

Sygn. akt IV Pa 30/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 czerwca 2017r.

**Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Elżbieta Wojtczuk

Sędziowie: SO Katarzyna Antoniak

SO Jacek Witkowski (spr.)

Protokolant: st. sekr. sądowy Anna Wąsak

po rozpoznaniu w dniu 23 czerwca 2017 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa M. C.

przeciwko (...) Spółdzielni (...) w S.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego (...) Spółdzielni (...) w S.

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 24 lutego 2017r. sygn. akt IV P 518/15

**I. zmienia zaskarżony wyrok:**

**- w punkcie I w ten sposób, że oddala powództwo,**

**- w punkcie II w ten sposób, że zasądza od powódki M. C. na rzecz pozwanego (...) Spółdzielni (...) w S. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**

**II. zasądza od powódki M. C. na rzecz pozwanego (...) Spółdzielni (...) w S. kwotę 150 (sto pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.**

Sygn. akt IV Pa 30/17

## UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym w dniu 4 listopada 2015 r. przeciwko (...) Spółdzielni (...) w S. powódka M. C. domagała się uznania wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 30 października 2015 r. za nieuzasadnione i zasądzenia od pozwanego na jej rzecz kwoty 11.925 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania oraz zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że w dniu 30 października 2015 r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, którego motywów są dla niej niezrozumiałe i nieprawdziwe, a zarzucone jej działania w jej ocenie są

wyolbrzymione i w całości je kwestionuje. Podała, że pełniona przez nią funkcja nie oznacza, że można ją obciążyć za wszelkie stwierdzone uchybienia, nawet takie, za które odpowiedzialne są inne osoby w ramach ich obowiązków.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. Pracodawca podtrzymał wszystkie zarzuty postawione powódce w pisemnym wypowiedzeniu. Wskazał, że uchybienia, których się dopuściła zagrażały interesom pracodawcy i spowodowały utratę zaufania do niej, co spowodowało konieczność wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Rejonowy w Siedlcach w dniu 24 lutego 2017 r. wydał wyrok, w którym w pkt I zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 11.925 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, a w pkt II zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było skutkiem następujących ustaleń faktycznych i rozważań prawnych.

M. C. od 20 lipca 1965 r. była pracownikiem (...) Spółdzielni (...) w S., zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, od 1 czerwca 2000 r. na stanowisku kierownika działu obrotu towarowego, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Do obowiązków powódki na powyższym stanowisku należało w szczególności przeprowadzanie analiz ofert handlowych w celu wyboru najkorzystniejszych, uzgadnianie warunków zakupu towarów, przygotowywanie umów handlowych, kontrolowanie pracy kierowników sklepów, kontrola funkcjonowania placówek handlowych, przygotowywanie sprzedaży gazetkowej i plakatowej, sprawdzanie i wystawianie faktur, wskazywanie kierownikom sklepów dostawców, od których należy dokonywać zakupu poszczególnych towarów, realizacja zamówień składanych przez placówki handlowe, dokonywanie zbiorowych zakupów do tych placówek.

Powódka nie miała określonego na piśmie zakresu obowiązków, a zakres ten został ukształtowany na zasadzie wieloletniej praktyki wykonywanych czynności.

Sklepy należące do Spółdzielni co pewien czas prowadziły promocyjną sprzedaż, polegającą na oferowaniu przez oznaczony czas wybranych produktów w niższych cenach, informację o tym umieszczając na plakacie wywieszanym w sklepie. M. C. często osobiście zarządzała taką sprzedaż promocyjną w sklepach Spółdzielni, nie konsultując tego z kierownikami tych sklepów i nie bacząc na zapasy magazynowe towarów, bowiem zamawiała kolejne do sprzedaży plakatowej. Powodowało to gromadzenie w magazynach nadmiernej, względem potrzeb sklepów, ilości różnego rodzaju produktów, które trudno było później sprzedać. W tej sytuacji Prezes Zarządu Spółdzielni od 15 września 2015 r. zakazał do odwołania prowadzenia w sklepach sprzedaży plakatowej, do którego powódka jednak się nie zastosowała i dalej taką sprzedaż w sklepach organizowała, a przedstawicieli handlowych oferujących towary do takiej sprzedaży kierowała do Prezesa Zarządu Spółdzielni.

Zamawianie nowych indeksów towarów i powiększanie dotychczasowych zapasów było dziełem powódki również poza ramami sprzedaży plakatowej. Kierując się bowiem wyłącznie subiektywnie postrzeganą atrakcyjnością ceny zaoferowanej przez dostawcę, powódka zwiększała zapasy magazynowe sklepów Spółdzielni i poszerzała w nich asortyment, nie bacząc na obiektywne możliwości sprzedaży takiej zwiększonej ilości towarów przez sklepy. Zamówienia te powódka dokonywała narzucając swoją wolę kierownikom sklepów, mimo zgłaszanych przez nich wątpliwości i podważania potrzeb takich zamówień, a czasem w ogóle nie informując ich o tym. Powyższe powodowało, że sprzedanie towaru wymagało długiego czasu, a jego część zalegała w sklepach nawet przez kilka lat i ostatecznie po przecenie, która również nie zawsze dawała efekt, musiała być wycofana ze sprzedaży ze względu na upływ terminu przydatności.

Zdarzało się, że w sklepach Spółdzielni część towarów ulegała przeterminowaniu. Dzięki odpowiednim umowom z kontrahentami możliwa jednak była wymiana towaru zagrożonego przeterminowaniem na świeży, co wymagało jednak odpowiedniej inicjatywy, operatywności i konsekwencji w działaniu kierowników sklepów. Jako że w sklepie nr 16 zebrana się znaczna ilość takiego towaru i tylko część z niego można było bezpłatnie wymienić na nowy, pozostała

część na polecenie Prezesa Zarządu przewieziono do siedziby Spółdzielni. W sklepie tym niezgodnie z zasadami przechowywano przy tym niektóre produkty, co stwierdziła podczas kontroli powódka. Poleciała usunięcie uchybień, do czego jednak personel sklepu się nie zastosował. Skutkiem tego było ukaranie go karą porządkową przez Prezesa Zarządu Spółdzielni. Obecna przy tym powódka próbowała załagodzić sytuację.

W sklepie nr 5 należącym do Spółdzielni miała miejsce sytuacja, w której jedna ze sprzedawczyń obsługiwała klientów w brudnym fartuchu i brudnymi rękoma. Powódce doniosła o tym jedna z pracownic Spółdzielni. M. C. poleciała więc kierownikowi tego sklepu zwrócenie uwagi tej sprzedawczyni, do której higieny były zastrzeżenia.

Prezes Zarządu Spółdzielni na posiedzeniu rady nadzorczej w dniu 27 sierpnia 2015 r. zakomunikował, że sklep spożywczy nr 1 przy ul. (...) w S. będzie zarządzany wspólnie z firmą (...). Miał to być już trzeci sklep prowadzony wspólnie przez pozwanego z tą firmą. Jako przewodnicząca Rady Nadzorczej, którą to funkcję sprawowała od 2007 r., M. C. zgłosiła wówczas swoje wątpliwości jeśli chodzi o przesłanki ekonomiczne takiej współpracy w tym sklepie, gdyż nie wszystkie towary, w które ta firma miała zaopatrywać sklepy objęte współpracą miały ceny konkurencyjne względem obowiązujących u innych dostawców.

Na polecenie Prezesa Zarządu powódka zajęła się przygotowaniem treści i zleceniem zamieszczenia w Tygodniku (...) zaproszenia skierowanego do biegłych rewidentów do składania ofert na przeprowadzenie badania sprawozdania finansowego za rok 2015. Przygotowała projekt takiego ogłoszenia i wskazała w nim do kontaktu swoje imię i nazwisko oraz numer telefonu. Ogłoszenie takie ukazało się w Tygodniku (...) w dniu 11 października 2015 r. Decyzją Prezesa Zarządu Spółdzielni tydzień później ukazała się nowa wersja ogłoszenia bez danych powódki.

Pracodawca w dniu 23 października 2015 r. zwrócił się do Związku Zawodowego (...) oraz do Rady Nadzorczej (...) w S., której przewodniczącą jest powódka z informacją o zamiarze wypowiedzenia jej umowy o pracę. Podmioty te nie wniosły sprzeciwu. W dniu 30 października 2015 r. pozwany wypowiedział M. C. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując liczne, szczegółowo opisane zarzuty do jej pracy.

Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo M. C. miało uzasadnione podstawy i podlegało uwzględnieniu.

W zakresie badania wymogów formalnych, takich jak zachowanie formy pisemnej ze wskazaniem terminu wypowiedzenia, wskazanie przyczyny, dla której pracodawca podjął taką decyzję, Sąd I instancji nie doszukał się uchybień.

Według treści art. 45 § 1 kp podnieść należy, iż oceniając konkretność i prawdziwość przyczyny wypowiedzenia Sąd Rejonowy miał na względzie, iż konkretność podanej przyczyny wymaga jej jasnego i precyzyjnego wskazania, w taki sposób, aby nie była ona niezrozumiała dla pracownika i znajdowała potwierdzenie w faktach znanych pracownikowi.

Podkreślić trzeba, iż w razie sporu co do istnienia przyczyn wypowiedzenia, ciężar dowodu spoczywa na zakładzie pracy, który z tego faktu wywodzi skutki prawne (art. 6 kc w zw. z art. 300 kp). Pracownika obciąża natomiast dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyrok Sądu Najwyższego z 8 marca 1997 r., I PRN 17/77, OSNP 1977/9/172).

Z uwagi na realia niniejszej sprawy należy dodatkowo w tym miejscu przytoczyć wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015 r., w którym wskazano, że w przypadku wskazania więcej niż jednej przyczyny wypowiedzenia, nie wszystkie muszą zostać udowodnione, aby wypowiedzenie umowy o pracę zostało uznane za uzasadnione. Przyczyny prawdziwe powinny jednak pozostawać w istotnej proporcji do przyczyn nieprawdziwych. W przeciwnym razie wypowiedzenie może zostać zakwestionowane jako nieuzasadnione, mimo stwierdzenia zasadności jednej czy dwóch spośród większej liczby przyczyn (sygn. akt II PK 140/14, Legalis nr 1337791).

Sąd Rejonowy uznał, iż w toku postępowania potwierdziły się jedynie dwa z aż siedemnastu postawionych powódce zarzutów. Nie można więc w takiej sytuacji mówić, jak tego wymaga Sąd Najwyższy w wyżej przywołanym orzeczeniu z dnia 14 kwietnia 2015, że te zarzuty, które znalazły potwierdzenie w materiale dowodowym sprawy

są w istotnej proporcji do pozostałych, nieudowodnionych jak się okazało zarzutów, tak by wypowiedzenie się obroniło. Końcowo należy je zatem uznać za nieuzasadnione. Do potwierdzonych zarzutów Sąd Rejonowy zaliczył nadmierne rozszerzanie asortymentu i powiększanie zapasów magazynowych poprzez sprzedaż plakatową bez konsultacji z kierownikami sklepów pomimo wydania takiego polecenia przez Prezesa Spółdzielni oraz nadmierne dotowarowywanie sklepów bez sprawdzenia, czy dana placówka handlowa ma szansę sprzedać taką ilość towaru. Odnośnie pierwszego z zarzutów Sąd podał, iż zeznania Prezesa Zarządu Spółdzielni oraz wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków potwierdziły, że powódka zarządzała promocyjną sprzedaż towarów w sklepach Spółdzielni z wykorzystaniem plakatów, bez konsultowania tego z kierownikami sklepów, a nawet wbrew ich stanowisku, którego nie przyjmowała do wiadomości. Sprzedaż plakatowa polegająca na oferowaniu określonych produktów w niższych niż zwykle cenach przez określony czas nie przynosiła jednak efektów w postaci znacząco większej sprzedaży. Pomimo wydanego we wrześniu 2015 r. przez Prezesa Zarządu Spółdzielni zakazu prowadzenia sprzedaży plakatowej, powódka zarządzała kolejne tego rodzaju promocje, czyniąc to wbrew poleceniu swojego przełożonego. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdził również prawdziwość drugiego z zarzutów, gdyż powódka zamawiała towary do sklepów Spółdzielni bez konsultacji tego z ich kierownikami, bez ich wiedzy, a czasem wbrew woli. Nie kierowała się przy tym żadnymi ekonomicznymi przesłankami poza stwierdzeniem, że cena zakupu zaoferowana przez dostawcę jest atrakcyjna. Nie zestawiała tego z realnymi możliwościami sklepów w zakresie szans na upłynięcie takiej ilości towarów. Naraziła to na straty sklepy i całą Spółdzielnię. Dochodziło do sytuacji, że niektóre towary pozostawały w magazynach sklepów nawet przez kilka lat. Pozostałe natomiast zarzuty okazały się nieuzasadnione. Sąd Rejonowy m. in. podał, iż pozwany nie powiązał rzekomej utraty zaufania z żadnym konkretnym zdarzeniem lub zachowaniem powódki, zaś co do niewykonywania poleceń Prezesa Zarządu, to nie wiadomo, o jakie polecenia miał pozwany na myśli formułując ten zarzut. Kwestia poczuwania się bądź nie do odpowiedzialności za dane zdarzenie jest kwestią sumienia powódki i nie mieści się w sferze podległości pracowniczej w ramach stosunku pracy. W świetle powyższych rozważań, zgłoszone przez powódkę żądanie odszkodowania jest uzasadnione i zasługuje na uwzględnienie w myśl art. 45 § 1 kp. Z tych przyczyn Sąd Rejonowy, na podstawie art. 47<sup>1</sup> kp, zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę odpowiadającą jej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o art. 98 § 1 i 3 kpc oraz § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002 r., nr 163, poz. 1348 ze zm.).

Powyższy wyrok w całości zaskarżył pozwany, wnosząc o jego zmianę i oddalenie powództwa o odszkodowanie w całości oraz o zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów postępowania za obie instancje wg norm przepisanych. Pozwany zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego:

1. art. 30 § 4 kp poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że:

-aby wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi okazało się uzasadnione, konieczne jest by udowodnione w materiale dowodowym zarzuty postawione pracownikowi były w przeważającej większości do rzekomo nieudowodnionych, a w konsekwencji uznanie wypowiedzenia umowy o pracę powódce za nieuzasadnione, mimo, iż z ustaleń poczynionych przez Sąd Rejonowy jednoznacznie wynika, że najistotniejsze przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę Sąd ten uznał za udowodnione, a przyczyny wskazane przez pozwaną w wypowiedzeniu były wystarczające, rzeczywiste i konkretne;

-przyczyna wypowiedzenia powinna być nie tylko konkretna i rzeczywista, ale także cechować się odpowiednią wagą i charakterem, a w konsekwencji przypisywanie, przy określaniu istotności przyczyn wypowiedzenia, tej samej wagi wszystkim spośród przyczyn, pomimo że wobec określenia dużej ich ilości należało dokonać ich stosownej gradacji.

2. art. 45 § 1 kp poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, pomimo niekwestionowanej przez Sąd I instancji obiektywnej zasadności podniesionych przez pracodawcę względem pracownika zarzutów, które spowodowały utratę zaufania do powódki i w sytuacji, gdy wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Apelując zgłosił również zarzut naruszenia przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 kpc w zw. z art. 328 § 2 kpc poprzez dokonanie oceny wiarygodności i mocy dowodów wbrew doświadczeniu życiowemu oraz wbrew regułom logicznego myślenia, a także brak wszechstronnego i racjonalnego rozważenia zebranego materiału dowodowego w sprawie, poprzez uznanie za udowodnione tylko części przyczyn wypowiedzenia, co w konsekwencji doprowadziło do przyjęcia, iż całe wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione. Uzasadniając apelację, jej autor wskazał m. in., iż pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a wypowiedzenie jest uzasadnione wtedy, gdy nawet jedna z nich jest usprawiedliwiona. Przyczyny te nie muszą mieć jednak szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Utratę zaufania pracodawcy do powódki uzasadnia nadmierne dotowarowywanie sklepów, brak kontroli zapasów, nadmierne rozszerzanie asortymentu sklepów, prowadzenie sprzedaży plakatowej bez konsultacji z kierownikami sklepów, czym narażała pracodawcę na straty finansowe. Zdaniem pozwanego, wobec pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie, co zostało przez Sąd I instancji pominięte.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie jako bezzasadnej oraz o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kosztów procesu. Uzasadniając swoje stanowisko powódka podała m. in., iż wyartykułowane zarzuty są bezzasadne i mają na celu jedynie polemikę z ustaleniami Sądu Rejonowego.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja pozwanego zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe i na jego podstawie ustalił stan faktyczny, jednakże dopuścił się jego błędnej oceny.

Sąd pierwszej instancji prawidłowo przyjął na podstawie zeznań świadków i prezesa zarządu pozwanej, iż powódka nadmiernie rozszerzała asortyment i powiększała zapasy magazynowe poprzez sprzedaż plakatową bez konsultacji z kierownikami sklepów pomimo wydania takiego polecenia przez prezesa spółdzielni oraz nadmiernie dotowarowywała sklepy bez sprawdzenia, czy dana placówka handlowa ma szansę sprzedać taką ilość towaru. Co prawda, w przypadku powódki nie istniał pisemnego zakresu obowiązków, co jest nieprawidłowe, jednakże zgodnie z wieloletnią praktyką była ona odpowiedzialna m. in. za przeprowadzanie analiz ofert handlowych w celu wyboru najkorzystniejszych, uzgadnianie warunków zakupu towarów, dokonywanie zbiorowych zakupów do placówek handlowych. A zatem, analiza zakresu obowiązków powódki wskazuje, iż odpowiadała ona za prawidłowość, pod względem finansowym, zaopatrzenia sklepów pozwanego.

W tym świetle Sąd Okręgowy stwierdza, iż Sąd Rejonowy dopuścił się błędnej oceny wagi zarzutów stawianych powódce. Lektura uzasadnienia zaskarżonego wyroku prowadzi do wniosku, iż zdaniem Sądu I instancji, zasadność jedynie dwóch z siedemnastu zarzutów nie powoduje, by wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione. Tymczasem, błędnym jest opieranie się na proporcji liczby zarzutów potwierdzonych do liczby zarzutów niezasadnych. Na uwagę bowiem zasługuje, iż pracodawca w dokumencie wypowiedzenia umowy o pracę pokusił się o wskazanie dużej liczby zarzutów, z których część została sformułowana w sposób ogólny. Podążając krytykowanym sposobem rozumowania nie sposób odnieść wrażenia, iż im więcej zarzutów kierowanych pod adresem pracownika, w tym lepszej stawia się go sytuacji, ponieważ nieudowodnienie trafności większej liczby wysnuwanych zarzutów może spowodować, iż nawet kilka prawdziwych i istotnych nie uzasadni rozwiązania umowy o pracę. Taka sytuacja jest jednak nieprawidłowa. Dlatego też koniecznym jest przypisanie właściwej wagi każdemu z wyrażonych przez pozwanego zarzutów. Analiza treści przedmiotowych zarzutów prowadzi do wniosku, iż to właśnie te trafnie uznane przez Sąd Rejonowy za zasadne, są najistotniejsze w świetle rodzaju pracy wykonywanej przez powódkę. Przede wszystkim bowiem do zadań powódki należało zaopatrzenie sklepów w towar. Nie budzi wątpliwości, iż nadmierna ilość towaru, który następnie nie zostaje zbyty przez placówkę handlową, generuje po stronie pracodawcy starty finansowe. A przecież dbałość o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 kp) stanowi jeden z głównych obowiązków pracownika. Powódkę można obciążać zaistniałą sytuacją tym bardziej, iż zgodnie z treścią zarzutu nadmierne dotowarowywanie sklepów odbywało się bez sprawdzenia, czy jest możliwym sprzedanie takiej ilości

towaru. Przy stosunku pracy wymaga się od pracownika aktów należytej staranności, ponieważ w myśl art. 100 § 1 kp pracownik obowiązany jest wykonywać pracę sumiennie i starannie. Skoro zatem powódka zaniechała sprawdzenia, czy możliwym jest zbycie określonej ilości towaru przez dany sklep, to uprawnionym jest poddanie pod wątpliwość sumiennego i starannego wykonywania przez nią obowiązków w omawianym zakresie. Nie wykluczone, że gdyby powódka nadmiernie dotowarowywała placówki handlowe, jednakże powyższe odbywało się przy stosownym sprawdzeniu możliwości sklepów czy konsultacjach z kierownikami placówek, to zasługiwałyby na inną ocenę. Z treści materiału dowodowego (m. in. zeznania aktualnych i byłych kierowników sklepów (...) k. 97v, M. T. k. 98v, G. D. k. 99v, A. B. 100v-101, F. P. 106-106v) wynika jednak jednoznacznie, iż powódka nie reagowała na uwagi kierowników sklepów odnośnie nadmiaru zamawianego towaru. Mało tego, wg treści drugiego z potwierdzonych zarzutów, powódka prowadziła sprzedaż plakatową bez konsultacji z kierownikami sklepów i to nawet pomimo wyrażonego przez prezesa zarządu pozwanego, czyli przełożonego M. C., zakazu prowadzenia takiej sprzedaży. Okoliczność ta potęguje rozmiar negatywnego zachowania powódki. Oczywistym jest bowiem, zgodnie z treścią przywołanego art. 100 § 1 kp, iż pracownik ma obowiązek stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Tymczasem powódka nie zastosowała się do poleceń prezesa zarządu odnośnie zakazu sprzedaży plakatowej. Skutkiem tych zaniedbań była niemożność zbytu towaru, co powodowało nadmierną ilość zapasów magazynowych, a w konsekwencji negatywnie wpływało na sferę finansów pracodawcy będącego podmiotem gospodarczym. Okoliczność ta mogła mieć również wpływ na zagadnienie zaufania pracodawcy do pracownika tym bardziej, iż powódka zajmowała stanowisko kierownicze, a zakres jej obowiązków (zwłaszcza analiza ofert handlowych, uzgadnianie warunków zakupu towarów oraz realizacja zamówień składanych przez placówki handlowe) był niejako powiązany ze sferą ekonomiczną pracodawcy. Z kolei nadmierne prowadzenie akcji sprzedaży plakatowych powodowało straty pracodawcy z uwagi na sprzedaż towarów w obniżonej cenie i zmniejszone zyski z tytułu niższej marży (zeznania M. S. -prezesa zarządu pozwanego k. 75-79v i 118-118v). Nie ma przy tym powodów do kwestionowania wiarygodności zeznań M. S. w zakresie wyników polepszenia wyników finansowych pozwanej, gdyż jego relacja znajduje potwierdzenie w załączonych zestawieniach (m. in. porównanie wyników w okresach I-X 2015 r. i 2016 r. k. 115). Niewątpliwie zatem, rozmiar wskazanych nieprawidłowości jest wyższy niż w przypadku pozostałych podniesionych przez pozwanego zarzutów, m. in. niewłaściwej oceny pracy kierowników sklepów, zamieszczenia ogłoszenia w prasie o niewłaściwej treści czy też braku reakcji na zaniechania w utrzymaniu czystości przez pracownika jednego ze sklepów. Dlatego samo potwierdzenie prawdziwości dwóch omówionych zarzutów wystarcza do uznania, iż wypowiedzenie przez pozwanego umowy o pracę było uzasadnione.

W tej sytuacji trafny okazał się sformułowany w apelacji zarzut błędnej wykładni art. 30 § 4 kp poprzez przypisywanie tej samej wagi wszystkim spośród przyczyn wypowiedzenia oraz uznanie konieczności udowodnienia przeważającej większości postawionych pracownikowi zarzutów. W konsekwencji Sąd pierwszej instancji niewłaściwie zastosował art. 45 § 1 kp i uznał za nieuzasadnione przedmiotowe wypowiedzenie umowy o pracę. A zatem, nie było podstaw do zastosowania w sprawie art. 47<sup>1</sup> kp i zasądzania od pozwanego kwoty odszkodowania.

Dlatego też zaskarżony wyrok podlegał zmianie na podstawie art. 386 § 1 kpc. Sąd Okręgowy oddalił zatem powództwo i zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, wynikającą z art. 98 § 1 kpc, obciążył powódkę kosztami zastępstwa procesowego w obydwu instancjach. Wysokość kwot zasądzonych od powódki z tego tytułu wynika z treści § 11 ust. 1 pkt 1 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. z 2013 r. poz. 490 ze zm.)- odnośnie kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie w I instancji oraz z treści § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804) -odnośnie kosztów zastępstwa procesowego w II instancji. Zasądzeniu od powódki na rzecz pozwanego podlegała również kwota 30 zł tytułem uiszczonej przez pozwanego opłaty od apelacji.