

Sygn. akt XXI Pa 413/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 października 2017 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Kochan (spr.)
Sędziowie:	SO Małgorzata Kosicka SO Dorota Czyżewska
Protokolant:	st.sekr.sądowy Marlena Skonieczna

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 października 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa L. S.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 13 lutego 2017 roku sygn. akt VII P 534/14

1. oddala apelację;
2. zasądza od L. S. na rzecz (...) Spółki Akcyjnej w W. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Sygn. akt XXI Pa 413/17

## UZASADNIENIE

### 1. *stanowiska stron*

L. S. w pozwie z 31 marca 2014 r. wniosła o uznanie dokonanego przez (...) S.A. w W. wypowiedzenia umowy za bezzasadne i zasądzenie odszkodowania w kwocie 14.700,00 zł tytułem nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony.

(...) S.A. w W. w odpowiedzi na pozew wniosło o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

## **2. wyrok Sądu I instancji**

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 13 lutego 2017 r. oddalił powództwo w całości oraz zasądził od L. S. na rzecz (...) S.A. w W. kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## **3. ustalenia stanu faktycznego Sądu Rejonowego**

L. S. była zatrudniona w (...) S.A. w W. na podstawie umowy o pracę, zawartej 9 listopada 2007 r. na okres próbny do 29 lutego 2008 r., na stanowisku specjalisty ds. marketingu w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie strony niniejszego postępowania zawarły 29 lutego 2008 r. umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której pracownica w dalszym ciągu świadczyła pracę specjalisty ds. marketingu w pełnym wymiarze czasu pracy. Aneks z 25 września 2009 r. strony ustalili, że L. S. będzie zatrudniona na stanowisku koordynatora projektów marketingowych.

Pracownica w ocenie ówczesnego zwierzchnika K. W. była jednym z najlepszych pracowników działu. Miała duże doświadczenie i była kreatywna. Pracownica w zakładzie pracy zajmowała się kompletem działań marketingowych w obrębie nauk humanistyczno-społecznych. W początkowym okresie pracownica koordynowała projekty w zakresie psychologii, socjologii w późniejszym okresie także nauk humanistycznych. W 2013 roku doszło do połączenia w jedną redakcję nauk społecznych i redakcji nauk humanistycznych i powstała jedna redakcja nauk społecznych i humanistycznych. To połączenie spowodowało, że do obowiązków pracownicy zaczęły należeć również projekty humanistyczne. L. S. nie kwestionowała swojego zakresu obowiązków. Do obowiązków pracownicy należała koordynacja działań marketingowych i sprzedażowych, ażeby dana publikacja miała pewną sprzedaż na rynku.

Od stycznia 2014 roku funkcję kierownika ds. sprzedaży i marketingu objęła M. S. (1). Nastawienie pracowników do M. S. (1) było negatywne, tym bardziej, że zwolniona poprzedniczka zwierzchniczki pracownicy pracowała w spółce przez dłuższy czas. W miarę upływu czasu dystans, jaki miała L. S. do M. S. (1) nie zanikł. L. S. kierowała się emocjami, niechęcią do swojej nowej przełożonej. L. S. podważała też kompetencję M. S. (1) o czym zwierzchniczka L. S. dowiedziała się od swoich współpracowników, a także było to widoczne podczas spotkań działu, gdzie L. S. prezentowała postawę, która podważała kompetencje M. S. (1). L. S. głośno komentowała decyzje swojej przełożonej, odwołując się do przeszłości i twierdząc, jak to dobrze było za poprzednika. L. S. wyrażała się negatywnie o decyzjach swojej przełożonej M. S. (1). L. S. ironizowała i dopowiadała komentarze podważające decyzje zwierzchnika.

Pracownica nie wytypowała w wyznaczonym terminie tzw. lokomotyw na 2014 r. dla działu sprzedaży. W języku wydawnictwa pod pojęciem lokomotywy rozumiano tytuł, który ciągnie sprzedaż innych publikacji.

Tzw. zapowiedzi i notki zgłaszane są do dystrybutorów książek. Stanowią one podstawę wprowadzenia książki do obrotu w sieciach sprzedażowych. Niezłożenie na czas zapowiedzi powoduje, że książka nie ukazuje się, co stanowi stratę dla pozwanego przedsiębiorstwa. Pracownica nie zajęła się skoordynowaniem całego procesu, wskutek czego zapowiedzi i notki nie zostały zgłoszone do dystrybutorów, chociaż było to możliwe przy prawidłowym zaplanowaniu przez pracownicę pracy. Dostarczanie notek do wydawców to cykliczna czynność wykonywana od wielu lat. Obowiązek przekazywania notek był zwykle comiesięczny. Sieci wyznaczały termin do przekazywania notek, który był dla pracodawcy wiążący. Wszyscy marketingowcy otrzymywali harmonogram tych terminów. Zwykle harmonogram był przekazywany w grudniu danego roku. Był to jednorazowy harmonogram na cały rok. Zewnętrzny dystrybutor dostarcza termin, do którego zapowiedzi muszą być przekazane. Pracownica była informowana o takich terminach mailowo i na spotkaniach. Nigdy nie odbywało się to z dnia na dzień. L. S. dopuszczała się opóźnień w tym zakresie rzędu kilku dni. Nieprzesłanie zapowiedzi powodowało brak sprzedaży danego tytułu. Istotne w tym względzie było nawet kilkudniowe opóźnienie. Niemożliwe były zapowiedzi na podstawie niekompletnych notek. Musiały być skompletowane obowiązkowe materiały, żeby stworzyć notkę. M. R. przypominała się L. S. również za pośrednictwem M. S. (1) o nadesłanie notki czy zapowiedzi. Wtedy L. S. dostarczała lub kompletowała notki.

Złożenie przez pracownicę propozycji tytułów lub grup tytułów do promocji na rok 2014 nastąpiło z opóźnieniem.

L. S. nie wykonywała terminowo poleceń M. S. (1), które to zadania i terminy mogły zostać zrealizowane i dotrzymane. L. S. często mówiła, że coś zrobi w danym terminie, jednak zadanie nie zostało realizowane. L. S. była osobą, która na tle innych osób najczęściej opóźniała się z dostarczeniem informacji.

L. S. udawała się do wydawców w celu omówienia publikacji, jej potencjału, zapowiedzi oraz omawiania bieżących tytułów, planów promocyjnych. L. S. na wspomniane spotkania udawała się sama. Zbyt dużo zajmowało pracownicy kwestia omawiania w stosunku do późniejszej realizacji zadań.

L. S. odbywała też spotkania z mediami, autorami, dziennikarzami i innymi pomiotami, z którym współpracował pozwany. M. S. (1) nie znała efektów tych spotkań i miała zastrzeżenia do czasu, jaki im jest poświęcany.

L. S. zgłosiła do swojej przełożonej chęć udziału w szkoleniu zewnętrznym, którego pracodawca nie przewidział w planie. M. S. (1) wyraziła obawę i zasugerowała pracownicy, że termin szkolenia może spowodować niewywiązanie się przez pracownicę z jej obowiązków. Był to okres pracy nad katalogiem. Przełożona pomimo obaw wyraziła zgodę na udział pracownicy we wspomnianym szkoleniu. L. S. zapewniała, że dotrzyma terminów, jednak nie wywiązała się ze złożonej obietnicy.

L. S. zamieściła reklamę publikacji w czasopiśmie (...), co spotkało się z negatywnym odbiorem jej przełożonej, albowiem M. S. (1) negatywnie oceniła stosunek wydanych pieniędzy do budżetu, jakim dysponowała na działania w prasie, gdyż pracownica wydała za dużo, około 70 % budżetu rocznego.

Media-plan to spisanie działań promocyjnych dla danego tytułu, co należało do obowiązków powódki. W 2013 roku media planami humanistycznymi zajmowała się poprzedniczka M. S. (1). Media-plan dla tytułu powinien być przygotowany na ok. 3 miesiące przed datą premiery publikacji na rynku, o czym L. S. wiedziała. Media-plan dla publikacji „(...)” został umieszczony po interwencji przełożonej L. S.. S. B. zwróciła się do M. S. (1) z sygnałem, że obawia się o sprzedaż tego tytułu. Zamieszczenie planu nastąpiło na parę dni przed premierą książki. Około miesiąca przed rozpoczęciem publikacji dotyczącej (...) media-plan został zamieszczony w sieci. M. S. (1) nie otrzymała żadnych informacji od pracownicy, że terminy umieszczenia planów będą opóźnione.

L. S. brała udział w cotygodniowych spotkaniach działu, do których nie była przygotowana merytorycznie. Na tych spotkaniach pracownica komentowała zadania w sposób „było to już zrobione, to nic nie dało, więc po co to”.

M. S. (1) miała też sygnały od nowych pracowników działu marketingu o negatywnym wpływie pracownicy na wizerunek spółki. Zachowanie L. S. powodowało, że pracownicy zaczęli postrzegać spółkę od negatywnej strony. Przełożona zwracała na to uwagę pracownicy, jednakże uwagi M. S. (1) nie przyniosły rezultatu.

W zakładzie pracy numery ISBN nadawała M. W. specjalista ds. planu wydawniczego. Numery ISBN były nadawane w systemie elektronicznego obiegu dokumentów, zwanym EODem w momencie, kiedy publikacja przechodziła do produkcji, czyli w momencie, kiedy zostały w EOD wydane zatwierdzenia przez osoby do tego upoważnione. Numery ISBN były nadawane między godz. 8.00 a 16.00 bądź między godzinami 9.00 a 17.00. Mogło się też zdarzyć, że numer ISBN był nadany między 15.00 a 7.00 rano. Numer ISBN był elementem notek czy zapowiedzi, które były przekazywane do dystrybutorów.

Oświadczeniem z 26 marca 2014 r. spółka wypowiedziała pracownicy umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, tj. ze skutkiem na 30 czerwca 2014 r. Jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę pozwana spółka wskazała powtarzające się naruszenia przez pracownicę podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające w szczególności na:

1) naruszeniu określonego w art. 100 § 1 k.p. obowiązku wykonywania swoich obowiązków z należytą starannością i sumiennością oraz stosowania się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę, polegającym m.in. na:

a) wielokrotnym niedotrzymywaniu ustalonych przez przełożonych w drodze poleceń służbowych terminów realizacji powierzonych powódce zadań (w poszczególnych przypadkach narażającym spółkę na straty finansowe) oraz nieinformowaniu przełożonej o tym, że polecenie nie zostanie zrealizowane w wyznaczonym terminie, powodującym konieczność interwencji przełożonej i przypominania o braku realizacji zadania oraz wyznaczeniu powódce kolejnego terminu na realizację zadania, np.:

I. niedostarczanie zapowiedzi dla głównych pośredników ( księgarnie (...)) w wyznaczonych terminach w styczniu, lutym i marcu 2014 r. (w każdym miesiącu konieczna była jedna lub więcej interwencji przełożonej w tej sprawie). Powódka była zobowiązana do dostarczenia zapowiedzi w terminie do dnia:

- 29.01. – powódka wywiązała się z tego zadania dopiero 31.01, po dwukrotnym przypominaniu e-mailowym o niedostarczeniu informacji w dniu 30.01 i 31.01;
- 25.02. - sposób prawidłowy powódka wywiązała się z zadania w dniu 26.02, po uprzednim przypomnieniu e-mailowym w dniu 25.02, wysłanym przez M. R. - kierownika działu handlowego. Informacje dostarczone 25.02 były niekompletne (brak numeru ISBN), który to brak uniemożliwia złożenie zapowiedzi;
- 15.03. - w sposób prawidłowy powódka wywiązała się z zadania w dniu 17.03. Informacja o ostatecznych terminach nadsyłania zapowiedzi wysłana była w dniu 03.03.

II. niedostarczenie propozycji tytułów lub grup tytułów do promocji na rok 2014, grup docelowych, do których powódka chce trafić z promocją i spisu mediów społecznościowych odpowiednich do tej promocji (termin wyznaczony z wyprzedzeniem na 16 stycznia 2014 r. do godz. 9.00, po interwencji przełożonej informacja przesłana 17 stycznia 2014 r.);

III. niewytypowanie (...) na 2014 rok dla działu sprzedaży (termin 24 stycznia 2014 r., informacja uzyskana z opóźnieniem po interwencji przełożonej);

IV. niedopełnienie obowiązku sporządzenia media – planów dla prowadzonych przez powódkę tytułów, podczas gdy zgodnie z ustaleniami media-plan dla tytułu powinien pojawić się na trzy miesiące przed wejściem tytułu na rynek (przykłady: „(...)” tytuł w sprzedaży do końca lutego, media-plan zamieszczony po interwencji przełożonej powódki dopiero w dniu 26 lutego 2014 r.; „(...)”, wyd. 3 tytuł w sprzedaży od połowy kwietnia, brak media-planu do 17 marca 2014 r.);

b) braku należytej organizacji czasu pracy powódki przejawiający się w poświęcaniu zbyt dużej ilości czasu na wykonywanie zadań organizacyjno-biurowych kosztem zadań marketingowych przekładających się na wielkość sprzedaży, lub nieodpowiednie i nieefektywne dysponowanie czasem pracy, np.:

i. udział w spotkaniach (np. z wydawcami) i poświęcanie zbyt dużej ilości czasu na dyskusje dotyczące natury pojawiających się problemów zamiast propozycji ich rozwiązywania,

ii. udział w spotkaniach poza siedzibą pracodawcy, z których przełożona nie otrzymuje sprawozdań, ani nie ma widocznych efektów sprzedażowych tych spotkań,

(...). udział w szkoleniach lub wyrażanie chęci udziału (np. szkolenie z pierwszej pomocy) kosztem bieżących działań, które w tym czasie nie są realizowane (np. skład katalogu rocznego został opóźniony o 1 dzień w związku z udziałem powódki w szkoleniu z technik (on-line));

c) niedopasowaniu działań promocyjnych do potencjału publikacji: zawężenie działań, stosowanie nieefektywnych działań dla publikacji o dużym potencjale (np. „(...)”, która może być promowana bardzo szeroko) i przeznaczaniu zbyt dużych środków pieniężnych na działania nieprzynoszące wymiernych efektów (np. reklama w piśmie (...) za 1500 zł dla wspomnianego tytułu);

d) braku przygotowania na cotygodniowych spotkaniach działu, poświęconych omówieniu bieżącej sytuacji, planów, możliwości i problemów w dziale (przykład: wyznaczone przez przełożoną zadanie: jak odświeżyć back-listę w oczach księgarzy, jakich narzędzi możemy użyć, jakie akcje zaplanować? Proszę o zastanowienie się na jutrzejsze spotkanie o godzinie 10:00. Odpowiedź powódki na spotkaniu: wszystko już było robione, brak efektów to wina działu sprzedaży).

2) naruszeniu określonego w art. 100 § 2 pkt 6 k.p. obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego poprzez niewłaściwą postawę wobec przełożonych powódki, współpracowników (szczególnie nowych), brak umiejętności współpracy i brak koleżeńskości, polegające m.in. na:

a. podważaniu decyzji i kompetencji przełożonej poprzez głośnie, negatywne komentowanie decyzji i pomysłów przełożonej i członków zespołu podczas spotkań zespołu oraz w biurze (open-space), a tym samym przekraczanie granic dozwolonej krytyki Pracodawcy, a także poprzez odwoływanie się do sytuacji, które miały miejsce w ubiegłych latach, w okresie w którym sprzedażą zajmowały się inne osoby - twierdzenie jak dobrze wtedy było, nieoparte żadnymi konkretnymi danymi; Przykład: głośnie komentowanie przy innych pracownikach, iż w czasach, kiedy sprzedażą J. M., wszystkie działania były prowadzone lepiej i skuteczniej. W ocenie pracodawcy było sprzeczne z prawdą, gdyż zwroty jakie obecnie zgłaszają pozwanemu sieci handlowe są spowodowane niewłaściwym zatowarowaniem w poprzednim roku;

b. licznych zaniedbaniach w zakresie współpracy z kierownikiem działu handlowego tj. Panią M. R., wbrew poleceniom wydawanym przez przełożoną powódki ) nieprzekazywanie istotnych informacji mających wpływ na sprzedaż (np. nieinformowanie o stosowanych dotychczas działaniach cyklicznych, które mają wpływ na sprzedaż);

i. dostarczanie niekompletnych informacji, co powoduje spadek sprzedaży (np. niezłożenie w terminie - do 25 lutego 2014 r. - zapowiedzi do głównych kontrahentów, czyli księgarni (...); powódka przygotowała zapowiedzi w terminie, ale z brakującym numerem kodu kreskowego ISBN, który jest podstawą do wprowadzenia zapowiedzi);

ii. brak komunikacji z kierownikiem działu handlowego na temat możliwości promocyjnych, nieustalenie wspólnej strategii, brak inicjatywy w tym zakresie, pomimo deklarowania (np. w mailu z 26 lutego 2014r.) chęci współpracy.

Takie zachowanie pracownicy w ocenie pracodawcy wywoływało istotne zakłócenia procesu pracy i negatywnie oddziaływało na pracę innych pracowników spółki. Pracodawca kilkakrotnie zwracał uwagę, że takie zachowania są niedopuszczalne i nie będą dłużej akceptowane, co nie przyniosło pożądanego rezultatu. Pracodawca podkreślił naruszanie przez pracownicę zasad współzycia społecznego poprzez niewłaściwe wykonywanie obowiązków, nieodpowiednią postawę oraz negowanie obecnej sytuacji (zmiany personalne) w dziale sprzedaży i marketingu, które doprowadziły do:

- spadku nastrojów w dziale, co negatywnie wpływa na pozostałych pracowników, demotywując ich i zniechęcając do pracy;
- straty czasu przełożonej powódki i kierownika działu handlowego, które zmuszone są zajmować się rozwiązywaniem generowanych przez powódkę konfliktów zamiast skupić się na bieżącej pracy,
- spadku sprzedaży w dziedzinach humanistyczno-społecznych, za które powódka była odpowiedzialna.

Pracownica na co wskazał pracodawca dopuściła się także uchybień w zakresie obowiązku stosowania się do poleceń pracodawcy na podstawie art. 100 § 1 k.p. Przełożona kilkakrotnie (m.in. 26 lutego 2014 r.) przeprowadziła z pracownicą rozmowy informując ją, że powinna się komunikować z działem sprzedaży (poprzez jego kierownika)

zamiast formułować negatywne komentarze, ponieważ taka postawa jest nieefektywna z punktu widzenia działań sprzedażowych. Także w czasie spotkania z pracownikami działu marketingu 4 marca 2014 r., przełożona pracownicy informowała ją, że postawa powódki jest niewłaściwa, przedstawiając jasno swoje oczekiwania w tej kwestii: konieczność współpracy, komunikowanie się z pozostałymi członkami zespołu, w szczególności sprzedażą, od której to zależy realizacja planu (realizacja ta jest wynikiem wspólnej pracy działu sprzedaży i marketingu), powstrzymanie się od komentarzy, sugerowania, niedopowiedzeń i zmiana defetystycznej postawy. Z uwagi na powyższe, pracodawca utracił do pracownicy zaufanie, które jest niezbędne przy wykonywaniu przez powódkę pracy na powierzonym jej stanowisku.

Decyzję o rozwiązaniu z pracownicą umowy o pracę podjęła jej przełożona M. S. (1). Krótka od odejścia pracownicy z wydawnictwa w dziale, którym zarządzała M. S. (1) przeprowadzono reorganizację. Oddzielono od siebie działania offlinowe i onlinowe. Wcześniej pracownicy zajmowali się tymi działaniami wspólnie. Po rozwiązaniu umowy o pracę z pracownicą na jej miejsce zatrudniono A. Ż., która zajmuje się koordynacją działań w zakresie publikacji, dotyczących nauk humanistyczno-społecznych. A. Ż. rozpoczęła pracę w kwietniu 2014 r. Rekrutacja A. Ż. trwała bardzo krótko. Wspomniany pracownik był rekrutowany na zupełnie inne stanowisko u pozwanego związane z marketingiem i public relations. A. S. podjęła decyzję o ujednoczeniu nazw stanowisk w dziale w którym zarządzała i A. Ż. została zatrudniona na stanowisku specjalisty public relations, ale pomimo odmiennej nazwy stanowisk powódki i A. Ż. zakres obowiązków wspomnianych osób jest taki sam. Zakres obowiązków pracownicy nie został rozdysponowany na innych pracowników.

Odejście pracownicy od pracy zmieniło sytuację w zespole. M. S. (1) udało się zbudować stabilny dział, który realizuje cele. Atmosfera i współpraca w dziale zmieniły się na lepsze.

Stosownie do zaświadczenia pracodawcy miesięczne wynagrodzenie brutto powódki obliczone według zasad ustalania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy to 4.900,00 zł

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił, na podstawie dokumentów i korespondencji mailowej, złożonej do akt sprawy i ich kopii, w tym znajdujących się w teczce akt osobowych powódki, których prawdziwość i zawartość merytoryczna nie była przez strony kwestionowana.

Sąd Rejonowy ustalił też stan faktyczny na podstawie zeznań świadków częściowo M. S. (1), M. R., M. S. (2), M. W., częściowo K. W., J. Ś. i częściowo powódki.

Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne w przeważającej części zeznania świadka M. S. (1), która od początku 2014 r. pełniła funkcję kierownika ds. sprzedaży i marketingu w pozwanej spółce i była bezpośrednią zwierzchniczką powódki. Zeznania wspomnianego świadka obfitują w przykłady szeregu zaniedbań powódki opisanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu i w tym względzie korespondują z zeznaniami świadka J. Ś. współuczestniczącej w procesie wypowiedzenia umowy o pracę. Zeznania świadka M. S. (1) nie odpowiadają prawdzie w zakresie w jakim świadek zeznaje, iż M. R. ciężko współpracowało się z powódką. Zeznania w tym zakresie nie odpowiadają treści zeznań świadka R. R., która zeznała, że z powódką co do zasady współpracowało się dobrze. W ocenie Sądu nie zasługują na danie waloru wiarygodności zeznania świadka M. S. (1) także w zakresie, w jakim świadek wspomina o niedosłaniu numeru ISBN przez powódkę. Z zeznań powódki, które w tym względzie zostały potwierdzone przez zeznania świadka M. W. wynika, iż powódka nie nadesłała numeru ISBN, gdyż nie był on wówczas nadany, więc nie figurował w systemie informatycznym pozwanego, do którego dostęp miała także M. S. (1), a zeznania świadka M. W. potwierdzają, że mógł on zostać nadany także w godzinach wieczornych danego dnia.

Sąd Rejonowy uznał za w pełni wiarygodne zeznania świadka M. R., która pomimo tego, że współpracuje z pozwanym, nie obawiała się zeznać, że współpraca z powódką układała jej się dobrze. Pomimo tego świadek wskazała, że zdarzały się opóźnienia w pracy powódki a także była świadkiem spięcia zaistniałego pomiędzy powódką a M. S. (1).

Sąd Rejonowy obdarzył także walorem wiarygodności zeznania świadka M. S. (2). Świadek koreluje fakt połączenia w jedną redakcję redakcji nauk społecznych i humanistycznych i z tym wiąże zwiększenie obowiązków powódki o

projekty humanistyczne. Świadek M. S. (2) podobnie jak inni świadkowie wskazuje, że zakres obowiązków A. Ż. odpowiada zakresowi obowiązków powódki.

Za godne dania im wiary Sąd Rejonowy uznał zeznania świadka M. W., która z dużą dozą szczegółowości opisuje proces nadawania numeru ISBN. Zeznania wspomnianego świadka w tym zakresie odpowiadając zeznaniom powódki.

Wiarygodne są zeznania świadka K. W., jednak zwrócić uwagę należy, że zeznania wspomnianego świadka dotyczą okresu, w którym K. W. sama była przełożoną powódki, zaś okres sporny którego dotyczą zarzuty pozwanego pracodawcy to czas, kiedy K. W. była zwolniona z obowiązku świadczenia pracy w związku ze złożonym jej oświadczeniem o wypowiedzeniu. Tym samym jej zeznania wskazują, jaki obraz powódki miała jej poprzednia przełożona. Z pozostałego materiału dowodowego w szczególności z zeznań M. S. (1), czy J. Ś. wynika natomiast, że powstanie konfliktu pomiędzy powódka a właśnie M. S. (1) miało miejsce na tle powołania M. S. (1) na stanowisko zwolnionej K. W., z którą powódka miała bardzo dobre relacje. Z tych względów Sąd uznał zeznania świadka wiarygodne, ale w odniesieniu do okresu sprzed powołania M. S. (1) na stanowisko zwierzchnie powódce. Świadek K. W. wspomniana o dobrej współpracy z młodymi pracownikami, jednak nie było to sporne w niniejszej sprawie, albowiem pozwany zarzucał powódce negatywne oddziaływanie na pracowników po zmianie przełożonego.

Zeznania świadka J. Ś. są zgodne z prawdą, albowiem korespondują z zeznaniami świadka M. S. (1) w zakresie, w jakim zeznania te uwiarygodniają zaistnienie przyczyn wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu. Na uwagę zasługuje okoliczność, iż świadek J. Ś. wiedzę o zaistnieniu przyczyn wypowiedzenia czerpała nie tylko od M. S. (1), ale też od innych pracowników pozwanego M. R. czy K. M..

Niewiarygodne, zdaniem Sądu Rejonowego, są zeznania powódki w zakresie, w jakim twierdzi ona, iż nie kontestowała współpracy ze swoją przełożoną. Powódka zeznała również, że po przyjściu do pracy M. S. (1) to ona przekonywała zespół, by dać szansę swojej przełożonej. Zeznania te nie tylko sprzeczne są z zeznaniami samej M. S. (1), która wskazuje, iż jej polecenia były publicznie komentowane z dozą ironii czy też z zeznaniami świadka J. Ś., ale też są wewnętrznie sprzeczne, albowiem powódka w dalszym fragmencie swoich zeznań przyznaje, że między nią a M. S. (1) nie istniał konflikt po czym przyznaje „albo był bardzo minimalny”. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że powódka formalnie kwestionując przyczyny wypowiedzenia bardzo krytycznie odnosi się w swoich zeznaniach do osoby M. S. (1) przyznając, że przełożona nękała ją a także innych pracowników mailami, co według niej spełniało przesłanki mobbingu. Powódka usiłuje też zbagatelizować opóźnienia wykonywaniu swoich obowiązków przyznając, że faktycznie miały one miejsce. Nie są wiarygodne zeznania powódki w zakresie w jakim zeznaje ona, że jej stanowisko pracy uległo likwidacji. Z zeznań świadków M. R., M. S. (2) J. Ś. i M. S. (1) wynika, że na miejsce pracy powódki zatrudniono A. Ż., której zakres obowiązków korespondował z zakresem obowiązków powódki.

#### **4. ocena prawna Sądu I instancji**

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jest nieuzasadnione.

Sąd Rejonowy odnosząc się do ustalonego stanu faktycznego, wskazał, iż przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę były w przeważającej części prawdziwe. Po pierwsze z ustalonego stanu faktycznego wynika, że powódka nie realizowała terminowo swoich obowiązków służbowych w tym powódka nie dostarczyła na czas: zapowiedzi dla pośredników, co powodowało interwencje jej przełożonej; propozycji tytułów lub grup tytułów do promocji na rok 2014; nie wytypowała w wyznaczonym terminie tzw. lokomotyw na 2014 r. dla działu sprzedaży, czyli tytułów, które ciągną sprzedaż innych publikacji; media-planów dla prowadzonych przez powódkę tytułów takich jak (...) i dotyczącym (...).

W ocenie Sądu Rejonowego powtarzający się brak realizacji obowiązków służbowych przez powódkę uzasadnia wypowiedzenie L. S. umowy o pracę, albowiem wszelkie opóźnienia założonych terminów są niekorzystne w procesie pracy, a w przypadku rozpatrywanej sprawy miały swoje konsekwencje, przykładowo nieprzesłanie zapowiedzi dystrybutorom powodowało brak sprzedaży danego tytułu. Istotne w tym względzie było nawet kilkudniowe opóźnienie. Wspomnieć też należy, że powódka należała do pracowników, którzy najczęściej spóźniali się z realizacją

jej obowiązków służbowych, co niewątpliwie wpływało na decyzję pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z tej przyczyny.

Pozwany zarzucił też powódce brak należytej organizacji czasu pracy przejawiający się w poświęcaniu zbyt dużej ilości czasu na wykonywanie zadań organizacyjno-biurowych kosztem działań marketingowych, przekładający się na wielkość sprzedaży lub nieefektywne dysponowanie czasem pracy. Odnosząc się do tej grupy zarzutów stawianych powódce Sąd Rejonowy wskazał, że pracodawca nie udowodnił, by powódka poświęcała zbyt dużą ilość czasu pracy na zadania organizacyjno-biurowe. W istocie natomiast L. S. odbywała spotkania z wydawcami, mediami dziennikarzami i innymi podmiotami. Przełożona powódki nie miała informacji o efektach tych spotkań, ani jak wspomniane spotkania przekładały się na sprzedaż danego tytułu. Wskazać należy, że pracodawca ma prawo oczekiwać od pracownika relacjonowania efektów jego pracy w tym przypadku efektów spotkań i rozmów z podmiotami, z którymi takie spotkania powódka odbywała. Brak sprawozdawczości powódki w relacjach z jej przełożoną również uzasadnia wypowiedzenie L. S. umowy o pracę tym bardziej, iż wspomniana sprawozdawczość była przez M. S. (1) oczekiwana. Brak należytej organizacji pracy dowodzi kwestia udziału powódki w jednym szkoleniu, którego pozwany nie przewidział w planie szkoleń. Powódka wystąpiła do swojej przełożonej z prośbą o udział w tym szkoleniu, na co M. S. (1) zgodziła się, wyrażając jednak obawę, że termin szkolenia może spowodować niewywiązanie się przez powódkę z jej obowiązków. Powódka zapewniała, że dotrzyma terminów, jednak nie wywiązała się ze złożonej obietnicy. Powyższe jasno obrazuje nieodpowiednie dysponowanie czasem pracy, a więc dowodzi prawdziwości przyczyny wskazanej w punkcie 1b wypowiedzenia.

W ocenie Sądu Rejonowego niezasadne jest zarzucanie powódce niedopasowanie działań promocyjnych do potencjału publikacji poprzez zawężenie działań, stosowania nieefektywnych działań dla publikacji o dużym potencjale („(...)”) i przeznaczenie zbyt dużych środków pieniężnych na działania, nieprzynoszące wymiernych efektów (Reklama w piśmie (...) za 1.500,00 zł dla wspomnianego tytułu). Pozwany pracodawca formułując wspomniany zarzut odwołał się do kwestii bardzo ocennych i nie dowiódł w istocie, że reklama w czasopiśmie (...) nie przyniosła wymiernych efektów. Sądowi Rejonowemu z urzędu wiadome było, że ww. czasopismo pomimo specjalistycznego charakteru (dotyczy psychologii) jest uznanym czasopismem na rynku, tak więc nie wydaje się by reklama w nim była nieefektywna. W każdym razie pracodawca nie przedstawił dowodów na tę okoliczność.

Niewątpliwie jednak L. S. nie zawsze była przygotowana merytorycznie do udziału w cotygodniowych spotkaniach działu. Na tych spotkaniach powódka komentowała zadania w sposób „było to już zrobione, to nic nie dało, więc po co to”. Zeznania świadka M. S. (1) dowodzą niewątpliwie, że powódka była nieprzygotowana do wspomnianych spotkań, tak więc prawdziwy jest zarzut pracodawcy określony w punkcie 1d wypowiedzenia.

Jak wskazał Sąd Rejonowy w drugiej grupie przyczyn pozwany pracodawca zarzucił powódce naruszenie określonego w art. 100 § 2 k.p. obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego poprzez niewłaściwą postawę wobec przełożonych powódki, współpracowników, brak umiejętności współpracy i brak koleżeńkości.

Odnosząc się do wskazanego zarzutu, znajdującego rozwinięcie w podpunktach punktu 2 oświadczenia o wypowiedzeniu, Sąd Rejonowy podniósł, że w odniesieniu do ustaleń stanu faktycznego powódka zachowywała się wbrew zasadom współzycia społecznego w relacji do swojej bezpośredniej przełożonej M. S. (1). Nie budzi wątpliwości fakt, że każdy pracownik może otwarcie, krytycznie i we właściwej formie wypowiadać się w sprawach dotyczących organizacji pracy. Jednym z warunków dopuszczalnej krytyki jest jednak zachowanie odpowiedniej formy wypowiedzi, bowiem nawet uzasadniona krytyka stosunków istniejących w zakładzie pracy powinna mieścić się w granicach porządku prawnego, nie dezorganizować pracy i umożliwiać normalne funkcjonowanie krytykowanego zakładu. W realiach niniejszej sprawy powódka jako wieloletni, doświadczony pracownik pozwanego nie akceptowała nowozatrudnionej przełożonej M. S. (1), gdyż została zatrudniona na miejsce K. W., zwolnionej w pracy w pozwanym zakładzie pracy. Ponadto M. S. (1) była niedoświadczona w branży wydawniczej. Powódka podważała kompetencje M. S. (1), o czym zwierzchniczka dowiedziała się od współpracowników, ale było to również widoczne na spotkaniach działu, gdzie powódka prezentowała postawę, która podważała kompetencje zwierzchniczki. Do zachowań sprzecznych z zasadami współzycia społecznego należy zaliczyć głośne komentowanie decyzji swojej



przełożonej, a także posługiwanie się ironią w odniesieniu do wspomnianych poleceń. Powódka kwestionowała ten zarzut twierdząc, iż to właśnie była osobą, która starała się przybliżyć nową przełożoną do zespołu. Zeznania powódki w tym zakresie są niewiarygodne, albowiem nie odnajdują odzwierciedlenia w żadnym innym dowodzie. Ponadto powódka sama przyznaje, iż była w konflikcie z M. S. (1), co całkowicie zaprzecza prezentowanej przez L. S. tezie. Z zebranych w sprawie dowodów wynika ponadto, iż M. S. (1) miała też sygnały od nowych pracowników działu marketingu o negatywnym wpływie powódki na wizerunek pozwanej spółki. Zachowanie powódki powodowało, że pracownicy zaczęli postrzegać pozwanego od negatywnej strony. Przełożona powódki zwracała na to uwagę powódce, jednakże uwagi M. S. (1) nie przyniosły rezultatu. Z powyższego jasno wynika, że negatywne zachowanie powódki nie ograniczało się do stosunku do jej bezpośredniej przełożonej, ale miało szersze oddziaływanie także na innych współpracowników. Pracodawca udowodnił tym samym prawdziwość punktu 2a oświadczenia o wypowiedzeniu. Bez wątplenia zachowanie podważające decyzje przełożonego i deprecjonujące jego osobę w oczach zespołu uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W ocenie Sądu Rejonowego nie miał oparcia w zebranych w sprawie dowodach zarzut pracodawcy dotyczący współpracy z kierownikiem działu handlowego M. R., która zeznając w charakterze świadka w niniejszej sprawie stwierdziła, że co do zasady jej współpraca z powódką układała się dobrze, natomiast brak numeru ISBN w zapowiedzi nie był okolicznością obciążającą powódkę, gdyż w czasie, kiedy żądano dostarczenia wspomnianego numeru, nie był on nadany, stąd też L. S. nie mogła go umieścić w zapowiedzi.

Reasumując pracodawca udowodnił zaistnienie przyczyn wskazanych w punktach 1a, b, d oraz 2a wypowiedzenia. Bez wątplenia niesubordynacja względem przełożonego, wyrażana publicznie już sama w sobie uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę. Abstrahując od powyższego powódka nie wykonywała poleceń pracodawcy w sposób go zadowalający tj. nie dotrzymywała terminów na dokonanie czynności, stanowiących realizację jej obowiązków pracowniczych, niewłaściwie dysponowała swoim czasem pracy, a zarazem nie dokonywała swojej zwierzchnicze sprawozdań ze spotkań w których uczestniczyła, nie była przygotowana do cotygodniowych spotkań działu, w którym pracowała. Wskazać należy, że pracodawca ma prawo oczekiwać od pracownika realizacji obowiązków w sposób przez niego pożądaný. Należy to do jego szeroko pojętej domeny, wynikającej ze stosunku prawnego, jakim jest stosunek pracy. Obowiązkiem pracownika jest zaś podporządkowanie się poleceniom pracodawcy, kiedy nie są one sprzeczne przepisami prawa lub umową o pracę. Z powyższego wynika zatem nakaz podporządkowania się poleceniom pracodawcy (w niniejszej sprawie wyrażonych w poleceniach M. S. (1)), a nie kwestionowania i kontestowania jego poleceń, co wykracza poza prawidłowe relacje na linii pracodawca-pracownik i uzasadnia złożenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, które jak to wielokrotnie powtarzał Sąd Najwyższy jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę, który dla uznania za zasadny nie wymaga przyczyn o nadzwyczajnej wadze czy doniosłości.

Tym samym przyczyny wskazane w punktach 1a, b, d, 2a wypowiedzenia były przyczynami prawdziwymi i uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę z powódką.

Powódka w toku postępowania podnosiła zarzut nierzeczywistości przyczyn wskazanych w oświadczeniu pracodawcy, twierdząc, że rzeczywistą przyczyną złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu była likwidacja jej stanowiska pracy. Odnosząc się do podniesionego zarzutu wskazać należy, że na miejsce powódki został zatrudniony inny pracownik w osobie A. Ż.. Inna nazwa stanowiska pracy A. Ż. (specjalista public relations) wynikała nie z odmiennego w stosunku do powódki zakresu obowiązków, a powiązania nazwy stanowiska pracy następcy powódki z obowiązkami, które A. Ż. faktycznie wykonywała. Zmiana nazwy stanowiska pracy wynikała również z zamiaru ujednoczenia nazw stanowisk pracy.

Sąd Rejonowy podsumowując stwierdził, że pracodawca rozwiązując umowę o pracę z powódką nie zlikwidował jej stanowiska pracy, gdyż na jej miejsce zatrudnił A. Ż., której zakres obowiązków pokrywał się z obowiązkami, jakie wypełniała wcześniej powódka, zatem dowiedzione przez pozwanego przyczyny wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu L. S. umowy o pracę były również przyczynami rzeczywistymi.

Z wszystkich powyższych względów Sąd Rejonowy na podstawie art. 45 § 1 k.p. a contrario oddali powództwo.

W myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98 § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy zasądził na rzecz spółki od powódki zwrot kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 60 zł, stosownie do § 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.2013.490 j.t.) a także na podstawie § 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 2013 r. poz. 461 j.t.) w wersjach obowiązujących w chwili wniesienia pozwu albowiem pozwana spółka była reprezentowana zarówno przez radcę prawnego i adwokata.

## **5. apelacja**

Powódka zaskarżyła powyższy wyrok w całości, zarzucając:

- 1) naruszenie przepisów postępowania poprzez brak wszechstronnego rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego;
- 2) niespójność w rozumowaniu Sądu Rejonowego, który ustalając stan faktyczny jeden zarzut pozwanej zawarty w wypowiedzeniu umowy prace uznał za uzasadniony a inny uznał za nieuzasadniony.

W konsekwencji powyższego strona powodowa wniosła o uwzględnienie apelacji, zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa.

## **6. odpowiedź na apelację**

Pozwana w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego.

## **7. ocena prawna Sądu Okręgowego**

Apelacje powódki, jako bezzasadna, podlegała oddaleniu.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia stanu faktycznego niniejszej sprawy dokonane przez Sąd I instancji. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy przeprowadził prawidłową i szczegółową analizę zebranego materiału dowodowego, a następnie dokonał jego rzetelnej i wszechstronnej oceny. Wyprowadzone na tej podstawie wnioski są zgodne z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym i jako takie znalazły aprobatę Sądu odwoławczego.

W tym kontekście wskazać należy, że powódka niezasadnie w treści apelacji wskazuje, że opóźnienia w dostarczaniu zapowiedzi oraz „lokomotyw” nastąpiły bez jej winy, z uwagi na nieterminowe wydawanie numeru ISBN. Powódka podnosi bowiem, że Sąd Rejonowy uznał, iż nie ponosiła ona odpowiedzialności za nieterminowe nadawanie numeru ISBN, a zatem nadawanie numeru ISBN, jako jeden z etapów sporządzenia zapowiedzi oraz „lokomotyw”, opóźniał samo przez się wydanie takiej zapowiedzi lub „lokomotywy”. Powódka pomija jednak, że przygotowanie zapowiedzi oraz „lokomotywy” miało być dokonane w terminie z góry określonym. Powódka miała odpowiedni czas na taką koordynację działań, aby zapowiedź lub „lokomotywę” przygotować w terminie. Nadto powódka ani w styczniu, ani w lutym ani też w marcu 2014 roku nie wskazywała bynajmniej, aby opóźnienia wynikały w związku ze zwłoką w nadaniu numeru ISBN.

Powódka zakwestionowała również walor wiarygodności zeznań świadka J. Ś., wskazując, że miał ona wiedzę o sprawie od M. S. (1), której zeznania w części Sąd Rejonowy zakwestionował, oraz od K. M., która nie pracowała bezpośrednio z powódką. Odnosząc się do tak przedstawionego zarzutu Sąd Okręgowy wskazuje, że świadek J. Ś. zeznała, iż wiedze o zaistniałej sytuacji uzyskała - w zakresie opóźnień w przekazywaniu materiałów - od M. R. (k. 194, 00:20:35; tak też zeznała M. R. „często było tak, że notki były niekompletne, nie były dostarczone na czas”, k. 168v, 00:06:14) oraz M. S. (1), która jako bezpośrednia przełożona była naocznym świadkiem zaistniałych opóźnień. Nadto

również zeznania świadka w tym zakresie potwierdzają wiadomości mejlowe (k. 26-33), które również potwierdzają, że powódka opóźniała się w wykonywaniu zleconych jej obowiązków. Nadto świadek wiedzę o konflikcie powódki z M. S. (1) uzyskała od K. M.. Jak wskazywała świadek informacje te K. M. uzyskała od innych pracowników. Nadto również M. S. (1) w swoich zeznaniach potwierdziła te okoliczności. Zatem jeśli powódka zamierzała kwestionować zeznania świadka winna przedstawić w tym zakresie odpowiednie dowody. Same zeznania powódki w tym zakresie są niewystarczające, a wiedza świadka o sprawie została prawidłowo wykazana.

Nieuzasadniony okazał się również zarzut powódki zmierzający do zakwestionowania ustaleń w zakresie likwidacji jej stanowiska pracy. Powódka twierdziła bowiem, że jej stanowisko pracy zostało w rzeczywistości zlikwidowane. Jednakże zgromadzony w sprawie materiał dowodowy przeczy temu twierdzeniu. Przede wszystkim zeznający w sprawie świadkowie M. S. (1) (k. 71), M. R. (k. 169, 00:19:23), M. S. (2) (k. 176v, 00:06:03) oraz J. Ś. (k. 191, 00:23:57) tożsamo zeznawali, że po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką, na jej miejsce zatrudniono A. Ż.. Wprawdzie A. Ż. objęła stanowisko specjalisty ds. public relations, a powódka była koordynatorem projektów marketingowych, to jednak A. Ż. wykonywał, jak zgodnie przyznają świadkowie, identyczne obowiązki jak powódka. Nadto z prezentacji „Optymalizacja procesu wydawniczego zmiana odpowiedzialności, zmiana zakresu obowiązków, zmiany w EOD” nie wynika, aby doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki. Z prezentacji wynika bowiem, że doszło do zmiany nazewnictwa stanowiska pracy, które uprzednio zajmowała powódka.

Przyjmując zatem bezzasadność wskazanych zarzutów procesowych, Sąd Okręgowy przeszedł do rozważenia zasadności zastosowanego w sprawie prawa materialnego.

Stosownie do treści art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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. Powódka wniosła o zasądzenie odszkodowania zarzucając, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę jest nieprawdziwa i nieuzasadniona.

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. Z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę mamy do czynienia w szczególności w przypadku: niezachowania formy pisemnej, pominięcia w wypowiedzeniu uzasadnienia tego oświadczenia oraz niepoinformowania pracownika w sposób prawidłowy o przysługujących mu środkach odwoławczych od wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy stwierdził, iż pozwany rozwiązując z powódką umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia zachował warunki formalne: wypowiedzenie zostało dokonane w formie pisemnej, po uprzednim zwróceniu się do związków zawodowych, powódka została pouczona o prawie odwołania się do sądu oraz wskazano przyczyny rozwiązania umowy o pracę. (art. 30 § 3, § 4, § 5 k.p.).

Powołując się na przepis art. 30 § 4 k.p. należy zaznaczyć, iż 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 (wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2001 r., 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" (wyrok Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNP 2000/11/420).

W niniejszym przypadku jako przyczynę wypowiedzenia wskazano powódce szereg okoliczności dotyczących nieprawidłowości w świadczeniu przez nią pracy. Sąd Rejonowy uznał, że jedynie część z nich mogła stanowić

uzasadnioną przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę. W związku z tym, że Sąd odwoławczy nie ma sposobności orzekania na niekorzyść osoby wnoszącej apelację (w tym przypadku powódki), to tym samym ograniczył rozpoznanie zasadności przyczyn wypowiedzenia jedynie do przyczyn, które zdaniem Sądu Rejonowego uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę z powódką, tj.: 1) wielokrotnym niedotrzymywaniu ustalonych przez przełożonych w drodze poleceń służbowych terminów realizacji powierzonych powódce zadań oraz nieinformowaniu przełożonej o tym, że polecenie nie zostanie zrealizowane w wyznaczonym terminie, powodującym konieczność interwencji przełożonej i przypominania o braku realizacji zadania oraz wyznaczeniu powódce kolejnego terminu na realizację zadania, 2) braku należytej organizacji czasu pracy powódki przejawiający się w poświęcaniu zbyt dużej ilości czasu na wykonywanie zadań organizacyjno-biurowych kosztem zadań marketingowych przekładających się na wielkość sprzedaży, lub nieodpowiednie i nieefektywne dysponowanie czasem pracy, 3) braku przygotowania na cotygodniowych spotkaniach działu, poświęconych omówieniu bieżącej sytuacji, planów, możliwości i problemów w dziale (przykład: wyznaczone przez przełożoną zadanie: jak odświeżyć back-listę w oczach księgarzy, jakich narzędzi możemy użyć, jakie akcje zaplanować? Proszę o zastanowienie się na jutrzejsze spotkanie o godzinie 10:00. Odpowiedź powódki na spotkaniu: wszystko już było robione, brak efektów to wina działu sprzedaży) oraz 4) naruszeniu określonego w art. 100 § 2 pkt 6 k.p. obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego poprzez niewłaściwą postawę wobec przełożonych powódki, współpracowników (szczególnie nowych), brak umiejętności współpracy i brak koleżeńskości, polegające m.in. na podważaniu decyzji i kompetencji przełożonej poprzez głośnie, negatywne komentowanie decyzji i pomysłów przełożonej i członków zespołu podczas spotkań zespołu oraz w biurze (open-space), a tym samym przekraczanie granic dozwolonej krytyki pracodawcy, a także poprzez odwoływanie się do sytuacji, które miały miejsce w ubiegłych latach, w okresie w którym sprzedażą zajmowały się inne osoby - twierdzenie jak dobrze wtedy było, nieoparte żadnymi konkretnymi danymi; przykład: głośnie komentowanie przy innych pracownikach, iż w czasach, kiedy sprzedażą zajmowała się J. M., wszystkie działania były prowadzone lepiej i skuteczniej. W ocenie pracodawcy było to sprzeczne z prawdą, gdyż zwroty jakie obecnie zgłaszają pozwanemu sieci handlowe są spowodowane niewłaściwym zatowarowaniem w poprzednim roku.

Odnosząc się do pierwszej przyczyny Sąd Okręgowy uznał, że jest ona prawdziwa. Materiał dowodowy zebrany w sprawie – zeznania świadków M. S. (1), M. R., J. Ś. oraz wiadomości mejlowe – potwierdziły, że powódka nie wykonywała zleconych jej zadań np. przygotowania zapowiedzi, „lokomotyw”, propozycji tytułów, czy też media-planów, w terminie, który był z góry powódce znany. Powódka z kolei nie wykazała, aby wskazane opóźnienia powstały bez jej winy lub też w związku ze zbyt dużą liczbą nałożonych na nią obowiązków. Z kolei świadek M. R. wskazała, że „nieprzesłanie zapowiedzi powoduje brak sprzedaży danego tytułu. Istotne jest nawet opóźnienie kilku dni” (k. 168v, 00:15:59-00:16:18). Zatem też zwłoka w wykonywaniu przez powódkę zleconych jej obowiązków, która powtarzała się przez kolejne trzy miesiące, mogła mieć również wpływ na sytuację finansową pozwanej oraz jej renomę. Nie może ulegać wątpliwości, że pracodawca nie może akceptować zaniedbań ze strony pracownika, tym bardziej gdy powtarzają się one miesiąc w miesiąc. Wobec zatem powyższego Sąd Okręgowy uznał, że podana przyczyna była uzasadniona.

Odnosząc się do organizacji przez powódkę czasu pracy, to przez sam fakt pojawiania się opóźnień w zleconych jej zadaniach, należało uznać przyczynę za uzasadnioną. Jak już Sąd odwoławczy podnosił, powódka nie wykazała, aby zwłoka w wykonywanych zadaniach spowodowana była namięnością obowiązków lub też powstała bez jej winy. Wobec czego opóźnienia musiały wynikać ze złej organizacji pracy przez powódkę.

Również, zdaniem Sądu Okręgowego, trzecia przyczyna wypowiedzenia była uzasadniona. Świadkowie M. S. (1) oraz J. Ś. wskazywały, że powódka wielokrotnie uczestniczyła w spotkaniach, do których nie była przygotowana, a jej komentarze nie miały żadnego merytorycznego charakteru.

Sąd Okręgowy uznał także, że czwarta przyczyna wypowiedzenia była usprawiedliwiona. Wprawdzie pracodawca nie wykazał, aby powódka przejawiała negatywną postawę wobec współpracowników, nie potrafiła współpracować lub też była niekoleżeńska, to jednak prawdziwe okazały się zarzuty dotyczące negatywnej postawy powódki względem jej przełożonej M. S. (1). Zgromadzony materiał dowodowy – zeznania świadków M. S. (1) oraz J. Ś. – pozwoliły ustalić, że powódka podważała, także publicznie, kompetencje przełożonej, odnosiła się do niej z ironią oraz w niestosowny sposób komentowała jej polecenia. Takie zachowanie nie może być tolerowane przez pracodawcę.

Pracownik wprawdzie ma prawo do wypowiedzania się co do organizacji pracy przez pracodawcę, to jednak powinien to czynić zachowując odpowiednią formę oraz umiar. Z kolei krytyka M. S. (1) przez powódkę, była, zdaniem Sądu, niestosowana, nadmierna i nie miała racjonalnych podstaw. Wpływała nadto negatywnie na sytuację w zespole i morale innych pracowników. W tych okolicznościach rozwiązanie z powódką umowy o pracę w związku z zaistnieniem tej przyczyny, pozostawało jak najbardziej prawidłowe.

Sąd Okręgowy o kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98 k.p.c.) oraz zasadą rozstrzygnięcia o kosztach w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Powódka pozostała stroną przegrywającą postępowanie apelacyjne. Koszty wynagrodzenia pełnomocnika pozwanej spółki zostały ustalone na kwotę 120,00 zł zgodnie z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.).

Mając na uwadze całość rozważań, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powódki jako bezzasadną.

Dorota Czyżewska Grzegorz Kochan Małgorzata Kosicka