaż, a nie utylizację.

Z załącznika nr 11 (vide : k. 65) wynika, iż nieprawidłowości dotyczyły komisja odmiennie zakwalifikowała towar do utylizacji .

Z załącznika nr 12 (vide: k. 68 akt) na 136 przedmiotów , takich jak : wieszak do szafy, talerz deserowy, szklanka, dywanik łazienkowy, szklanka do napojów (większość rzeczy szklanych o pojedynczej niewielkiej wartości) brak dotyczył kompletu 6 szklanek o wartości 1,99 każda i brak 3 talerzy deserowych o wartości 3,55 zł każdy.

Z załącznika nr 13 (vide: k. 76 akt) wynika, iż na 52 przedmioty komisja miała odmienne zdanie co do utylizacji korpusu stojącego (za 49zł) uznając , iż można w nim wymienić pilśnię i przeznaczyć do sprzedaży. To samo wynikało z załącznika nr 14 , czyli odmienna była ocena komisji uznawała towar za pełnowartościowy, a nie przeznaczony do utylizacji.

Wreszcie za załącznika nr 15 (vide: k. 88 akt sprawy) wynika , iż kontrola dotyczyła 192 rzeczy , a raport ten dotyczył rzeczy szklanych , zwróconych przez klientów , najczęściej stłuczone i nie zawsze kompletne. Wrzucane są one do pojemnika zbiorczego na tzw stłuczki (vide: fotografia : k. 89 akt sprawy) . Braki w nim stwierdzone dotyczyły braku szklanek, kilku talerzy , szklanego wazonika itp. , których pojedyncza wartość nie przekraczała kilku złotych.

Oceniając powyższą przyczynę ma rację Sąd Rejonowy, iż waga uchybień była tak niewielka, że w żadnym razie nie mogła sama w sobie uzasadniać rozwiązania umowy o pracę z kierownikiem zarzucając mu zaniedbanie w tym zakresie jego podstawowych obowiązków. Nie sposób nie dostrzec, na co trafnie zwrócił uwagę Sąd meriti, iż w przypadku zwrotu towaru przez klientów o wartości poniżej 30 PLN (a tego dotyczył załącznik nr 15 stwierdzający liczbowi najwięcej uchybień) nie były one przekazywane fizycznie do Działu Powoda, a jedynie zostawały przebiegowane na stan działu powoda. Wprowadzenie tych towarów do stanu magazynowego skutkowało faktyczną niezgodnością ze stanem faktycznym. Towary te okresowo były „utylizowane” przez Dział (...) bez ich faktycznego zniszczenia, wpisywano je do protokołu utylizacji i zdejmowano ze stanu magazynowego. Trudno w tej sytuacji stawiać zarzut powodowi, iż błędnie zostały policzone stłuczone szklanki, czy talerze i to o tak znikomej wartości. Pozostałe załączniki wykazywały także znikome braki, o niewielkiej wartości lub też odmienną ocenę danego przedmiotu w aspekcie dalszej utylizacji czy też naprawy. Były to uchybienia niewielkiej wagi, które nie uzasadniały rozwiązania z powodem umowy o pracę z tego powodu.

Należy zwrócić uwagę w tym miejscu na fakt, iż w (...) r. powód został ukarany karą nagany z powodu błędnie zakwalifikowanych do utylizacji krzeseł . Z 76 krzeseł skierowanych do utylizacji tylko 11 okazało się niepełnowartościowych.

Postępowanie dowodowe z dużej części odnosiło się do powyższego zdarzenia, które jednak nie może mieć w sprawie niniejszej znaczenia, choć to właśnie taka sytuacja mogłaby w ocenie Sądu Okręgowego być taką przyczyną , która uzasadniałaby rozwiązanie wówczas z powodem umowy o pracę. Pracodawca jednak tego nie uczynił, a Sąd nie może uwzględniać tego zdarzenia przy ocenie zasadności rozwiązania z powodem umowy o pracę. Za to został on bowiem ukarany i to zdarzenie miałoby znaczenie gdyby takiej wagi uchybienie można było zarzucić powodowi w kolejnych miesiącach.

Na pewno takim nie jest przyczyna omówiona powyżej ani druga z przyczyn , która de facto pokrywa się z tą pierwszą . Chodzi bowiem o niepoprawną, niedbałą weryfikację i ocenę towaru przeznaczonego do utylizacji, co mogło narazić Spółkę na straty materialne, pomimo tego, iż w (...) roku powód otrzymał nagany za to samo. Podczas wyżej wymienionego przeglądu towaru wykryto 9 sztuk towaru nadającego się na wyprzedaż, 1 towar pełnowartościowy

(z dwóch elementów uszkodzony utworzono 1 kompletny towar (lampa), 7 sztuk towarów gdzie uszkodzeniu uległo wyłącznie opakowanie, 1 sztuka towaru, gdzie po wymianie 1 elementu towar może być przywrócony do sprzedaży. Jak już Sąd zaznaczył analizując załączniki od nr 10 do 15 nie można zgodzić się z pozwanym, iż za to samo powód otrzymał naganę gdyż skala uchybienia była zupełnie inna i brak jest dowodów, że tego rodzaju uchybienia narażały czy mogły narażać spółkę na straty materialne.

Zarówno zatem przyczyna pierwsza jak i druga nie uzasadniały zdaniem Sądu Okręgowego rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Jeśli chodzi o kolejne przyczyny , tj. :

3.nieprawidłowe zarządzanie podległym zespołem pracowników, czego skutkiem są liczne błędy ilościowe i jakościowe podczas weryfikacji, oceny i kwalifikacji towaru;

4. nie wywiązywanie się z obowiązku poinformowania bezpośrednich przełożonych o wykrytych nieprawidłowościach podczas przeglądu towaru do utylizacji;

5. nieprofesjonalne podejście podczas spotkania z firmą (...) w dniu 7 lipca 2022 roku, polegające na używaniu wobec kontrahenta negatywnie nacechowanych wypowiedzi, mogących niekorzystnie wpłynąć na dalszą współpracę

- to zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził w ogóle zaistnienia przyczyn 3 i 4 .

Sąd Okręgowy wnikliwie przeanalizował zgromadzone dowody , zwłaszcza zeznania świadków i nie ma racji apelujący, iż Sąd Rejonowy dokonał błędnej ich oceny czym naruszył przepis art. 233 kpc. Sąd w pełni podziela te ocenę i dodatkowo podkreśla, iż zeznania świadków , takich jak : A. S. , P. F. (2), B. G., M. O. (2), K. R. czy M. S., czy J. P. – pracowników działu reklamacji , to wynika z nich, że powód był dobrym kierownikiem, prawidłowo kierował swoim zespołem, a przełożeni (poza incydem z krzesłami) nigdy nie zgłaszali uwag do jego pracy. Pozwany nie wykazał także , że powód nie informował przełożonych o nieprawidłowościach , a zarzuty tak sformułowane są na tyle ogólne, że trudno wywieść co pracodawca miał na myśli. Przyczyna trzecia i czwarta zatem nie spełnia warunków wynikających z art. 30 kp gdyż jest absolutnie ogólna .

Jeśli chodzi o przyczynę piątą (- nieprofesjonalne podejście podczas spotkania z firmą (...) w dniu 7 lipca 2022 roku, polegające na używaniu wobec kontrahenta negatywnie nacechowanych wypowiedzi, mogących niekorzystnie wpłynąć na dalszą współpracę) , to z lektury akt wynika, iż w dniu 7 lipca 2022 roku D. G. (1), już jako Dyrektor, zaprosił do Magazynu (...) przedstawicieli firmy (...). W tym czasie do Magazynu przyjechał Tir z firmy (...) z towarami do D. (...) bez wymaganej dokumentacji. W trakcie spotkania przedstawiciele firmy (...) uczestniczyli w „obchodzie” Magazynu (...). Po przybyciu do D. powoda zwrócił on uwagę na wysyłkę towaru bez wymaganej dokumentacji oraz stwierdził do przedstawicieli firmy (...), „że jak ja będę traktowany tak wy będziecie traktowani”.

Ma rację Sąd Rejonowy, iż brak jest dowodów na to, że w firmie (...) uznano wypowiedzi powoda za niestosowne lub obraźliwe , wręcz przeciwnie był to przejaw dbania o interesy pozwanej Spółki. Zresztą świadkowie tej rozmowy , tj. R. M. czy M. B. (2) z firmy (...) nie potwierdzili tego zarzutu. Nawet jeśli rozmowa była emocjonalna, to brak jest dowodów na to, aby miała wpłynąć niekorzystnie na dalszą współpracę. Przyczyna ta, nawet gdyby była potwierdzona to sama w sobie nie uzasadniałaby rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Sąd Okręgowy podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 6 czerwca 2023 r. II PSKP 53/22, w którym ten uznał, iż pracodawca może w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę wskazać kilka (więcej niż jedną) przyczyn wypowiedzenia. Jeżeli spośród kilku podanych przyczyn wypowiedzenia uzasadniona okaże się tylko jedna, może ona stanowić wystarczającą podstawę do uznania przez sąd pracy w sprawie wszczętej w wyniku odwołania pracownika od wypowiedzenia (art. 44 KP), że wypowiedzenie było zgodne z prawem (w szczególności z art. 30 § 4 KP) i uzasadnione. Praktyką życia prawnego w stosunkach pracy staje się uzasadnianie wypowiedzenia (czy innych form rozwiązania) nie jedną, lecz całą gamą przyczyn. O ile można uznać za wystarczające, gdy zasadna okazuje się jedna spośród dwóch

lub trzech przyczyn, o tyle trudno aprobować takie stanowisko, gdy pracodawca wskazuje ich kilka (kilkanaście). Nie chodzi przy tym o sytuację, w której pracodawca wskazując szereg drobnych uchybień zmierza do wykazania, że w sumie stanowią one np. przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Problem pojawia się wówczas, gdy pracodawca "zarzuca" pracownika przyczynami wskazanymi w wypowiedzeniu niejako losowo, licząc na to, że przynajmniej jedna okaże się prawdziwa i konkretna a jednocześnie zasadna i w ten sposób utrzyma skuteczność dokonanej czynności.

Przenosząc powyższe na grunt analizowanej sprawy nie sposób oprzeć się wrażeniu, iż pozwany formułując aż 5 przyczyn wypowiedzenia liczył na to, iż choćby jednak okaże się prawnie skuteczna, co jednak nie miało miejsca w przedmiotowej sprawie.

Reasumując Sąd Okręgowy pomimo enigmatycznego uzasadnienia Sądu meriti ostatecznie podzielił jego ustalenia faktyczne, a pogłębiając analizę materiału dowodowego uznał, że zawarte w apelacji zarzuty są chybione, a wyrok tego Sądu odpowiada prawu. Prawidłowo bowiem Sąd Rejonowy uznał, że w tej sytuacji powodowi przysługiwało skuteczne roszczenie o odszkodowanie zgodnie z art. 45 § 1 k.p, którego wysokość reguluje art. 47¹ k.p. w którym wskazano, iż odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Z tych też względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc orzekł jak w punkcie 2 sentencji.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc .