

Sygn. akt XXI Pa 711/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 lutego 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Monika Sawa (spr.)
Sędziowie:	SO Bożena Rzewuska SO Anita Górecka
Protokolant:	st.sekr.sądowy Marlena Skonieczna

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 lutego 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. S.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

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

z dnia 28 lipca 2017 roku sygn. akt VII P 1859/14

1. oddała apelację;
2. zasądza od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz A. S. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Anita Górecka Monika Sawa Bożena Rzewuska

Sygn. akt XXI Pa 711/17

UZASADNIENIE

Powódka A. S. pozwem z dnia 3 grudnia 2014 r. skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. wniosła o orzeczenie bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę, zaś w przypadku nierozstrzygnięcia przez Sąd I instancji niniejszej sprawy do dnia rozwiązania umowy o pracę wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia w wysokości 6695 zł brutto. Powódka wniosła również o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. wniósł w odpowiedzi na pozew z dnia 9 lutego 2015 r. wniosek o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka A. S. była zatrudniona u pozwanego (...) S.A. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 15 czerwca 2009 r. na okres próbny od dnia 15 czerwca 2009 r. do dnia 14 września 2009 r. na stanowisku Specjalista ds. Sprzętu Abonenckiego w wymiarze pełnego etatu.

Następnie strony niniejszego postępowania zawarły w dniu 15 września 2009 r. umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której powódka w dalszym ciągu wykonywała pracę na stanowisku Specjalista ds. Sprzętu Abonenckiego w pełnym wymiarze czasu pracy.

Powódka świadczyła pracę w Dziale Dostaw i Zakupu Urządzeń Abonenckich stanowiącym część Centralnego Departamentu Zakupów. Dział podzielony był na Zespół ds. Zakupów Urządzeń Abonenckich, Zespół ds. Planowania i Zespół ds. Zamówień Urządzeń Abonenckich. Jej stanowisko pracy należało do Zespołu ds. Zamówień Urządzeń Abonenckich. Bezpośrednim przełożonym powódki był R. S..

W związku z okolicznością, iż to pracownicy Zespołu ds. Planowania zajmowali się m.in. wysyłaniem do dostawców tzw. forecastów, czyli informacji o planowanych zakupach sprzętu przez pozwanego, zadanie to nie należało do powódki. Dostawcy mieli dostęp do forecastu, jeżeli Zespół ds. Planowania wysłał im taką informację.

Notatka zakupowa stanowiła arkusz w E., zawierający wyliczenie produktów, które pozwany zamierza zamówić oraz które mają zostać odwołane. W przypadku towarów przeznaczonych do anulowania wskazywano konkretną ich ilość z konkretnego tygodnia. Notatki zakupowe sporządzane były raz w tygodniu.

(...) oczekiwał szybkich terminów realizacji dostaw, dlatego też zdarzało się, że dostawcy jeszcze przed otrzymaniem oficjalnego zamówienia zabezpieczali towar na ten cel. Jedynie od woli dostawcy zależało, czy zechce podjąć takie ryzyko.

W pozwanej spółce odbywały się cotygodniowe spotkania robocze, na których ustalano, jakie produkty należy zamówić, a z jakich zrezygnować. Po konsultacjach Zespół ds. Planowania potwierdzał, że dane zamówienia będą procesowane.

Każdy ze specjalistów do spraw zamówień ma własną bazę klientów. W bazie powódki znajdowała się m.in. spółka (...) S.A. – dostawca marki A.. Pozwany w dniu 29 marca 2012 r. zawarł z tą spółką umowę ramową na dostarczanie produktów.

Z kolei kupcem odpowiadającym za sprzęt A. była K. K., która współpracowała z powódką.

W przypadku anulowania zamówienia kupiec dzwonił do dostawcy w celu poinformowania o tym fakcie. Z kolei osoba odpowiedzialna za składanie zamówień wysyłała do dostawcy wiadomość mailową w formie harmonogramu z naniesieniem anulowania zamówienia.

Kupiec miał dostęp do harmonogramu dostaw. Harmonogram dostaw jest to narzędzie służące do kontaktowania się z dostawcami. Ma formę arkusza E. zawierającego wszystkie dane dotyczące zamówienia (model urządzenia, ilość), aby dostawca mógł przygotować się do realizacji zamówienia. Harmonogramy były tworzone na cały kwartał, a pracownicy Zespołu ds. Zamówień mieli obowiązek ich uaktualniania i przysyłania dostawcom raz w tygodniu. Po powrocie do pracy pracownicy byli zobowiązani do zapoznania się zamówieniami, które zostały złożone i anulowane w czasie ich nieobecności. Anulowanie zamówienia wymagało wprowadzenia tej informacji w systemie SAP. W przypadku zaznaczenia opcji anulowania zamówienia, przestawało ono istnieć. Informacja ta nie trafiała jednak bezpośrednio do dostawcy. Zasadą było składanie zamówień pisemnych, podpisanych przez uprawnione do tego.

Zamówienie musiało zostać zaakceptowane przez kierownika zespołu planowania i raportowania wydatków inwestycyjnych – P. C.. Akceptacja była kilkustopniowa i po zatwierdzeniu zamówienia przez P. C., w zależności od wartości zamówienia, było ono kierowane do członka zarządu, dyrektora generalnego lub prezesa zarządu. Następnie było drukowane i podpisywane przez członków zarządu.

Powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym od 15 do 22 września 2014 r. Przełożony wymagał 100 % zastępowalności osób, które przebywały na urloпах wypoczynkowych. Ponieważ powódka wraz z E. W. (1) i z M. S. (1) pracowały w jednym dziale zastępowały się wzajemnie w czasie nieobecności. Osoba zastępująca musiała wykonać 100 % obowiązków osoby nieobecnej.

Osoba powracająca po urlopie nie miała obowiązku ponownie wykonywać zadań, które zostały wykonane przez zastępcę. Zadanie takie byłoby niewykonalne.

Pozwany planował dokonanie zakupu 2 000 komputerów A (...). Zamówienie zostało wprowadzone do systemu SAP przez A. S. na podstawie notatki zakupowej. Powódka następnie sporządziła harmonogram i przesłała go do dostawcy (...) S.A.

Jednakże na mocy notatki T38, sporządzonej na 38 tydzień 2014 r., zamówienie zostało anulowane i nigdy formalnie nie wyszło do dostawcy. W dolnej części notatki, na polu oznaczonym na czerwono wskazano, że należy anulować zakup 2 000 komputerów.

Anulowania w systemie SAP na polecenie przełożonego dokonała współpracownica powódki E. W. (1) w dniu 18 września 2014 r., kiedy powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym. Usunięte zamówienie nie było widoczne w systemie SAP.

Usunięcie zamówienia z systemu miało na celu uniknięcie niepotrzebnego zamówienia niechcianego towaru. Kolejnym krokiem było poinformowanie dostawcy. E. W. (1) nie wysłała do dostawcy mailowej informacji o anulowaniu zamówienia, mimo iż należało to do zadań osoby usuwającej zamówienie w systemie, tylko wraz z M. S. (2) uznały, że powódka wykona tę czynność po powrocie z urlopu. Przełożony powódki R. S. został poinformowany o anulowaniu zamówienia w systemie.

Następnie E. W. (1) również rozpoczęła korzystanie z urlopu i z tego powodu nie spotkała się z powódką po zakończeniu przez nią urlopu, wysłała jednak w dniu 19 września 2014 r. wiadomość mailową, w której wskazała m.in., że wysłała harmonogramy po zmianach i przesłała te e-maile do wiadomości powódki i M. S. (3). Z treści wiadomości nie wynika, które konkretnie harmonogramy zostały przesłane do dostawców. Również M. S. (2) nie poinformowała powódki, że harmonogram do (...) S.A. nie został wysłany.

W poniedziałek 21 września 2014 r. w pracy nie było ani powódki, ani E. W. (1). Obie pracownice zastępowała wówczas M. S. (2).

Po powrocie z urlopu we wtorek 22 września 2014 r. powódka zapoznała się z mailem E. W. (1) z dnia 19 września 2014 r. Na podstawie treści maila nie wywnioskowała, że E. W. (1) wysłała harmonogramy wyłącznie do dostawców, z którymi sama współpracowała.

Notatka o anulowaniu zamówienia została zatwierdzona przez dyrektora G. T. w dniu 22 września 2014 r.

Tym samym zamówienie nie zostało formalnie złożone, bowiem złożony został jedynie forecast zakupowy. Z pkt 3.1 umowy ramowej zawartej z dostawcą wynika natomiast, że zamówienie powinno zostać złożone na piśmie, z podpisami osób uprawnionych do reprezentacji spółki, ewentualnie w formie skanu podpisanego zamówienia przesłanego drogą elektroniczną.

Mimo anulowania zamówienia komputery zostały odebrane od dostawcy przez pozwanego z jego dobrej woli. Takie wyjście zostało ustalone podczas rozmów prowadzonych przez obie spółki. Z ramienia pozwanego uczestniczyli w nich R. S. i G. T..

Jest to sytuacja niezwykła, bowiem w pozwanej spółce przyjmowano, iż aby mogła nastąpić zapłata za jakiś towar konieczne było uprzednie złożenie zamówienia, potwierdzenie dostawy oraz otrzymanie faktury.

Oświadczeniem z dnia 25 listopada 2014 r., doręczonym powódce w dniu 26 listopada 2014 r., pozwany pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 28 lutego 2015 r.

Jako przyczynę złożenia powyższego oświadczenia pozwany wskazał nienależyte wykonanie obowiązków służbowych polegające na nieprzekazaniu informacji do dostawcy A. i jego dystrybutora A. o anulowaniu dostawy na 2000 szt. komputerów A. (...) pomimo informacji w notatce zakupowej z dnia 22 września 2014 r. zatwierdzonej w dniu 23 września 2014 r. o anulowaniu dostawy.

Pozwany pracodawca wskazał, że brak informacji do dostawcy o anulowaniu dostawy przez pozwanego spowodował, że dostawca na podstawie przekazanego uprzednio w dniu 9 września 2014 r. harmonogramu zamówił powyższe komputery i sprowadził do Polski na potrzeby pozwanego, co spowodowało konieczność odebrania przez pozwanego zleconych do anulowania 2000 szt. komputerów.

Wypowiedzenie nastąpiło z inicjatywy przełożonego powódki – R. S..

Stanowisko powódki nie zostało zlikwidowane i zatrudniony został nowy pracownik. Miesięcznie wynagrodzenie brutto powódki obliczone według zasad ustalania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło 6 695,00 zł brutto.

Sąd wskazał, że ustaleń dokonał w oparciu o złożone do akt sprawy dokumenty, w tym zawarte w aktach osobowych powódki, którym dał wiarę w pełni wobec braku podstaw do kwestionowania ich wiarygodności. Także żadna ze stron nie podważała wiarygodności złożonych dokumentów.

Ponadto Sąd oparł się również w całości na zeznaniach świadków: K. B. , P. C., T. G. (1), M. S. (2), K. K. i G. Ś. oraz na zeznaniach powódki A. S., które były logiczne i spójne zarówno między sobą, jak i z pozostałym materiałem dowodowym, a także częściowo na zeznaniach świadków: R. S., G. T. i E. W. (1)).

Sąd Rejonowy podniósł, że zeznania R. S. okazały się niewiarygodne w zakresie twierdzeń, że powódka po urlopie powinna zweryfikować harmonogram dostaw i poinformować dostawcę o anulowaniu zamówienia na 2 000 komputerów, bowiem jak wskazał z ustaleń wynikało, że pracownicy nie mieli obowiązku dublowania zadań wykonanych wcześniej przez pracownika zastępującego, a ponadto w systemie SAP zamówienie to zostało już usunięte.

Odnosząc się do zeznań G. T. Sąd wskazał, że nie zasługiwały na obdarzenie ich walorem wiarygodności w części dotyczącej twierdzeń, jakoby powódka nie dopełniła swoich obowiązków oraz że doszło do skutecznego złożenia zamówienia na komputery A., bowiem z ustaleń poczynionych w toku sprawy wynikało, że sposób postępowania powódki był właściwy, zaś z zeznań innych świadków wynikało, iż zamówienia dla swej skuteczności wymagały formy pisemnej oraz podpisów osób uprawnionych do zaciągania takich zobowiązań.

Sąd wskazał, że zeznania E. W. (1) nie zasługiwały na uznanie ich za wiarygodne w zakresie stwierdzenia, jakoby to powódka powinna poinformować dostawcę o anulowaniu zamówienia oraz że została przez świadka dostatecznie poinformowana o tym, że zadanie to nie zostało jeszcze zrealizowane, gdyż bezspornym jest, że wówczas zastępowała powódkę przebywającą na urlopie i to ona powinna wykonać to zadanie.

Sąd Rejonowy podniósł, że zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna zostać wskazana przyczyna uzasadniająca jej wypowiedzenie. Skuteczność wypowiedzenia zależy jednak nie tylko od spełnienia formalnego wymogu wskazania przyczyny

uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest zarówno brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, jak i ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy lub podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (tak Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98 i 13 kwietnia 1999 r., I PKN 4/99). Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (tak Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 28 października 1998 r., I PKN 398/98).

Sąd I instancji podniósł, że pozwany pracodawca spełnił formalny wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia powodce umowy o pracę, którą miało stanowić nienależyte wykonanie obowiązków służbowych, polegające na nieprzekazaniu informacji do dostawcy A. i jego dystrybutora A. o anulowaniu dostawy na 2000 szt. komputerów A. (...) pomimo informacji w notatce zakupowej z dnia 22 września 2014 r. zatwierdzonej w dniu 23 września 2014 r. o anulowaniu dostawy. Jednocześnie Sąd zauważył, że samo podanie przez pracodawcę przyczyny mającej leżeć u podstaw oświadczenia o wypowiedzeniu umowy nie zawsze będzie oznaczać wypełnienie wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p., bowiem powołane przez pracodawcę powody zwolnienia danego pracownika muszą okazać się prawdziwe i uzasadnione, dlatego też na Sądzie spoczywał obowiązek oceny powyższej przyczyny pod kątem jej zgodności z rzeczywistością.

Sąd Rejonowy wskazał, że w okresie od 15 do 22 września 2014 r. powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego i zastępowana była wówczas przez współpracownicę z zespołu: E. W. (1) i M. S. (4). U pozwanego obowiązywał system pełnych zastępstw za nieobecnego pracownika, co uzasadniało przyjęcie, iż zastępujący pracownik powinien wykonać wszystkie jego zadania. Sąd zauważył, że E. W. (1) wykonała jedynie część zadań związanych z anulowaniem zamówienia na komputery A. – usunęła je z systemu SAP, jednak nie poinformowała o tym fakcie kontrahenta odpowiedzialnego za ewentualną dostawę. Pracownica była nieobecna w dacie powrotu powódki do pracy po urlopie, w związku z czym skierowała do powódki wiadomość mailową dotyczącą wykonanych obowiązków. Z jej treści nie wynikało jednak, że powódka powinna zawiadomić (...) S.A. o anulowaniu zamówienia. Zgodnie z zasadami obowiązującymi u pracodawcy to osoba usuwająca zamówienie z systemu winna od razu wystosować do kontrahenta stosowną informację. Gdy A. S. powróciła z urlopu zamówienie zniknęło już z systemu SAP, więc powódka mogła dojść do przekonania, iż zostało ono skutecznie anulowane i nie musi podejmować w tym zakresie już żadnych czynności.

Sąd Rejonowy podkreślił, że oczywistym jest ponadto, że na powodce, jak i na każdym innym pracowniku powracającym z urlopu, nie spoczywał obowiązek ponownego wykonania wszystkich czynności podejmowanych w okresie jego nieobecności przez pracownika zastępującego. Za odrzuceniem takiej możliwości przemawiają zasady doświadczenia życiowego, nie sposób bowiem sobie wyobrazić, aby pracownik po powrocie do pracy miał jednocześnie podjąć swoje bieżące obowiązki i jeszcze dodatkowo zajmować się zadaniami z czasu nieobecności w pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego powódka działając w zaufaniu do współpracowników miała prawo sądzić, że wszelkie czynności związane z anulowaniem zamówienia na komputery A. zostały wykonane i nie musi w tej sprawie kontaktować się z (...) S.A.

Jednocześnie Sąd zwrócił uwagę, że nie doszło do skutecznego złożenia przez pozwanego zamówienia na dostarczenie sprzętu przez (...) S.A. Przede wszystkim, zgodnie z pkt 3.1 umowy ramowej zawartej pomiędzy (...) a A., produkty miały być dostarczane na podstawie pisemnych zamówień, zaś za równoważny pisemnemu zamówieniu uznawany miał być również skan podpisanego zamówienia przesłany do dostawcy drogą elektroniczną. Sąd zauważył, że w przypadku planowanego zamówienia na 2 000 komputerów A. (...) takie pisemne zamówienie nie zostało sporządzone i nie uzyskało następnie akceptacji osób uprawnionych w spółce do zaciągania zobowiązań o charakterze majątkowym. Bezspornym jest, że powódka nie mogła zaciągać takich zobowiązań w imieniu pracodawcy. Ponadto – jak zauważył Sąd - działania powódki ograniczyły się do wprowadzenia danych wynikających z notatki zakupowej do systemu SAP oraz do sporządzenia harmonogramu i przesłania go do dostawcy (...) S.A., a następnie była ona nieobecna w miejscu pracy, bowiem korzystała z urlopu wypoczynkowego.

Sąd I instancji zwrócił uwagę, że z zeznań świadków wynikało, iż w stosunkach handlowych pomiędzy pozwanym a dostawcami praktykowane było wcześniejsze zamawianie towaru przez dostawców, jeszcze przed ostatecznym potwierdzeniem zamówienia. Sąd jednakże uznał, że to działanie podejmowane było na wyłączne ryzyko dostawcy. Sąd podniósł, że zeznający w charakterze świadka dyrektor generalny pozwanej spółki T. G. (1) wprost wskazywał, że do powstania konieczności zapłaty za zamówienie jest jego uprzednie złożenie przez pozwanego, zaś ewentualne wykonanie zamówienia przed jego formalnym złożeniem, nawet przez kontrahenta związanego z pozwanym umową ramową, obciąża dostawcę.

Sąd Rejonowy uznał, że pozwany nie miał obowiązku przyjęcia dostarczonego przez A. sprzętu i uiszczenia należności z tego tytułu, dlatego też nie sposób uznać, że postępowanie powódki spowodowało konieczność odebrania przez pracodawcę w pierwszym kwartale 2015 r. niechcianego sprzętu elektronicznego. Odebranie go i uiszczenie jego ceny nastąpiło zatem wyłącznie z woli pozwanego, który taki sposób rozwiązania sprawy ustalił w drodze rozmów z kontrahentem.

Reasumując, w ocenie Sądu Rejonowego pracodawca nie zdołał wykazać prawdziwości przyczyny wskazanej w oświadczeniu o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, zatem powołana w nim okoliczność nie mogła uzasadniać rozwiązania z nią stosunku pracy.

Sąd wskazał, że na mocy art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Następnie Sąd Rejonowy podniósł, że powódka wносиła o przywrócenie do pracy. Zgodnie z art. 45 § 2 k.p., sąd może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, wyłącznie w sytuacji, gdy uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe.

Sąd zwrócił uwagę, że ustawodawca nie sprecyzował, jakie okoliczności przemawiają za przyjęciem, iż przywrócenie pracownika do pracy jest niemożliwe lub niecelowe. W doktrynie i orzecznictwie przyjmuje się, iż taka sytuacja ma miejsce wówczas, gdy m.in. nastąpiła likwidacja stanowiska pracy i pracodawca nie posiada środków na utrzymywanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia, istnieje poważny konflikt pracownika z przełożonym, pracodawca utracił zaufanie do pracownika i brak jest możliwości prawidłowej współpracy w przyszłości czy pracownik dopuszczał się wielokrotnego naruszenia obowiązków. W ocenie Sądu pozwana spółka nie wykazała, aby zaistniały jakiegokolwiek okoliczności uniemożliwiające przywrócenie powódki do pracy, stanowisko pracy powódki nie zostało zlikwidowane.

W konsekwencji powyższego Sąd Rejonowy uznał za celowe przywrócenie A. S. do pracy u pozwanego pracodawcy na dotychczasowe warunki pracy i płacy, zgodnie z żądaniem pozwu.

O wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy Sąd Rejonowy orzekł na podstawie 47 zd. 1 k.p., zgodnie z którym pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc.

Sąd wskazał, że okres wypowiedzenia powódce umowy o pracę wynosił 3 miesiące, w związku z czym nabyła ona prawo do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości jej jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Mając powyższe na względzie, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki z tego tytułu całą żądaną kwotę.

W oparciu o art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 4 077 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Wskazał, że na powyższą kwotę składały się uiszczona przez powódkę opłata od pozwu w kwocie 4 017 zł, której wysokość została ustalona na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach

cywilnych (Dz.U.2016.623 t.j.), a także kwota 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, ustalona na podstawie § 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.), które znajdują zastosowanie w niniejszej sprawie w oparciu o art. 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804).

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., zaskarżając wyrok w całości oraz wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od A. S. na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, za I i II instancję według norm przepisanych, ewentualnie w razie stwierdzenia przez Sąd II instancji, że wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę - o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie przepisów:

1) art. 233 § 1 kodeksu postępowania cywilnego poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i poczynienie ustaleń sprzecznych z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie oraz zasadami logiki i doświadczenia życiowego, jak również wyciągnięcie ze zgromadzonego materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających, co polegało na:

- sprzecznym z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie ustaleniu, że E. W. (1), która zastępowała A. S. w okresie 15-22 września 2014 r. i która dokonała usunięcia zamówienia z systemu SAP w czwartek 18 września 2014r., powinna była niezwłocznie poinformować o tym dostawcę, podczas gdy z zeznań R. S., E. W. (1) oraz M. S. (2) wynika, że poinformowanie dostawcy nie było tak pilnym zadaniem, żeby musiała to zrobić E. W. (1), i wystarczyłoby gdyby powódka poinformowała dostawcę o anulowaniu zamówienia po swoim powrocie do pracy;

- sprzecznym z materiałem dowodowym ustaleniu, że osoba zastępująca powódkę musiała wykonać bezwzględnie 100% obowiązków powódki, podczas gdy z zeznań R. S., M. S. (2) i E. W. (1) wynika, że (i) w przypadku krótkiej nieobecności w pracy którejś z pracownic zespołu ds. zamówień urzędzeń abonenckich, osoba ją zastępująca miała obowiązek wykonać jedynie najpilniejsze zadania, a reszta zadań była wykonywana przez pracownika zastępowanego już po powrocie do pracy, (ii) priorytetem było wykonywanie własnych obowiązków, a obowiązki osoby zastępowanej były wykonywane w miarę możliwości;

- ustaleniu, że sposób postępowania powódki po powrocie z urlopu był właściwy, podczas gdy tak nie było, ponieważ po powrocie z urlopu powódka powinna była uaktualnić swoją wiedzę na temat statusu poszczególnych zamówień i współpracy z poszczególnymi dostawcami, m.in. poprzez zapoznanie się z korespondencją emailową przesłaną na jej skrzynkę emailową w trakcie urlopu, oraz podjąć współpracę ze swoimi dostawcami, w tym (...) S.A., z uwzględnieniem zdarzeń, które miały miejsce podczas jej nieobecności, na co wskazali R. S., E. W. (1) i M. S. (2),

- pominięciu przez Sąd I instancji, że w dacie, w której dyrektor Centralnego Departamentu Zakupów G. T. zaakceptował notatkę zakupową T38 Aktualizacja 2 (email G. T. załączony do odpowiedzi na pozew, z notatki tej, podobnie jak z notatek zakupowych T38 oraz T38 Aktualizacja 1, wynikało, że zamówienie na 2 000 sztuk komputerów A. zostało anulowane), tj, w dniu 23 września 2014 r. o godz. 9:25, powódka wróciła już do pracy z urlopu, więc nawet jeśli z jakichś przyczyn nie zapoznała się z otrzymaną podczas nieobecności korespondencją emailową, pozostając w błędnym i niczym nieuzasadnionym przekonaniu, że nie miała takiego obowiązku, bezwzględnie powinna była się zapoznawać z treścią akceptowanych na bieżąco przez G. T. notatek zakupowych, a następnie je wdrażać zgodnie z zasadami przyjętymi w zespole ds. zamówień urzędzeń abonenckich;

- bezzasadnym przyjęciu, że mimo otrzymania emaila E. W. (1) z dnia 19 września 2014 r., godz. 21:17, zatytułowanego (...), w którym to emailu w punkcie 1 znalazła się informacja „Wysłałam harmonogramy do dostawców po dzisiejszych ZMIANACH i dałam Was w (...)”, powódka nie wiedziała, że E. W. (1) wysłała harmonogramy dostaw jedynie do swoich

dostawców, podczas gdy email ten referował do emaili wysłanych przez E. W. (1) w tym samym dniu w godzinach wcześniejszych do dostawców E. W. (1), które to emaile powódka również otrzymała, co potwierdziły E. W. (1) i M. S. (2) i na co dowodem są emaile załączone do niniejszej apelacji, tj. email E. W. (1) do O. G. (C.) z dnia 19 września 2014 r., email E. W. (1) do H. B. i T. G. (2) z dnia 19 września 2014 r. oraz email E. W. (1) do Ł. D. i K. Ż. z dnia 19 września 2014 r.;

- sprzecznym z zasadami doświadczenia życiowego oraz materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie przyjęciu przez Sąd I instancji, że w obrocie gospodarczym podmioty pozostające ze sobą w stałych stosunkach handlowych działają stricte w oparciu o postanowienia łączącej je pisemnej umowy, podczas gdy z zeznań świadków R. S., G. T., M. S. (2) i E. W. (1) wynika, że - z uwagi na napięte terminy dostaw - zdarza się, że dostawcy dostarczający (...) urządzenia abonenckie działają na podstawie tzw. forecastów i harmonogramów dostaw (a nawet zamówień telefonicznych), nie czekając na otrzymanie formalnego pisemnego zamówienia ze strony (...), co dzieje się za wiedzą i zgodą (...) i co w konsekwencji oznacza, że również w taki sposób dochodzi do zawarcia umowy pomiędzy dostawcą a (...);

- ustaleniu, że nie istniały przeszkody do przywrócenia powódki do pracy, podczas gdy: (i) jeszcze przed zwolnieniem powódki z pracy przedstawicielka dostawcy (...) S.A. - O. G. (C.) informowała M. S. (2), że powódka nie wywiązuje się z obowiązku uzgadniania harmonogramów dostaw, co zeznała M. S. (2) i na co dowodem jest email O. G. (C.) do M. S. (2) z dnia 23 czerwca 2014 r. załączony do niniejszej apelacji, (ii) jeszcze przed zwolnieniem powódki z pracy jej bezpośredni

-przełożony R. S. A formułował zastrzeżenia do pracy powódki i sposobu wykonywania przez nią codziennych obowiązków, co zeznał dyrektor Departamentu Zakupów G. T. (iii) wszystkie stanowiska specjalisty ds. zamówień urządzeń abonenckich są obsadzone (na trzech stanowiskach są zatrudnione trzy osoby) i nie ma pracy dla większej liczby osób, co potwierdził R. S. - do których to okoliczności nie odniósł się Sąd I instancji, a które wskazują na niecelowość przywrócenia do pracy powódki w (...);

2) art. 45 § 1 kodeksu pracy poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że przyczyna wypowiedzenia wskazana przez (...) nie była prawdziwa (uzasadniona), podczas gdy powódka nie poinformowała dostawcy (...) S.A. o anulowaniu zamówienia na 2 000 sztuk komputerów A., mimo że powinna była to uczynić po powrocie z urlopu, ponieważ dostawca ten (w zakresie komputerów A.) znajdował się w jej bazie, a obowiązkiem powódki po powrocie do pracy z urlopu było ustalenie statusu poszczególnych zamówień i harmonogramów dostaw ze swoimi dostawcami, w tym z (...) S.A. - co w konsekwencji doprowadziło do konieczności odbioru przez (...) dostawy niepotrzebnych komputerów, jako że dostawcy urządzeń abonenckich, w tym (...) S.A., pozostając w stałych stosunkach gospodarczych z (...) i za jego przyzwoleniem, realizują dostawy na podstawie emailowych forecastów potwierdzonych harmonogramami dostaw, a nawet na podstawie zamówień telefonicznych;

3) z ostrożności procesowej, w razie uznania przez Sąd II instancji, że przyczyna wypowiedzenia wskazana przez (...) była nieprawdziwa (nieuzasadniona) naruszenie przez Sąd I instancji przepisu art. 45 § 2 kodeksu pracy poprzez jego niezastosowanie i przywrócenie do pracy powódki mimo jego niecelowości z przyczyn wskazanych powyżej.

Nadto apelujący wniosła o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z następującej korespondencji elektronicznej:

1) e-mail O. G. (C.) do M. S. (2) z 23 czerwca 2014 r. - na okoliczność niewywiązywania się przez powódkę z obowiązku uzgadniania harmonogramu dostaw z (...) S.A. (w zakresie komputerów marki A.),

2) e-mail E. W. (1) do O. G. (C.) z dnia 19 września 2014 r., email E. W. (1) do H. B. i T. G. (2) z dnia 19 września 2014 r. oraz email E. W. (1) do Ł. D. i K. Ż. z dnia 19 września 2014 r. - na okoliczność poinformowania powódki przez E. W. (1) o harmonogramach dostaw, które E. W. (1) wysłała bezpośrednio przed swoim urlopem w piątek 19 września 2014 r. i o których E. W. (1) napisała w punkcie 1 emaila z dnia 19 września 2014 r., godz. 21:17, skierowanym do A. S. i M. S. (2), zatytułowanym (...) (email zatytułowany (...) załączony do odpowiedzi na pozew), wskazując, że potrzeba powołania się na te dowody przez (...) wynikała po otrzymaniu uzasadnienia wyroku Sądu I instancji, w którym Sąd ten w ogóle nie odniósł się do okoliczności świadczących o niecelowości przywrócenia powódki do pracy, mimo że

świadkowie R. S., G. T. oraz M. S. (2) wskazywali na -takie okoliczności, jak również - z niezrozumiałych dla pozwanej przyczyn -zakwestionował w znacznej części wiarygodność świadków R. S., G. T. oraz E. W. (1).

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

apelacja jest nieuzasadniona i jako taka podlegała oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego wyrok Sądu I instancji jest prawidłowy. Sąd odwoławczy podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Sąd odwoławczy aprobuje również ocenę prawną przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. W okolicznościach sprawy nie występują jakiegokolwiek przesłanki mogące wyrok ten wzruszyć, a w szczególności te, które Sąd odwoławczy bierze pod uwagę z urzędu (art. 378 § 1 k.p.c.).

Podniesiony zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. jest nieuzasadniony. Wskazać należy, że przepis art. 233 § 1 k.p.c. ustanawia zasadę swobodnej oceny dowodów, w myśl której sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów stosownie do własnego przekonania, w oparciu o wszechstronne rozważenie zebranego w sprawie materiału, a więc biorąc pod uwagę wszystkie dowody przeprowadzone w postępowaniu oraz wszelkie - mające znaczenie dla ich mocy i wiarygodności - okoliczności towarzyszące ich przeprowadzaniu (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2002 r., IV CKN 1218/00, niepubl., LEX nr 80266). Granice swobodnej oceny dowodów winny być wyznaczone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, w świetle których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych, a wiążąc ich moc i wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, Nr 17, poz. 655).

W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy dokonując oceny materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania, nie dopuścił się naruszenia wskazanych reguł. Wnioski Sądu I instancji zostały logicznie powiązane z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Sąd ten nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów i nie popełnił błędów w logicznym rozumowaniu. Wywody apelacji stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami tego Sądu, gdyż strona apelująca nie przedstawiła wniosków ani środków dowodowych mogących podważyć trafność ustaleń Sądu I instancji. Apelująca przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę prezentując własną ocenę materiału dowodowego i własne ustalenia, z pominięciem okoliczności dla niej niewygodnych, nie odpowiadających jej wersji zdarzeń. Tymczasem prawidłowo zrealizowanym zadaniem Sądu Rejonowego było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności. Podkreślić zaś należy, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym wnioski to ocena nie narusza reguł wyrażonych w art. 233 § 1 k.p.c. i musi się ostać, choćby w równym stopniu na podstawie tego materiału dowodowego dawały się wysnuć wnioski odmienne (por. wyrok SA w Poznaniu z dnia 4 września 2014 r. IACA 562/14).

Sąd Rejonowy dokonał wszechstronnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, poddał go dokładnej i wnikliwej analizie a przyjęte przez siebie stanowisko szeroko i wyczerpująco umotywował, czemu dał wyraz w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Brak jest jakiegokolwiek uzasadnionych podstaw do formułowania twierdzeń, by wnioski prezeń zawarte były nielogiczne czy sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego. Odmienne ocena strony apelującej przeprowadzonych w sprawie dowodów nie może podważyć uprawnień sądu do dokonania oceny tego materiału według swego przekonania, przy zachowaniu reguł wynikających z art. 233 § 1 k.p.c., co też miało miejsce w realiach niniejszej sprawy. Sąd pierwszej instancji uwzględnił całokształt materiału dowodowego zaoferowanego przez strony i przez ten pryzmat ocenił wartość dowodową poszczególnych dowodów nadając im trafne znaczenie i przymiot wiarygodności. Ocenic zatem należało, że wywiedziona przez stronę pozwaną apelacja ma w tym zakresie charakter li tylko i wyłącznie polemiczny z prawidłowym stanowiskiem Sądu Rejonowego, wobec czego jej twierdzenia nie mogły skutecznie podważyć słuszności zapadłego w sprawie rozstrzygnięcia.

Przypomnieć należało, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę wskazaną w pisemnym oświadczeniu pracodawcy było nienależyte wykonanie obowiązków służbowych polegające na nieprzekazaniu informacji do dostawcy A. i jego dystrybutora o anulowaniu dostawy na 2000 szt. komputerów (...) pomimo informacji w notatce zakupowej z dnia 22 września 2014 r. zatwierdzonej w dniu 23 września 2014 r. o anulowaniu dostawy. Pracodawca wskazał w swym oświadczeniu, że brak informacji do dostawcy o anulowaniu dostawy przez pozwanego spowodował, że dostawca na podstawie przekazanego uprzednio w dniu 9 września 2014 r. harmonogramu zamówił powyższe komputery i sprowadził do Polski na potrzeby (...) co spowodowało konieczność odebrania przez (...) zleconych do anulowania 2000 szt. komputerów od producenta.

Jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy w przedmiotowej sprawie bezsporny był fakt, że w okresie od 15 do 22 września 2014 r. powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego i wówczas zastępowana była przez współpracownicę z zespołu: E. W. (1) i M. S. (4). Bezsporne są również okoliczności, że pozwana spółka planowała dokonanie zakupu 2000 komputerów A. (...) -571 a zamówienie zostało wprowadzone do systemu SAP przez powódkę na podstawie notatki zakupowej i powódka przesłała go do dostawcy (...) S.A. Bezsporne było również to, że na mocy notatki T38 zamówienie zostało anulowane. Anulowania w systemie SAP na polecenie przełożonego dokonała współpracownica powódki E. W. (2) w dniu 18 września 2014 r. kiedy powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym. Bezsporne wreszcie jest również to, że należało poinformować o anulowaniu zamówienia dostawcę, co nie zostało wykonane. Sporna w niniejszej sprawie była okoliczność, czy za zaniedbanie polegające na braku poinformowaniu dostawcy o odwołaniu zamówienia na 2000 szt. komputerów odpowiada powódka. Dla oceny powyższego niezmiernie ważna pozostawała okoliczność, że zastępująca powódkę E. W. (3) nie wysłała do dostawcy mailowej informacji o anulowaniu zamówienia, podczas nieobecności powódki, gdyż wspólnie z M. S. (2) uznały, że powódka wykona tę czynność po powrocie z urlopu a następnie E. W. (1) rozpoczęła korzystanie z urlopu i z tego powodu nie spotkała się z powódką po zakończeniu przez nią urlopu, a jedynie wysłała w dniu 19 września 2014 r. wiadomość mailową (k. 59), w której wskazała między innymi, że wysłała harmonogramy po zmianach i przesłała te e – maile do wiadomości powódki i M. S. (3).

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji słusznie uznał, że na podstawie materiału dowodowego ocenionego w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego nie można było uznać aby za zaniedbanie w pozwanej spółce polegające na braku poinformowaniu dostawcy o odwołaniu zamówienia na 2000 szt. komputerów odpowiadała powódka. Przede wszystkim zwrócić należy uwagę, że powódka po swoim powrocie z urlopu wypoczynkowego nie spotkała się z zastępującą ją E. W. (1). Zamówienie na 2000 szt. komputerów A. zostało usunięte w systemie SAP podczas nieobecności powódki przez E. W. (1). Jednocześnie powódka otrzymała e-maila od E. W. (1), w którym ta wskazała, że wysłała harmonogramy do dostawców po zmianach. Z treści maila w żaden sposób nie wynika, aby to powódka miała zawiadomić (...) S.A. o anulowaniu zamówienia po powrocie z urlopu. W ocenie Sądu Okręgowego treść maila była jednoznaczna i na jego podstawie powódka jak najbardziej mogła dojść do przekonania, że zamówienie zostało skutecznie anulowane i że zadanie z tym związane zostało w całości wykonane i nie musi podejmować w tym zakresie już żadnych czynności.

Apelujący polemizuje, że poinformowanie dostawcy nie było tak pilnym zadaniem, żeby musiała to zrobić E. W. (1) i wystarczyłoby gdyby powódka poinformowała dostawcę o anulowaniu zamówienia po swoim powrocie. Zdaniem Sądu Odwoławczego logika i doświadczenie życiowe wskazuje, że w sytuacji gdy zastępujący nieobecnego pracownika inny pracownik wykonuje część zadania winien poinformować o powyższym wracającego z urlopu wypoczynkowego. Jest to tym bardziej istotne właśnie w sytuacji, gdy wykonywana jest jedynie część zadania. W ocenie Sądu Okręgowego w założeniu niewątpliwie taki charakter miał mieć e-mail z dnia 19 września 2014 r. , którego autorem była E. W. (1). Jak już wskazano powyżej jego treść nie pozostawiała wątpliwości co do tego, że harmonogramy do dostawców zostały wysłane po zmianach. Oczywiście jest, że powódka mogła powiadomić dostawcę o anulowaniu zamówienia po swoim powrocie. Apelujący pomija jednakże, że żeby powódka mogła to zrobić musiałaby najpierw powziąć wątpliwość co do tego, że czynność ta została nie wykonana podczas jej urlopu a jak już wskazano powyżej treść maila z 19 września 2014 r. skutecznie utwierdziły powódkę w przekonaniu, że zadanie związane z anulowaniem przedmiotowego zamówienia zostało wykonane w całości w czasie jej nieobecności, tj. łącznie z powiadomieniem

dostawcy. Na podstawie treści przedmiotowego maila powódka w żaden sposób nie mogła się domyśleć, że E. W. (1) wysłała harmonogramy wyłącznie do dostawców, z którymi sama współpracowała.

Sąd Rejonowy trafnie wskazał, że na powódce nie spoczywał obowiązek ponownego wykonania wszystkich czynności podejmowanych w okresie jego nieobecności przez pracownika zastępującego, co wynika z zeznań przełożonego R. S.. Zeznający w charakterze świadka R. S. wskazał, że w przypadku zastępstwa obowiązywało zastępstwo pełne w godzinach pracy i jeśli było coś do zrobienia to pracownik zastępujący miał obowiązek ją wykonać w czasie 8 godzin pracy (zeznania k. 164 – 165, transkrypcja k. 178). W ocenie Sądu Okręgowego w tej konkretnej sytuacji, gdy anulowano zamówienie na 2000 szt. komputerów i pracownica zastępująca powódkę usunęła je z systemu SAP, to oczywiste wydaje się, że w sytuacji gdy wartość zamówienia opiewała na kwotę kilku milionów złotych, w sytuacji gdy E. W. (1) i M. S. (2) uznały, że poinformowanie dostawcy nie stanowi pilnego zadania i może je wykonać powódka po powrocie z urlopu, to należało powódkę o powyższym poinformować w zwyczajowo przyjęty u pozwanego sposób. Treść maila z dnia 19 września 2014 r. dowodzi, że pracownicy przekazywali sobie takie informacje. W tym przypadku powyższy e - mail okazał się wiadomością wprowadzającą w błąd, gdyż na jej podstawie powódka mogła być przekonana, że wszystkie czynności związane z anulowaniem w systemie zamówienia i poinformowanie dostawcy o powyższym zostało wykonane a w rzeczywistości było inaczej, gdyż E. W. (4) wysłała harmonogramy do dostawców po zmianach, ale tylko do swoich dostawców. Zwrócić należy uwagę, że przełożony powódki zeznał, że po powrocie pracownik nie ma obowiązku wykonywać czynności, które były wykonane (zeznania k. 164 – 165, transkrypcja k. 178). Brak więc było podstaw, aby powódka dublowała czynność, która w usprawiedliwionym przekonaniu powódki została już wykonana podczas jej nieobecności.

Niezrozumiałe w tej sytuacji są twierdzenia apelacji, że powódka po powrocie z urlopu powinna była uaktualnić swoją wiedzę na temat statusu poszczególnych zamówień i współpracy z poszczególnymi dostawcami. Z materiału dowodowego nie wynika, że powódka powyższego nie wykonała. Powódka wszak przystąpiła do wykonywania swoich obowiązków, zapoznała się z korespondencją mailową w tym e - mailem z dnia 19 września 2014 r. a okoliczność, że dokonała „weryfikacji tego co wydarzyło się podczas urlopu” – co jak wynikało z zeznań R. S. było jej obowiązkiem – również na podstawie treści wiadomości mailowej od E. W. (1), która jak się okazało później, była nieprecyzyjna a czego powódka nie mogła się jednakże domyśleć w chwili jej odczytywania, nie może obciążać powódki. Słusznie Sąd Rejonowy wskazał, że powódka działając w zaufaniu do współpracowników miała prawo sądzić, że wszelkie czynności związane z anulowaniem zamówienia na komputery A. zostały wykonane i nie musi w tej sprawie kontaktować się z (...) S.A. Jednocześnie w ocenie Sądu Okręgowego po przystąpieniu do wykonywania przez powódkę obowiązków służbowych, nie ujawniły się okoliczności tego rodzaju, które nakazywałyby powódce sprawdzenie, czy po anulowaniu zamówienia na 2000 sztuk komputerów A. w czasie jej urlopu wypoczynkowego, dostawca na pewno został o tym poinformowany, skoro wynikało to z informacji mailowej uzyskanej od E. W. (1).

W ocenie Sądu Okręgowego prawidłowe są również ustalenia Sądu I instancji, że umowa ramowa zawarta pomiędzy (...) a A. przewidywała, że produkty miały być dostarczane na podstawie pisemnych zamówień, zaś za równoważny pisemnemu zamówieniu uznawany miał być również skan podpisanego zamówienia przesłany do dostawcy drogą elektroniczną (pkt. 3.1 umowy ramowej). Nie zostało zaś takie pisemne zamówienie sporządzone w przypadku zamówienia na 2000 komputerów A. (...). Zeznający w charakterze świadka dyrektor generalny pozwanej spółki T. G. (1) wskazał, że do powstania konieczności zapłaty za zamówienie jest jego uprzednie złożenie przez pozwaną spółkę, zaś ewentualne wykonanie zamówienia przed jego formalnym złożeniem, nawet przez kontrahenta związanego z pozwanym umową ramową, obciąża dostawcę. W tej sytuacji Sąd Rejonowy słusznie zauważył, że odebranie komputerów od firmy (...) S.A. i uiszczenie ceny nastąpiło wyłącznie z woli pozwanego, który taki sposób rozwiązania sprawy ustalił w drodze rozmów z powyższym kontrahentem. Nieprawdziwe jest więc stwierdzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, że postępowanie powódki spowodowało konieczność odebrania przez pracodawcę ww. sprzętu elektronicznego.

W konsekwencji za nieuzasadniony należało uznać zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. Sąd I instancji w wyniku prawidłowych ustaleń, prawidłowo ocenił, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powódką okazała się nieprawdziwa wobec czego powództwo podlegało uwzględnieniu.

Zarzut naruszenia art. 45 § 2 k.p. jest również chybiony. Orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu. W konsekwencji przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować w sposób ścisły. Jak na to słusznie zwrócił uwagę Sąd Najwyższy ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanej w drodze wypowiedzenia umowy stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie (por. wyrok SN z dnia 12 maja 2011 r. II PK 276/10, LEX 949027). Do sądu pracy należy ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p. Ponadto ocena ta nie może być oczywiście dowolna, a musi być poprzedzona szczegółowymi ustaleniami dotyczącymi takich okoliczności, jak rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy („ciężkie” czy „zwykłe” naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenie pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.) wyrok SN z dnia 18 marca 2008 r. II PK 258/07, LEX nr 846571). Zastosowanie art. 45 § 2 k.p. wymaga też uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy, w tym także leżących po stronie pracownika i przemawiających za przywróceniem do pracy (por. wyrok SN z dnia 10 stycznia 2003 r. I PK 144/02, OSNP 2004, nr 13 poz. 225). Reasumując sięgnięcie do tej konstrukcji z uwagi na jej istotę musi mieć charakter wyjątkowy, a także uwzględniać uzasadnione interesy pracownika i pracodawcy. Zauważyć również należy, że dokonanie oceny możliwości i celowości uwzględnienia żądania pozwu w zakresie restytucji stosunku pracy nie może jednak odbywać się bez zgłoszenia przez pracodawcę stosownego zarzutu. W świetle art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 232 k.p.c. ustalenie takie następuje zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności, a sąd pracy nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania.

Strona pozwana nie zgłaszała w toku postępowania przed Sądem I instancji wniosku o zastosowanie art. 45 § 2 k.p. w przypadku uwzględnienia powództwa. Na podstawie art. 381 k.p.c. Sąd Okręgowy oddalił wnioski dowodowe zgłoszone w apelacji na okoliczność niecelowości przywrócenia do pracy powódki, uznając je za spóźnione. W ocenie Sądu brak było przeszkód, aby korespondencja mailowa którą strona pozwana dysponowała w trakcie postępowania przed Sądem I instancji, nie została złożona przed tym Sądem. Zwrócić należy uwagę, że w przedmiotowej sprawie przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę okazała się nieprawdziwa. Odnośnie wskazywanej przez stronę pozwaną niewłaściwego wykonywania obowiązków przez powódkę, to podkreślenia wymaga, że brak dowodów aby powódka w sposób rażący nie wywiązywała się ze swoich obowiązków. Ponadto okoliczności wskazywane przez stronę pozwaną w apelacji nie były przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę a więc usprawiedliwionym jest stwierdzenie, że sam pozwany nie uznawał ich za powód do rozwiązania umowy o pracę. Zwrócić również należy uwagę, że przełożony powódki R. S. na pytanie „czy w razie przywrócenia do pracy wyobraża sobie współpracę z powódką” zeznał, że „nie wyobraża sobie tego ponieważ pracy w tym zespole jest dla trzech osób i w tym momencie są 3 osoby pracujące, wykonujące te zadania, w związku z tym nie byłoby obowiązków dla czwartej osoby” (zeznania k. 164 – 165 transkrypcja k. 183). Zatem bezpośredni przełożony nie akcentował, że nie widzi możliwości współpracy ze względu na niewłaściwe wykonywanie obowiązków przez powódkę, czy konflikt. Zwrócić również należy uwagę na treść maila wysłanego przez E. W. (1) z dnia 19 września 2014 r. (k. 59), który w jego warstwie towarzyskiej wskazywał na dobre relacje w zespole w którym pracowała powódka. Nie uzasadniają również wniosku o zasądzenie roszczenia alternatywnego zamiast przywrócenia do pracy twierdzenia apelacji, że od czasu zwolnienia powódki z pracy upłynęły blisko 3 lata, a wszystkie stanowiska specjalisty ds. zamówień urzędzeń abonenckich są obsadzone. Sąd Okręgowy podziela wyrażony w orzecznictwie pogląd, że pracodawca pozwany przez zwolnionego pracownika przed sądem pracy powinien się liczyć z tym, że może zapaść wyrok przywracający do pracy. Dlatego zatrudniając nowego pracownika powinien to brać pod

uwagę i odpowiednio ukształtować nową umowę o pracę. Gdyby przyjąć inaczej, to pracodawca zawsze mógłby uczynić przywrócenie do pracy niecelowym przez własne działanie. Byłoby to sprzeczne z istotą orzekania o roszczeniach pracownika w przypadku nieuzasadnionego czy bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę. (por. wyrok SN z dnia 17 lutego 1998 r. I PKN 572/97 OSNAPIUS 1999 nr 3, poz. 83, Legalis). Należy więc stwierdzić, że okoliczność, iż na miejsce zwolnionego pracownika został zatrudniony inny pracownik, sama w sobie, nie czyni przywrócenia do pracy niecelowym w rozumieniu art. 45 § 2 k.p.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. apelację pozwanego oddalił.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 108 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, wskazaną w art. 98 § 1 k.p.c. Zgodnie z art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata/radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. Na koszty w niniejszej sprawie składało się wynagrodzenie pełnomocnika powoda, które ustalono na podstawie art. 9 ust. 1 pkt. 1 w zw. z §10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804).

Bożena Rzewuska
Monika Sawa
Anita Górecka

(...)