

Sygn. akt VI P 229/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 listopada 2014 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Bożena Wojdyga

Irena Sikorska

Protokolant protokolant sądowy Agnieszka Łumińska

po rozpoznaniu w dniu 14 listopada 2014 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa B. B.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W., (...) w W.

o odszkodowanie

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powódki B. B. na rzecz pozwanego (...) w W. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

III. odstępuje od obciążania powódki kosztami procesu (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W.,

IV. przyznaje adwokatowi W. M. wynagrodzenie w kwocie 120 zł (sto dwadzieścia złotych) netto, powiększając je o kwotę należnego podatku od towarów i usług, tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu, którego wypłatę zleca Skarbowi Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie.

Sygn. akt VI P 229/13

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 28 marca 2013 r. powódka B. B. wniosła o uznanie wypowiedzenia z dnia 27 marca 2013 r. za bezpodstawne, zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania w wysokości rocznej pensji w kwocie 31.800 zł oraz o przywrócenie do pracy. W uzasadnieniu wskazała, że nigdy nie działała na szkodę firmy i wszystkie swoje obowiązki wykonywała sumiennie. Nigdy też nie czerpała żadnych korzyści materialnych z pracy u pozwanego, czego dowodem są znajdujące się w jego posiadaniu dokumenty potwierdzające transakcje transferowe. Ponadto podniosła, że do podpisania została zmuszona pod groźbą zmiany podstawy rozwiązania stosunku pracy na art. 52 k.p. (pozew k. 1-2). W kolejnym piśmie procesowym B. B. zmodyfikowała swoje roszczenie i wyjaśniła, że w przypadku gdyby upłynął okres wypowiedzenia wnosi o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy w wysokości jednomiesięcznej pensji w kwocie 3.097,87 zł. Ponadto wniosła o zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu. Wskazała, że praktyka cedowania punktów na inne osoby w ramach programu (...)

była dopuszczalna i akceptowana przez przełożonych. Podkreśliła, że zawsze wykonywała swoje obowiązki w sposób prawidłowy, a za rok 2012 pracodawca przyznał jej nawet premię roczną. Podała, że nie jest jej znana treść rozdziału XIII procedury, na który powołał się pozwany w oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Wskazała też, że nigdy nie zapoznano jej z tą procedurą ani nie została przeszkolona w jej zakresie. Powódka podniosła, że nie mogła przeprowadzić modyfikacji bez powiązania transferu lub nabicia punktów z określoną transakcją zakupową, ponieważ nie miała systemowej możliwości wprowadzenia punktów bez podania numeru kasjera, numeru transakcji oraz przyczyn braku zaksięgowania punktów. Najczęstszą przyczyną ręcznego dokonywania operacji były problemy z zapisem punktów, zaś czynność przenoszenia punktów pomiędzy kartami nie była zabroniona przez regulamin lojalnościowy „(...)” a przelewanie punktów na jej kartę odbywało się za zgodą właścicieli kart (pismo z dnia 24 kwietnia 2013 r. k. 19-20). Na rozprawie w dniu 19 marca 2014 r. powódka zmodyfikowała swoje roszczenie wnosząc ostatecznie o zasądzenie na swoją rzecz kwoty 9.000 zł tytułem odszkodowania (protokół z rozprawy z dnia 19 marca 2014 r. k. 197).

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. W pierwszej kolejności pozwany wyjaśnił, że pracodawcą powódki był (...)w W., a nie (...) sp. z o.o. w W. czego nie może zmieniać posłużenie się na piśmie wypowiedającym jej umowę o pracę pieczętką (...) sp. z o.o. W dalszej kolejności wskazał on, że roszczenie powódki o zasądzenie odszkodowania w wysokości rocznego wynagrodzenia nie znajduje uzasadnionych podstaw w powołanych faktach i obowiązujących przepisach, a podane w uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę przyczyny rzeczywiście istnieją i mogłyby nawet stanowić podstawę rozwiązania z nią umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia (odpowiedź na pozew k. 28-29).

Pismem z dnia 31 maja 2013 r. powódka wniosła o wezwanie do udziału w sprawie podmiot (...)w W.. Powódka podniosła, że w piśmie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę jako podmiot rozwiązujący z nią umowę o pracę został wskazany (...) sp. z o.o. mimo, że z (...)w W. łączył ją stosunek pracy. W związku z powyższym powódka wniosła o nieobciążanie jej kosztami zastępstwa procesowego pozwanego (...) sp. z o.o., ponieważ nie ponosi ona winy za błędne wskazanie tego podmiotu jako pracodawcy w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. W świetle powyższego powódka wskazała, że w jej ocenie wątpliwe jest to czy doszło do skutecznego wypowiedzenia jej umowy o pracę skoro uczynił to podmiot nie będący jej pracodawcą, a więc nieuprawniony (pismo przygotowawcze k. 69-70).

W piśmie procesowym z dnia 12 września 2013 r. pozwany wyjaśnił, że (...) sp. z o.o. nigdy nikogo nie zatrudniał, a pracodawcami w ramach jego struktury są (...)i poszczególne sklepy. (...)miał zdolność do zatrudniania pracowników we własnym imieniu, a wypowiedzenie umowy o pracę powódce zostało dokonane przez pełnomocnika (...) Dyrektora Regionalnego – K. R., który nigdy nie był członkiem zarządu lub pełnomocnikiem (...) sp. z o.o. i dodał, że przystawiona przez pomyłkę pieczęć niczego nie zmienia (pismo procesowe k. 91-94).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

B. B. od dnia 1 września 2006 r. była zatrudniona w (...) sp. z o.o. w W. na stanowisku lidera zespołu w dziale garmażeria w sektorze produktów świeżych w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 września 2006 r., za miesięcznym wynagrodzeniem wynoszącym 1.871 zł brutto (umowa o pracę k. 4).

Uchwałą zarządu (...) sp. z o.o. z dnia 27 listopada 2008 roku zarząd postanowił wprowadzić nową strukturę organizacyjną przedsiębiorstw (...) Sp. z o.o. Pozostawiono Departament Centrala, którego nazwa uległa zmianie na (...). Natomiast pozostali pracodawcy ulegli likwidacji, a w ich miejsce ustanowiono nowych pracodawców, wyszczególnionych w „Regulaminie organizacyjnym pracodawców działających w ramach (...) Sp. z o.o.”. Zgodnie z powyższym regulaminem każda jednostka organizacyjna stanowiła odrębnego pracodawcę w rozumieniu przepisów prawa pracy i w tym zakresie prowadziła samodzielną politykę dotyczącą zatrudnienia pracowników i indywidualnie wprowadzała między innymi stosowne regulaminy pracy oraz wynagrodzenia, a także posiadała uprawnienia w zakresie zatrudniania i zwalniania pracowników. W regulaminie wskazano też, że funkcję osoby reprezentującej pracodawcę w jednostce nadzorującej – Siedzibie pełnił każdorazowo Dyrektor ds. Zasobów ludzkich (...) sp. z o.o.

(uchwała zarządu z dnia 27 listopada 2008 roku – k. 41; Regulamin organizacyjny pracodawców działających w ramach (...) Sp. z o.o. – k. 42 – 43).

Zgodnie z załącznikiem nr 1 – wykaz i nazwy jednostek organizacyjnych stanowiących odrębne zakłady pracy, działających w obrębie (...) Sp. z o.o. na dzień 27 listopada 2008 roku - (...) był jednostką nadzorującą nad pozostałymi jednostkami organizacyjnymi (załącznik nr 1 – k. 44-47).

Jednostką organizacyjną zatrudniającą B. B. stał się (...) w W. (okoliczność niesporna).

Na podstawie porozumienia zmieniającego zawartego pomiędzy B. B. a (...) w W. w dniu 1 października 2009 r. zmianie uległo jej dotychczasowe stanowisko pracy i wynagrodzenie. Od dnia 1 października 2009 r. B. B. była zatrudniona jako menedżera zawodu w dziale produkty świeże za wynagrodzeniem 2.200 zł brutto miesięcznie (porozumienie stron z dnia 1 października 2009 r. k. 6).

Średnie miesięczne wynagrodzenie B. B. w okresie od stycznia do marca 2013 r. wynosiło 3.097,87 zł, a wynagrodzenie liczone jako ekwiwalent za urlop wynosiło 2.637,23 zł (zaświadczenie o zarobkach z dnia 12 kwietnia 2013 r. k. 25, zaświadczenie z dnia 10 kwietnia 2013 r. k. 40).

Na porozumieniu z dnia 1 października 2009 r., zaświadczeniu o zarobkach z dnia 12 kwietnia 2013 r., (...) widnieje pieczęć (...) sp. z o.o. w W.. Jednocześnie z treści tych dokumentów wynika, że pracodawcą B. B. był (...) (okoliczność niesporna, porozumienie stron k. 6, zaświadczenie o zarobkach z 12 kwietnia 2013 r. k. 82, (...) k. 83-84).

W (...) obowiązywał program lojalnościowy (...). W ramach tego programu jego uczestnicy dostawali karty lojalnościowe, na które w zamian za pieniądze wydane na zakupy otrzymywali punkty. Następnie zgromadzone na karcie punkty mogły zostać zamienione na nagrody, bony (okoliczność niesporna, zeznania świadka K. C. k. 223-226, zeznania świadka E. Z. k. 226-227).

B. B. posiadała kartę lojalnościową dla pracowników (...) (...) początkowo o numerze (...), a następnie od 1 października 2012 r. o numerze (...). Również mąż B. B. posiadał kartę lojalnościową (...) o numerze (...). B. B. złożyła oświadczenie, iż zapoznała się z regulaminem programu (...) (oświadczenie pracownika k. 65-akta osobowe).

Zgodnie z (...) każda modyfikacja punktów musiała być opisana bardzo szczegółowo komentarzem. Dopuszczalne były trzy powody ręcznego dodawania punktów wraz z treścią komentarzy, które musiały być wpisane w momencie dodawania punktów w polu „Komentarz”. W przypadku:

- otrzymania kuponów do starej karty – Komentarz „kupon otrzymany do starej karty, (należało wpisać nazwę i numer kuponu oraz numer starej karty)”. Kupon należało odebrać klientowi i podpisać pod wydruk modyfikacji;
- braku naliczenia punktów za produkt MDD lub produkt z folderu hitów – Komentarz: „nie naliczyły się punkty z produkt MDD/Produkt z folderu hitów, (należało wpisać nr logali i nazwę produktu)”;
- nie naliczenia punktów z kuponu L. P. – Komentarz: „nie naliczyły się punkty L. P., (należało wpisać nazwę i numer kuponu)”. Kupon należało odebrać klientowi i podpisać w bazie O. podając: numer karty, numer kuponu, datę i numer transakcji.

Pozostałe powody modyfikacji miały być potwierdzane z centralą telefonicznie lub mailowo.

Oprócz tego zgodnie z Procedurą (...) dopuszczało się możliwość przekazania punktów zgromadzonych na swojej karcie przez klienta A klientowi B, jeśli klient B także posiadał kartę. W celu przekazania punktów klient A i klient B musieli wspólnie udać się do POKu w sklepie klienta A lub klienta B. Klient A i B musieli posiadać dokumenty tożsamości oraz swoją kartę (...). Pracownik POK sprawdzał tożsamość obu klientów oraz liczbę punktów na kontach należących do nich. Następnie przeprowadzał procedurę przekazania punktów. Klient A, który przekazywał

swoje punkty Klientowi B musiał potwierdzić tę zmianę swoim podpisem na potwierdzeniu przekazania punktów (Procedura (...) k. 95-151).

W związku z wprowadzeniem w (...) programu lojalnościowego (...) B. B. zobowiązała się nie podejmować działań polegających na wykorzystywaniu sposobności wynikających z racji zatrudnienia w jednostce objętej tym programem w celu przysporzenia sobie bądź osobie trzeciej korzyści wynikających z uczestnictwa w programie, jakich nie uzyskalaby ona i osoba trzecia bez wykorzystania możliwości jakie daje zatrudnienie w danej jednostce i faktu obsługi programu (...). Przede wszystkim zgodnie z obowiązującymi zasadami niedopuszczalne były wszelkie działania polegające na wprowadzaniu na konto któregokolwiek uczestnika programu lojalnościowego, w tym konto samego pracownika punktów wynikających z tytułu transakcji sprzedaży dokonywanych przez osoby trzecie, w szczególności za niedopuszczalne uznano wprowadzenie na własne konto lub konto osoby trzeciej, w tym innego pracownika punktów wynikających z tytułu obsługiwanego przez pracownika transakcji sprzedaży dokonywanej przez klientów bez użycia karty potwierdzającej fakt uczestnictwa w programie lojalnościowym. Oprócz powyższego zakazu B. B. obowiązywał zakaz posiadania przy sobie w trakcie wykonywania czynności związanych z obsługą programu (...) karty bądź też karty potwierdzającej fakt uczestnictwa w przedmiotowym programie. B. B. została poinformowana, że powyższe zakazy należy traktować jako polecenie służbowe, których nie wykonanie skutkować może odpowiedzialnością porządkową, a nawet rozwiązaniem umowy o pracę (oświadczenie k. 49 - akta osobowe, zeznania świadka K. C. k. 223-226, zeznania świadka E. Z. k. 226-227, zeznania świadka K. R. k. 258-260).

B. B. posiadała swój login i hasło na wypadek braku możliwości sczytania kuponów. Login i hasło nie mogły być udostępniane innym osobom. Jako kierownik zmianowy mogła ona w sytuacji nienaliczenia punktów klientowi dopisać je ręcznie. Natomiast, gdyby okazało się, że w trakcie robienia przez nią zakupów punkty nie zostałyby jej dodane to nie mogła ich sama dodać i musiała zwrócić się o to do innego pracownika zmianowego lub osoby uprawnionej (zeznania świadka K. C. k. 223-226, zeznania świadka E. Z. k. 226-227, zeznania świadka K. R. k. 258-260).

W dniu 13 stycznia 2013 r. B. B. dodała na posiadaną przez siebie w ramach programu (...) kartę o nr (...) łącznie 175 punktów. Jako przyczynę zmiany punktów wskazała na błąd kasjera i opatrzyła dokonane operacje komentarzami: „kasjer nie zeskanował kuponu”, „kasjer nie czytał kuponu”. Natomiast w dniu 18 stycznia 2013 r. dodała ona na swoją kartę łącznie 45 punktów jako przyczynę wskazując na błąd kasjera i opatrzyła dokonane operacje komentarzem: „kasjer nie zeskanował kuponów”. We wcześniejszym okresie od czerwca 2011 r. do stycznia 2012 r. z powodu „nie sczytania kuponów” regularnie były dodawane punkty do posiadanej wówczas przez B. B. karty o nr (...). Ponadto w okresie od 2010 r. do 2012 r. B. B. dokonywała przelewów punktów z kart osób trzecich na swoją kartę o nr (...) i nr (...) oraz ze swoich kart na kartę swojego męża o nr (...) (wydruk modyfikacji punktów k. 60-63, potwierdzenie zmiany stanu punktów k. 64-68, zeznania świadka K. C. k. 223-226, zeznania świadka E. Z. k. 226-227, zeznania K. R. k. 258-260, zeznania powódki k. 260-262).

W zamian za punkty B. B. odbierała nagrody w postaci np. zestawu garnków, dvd (zeznania świadka K. R. k. 258-260, zeznania powódki k. 260 - 262).

W dniu 26 marca 2013 r. B. B. została poproszona do pokoju socjalnego, w którym oprócz niej znajdowali się: K. R., E. B., E. Z. i K. C.. Przed wręczeniem wypowiedzenia K. R. zwrócił się do B. B. z prośbą o wyjaśnienie w jaki sposób punkty znalazły się na jej karcie. B. B. wskazała, że karta z nabitymi punktami należy do jej teściowej. Wątpliwości K. R. budził jednak nr PESEL. W trakcie tej rozmowy K. R. mówił spokojnym głosem i nie krzyczał na B. B.. Po wysłuchaniu B. B. wręczono jej oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 czerwca 2013 r. Jako przyczynę rozwiązania wskazano na naruszenie przez B. B. obowiązków pracowniczych, tj. obowiązków dot. przestrzegania ustalonej u pracodawcy organizacji i porządku w procesie pracy, dbałości o dobro zakładu pracodawcy co przejawiało się w powtarzającym się naruszaniu przez nią procedury dotyczącej programu lojalnościowego (...) oraz zasad uczestniczenia w programie lojalnościowym (...). Wskazano, że jako osoba pełniąca funkcję kierownika zmiany na sklepie wykorzystywała nadane przez pracodawcę uprawnienia w zakresie dostępu, wprowadzania i modyfikowania danych w aplikacji (...) poprzez dokonywanie transferu punktów ze swojej karty na

kartę swojego męża lub z kart innych uczestników programu lojalnościowego na swoją kartę, jak również samodzielnie dodawała punkty na swojej karcie. Pracodawca wyjaśnił, że modyfikacje były dokonywane przy pomocy loginu i hasła do programu nadanego jej do celów służbowych. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę (...) wyszczególnił daty i transfery punktów jakich dokonała B. B. ze wskazaniem numerów kart jej i jej męża. Z raportów kontroli wynikało, że na karcie B. B. dokonano modyfikacji w ilości 36.453 punktów, z czego transferu 7.000 punktów dokonała ona osobiście ręcznie bez powiązania transferu lub nabicia punktów. Takie zachowanie było niezgodne z obowiązującymi u pracodawcy zasadami organizacji i porządku w procesie pracy i naruszało obowiązującą procedurę dotyczącą programu (...) i tym samym godziło w dobro pracodawcy. Pracodawca wskazał, że zasady związane z przestrzeganiem procedury programu lojalnościowego (...) zawarte były w procedurach dostępnych w intranecie, do którego jako kierownik zmianowy miała ona dostęp, a ponadto dostępne były w wersji papierowej w sklepie, w którym wykonywała ona swoje obowiązki. W ocenie pracodawcy takie zachowanie B. B. świadczyło o jej lekceważącym podejściu do ustalonych zasad i procedur i było podyktowane chęcią osiągnięcia korzyści dla siebie. Wskazano, że nie ma pewności czy będzie w przyszłości przestrzegać ustalonych zasad i procedur, ponieważ jej działanie było umyślne oraz nie miało charakteru przypadkowego i jednorazowego. Dodatkowo podano, że B. B. swoim zachowaniem uniemożliwiła innym uczestnikom programu osiągnięcie korzyści płynących z uczestnictwa w programie (...) co mogło w konsekwencji wpłynąć na wizerunek marki. W piśmie rozwiązującym umowę o pracę za zachowaniem okresu wypowiedzenia umieszczona została pieczęć (...) sp. z o.o. w W., a w imieniu pracodawcy oświadczenie zostało podpisane przez K. R. – Dyrektora Regionalnego (...)w W. (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem k. 7-9, zeznania świadka K. C. k. 223-226, zeznania świadka E. Z. k. 226-22, zeznania świadka K. R. k. 258-260).

W dniu 27 marca 2013 r. strony zawarły porozumienie, zgodnie z którym B. B. po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego do dnia 30 czerwca 2012 r. została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy (porozumienie k. 5).

Pismem z dnia 31 marca 2013 r. poinformowano B. B. o otrzymaniu premii rocznej za 2012 r. w kwocie 1.181,25 zł (pismo z dnia 31 marca 2013 r. k. 87).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy i aktach osobowych, których autentyczność i prawdziwość nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania.

Ponadto ustalając stan faktyczny Sąd oparł się zeznaniach świadków: K. C., E. Z. i K. R.. Zdaniem Sądu, zeznania powyższych świadków były wiarygodne oraz spójne z pozostałym materiałem dowodowym, zebrany w sprawie.

Zeznania powódki Sąd uznał za wiarygodne jedynie w części dotyczącej tego, że pracodawcą powódki był (...) oraz, iż dokonywała ona przelewów punktów z innych kart na swoją i odbierała nagrody za uzbierane punkty. W pozostałym zakresie zeznania powódki Sąd uznał za niewiarygodne. Przede wszystkim zeznania powódki co do tego, iż mogła ona dokonywać transferu punktów w ramach programu (...) z innych kart na swoją, a także, iż w ramach obowiązującej procedury można było pracować na hasłach i loginach innych pracowników pozostają w sprzeczności z twierdzeniami przesłuchiwanych w niniejszej sprawie świadków, które Sąd ocenił jako wiarygodne, a także z treścią podpisanych przez nią oświadczeń znajdujących się w jej aktach osobowych.

Strony nie wniosły o uzupełnienie materiału dowodowego (k. 262).

Sąd zważył, co następuje:

Na wstępie należało odnieść się do twierdzeń pozwanego (...) sp. z o.o. w W., który wskazywał, że nie był pracodawcą powódki. Jednocześnie podnosił on, że był nim (...)w W., czemu nie przeczy też sama powódka.

Ze znajdujących się w aktach dokumentów wynika, iż z dniem 27 listopada 2008 r. zarząd (...) sp. z o.o. w W. wprowadził nową strukturę organizacyjną przedsiębiorstwa (...) sp. z o.o. Każda jednostka organizacyjna miała stanowić odrębnego pracodawcę w rozumieniu prawa pracy i w tym zakresie prowadziła samodzielną politykę dotyczącą zatrudnienia pracowników. Funkcję osoby reprezentującej pracodawcę w poszczególnych sklepach pełnili

każdorazowo dyrektorzy poszczególnych jednostek. Uprawnienia do samodzielnego podejmowania czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników zatrudnionych przez jednostkę organizacyjną (...) sp. z o.o. mieli działający w ich imieniu dyrektorzy i kierownicy. Uprawnienia te obejmowały w szczególności samodzielne zatrudnianie i zwalnianie pracowników. Analiza wyżej wskazanych postanowień regulaminu organizacyjnego (...) sp. z o.o. prowadzi do wniosku, iż każdy sklep tej spółki spełnia wymogi przewidziane w art. 3 k.p. konieczne do uznania go za pracodawcę w rozumieniu tego przepisu, ponieważ posiada uprawnienia do samodzielnego przyjmowania i zatrudniania pracowników we własnym imieniu. Jego dyrektor nie działa w tym zakresie z upoważnienia zarządu spółki i na jej rachunek.

Sąd podziela zaprezentowany w orzeczeniu Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 14.12.2012 roku, IIIAPa 25/12, pogląd, zgodnie z którym w charakterze pracodawców występują jednostki organizacyjne stanowiące część – oddziały – osób prawnych, wchodzące w skład przedsiębiorstw wielozakładowych. Jednostki te mają zdolność do zawierania umów o pracę (lub nawiązywania w inny sposób stosunków pracy w charakterze pracodawców), jeśli z mocy przepisów normujących ich wewnętrzny status prawny mają kompetencję do samodzielnego zatrudniania pracowników (składania oświadczeń woli). Jeżeli natomiast wewnętrzna jednostka organizacyjna jest upoważniona do zawierania umów o pracę w imieniu kierownictwa podmiotu, w skład którego wchodzi (lub nawiązywania w inny sposób stosunków pracy), z osobami przyjmowanymi w niej do pracy, to sama nie jest pracodawcą, lecz zatrudnia pracowników w imieniu pracodawcy, którym jest wielozakładowy podmiot zatrudniający - pracodawca.

W przekonaniu Sądu brak jest w sprawie podstaw do przyjęcia – w świetle zgromadzonego materiału dowodowego, aby – wbrew wewnętrznym regulacjom (...) Sp. z o.o. – uznać, iż był on pracodawcą powódki w rozumieniu art. 3 kp. Zresztą sama powódka przyznaje, iż jej pracodawcą był(...)w W..

W postanowieniu z dnia 9 sierpnia 2000 roku (...) (niepublikowanym) Sąd Najwyższy wskazał, iż wyznaczenie podmiotowego zakresu procesu jest aktem woli podmiotu wszczynającego postępowanie. Należy odróżnić niewłaściwe oznaczenie strony od niewłaściwego doboru podmiotu procesu. Niewłaściwe oznaczenie strony ma miejsce wtedy, gdy powód nie orientując się, kto według przyjętej konstrukcji prawnej winien być stroną wciągnął do procesu niewłaściwego pozwanego. Naprawienie tej wady następuje w drodze sprostowania oznaczenia strony. Natomiast w sytuacji gdy powód prawidłowo oznaczył podmiot lecz dokonał złego wyboru w świetle prawa materialnego, do usunięcia tej wady może dojść przez odwołanie czynności lub w drodze podmiotowego przekształcenia powództwa (art. 194 – 198 kpc).

Wyższej wskazane okoliczności sprawy świadczą o dokonanych wadliwym wyborze strony pozwanej. Wybór ten musiał w takiej sytuacji doprowadzić do oddalenia powództwa wobec (...) sp. z o.o. w W. jako skierowanego wobec podmiotu nieposiadającego legitymacji biernej.

W stosunku do wezwanej do udziału w sprawie strony pozwanej (...)w W. w ocenie Sądu powództwo również nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawą prawną roszczenia powódki jest art. 45 § 1 k.p., który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało 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.

Na wstępie należy zaznaczyć, iż wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenie tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zatem zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano, wypowiedzenie umowy o pracę jest

zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (orzeczenie SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Powódka miała wątpliwości, czy złożone jej oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę zostało skutecznie dokonane w sytuacji, gdy widniała na nim pieczętka (...) sp. z o.o. w W., czyli podmiotu nie będącego jej pracodawcą. Dodatkowo powódka podniosła zarzut natury merytorycznej i wskazała, że do podpisania porozumienia w sprawie zwolnienia jej po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego od obowiązku świadczenia pracy do końca okresu wypowiedzenia tj. do dnia 30 czerwca 2012 r. została zmuszona pod groźbą zmiany podstawy wypowiedzenia na art. 52 k.p. Jednak co się tyczy ostatniego z zarzutów powódka nie udowodniła, że do podpisania tego porozumienia doszło z użyciem groźby, a zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., to na niej spoczywał ciężar udowodnienia tego faktu.

Istotnie na piśmie rozwiązującym z powódką stosunek pracy widniała pieczętka (...) sp. z o.o. w W. mimo, że pracodawcą powódki był (...)w W.. Pieczętka ta została postanowiona omyłkowo, ponieważ samo oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia zostało podpisane w imieniu pracodawcy przez K. R. – Dyrektora Regionalnego (...)w W.. W ocenie Sądu również sama okoliczność wręczenia powódce pisma rozwiązującego z nią stosunek pracy nie mogła budzić wątpliwości, iż podmiotem inicjującym rozwiązanie z nią stosunku pracy był (...)w W.. Pismo rozwiązujące z powódką stosunek pracy zostało bowiem wręczone powódce w obecności K. R. i innych pracowników (...)po uprzednim wysłuchaniu powódki. W świetle powyższego w ocenie Sądu nie ma wątpliwości, że oświadczenie woli, które w imieniu (...)w W. podpisał Dyrektor Regionalny – K. R., było skuteczne.

Jak wynika z treści oświadczenia woli pracodawcy z dnia 26 marca 2013 r. przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była negatywna ocena jej pracy spowodowana naruszeniem przez nią procedury i zasad uczestnictwa w programie lojalnościowym (...). Naruszenia miały polegać na dokonywaniu przez nią transferu punktów z posiadanej przez nią karty programu lojalnościowego (...) na kartę jej męża i transferu z karty innych uczestników programu na swoją oraz na samodzielnym dodawaniu punktów na swoją kartę. Dokonywanie tego typu modyfikacji przez powódkę odbywało się w okresie od 2011 r. do 2013 r.

Powódka broniąc się przed opisanymi przez pozwanego w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zarzutami wskazała, że nigdy nie została zapoznana z rozdziałem XIII obowiązującej procedury (...). Z załączonej do akt (...)wynika, że rozdział XIII dotyczy karty seniora. Biorąc pod uwagę treść złożonego przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nie ulega wątpliwości, że miał on na myśli rozdział XII tej procedury zatytułowany (...). Przede wszystkim jak wynika z dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powódki w dniu 1 sierpnia 2012 r. podpisała ona oświadczenie, iż zapoznała się z regulaminem programu (...), a dodatkowo wcześniej w dniu 25 czerwca 2009 r. podpisała oświadczenie dotyczące zasad postępowania w zakresie obsługi przedmiotowego programu. Oznacza to, że jej twierdzenia jakoby nigdy nie została zapoznana z treścią rozdziału XII, który omyłkowo pracodawca wskazał jako XIII, nie znajdują potwierdzenia w wyższej przedstawionych dokumentach.

Powódka podnosiła, że nie mogła dokonywać modyfikacji punktów zgromadzonych na karcie bez podania numeru kasjera i transakcji oraz przyczyn braku ich zaksięgowania. Twierdzenia powódki w tym zakresie są zgodne z obowiązującym u pozwanego programem (...). Okoliczność ta nie była też przez stronę pozwaną kwestionowana. Z dołączonych do akt potwierdzeń zmiany stanu punktów na karcie powódki dokonywanych w dniach 13 i 18 stycznia 2013 r. jednoznacznie wynika, że podany został zarówno numer transakcji, numer kasjera, przyczyna dokonywanych zmian, a wszystkie modyfikacje zostały dodatkowo opatrzone odpowiednim komentarzem. Natomiast zarzut pozwanego dotyczy faktu, iż modyfikacji punktów dokonała powódka, a klientem, którego dotyczyła powyższa modyfikacja, była również powódka. Nie ulega wątpliwości, że zachodzi tu pewnego rodzaju konflikt interesów. W ocenie Sądu nie bez znaczenia jest to, iż powódka jako pracownik sklepu podpisała oświadczenie, w którym zobowiązała się nie podejmować działań polegających na wykorzystywaniu sposobności wynikających z racji zatrudnienia w jednostce objętej programem (...) w celu przysporzenia sobie bądź osobie trzeciej korzyści wynikających z uczestnictwa w tym programie, jakich nie uzyskalaby ona i osoba trzecia bez wykorzystania

możliwości jakie daje zatrudnienie w danej jednostce i fakt obsługi programu (...). Ponadto powódkę obowiązywał zakaz posiadania przy sobie w trakcie wykonywania czynności związanych z obsługą programu (...) karty bądź też karty potwierdzającej fakt uczestnictwa w przedmiotowym programie. Dodatkowo powódka podpisując powyższe oświadczenie została poinformowana, iż nie zastosowanie się do powyższych zasad może skutkować odpowiedzialnością porządkową a nawet rozwiązaniem umowy o pracę.

Nie ulega wątpliwości, że powódka posiadała swój login i hasło, które umożliwiały jej dokonywanie różnego rodzaju modyfikacji związanych z obsługą programu (...). W ocenie Sądu dokonanie przez powódkę transferów punktów na swoją kartę i kartę męża oraz dopisywanie sobie punktów na swojej karcie, nawet jeżeli rzeczywiście przyczyną tego było nie dodanie punktów w wyniku błędu kasjera, nie zmienia faktu, iż przy tego typu operacjach musiała ona skorzystać z posiadanej przez siebie karty. Oznacza to, że powódka w trakcie wykonywania czynności związanych z obsługą programu (...) posiadała przy sobie swoją kartę, co stanowiło naruszenie obowiązujących u pozwanego zasad. To naruszenie skutkuje odpowiedzialnością porządkową bądź nawet rozwiązaniem umowy o pracę, o czym - jak już wskazano - powódka została uprzednio poinformowana. Zdaniem Sądu przy ocenie zachowania powódki istotne jest również to, iż dokonywanie przez nią operacji w postaci dodawania punktów do swojej karty oraz dokonywanie transferu punktów pomiędzy kartami nie miało charakteru incydentalnego, ale odbywało się regularnie w okresie od 2011 r. do 2013 r.

Podsumowując należy wskazać, że decyzje personalne leżą w gestii pracodawcy i to on decyduje kto i w jaki sposób zostanie pociągnięty do odpowiedzialności dyscyplinarnej i Sąd nie ma uprawnień w tym zakresie, ażeby zadecydować, iż np. w przypadku powódki należało zastosować jedynie karę porządkową, a nie rozwiązywać z nią stosunek pracy. Należy mieć bowiem na uwadze, iż wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązywania stosunków pracy, a pracodawca ma prawo doboru pracowników, którzy będą spełniać jego oczekiwania. Jednocześnie Sąd nie doszukał się w działaniu pracodawcy działania, które byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa czy też z zasadami współżycia społecznego.

Reasumując powyższe rozważania Sąd uznał, że powództwo skierowane przeciwko (...)w W. również było bezzasadne i oddalił je z tej przyczyny.

O kosztach postępowania w zakresie żądania (...)w W. Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika. W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez (...)w W. były koszty wynagrodzenia pełnomocnika go reprezentującego, które zgodnie z treścią § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity - Dz. U. z 2013 roku, poz. 490) wynosiły 60,00 zł.

Natomiast w zakresie żądania zasądzenia kosztów procesu na rzecz (...) sp. z o.o. w W. Sąd postanowił na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpić od obciążania nimi powódki. W niniejszej sprawie bezsporne było to, że w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę w miejsce podmiotu rozwiązującego umowę omyłkowo wskazano na (...) sp. z o.o. w W.. To spowodowało, że powódka kierując się informacją wskazaną w treści tego pisma skierowała sprawę przeciwko (...), a nie (...)w W..

Sąd, mając na uwadze treść § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 19 oraz § 1 i § 3 w zw. z § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu, przyznał pełnomocnikowi z urzędu kwotę w wysokości 120 zł netto – po 60 zł za prowadzenie sprawy przeciwko dwóm pozwanym.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd orzekł jak w sentencji.