

UZASADNIENIE

Powód K. Z. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonane przez pozwaną (...) Spółkę Akcyjną w S.. Nadto, na wypadek upływu okresu wypowiedzenia zgłosił żądanie przywrócenia do pracy oraz wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, którego wysokość określił na 12.200 zł (k. 27). Zażądał też odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy, tj. w kwoty 36.600 zł.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że łączy go z pozwaną umowa o pracę, w ramach której świadczy pracę na stanowisku zastępcy dyrektora handlowego. Swoje obowiązki wypełnia starannie i sumiennie. Tymczasem pozwana dokonała wypowiedzenia umowy o pracę powołując się na utratę zaufania. Zdaniem powoda wypowiedzenie nastąpiło z naruszeniem przepisów, gdyż przyczyna wypowiedzenia nie została skonkretyzowana. Pozwana nigdy nie informowała powoda o jakichkolwiek uchybieniach w pracy. Następnie powód odniósł się do przyczyn podanych na uzasadnienie utraty zaufania, tj.:

- braku staranności i dbałości o interes pracodawcy w wykonywaniu obowiązków jako zwierzchnik zespołu sprzedażowego pięciu handlowców, polegającego na braku dbałości o wizerunek pracodawcy i jego pracowników wśród kontrahentów pracodawcy,
- narażeniu pracodawcy na nieuzasadnione koszty poprzez wnioskowanie o zwrot kosztu przejazdów prywatnych jako służbowych,
- niskiej jakości świadczonej pracy przejawiającej się w braku zaangażowania w promowaniu pracodawcy na Targach (...), niewykonywaniu poleceń służbowych,
- braku należytego nadzoru nad podwładnymi pracownikami skutkującego niską jakością ich pracy,
- krytykowaniu planów sprzedażowych założonych przez pracodawcę oraz jego decyzji związanych z obsługą kontrahentów,
- wprowadzeniu złej atmosfery w pracy poprzez wulgarne i pogardliwe wypowiadanie się o zarządzie i o swoich przełożonych wśród kontrahentów pracodawcy i innych pracownikach, demotywowaniu innych pracowników związanych z realizacją nałożonych na nich planów sprzedażowych.

Zdaniem powoda nie naraził on pozwanej na wydatki związane z wyjazdem prywatnym do S., gdyż był to wyjazd służbowy na spotkanie u kontrahenta pozwanej (...) oraz spotkanie z kierownikiem działu budowlanego sklepu (...) w S.. Powód uzyskał zgodę przełożonego na ten wyjazd. Żadnych środków (diety) nie otrzymał od pozwanej.

Powód zaprzeczył, by podczas targów (...) jakość jego pracy była niska. Wskazał, że był zaangażowany w promowanie i sprzedaż produktów oraz wykonywał polecenia przełożonych.

Praca wykonywana przez pracowników podległych powodowi była wysokiej jakości, o czym świadczą wyniki sprzedażowe i wysokie pozycje w rankingach handlowców.

Powód zaprzeczył też, by krytykował plany sprzedażowe oraz pomysły związane z obsługą klientów. Ewentualna polemika z nimi miała na celu urealnienie planów do sytuacji rynkowej i możliwości danego handlowca.

Podobnie powód zanegował temu, by niestosownie wypowiadał się o zarządzie pozwanej i o swoich przełożonych oraz demotywowal pracowników.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Argumentując swoje stanowisko wskazała, że przyczyny wypowiedzenia miały charakter konkretny i rzeczywisty. Nadto były powodowi znane, gdyż zrelacjonował mu je reprezentant pozwanej jeszcze przed wręczeniem oświadczenia o wypowiedzeniu. Następnie pozwana odniosła się do poszczególnych przyczyn wypowiedzenia, po czym podkreśliła, że wypowiedzenie jest normalnym sposobem

rozwiązania umowy. Z podjęciem decyzji o skorzystaniu z niego wobec powoda zwlekała kilka miesięcy, podczas których starała się powoda zmotywować i zdyscyplinować. Według pozwanej, przy ocenie wagi naruszeń powoda powinno się mieć na względzie to, że zajmował stanowisko kierownicze.

Z ostrożności pozwana podniosła, że przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe i niemożliwe z uwagi na to, że współpracownicy powoda utracili do niego zaufanie. Na jego stanowisko zatrudniono już inną osobę.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwana zajmuje się działalnością gospodarczą, w ramach której produkuje i sprzedaje artykuły branży budowlanej. Obszary swojej działalności na terenie kraju podzieliła na pięć makroregionów: północ, centrum, południe, zachód i wschód. Z kolei makroregiony podzielone zostały na regiony. Makroregionami zawiadywali kierownicy makroregionalni, a regionami – odpowiednio- kierownicy regionalni, którym podlegali przedstawiciele handlowi.

Dowód:

- schemat organizacyjny k. 65,
- zeznania M. S. k. 293-293v.

Strony nawiązały stosunek pracy w marcu 2005 r. W jego ramach powód początkowo świadczył pracę na rzecz pozwanej jako przedstawiciel handlowy, następnie – od stycznia 2009 r. - jako kierownik makroregionu. Od 1 lipca 2005 r. jego podstawę stanowiła umowa o pracę na czas nieokreślony.

Dowód:

- umowy k. B5, B9, B11 akt osobowych,
- pismo z 30.12.08 r. k. 16 akt osobowych,
- przesłuchanie K. Z. k. 465-470.

W listopadzie 2015 r. u pozwanej powstał wakat na stanowisku dyrektora handlowego. Wtedy też P. S. (1) – prezes zarządu pozwanej, podjął decyzję o rozdzieleniu obowiązków dyrektora handlowego na siebie i trzech kierowników makroregionów: powoda, R. J. (1) (zachód) i M. S. (centrum). Powodowi przypadło rekrutowanie przedstawicieli handlowych na obszarze Polski. Od 1 marca 2016 r. powodowi formalnie powierzono stanowisko zastępcy dyrektora handlowego.

Dowód:

- pismo z 29. (...) k. 34B akt osobowych,
- przesłuchanie K. Z. k. 465-470,
- przesłuchanie P. S. (1) k. 471-476.

Do obowiązków powoda jako zastępcy dyrektora handlowego i kierownika makroregionu należało kierowanie pracą zespołu handlowców w celu pozyskiwania klientów, zamówień i gromadzenia informacji rynkowych oraz realizacji przyjętej strategii i planów sprzedażowych.

Powód nadal kontaktował się z kontrahentami pozwanej z makroregionu północ, ale robił to rzadko. Kontakty te były domeną przedstawicieli handlowych.

Dowód:

- stanowiskowa karta pracy k. 35B akt osobowych,
- zeznania T. P. k. 160,
- zeznania G. S. k. 185-186,
- zeznania S. K. (1) k. 187,
- zeznania D. L. k. 188,
- zeznania P. R. k. 205-206,
- zeznania T. W. k. 322-325,
- zeznania G. K. k. 366-367,
- przesłuchanie K. Z. k. 465-470.

Powodowi podlegało łącznie pięciu przedstawicieli handlowych z regionów: S., G., B., O. i K.. Kontaktował się z nimi głównie telefonicznie lub mailowo. Spotykał się z nimi raz w miesiącu przy okazji organizowanych przez pozwaną w jej siedzibie cyklicznych spotkań kadry pionu handlowego z terenu całego kraju oraz kadry zarządzającej.

Przedstawiciele handlowi podlegli powodowi otrzymywali od niego właściwe wsparcie przy realizacji planów sprzedażowych i rozwiązywaniu bieżących problemów. Z zasady w sposób regularny powód monitorował ich pracę i wyniki, w tym poprzez kontaktowanie się z firmami obsługiwanymi przez danego przedstawiciela. Przedstawiciele uznawali go za osobą pozytywnie budującą wizerunek pozwanej wśród jej kontrahentów. Tak samo był postrzegany przez pracowników kontrahentów pozwanej, z którymi miał styczność.

Powód wraz z podległym zespołem osiągał bardzo dobre wyniki w realizacji planów sprzedażowych.

Dowód:

- zeznania R. S. (1) k. 153-154,
- zeznania T. P. k. 160,
- zeznania G. S. k. 185-186,
- zeznania S. K. (1) k. 187,
- zeznania D. L. k. 188,
- zeznania P. R. k. 205-206,
- zeznania K. K. (1) k. 247v-249,
- zeznania E. R. k. 255v-257v,
- zeznania M. S. k. 293-293v,
- zeznania M. N. k. 307v-308,
- zeznania G. E. k. 308v-309
- zeznania J. C. k. 333-334,

- zeznania R. J. (1) k. 350-351,
- zeznania G. K. k. 366-367,
- zeznania D. J. k. 409-410,
- zeznania P. S. (2) k. 410-411,
- przesłuchanie K. Z. k. 465-470.

W maju 2016 r. P. S. (1) zaproponował powodowi oraz R. J. (2) i M. S. objęcie stanowiska dyrektora handlowego. Byli oni naturalnymi kandydatami na nie z uwagi na ich doświadczenie zawodowe i dotychczasowe miejsce w strukturze organizacyjnej pozwanej. P. S. (1) poinformował ich, że z objęciem stanowiska dyrektora będzie wiązała się podwyżka wynagrodzenia o około 3.000 zł. O ile dana osoba się sprawdzi, będzie mogła liczyć na dalszy wzrost wynagrodzenia. Natomiast spotkał się z oczekiwaniami, że całkowite podwyższenie wynagrodzenia nastąpi od razu po objęciu stanowiska przez nowego dyrektora. Nie zaakceptował tego i propozycję przedstawił dotychczasowym przedstawicielom handlowym pozwanej – T. W. i K. B. (1), którzy ją przyjęli. W czerwcu 2016 r. T. W. został dyrektorem zespołu sprzedażowego, a K. B. (2) dyrektorem rynku krajowego. Stanowiska te utworzono po likwidacji dotychczasowego stanowiska dyrektora handlowego.

Dowód:

- zeznania T. W. k. 322-325,
- zeznania R. J. (1) k. 350-351,
- zeznania K. B. (1) k. 441-443,
- częściowo przesłuchanie K. Z. k. 465-470,
- przesłuchanie P. S. (1) k. 471-476.

W lutym 2016 r. pozwana zatrudniła w regionie O., należącym do makroregionu północ, nowego przedstawiciela handlowego w osobie K. W.. Zatrudnienie to miało charakter okresowy. Przed upływem okresu obowiązywania umowy o pracę, w drugim kwartale 2016 r., pozwana poleciła powodowi zaopiniowanie dotychczasowej pracy K. W. na potrzeby decyzji o dalszym zatrudnieniu. Powód wystawił K. W. opinię pozytywną i na tej podstawie pozwana zdecydowała się zatrudnić go w oparciu o bezterminową umowę o pracę.

W sytuacjach nawiązywania z handlowcami bezterminowych stosunków pracy pozwana umożliwia im wybór pojazdu służbowego na potrzeby wykonywania obowiązków służbowych. Następnie wskazany pojazd nabywa i przekazuje pracownikowi do użytkowania. Tak też stało się w przypadku K. W..

Dowód:

- zeznania T. W. k. 322-325,
- zeznania S. K. (2) k. 440-441,
- zeznania K. B. (1) k. 441-443,
- przesłuchanie P. S. (1) k. 471-476.

W lipcu 2016 r. T. W. polecił kierownikom makroregionów, by sprawdzili podległych handlowców co do tego, czy rzeczywiście odbyli zadeklarowane spotkania z klientami. Wymagało to porównania treści raportów przekazywanych przez handlowców ze wskazaniami urzędzeń (...), które mieli zamontowane w samochodach służbowych.

Powód stwierdził w ten sposób, że K. W. podawał nieprawdę w swoich raportach. Wskazania urzędzenia (...) z jego samochodu nie pokrywały się w znacznej części z deklarowanymi miejscami spotkań z klientami.

W następstwie tego we wrześniu 2016 r. pozwana rozwiązała umowę o pracę z K. W. bez wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie obowiązków pracownika polegające na wielokrotnym raportowaniu fikcyjnych wizyt u klientów, fałszowaniu czasu pracy, pobieraniu kosztów przejazdów prywatnych.

Dowód:

- pismo z 01.09.16 r. k. 66,
- zeznania T. W. k. 322-325,
- zeznania S. K. (2) k. 440-441,
- przesłuchanie K. Z. k. 465-470,
- przesłuchanie P. S. (1) k. 471-476.

Zgodnie z obowiązującym w pozwanej regulaminem wynagradzania na miesięczne wynagrodzenie pracownika składały się:

- wynagrodzenie zasadnicze,
- premia regulaminową,
- premia za indywidualne cechy (tzw. premia C),
- premia za dokonania miesiąca,
- premia za realizację budżetowego planu sprzedaży,
- wynagrodzenie za czas pracy w godzinach nadliczbowych,
- nagrody i inne świadczenia wynikające z kodeksu pracy.

Premia regulaminowa miała charakter stały i gwarantowany. Mogła jednak zostać obniżona, gdy pracownik naruszył regulamin pracy, procedury, zasady współzycia społecznego.

Premia za cechy indywidualne również miała charakter stały. Jej wysokość określana była indywidualnie w umowie o pracę przy uwzględnieniu kryteriów związanych z wykształceniem pracownika, jego doświadczeniem, predyspozycjami osobistymi, oceną wcześniejszego okresu jego pracy, zdobytym zaufaniem, czy zaangażowaniem i pracowitością. Świadczenie to mogło ulec obniżeniu lub podwyższeniu. Decyzję w tym względzie podejmował przełożony pracownika. Od obniżenia przysługiwał sprzeciw do zarządu pozwanej. Obniżenie było traktowane jako kara. Jego zastosowanie wymagała pisemnego uzasadnienia w karcie pracy pracownika.

Dowód:

- regulamin wynagradzania k. 49-55,
- zeznania S. K. (2) k. 440-441,

- przesłuchanie P. S. (1) k. 471-476.

W związku z tym, iż powód pozytywnie zaopiniował pracę K. W., co zaważyło na tym, że zapewniono mu nowy pojazd służbowy, T. W. podjął decyzję o pozbawieniu powoda „premią C” na okres od początku sierpnia 2016 r. do końca grudnia 2016 r.

Ostatecznie jednak, po namowach ze strony powoda, P. S. (1) podjął decyzję o skróceniu pozbawienia premii, i już od października 2016 r. powodowi ją wypłacano.

Dowód:

- wydruk wiadomości k. 67,

- miesięczne karty pracy k. 74-82,

- zeznania T. W. k. 322-325,

- zeznania K. B. (1) k. 441-443,

- przesłuchanie P. S. (1) k. 471-476.

Jeszcze pod koniec roku 2016 P. S. (1) zaczął otrzymywać sygnały od T. W., iż jego współpraca z powodem nie układa się. T. W. skarżył się, że powód krytykuje jego pomysły zgłaszane podczas comiesięcznych spotkań handlowców i kadry kierowniczej. Polemizuje z nimi i reneocjuje polecenia. P. S. (1) podczas którejś z rozmów z T. W. poradził mu spisywać każde zajście z udziałem powoda.

Dowód:

- zeznania T. W. k. 322-325,

- przesłuchanie P. S. (1) k. 471-476.

W styczniu 2017 r. powód otrzymał wiadomość od kontrahenta pozwanej – (...). Firma ta zaprosiła pozwaną do wsparcia finansowego organizowanej przez siebie imprezy „Bal (...)”. Miała ona odbyć się 4 lutego 2017 r. Miała charakter cykliczny. Uczestniczyli klienci firmy (...), jej przedstawiciele oraz przedstawiciele dostawców, którzy podjęli się sponsorowania przedsięwzięcia. Służyła celom integracyjnym i marketingowym. Ze strony pozwanej do udziału w balu zaproszono tylko powoda. Ten skądinąd bywał tam już we wcześniejszym okresie swojego zatrudnienia u pozwanej.

Powód uzyskał zgodę K. B. (1) na przekazanie firmie (...), w ramach sponsoringu, określonej partii towaru oferowanego przez pozwaną. Natomiast nie uzyskał zgody na wyjazd na bal w ramach delegacji służbowej.

Do 3 lutego 2017 r. powód nie świadczył pracy z uwagi na chorobę. Tego też dnia, o godz. 22.14, powód wysłał K. B. (1) wiadomość mailową o treści: „K., w sobotę jestem w (...) Balu (...)”.

Dowód:

- wydruki wiadomości k. 5-8

- zeznania M. N. k. 307v-308v,

- zeznania T. W. k. 322-325,

- zeznania K. B. (1) k. 441-443,

- częściowo przesłuchanie K. Z. k. 465-470,

- przesłuchanie P. S. (1) k. 471-476.

Regulamin pracy pozwanej przewiduje, że delegacją jest podróż służbowo pracownika na polecenie przełożonego w celu wykonania zadania służbowego poza stałym miejscem pracy. Pracownikowi odbywającemu podróż służbową przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z delegacją, w tym ryczałt za nocleg i dieta.

Dowód:

- regulamin pracy k. 56-64,

- zeznania K. B. (1) k. 441-443.

Powód wziął udział w balu. Następnego dnia spotkał się z przedstawicielem kontrahenta pozwanej w S., po czym wrócił do domu.

W drugim kwartale 2017 r. powód złożył pozwanej wniosek o rozliczenie wyjazdu na „Bal(...)”, jako podróży służbowej. Na dokumencie rozliczenia nie było na nim podpisu T. W., więc powodowi nie wypłacono ostatecznie wnioskowanych środków pieniężnych.

Dowód:

- zeznania T. W. k. 322-325,

- zeznania K. B. (1) k. 441-443,

- przesłuchanie K. Z. k. 465-470,

- przesłuchanie P. S. (1) k. 471-476.

W marcu 2017 r. powód udał się wraz z do K. na coroczne targi budowlane celem zaprezentowania oferty handlowej pozwanej. Razem z nim wyjechali tam również: K. B. (1), T. W. oraz pozostali kierownicy makroregionów.

W pierwszym dniu po przyjeździe K. B. (1) planował nieformalne spotkanie wszystkich pracowników pozwanej uczestniczących w targach. Informacje o tym przekazał jeszcze podczas comiesięcznego zebrania kadry zarządzającej i handlowej.

W trakcie targów powód spotkał znajomą E. R. – pracującą na stanowisku kierowniczym w firmie konkurencyjnej wobec pozwanej. W rozmowie z nią powód wyraził się o K. B. (1), w sposób sprawiający wrażenie, że jest to młody cwaniak. Swojej oceny nie uzasadnił. Niekorzystnie odniósł się też do awansu K. B. (1) ze stanowiska przedstawiciela handlowego na stanowisko dyrektora. Wyraził opinię, że nie ma on kompetencji niezbędnych na tym stanowisku.

Powód podzielił się też informacją, że wraz z pozostałymi kierownikami, na znak protestu, nie weźmie udziału w nieformalnym spotkaniu zespołu pozwanej.

E. R. przekazała te informacje K. B. (1), którego osobiście znała. Jej motywem było nakłonienie go do poprawienia swoich relacji z podległymi pracownikami, w tym z powodem.

Zgodnie z zapowiedzią, powód wraz z R. J. (2) i M. S. nie pojawili się na spotkaniu zorganizowanym przez K. B. (1).

Dowód:

- zeznania E. R. k. 255v-257v,

- zeznania T. W. k. 322-325,
- zeznania S. K. (2) k. 440-441,
- zeznania K. B. (1) k. 441-443.

W luźnej wymianie korespondencji mailowej powód i pozostali kierownicy makroregionów komentowali plany sprzedażowe nakładane na nich przez pozwaną i stopień ich późniejszej realizacji. Powód nie krytykował współpracowników za tę realizację lub jej brak, jak również nie demotywował ich do pracy nad wykonaniem planów.

O planach, jak i innych sprawach dotyczących funkcjonowania pozwanej, powód rozmawiał także z podległymi mu przedstawicielami handlowymi. Nie zawsze akceptowali rozwiązania stosowane przez pozwaną, ale nie wyrażali się przy tym obraźliwie o przełożonych i zarządzie pozwanej.

Podobnie powodowi zdarzało się wyrażać dezaprobatę i podejmować dyskusję wobec pomysłów pojawiających się podczas cyklicznych comiesięcznych spotkań kadry handlowej i zarządzającej. Ich celem było stworzenie nowych rozwiązań poprawiających wyniki sprzedaży. Nad zgłoszonymi pomysłami z zasady dyskutowano. Z pomysłami występować mogli wszyscy ich uczestnicy. Dezaprobatę dla poszczególnych pomysłów zdarzało się wyrażać także innym pracownikom pozwanej, jak również kadrze kierowniczej w odniesieniu do pomysłów kierowników i przedstawicieli handlowych.

Dowód:

- wydruki wiadomości k. 83-87,
- zeznania R. S. (1) k. 153-154,
- zeznania K. K. (1) k. 247v-249,
- zeznania M. S. k. 293-293v,
- zeznania J. C. k. 333-334,
- zeznania R. J. (1) k. 350-351,
- zeznania G. K. k. 366-367,
- zeznania S. K. (2) k. 440-441,
- przesłuchanie K. Z. k. 465-470.

W dniu 20 kwietnia 2017 r. powodowi polecono stawić się na spotkanie z P. S. (1). Prezes zarządu pozwanej otrzymał wcześniej wniosek od T. W. i K. B. (1), by rozwiązać umowę o pracę z powodem. Cała trójka przeprowadziła między sobą rozmowę na ten temat.

P. S. (1) chciał przed podjęciem decyzji porozmawiać z powodem i uzyskać od niego informacje odnośnie uwag do jego pracy i postępowania. Jednocześnie liczył się z tym, że spotkanie z powodem przeważy o uwzględnieniu wniosku T. W. i K. B. (1), więc wcześniej polecił sporządzić projekt oświadczenia o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. Z jego wcześniejszych doświadczeń wynikało, że niektórzy pracownicy po powzięciu wiedzy o zamiarze rozwiązania z nimi umów o pracę podejmowali działania odwołujące w czasie realizację tego zamiaru.

Na wstępie rozmowy z powodem P. S. (1) zakomunikował mu, że ma listę szesnastu incydentów z udziałem powoda i oczekuje, by powód udzielił mu wyjaśnień. W trakcie spotkania poruszył kwestie relacji powoda z T. W. i K. B. (1),

domagania się rozliczenia wyjazdu do S. w lutym 2017 r. jako podróży służbowej, próby pozyskania przez powoda bilingów rozmów telefonicznych K. B. (1), zachowania powoda podczas targów w K.

Wobec postawy powoda podczas spotkania P. S. (1) uznał, że dalsza współpraca z powodem nie jest możliwa i złożył mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę.

W treści tego oświadczenia pozwana wskazała, że nawiązuje ono do spotkania powoda z P. S. (1) bezpośrednio poprzedzającego jego złożenie, podczas którego powodowi zostały szczegółowo przedstawione przyczyny wypowiedzenia. Te przyczyny to:

- brak staranności i dbałości o interes pracodawcy w wykonywaniu obowiązków jako zwierzchnik zespołu sprzedażowego pięciu handlowców, polegający na braku dbałości o wizerunek pracodawcy i jego pracowników wśród kontrahentów pracodawcy,
- narażenie pracodawcy na nieuzasadnione koszty poprzez wnioskowanie o zwrot kosztu przejazdów prywatnych jako służbowych,
- niska jakość świadczonej pracy przejawiająca się w braku zaangażowania w promowaniu pracodawcy na Targach (...), niewykonywaniu poleceń służbowych wydanych przez przełożonych,
- brak należytego nadzoru nad podwładnymi pracownikami skutkujący niską jakością ich pracy,
- krytykowanie planów sprzedażowych założonych przez pracodawcę oraz jego decyzji związanych z obsługą kontrahentów,
- wprowadzenie złej atmosfery w pracy poprzez wulgarne i pogardliwe wypowiadanie się o zarządzie i o swoich przełożonych wśród kontrahentów pracodawcy i innych pracownikach oraz demotywowanie innych pracowników związanych z realizacją nałożonych na nich planów sprzedażowych.

W dalszej części oświadczenia pozwana podała, że zarząd i przełożeni powoda utracili do niego zaufanie i dalsze zatrudnienie powoda jest nieprzydatne i niecelowe.

Dowód:

- pismo z 20.04.17 r. k. 38B akt osobowych
- zeznania T. W. k. 322-325,
- zeznania K. B. (1) k. 441-443,
- przesłuchanie P. S. (1) k. 471-476.

Sąd zważył, co następuje:

Ustalenia faktyczne zostały poczynione w oparciu o dowody z dokumentów, zeznania świadków oraz przesłuchania powoda i prezesa zarządu pozwanej. Zostały one zasadniczo uznane za wiarygodne poza wyjątkami, które zostaną omówione w dalszej części uzasadnienia.

Większość osobowych źródeł dowodowych Sąd pozyskał w drodze pomocy sądowej. Na etapie sporządzania odezwy powód nie był reprezentowany przez pełnomocnika. Został on ustanowiony po wysłaniu odezwy, stąd sądy wezwane zawiadamiły o terminach posiedzeń tylko powoda. Owe uchybienie procesowe zostało sanowane przed ogłoszeniem wyroku poprzez oświadczenie pełnomocnika powoda, iż nie domaga się powtórzenia postępowania dowodowego.

Podstawy prawnej żądania przywrócenia powoda do pracy i zapłaty odszkodowania należało upatrywać w art. 45 § 1 k.p. Zgodnie z jego treścią, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest

nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu 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.

Treść tego przepisu jednoznacznie wskazuje, że przewidziane w nim roszczenia przysługują alternatywnie, a nie łącznie. Powód mógł zatem domagać się przywrócenia do pracy, albo odszkodowania. Swoje żądanie mógł też sformułować tak, iż żąda przywrócenia do pracy, ale w przypadku niecelowości przywrócenia, domaga się odszkodowania.

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001 r., sygn. I PKN 370/00). W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny określonych w tym przepisie roszczeń.

Zgodnie ze wskazanym przepisem sąd orzeka o odszkodowaniu lub bezskuteczności wypowiedzenia/przywróceniu do pracy w przypadku ustalenia, że wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., sygn. I PKN 641/99). Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia.

Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma zatem miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo gdy jest ona niedostatecznie konkretna, przez co niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna.

W orzecznictwie przyjmuje się jednak, iż nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę w jego oświadczeniu przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że ta była mu znana (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r., sygn. II PK 156/08, z dnia 11 stycznia 2011 r., sygn. I PK 152/10, z dnia 4 listopada 2008 r., sygn. II PK 82/08).

Odnosząc się zaś w następnej kolejności do wagi przyczyny wskazać należy, że w ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego i sądów powszechnych, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem jej rozwiązania. W tym przypadku uzasadnioną przyczyną mogą być okoliczności leżące po stronie pracownika, choćby wynikały ze względów obiektywnych i nie były przez niego zawinione. Przyczynami dotyczącymi pracownika są, na przykład, okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz z jego osobą. Przyczyny dotyczące pracownika mogą być niezawinione przez niego (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2011 r., sygn. I PK 152/10, z dnia 6 stycznia 2009 r., sygn. II PK 108/08, z dnia 3 sierpnia 2007 r., sygn. I PK 79/07, z dnia 6 grudnia 2001 r., sygn. I PKN 715/00).

Powód podważał zarówno sposób skonkretyzowania przyczyn wypowiedzenia, jak i ich rzeczywisty charakter. Przeprowadzone postępowanie dowodowe tylko częściowo potwierdziło jego zarzuty.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że Sąd uznał za niewiarygodną relację powoda co do tego, że w dniu 20 kwietnia 2017 r., przed wręczeniem oświadczenia o wypowiedzeniu, P. S. (1) nie rozmawiał z nim o zdarzeniach powołanych następnie w samym oświadczeniu.

Z zeznań T. W., K. B. (1) i P. S. (1) wynika, że ten ostatni wprawdzie był przygotowany na dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę, ale najpierw chciał spotkać się i porozmawiać z powodem o tym, co on ma do powiedzenia odnośnie uwag do jego pracy i zachowania. Faktem jest, że P. S. (1) nadal jest prezesem zarządu pozwanej, a K. B. (1) zajmuje wysokie stanowisko w strukturze organizacyjnej pozwanej, więc można przypuszczać, że są zainteresowani w korzystnym dla pozwanej rozstrzygnięciu sporu. Natomiast takie przypuszczenie byłoby nieuprawnione w odniesieniu do T. W., który pracownikiem pozwanej już nie jest. Gdyby P. S. (1) nie chciał rozmawiać z powodem na temat przyczyn wypowiedzenia, to raczej nie spotkałby się z nim osobiście. Mógł przecież ograniczyć się do podpisania oświadczenia o wypowiedzeniu umowy i przekazania go innemu pracownikowi, by ten wręczył je powodowi. Toteż również względy logiki przemawiają za uznaniem relacji T. W., K. B. (1) i P. S. (1) w kwestii tego, że złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu poprzedzone było rozmową. Skądinąd powód podczas przesłuchania nie przeczył temu, że owa rozmowa się odbyła. Wskazywał wyłącznie, że trwała około 15 minut, nie oczekiwano od niego jakichkolwiek wyjaśnień, a próby ich złożenia P. S. (1) ucinał stwierdzeniem o braku czasu. Zdaniem Sądu, gdyby P. S. (1) rzeczywiście nie dysponował czasem, to nie zorganizowałby spotkania z powodem, wyłącznie po to, by wręczyć mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy.

Sąd zgodził się z powodem co do tego, iż pierwsza ze współprzyczyn, tj. brak staranności i dbałości o interes pracodawcy w wykonywaniu obowiązków jako zwierzchnik zespołu sprzedażowego pięciu handlowców, polegający na braku dbałości o wizerunek pracodawcy i jego pracowników wśród kontrahentów pracodawcy – jest sformułowana ogólnikowo i dosyć niefortunnie (brak dbałości o interes pracodawcy poprzez brak dbałości o wizerunek pracodawcy i jego pracowników wśród kontrahentów).

Ze zgromadzonych dowodów nie wynika, które konkretnie zdarzenia zostały ujęte w tej przyczynie. W szczególności nie wyjaśnił tego P. S. (1). Ten podczas rozmowy poprzedzającej wypowiedzenie miał mieć spisanych szesnaście incydentów z udziałem powoda. Omawiając je winien był wskazać, które z nich przyporządkowuje do określonej współprzyczyny. Z jego relacji nie wynika, by to uczynił. A projekt oświadczenia o wypowiedzeniu sporządzali prawnicy, więc to raczej do nich należałoby skierować pytanie o zakres przedmiotowy omawianej współprzyczyny. Skądinąd uczynili temu zadość w odpowiedzi na pozew, co już samo w sobie było działaniem spóźnionym. Okazuje się, że chodziło tu o brak kontroli powoda nad podległym mu pracownikiem K. W., który raportował wizyty u klientów, których nie odbył.

Bezsprzecznie obowiązkiem powoda było nadzorowanie pracy podległych przedstawicieli handlowych. Co do zasady z obowiązku tego wywiązywał się bardzo dobrze. Z relacji świadków: R. S. (2), T. P., G. S., S. K. (1), D. L., P. R., K. K. (1), M. N., G. E., J. C., R. J. (1), G. K., D. J., P. S. (2) wynika jednoznacznie, że powód udzielał wsparcia podległym przedstawicielom handlowym w rozwiązywaniu problemów i realizacji planów sprzedażowych. Do niektórych z handlowców dzwonił praktycznie codziennie pytając o wyniki ich pracy. Kontaktował się też z kontrahentami pozwanej, których obsługiwali jego handlowcy prosząc, by ocenili ich pracę. W ocenie handlowców, jak i przedstawicieli kontrahentów pozwanej, powód budował pozytywny wizerunek pozwanej. Nie sposób w związku z tym przyjąć, że powód jako zwierzchnik zespołu handlowców poprzez swoje postępowanie godził w wizerunek pozwanej.

Wyjątkiem był tu wyłącznie przypadek K. W.. Powód wprawdzie tłumaczył, że nie mógł kontrolować tego pracownika z uwagi na wadliwe działanie systemu (...) zamontowanego w jego służbowym pojeździe. Nawet uznając, że w istocie miało to miejsce, należy pamiętać, że powód zwyczajnie skontaktował się telefonicznie z klientami, u których wizyty raportował K. W., więc tłumaczenie powoda nie usprawiedliwia jego zaniechania.

Nie mniej jednak Sąd uznał, że omawiana przyczyna wypowiedzenia nie uzasadniała go wobec braku konkretyzacji. Nie zmienia tej oceny nawet przyjęcie, że dotyczyła ona braku nadzoru nad pracą K. W..

Wprawdzie ustawodawca nie określił ram czasowych, w których musi zmieścić się strona wypowiadająca umowę o pracę, aby zachować aktualność przyczyny wypowiedzenia. Przyjmuje się jednak, że między wystąpieniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie definitywne umowy o pracę, a dokonaniem z tej przyczyny wypowiedzenia stosunku

pracy powinien istnieć rozsądny adekwatny związek czasowo-przyczynowy. Nadmiernie długi okres od wystąpienia przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku do powołania jej jako uzasadnienia czynności rozwiązującej stosunek pracy może sprawiać, że przyczyna ta jest już nieaktualna lub nieuzasadniona (por. wyrok SN z 9 maja 2013 r., sygn. II PK 245/12).

Ujawnienie nieprawidłowości związanych z pracą K. W. miało miejsce w sierpniu 2016 r. Tymczasem do wypowiedzenia powodowi umowy doszło 20 kwietnia 2017 r. Zdaniem Sądu odległość czasowa między tymi zdarzeniami była znaczna i wykraczała poza rozsądne miary, a przez to owe nieprawidłowości nie mogły uzasadniać wypowiedzenia.

Odmiennej oceny Sąd dokonał w odniesieniu do drugiej ze współprzyczyn, tj. narażenia pracodawcy na nieuzasadnione koszty poprzez wnioskowanie o zwrot kosztu przejazdów prywatnych jako służbowych.

W ustalonym stanie faktycznym wykazane zostało, iż powód mógł odbywać podróże służbowe tylko za zgodą przełożonego T. W.. Powód wprawdzie twierdził, że uzyskał jego ustną zgodę na wyjazd na bal budowlanica, ale przedstawił na tę okoliczność tylko dowód ze swojego przesłuchania. Tymczasem z relacji T. W. i K. B. (1), z którym powód uzgadniał kwestie sponsoringu, wynika, że takiej zgody powód nie uzyskał. Gdyby to nastąpiło, to z pewnością powód uzyskałby akceptację przełożonego pod wnioskiem o wypłatę należności z tytułu podróży służbowej. Tak się jednak nie stało, co potwierdza wersję T. W. i K. B. (1). Ponadto, gdyby powód uzyskał zgodę na wyjazd do S. w ramach podróży służbowej, nie musiałby informować K. B. (1) w drodze wiadomości email, że w sobotę 4 lutego 2017 r. będzie uczestniczył w balu – wiadomości wysłanej w przeddzień wyjazdu o godz. 22.14.

Zgodnie z treścią art. 100 § 1 i 2 pkt 1-2 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W szczególności powinien przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku.

Pracownik ma też obowiązek dbania o dobro zakładu pracy, chronienia jego mienie oraz zachowania w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Przedmiotem tego obowiązku jest całokształt interesów majątkowych i niemajątkowych zakładu pracy. Może nim być zarówno nakaz właściwego korzystania z uprawnień wprost określających pozycję pracownika jako strony stosunku pracy, jak i nakaz właściwego korzystania z innych uprawnień niż pracownicze (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 23 maja 2014 r., sygn. II PK 32/14).

Regulamin pracy pozwanej stanowi wyraźnie, że delegacją jest podróż służbowa pracownika na polecenie przełożonego w celu wykonania zadania służbowego poza stałym miejscem pracy. Tylko pracownikowi odbywającemu podróż służbową przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z delegacją, w tym ryczałt za nocleg i dieta.

W tym stanie rzeczy domaganie się przez powoda, by pozwana wypłaciła mu świadczenia z tytułu podróży do S., jako podróży służbowej, nosiło nie tylko znamię naruszenia regulaminu pracy, ale również znamię próby wyłudzenia nienależnego świadczenia.

W orzecznictwie przyjmuje się, że naruszeniem podstawowego obowiązku dbałości o mienie pracodawcy jest już samo usiłowanie kradzieży tego mienia. Może ono uzasadniać nie tylko wypowiedzenie umowy o pracę, ale i jej rozwiązanie w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z 12 lipca 2001 r., sygn. I PKN 532/00, z 12 sierpnia 1977 r., sygn. I PRN 97/77).

Powód wprawdzie nie usiłował dokonać kradzieży mienia pozwanej, jednak podjął próbę uszczuplenia jej majątku poprzez wypłacenie świadczenia, które nie było mu należne, co pozwala na zastosowanie analogii w tej sytuacji.

Nie zmienia tej oceny fakt, iż powód w trakcie balu i nazajutrz po nim prowadził rozmowy handlowe. Praca świadczona w ramach stosunku pracy łączy się z podporządkowaniem pracownika decyzjom pracodawcy. Powód nie

mógł samodzielnie decydować kiedy i gdzie udaje się w podróż służbową, nawet jeśli podróż taka była w interesie pozwanej. Ocena ta mogłaby być inna tylko wówczas, gdyby powód poprzestał na uzyskaniu informacji, czy swój wyjazd może rozliczyć w ramach podróży służbowej. Ten jednak bez takiego zapytania zdecydował się przedłożyć pozwanej rozliczenie podróży do S., jako podróży służbowej.

Podobnie nie zmienia tejże oceny to, że powodowi nie wypłacono wnioskowanego przez niego świadczenia. Gdyby do tego doszło, pozwana miałaby otwartą drogę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Ostatecznie Sąd uznał, że powyższe zachowanie powoda samodzielnie uzasadniało wypowiedzenie mu umowy o pracę.

Kolejna współprzyczyna wypowiedzenia sprowadzała się do niskiej jakości świadczonej pracy przejawiającej się w braku zaangażowania w promowaniu pracodawcy na Targach (...) oraz niewykonywaniu poleceń służbowych wydanych przez przełożonych.

Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie w żadnej mierze nie pozwala na potwierdzenie jej rzeczywistego charakteru. Powód stawiał się na targach, wykonał obowiązki związane z utworzeniem stoiska pozwanej i obsługą klientów. Jedynym zastrzeżeniem, jakie można było mieć do niego była jego nieobecność na nieformalnym spotkaniu pracowników pozwanej zorganizowanym przez K. B. (1) w pierwszym dniu targów. Nie mniej jednak żaden dowód nie pozwolił na stwierdzenie, że powód otrzymał polecenie udziału w tym spotkaniu, a więc Sąd nie mógł przyjąć, że nieobecność powoda stanowiła niewykonanie polecenia służbowego.

Na pozwanej spoczywał procesowy obowiązek wykazania dowodami rzeczywistego charakteru przyczyn wypowiedzenia. Nie podołała ona mu również w kwestii braku należytego nadzoru nad podwładnymi pracownikami skutkującego niską jakością ich pracy – jako kolejnej współprzyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Powód wraz z podległym zespołem osiągał bardzo dobre wyniki w realizacji planów sprzedażowych. Potwierdzeniem tego są relacje świadków, ale i relacja P. S. (1). Wprawdzie dobre wyniki sprzedażowe powoda przypisał on zespołowi podległych mu przedstawicieli handlowych. Nie mniej jednak owi przedstawiciele zgodnie zeznali, iż otrzymywali należyte wsparcie od powoda, i był on zainteresowany wynikami ich pracy.

Wobec tego, że pozwana nie przedstawiła dowodów wykazujących niską jakość handlowców podległych powodowi, Sąd uznał omawianą przyczynę za niewykazaną, a stąd nieuzasadnioną.

W wypowiedzeniu powodowi zarzucono również krytykowanie planów sprzedażowych założonych przez pracodawcę oraz jego decyzji związanych z obsługą kontrahentów.

Prawo do dozwolonej krytyki stanowi element wolności wyrażania swoich poglądów (opinii), chronionej przez Konstytucję (art. 54 ust. 1) i prawo międzynarodowe (art. 10 Konwencji Europejskiej). Prawo, a w pewnych sytuacjach nawet obowiązek dozwolonej krytyki, wynika także z obowiązku pracownika dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), którego nie można utożsamiać wyłącznie z dobrem pracodawcy. Dlatego też co do zasady pracownik ma możliwość otwartego i krytycznego wypowiedzenia się w sprawach dotyczących organizacji pracy, takich jak np. rozkład czasu pracy czy podział zadań. Może także w tym zakresie krytykować we właściwej formie decyzje swoich przełożonych. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, gdy sprawy te są omawiane na zebraniach czy naradach zwołanych w tym celu z udziałem pracowników. Ostateczna ocena zastosowanej przez pracownika krytyki pracodawcy wymaga poczynienia szczegółowych ustaleń w zakresie treści i formy wypowiedzi i okoliczności, w jakich została udzielona, oraz motywów, jakimi kierował się krytykujący (por. wyroki Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2016 r., sygn. I PK 227/15, z 25 listopada 2014 r., sygn. I PK 98/14, z 7 września 2000 r., sygn. akt I PKN 11/00).

Dowody w postaci zeznań świadków R. S. (1), G. S., K. K. (1), M. S., J. C., R. J. (1) i G. K. przeczą zasadności tego zarzutu. Świadkowie ci uczestniczyli w comiesięcznych spotkaniach zespołu handlowców i kadry zarządzającej, więc mieli sposobność przyjrzeć się zachowaniu powoda podczas tych spotkań. Według nich powodowi zdarzało się krytykować rozwiązania i pomysły wówczas przedstawiane nie tylko przez dyrektorów, ale też przedstawicieli handlowych. Z ich

relacji nie wynika, by powód stosował niewłaściwą formę krytyki. Z kolei zeznania świadków T. P., S. K. (1), D. L., P. R., M. N., G. E. i P. S. (2) prowadzą do wniosku, że kontaktując się z przedstawicielami kontrahentów pozwanej powód nie podejmował tematów związanych z planami sprzedażowymi oraz decyzjach związanych z obsługą kontrahentów.

Potwierdzeniem realnego charakteru omawianej współprzyczyny wypowiedzenia mogłyby wydawać się zeznania S. K. (2). Wskazał on, że podczas jednego z comiesięcznych spotkań powód negatywnie odniósł się do tego, co powiedział T. W., ale nie potrafił przypomnieć sobie słów powoda. Co istotne, spotkanie to miało miejsce w pierwszym półroczu 2016 r., a więc ze względów opisanych we wcześniejszej części uzasadnienia, nie mogło skutkować wypowiedzeniem umowy o pracę z uwagi na odległość czasową między nim i wypowiedzeniem.

O tym, że powód dopuszczał się niestosownej krytyki, relacjonował także K. B. (1). Miał on wielokrotnie strofować powoda za „ciężką krytykę pozamerytoryczną”. Nie podał jednak żadnych konkretnych informacji mogących potwierdzić, że krytyka ze strony powoda rzeczywiście była „ciężka” i pozamerytoryczna. Nie wiadomo też, kiedy miała miejsce.

Podobnie do samych ogólników sprowadziły się zeznania T. W., który zeznał, iż zdarzało się, że powód odnosił się do niego i K. B. (1) w sposób lekceważący, renegecował polecenia i polemizował ze świadkiem. Miał też krytykować wydane mu polecenia w kontaktach z innymi pracownikami. Na comiesięcznych spotkaniach zachowywał się niegrzecznie, często niemerytorycznie krytykował pomysły.

W tej sytuacji również P. S. (1) nie potrafił wskazać, kiedy miały miejsce przypadki pozamerytorycznej krytyki powoda pod adresem przełożonych. Wszak bazował on w tym względzie wyłącznie na relacji T. W..

Wobec braku konkretnych informacji co do krytyki artykułowanej przez powoda Sąd nie był w stanie stwierdzić, iż rzeczywiście wykraczała ona poza dopuszczalną formę, a przez to stanowiła przejaw naruszenia obowiązków pracowniczych.

Ostatnia ze współprzyczyn miała polegać na wprowadzaniu złej atmosfery w pracy poprzez wulgarnie i pogardliwe wypowiadanie się o zarządzie i o swoich przełożonych wśród kontrahentów pracodawcy i innych pracownikach oraz demotywowaniu innych pracowników w związku z realizacją nałożonych na nich planów sprzedażowych.

Odnośnie wprowadzania przez powoda złej atmosfery w pracy sam P. S. (1) zeznał, że owa atmosfera miała miejsce tylko w relacjach powoda z T. W. i K. B. (1).

Postępowanie dowodowe nie pozwoliło na przyjęcie, iż powód wulgarnie wypowiadał się o zarządzie pozwanej. Okoliczność ta nie wynika z zeznań świadków, jak i samego P. S. (1). Do podobnego wniosku Sąd doszedł w kwestii demotywowania innych pracowników przez powoda do realizacji planów sprzedażowych. Wydruki wiadomości email załączonych do odpowiedzi na pozew świadczą wyłącznie o tym, iż powód, jak i pozostali kierownicy makroregionów, w żartobliwej formie komentowali te plany i stopień ich późniejszej realizacji. Powód nie krytykował współpracowników za ich realizację lub jej brak, jak również nie demotywował ich do pracy nad wykonaniem planów.

Należało natomiast zgodzić się z pozwaną co do tego, że powód pogardliwie wypowiedział się o swoim przełożonym w marcu 2017 r. podczas targów budowlanych w K..

Jak zeznała świadek E. R., powód w rozmowie z nią wyraził się o K. B. (1), w sposób sprawiający wrażenie, że jest to młody cwaniak. Swojej oceny nie uzasadnił. Niekorzystnie odniósł się też do awansu K. B. (1) ze stanowiska przedstawiciela handlowego na stanowisko dyrektora. Wyraził opinię, że nie ma on kompetencji niezbędnych na tym stanowisku.

Sąd uznał relację tego świadka za wiarygodną, choć powód próbował zdeprecjonować jej wartość dowodową poprzez wskazanie, iż świadek spotykał się z K. B. (1), w tym sensie, iż tworzyli nieformalny związek. Okoliczność ta nie wynika z materiału dowodowego, wyłączony został przesłuchanie powoda.

Zdaniem Sądu nawet, gdyby polegało to na prawdzie, to mało prawdopodobnym jest, by z tej przyczyny E. R. – sama, bądź w porozumieniu z K. B. (1) – zdecydowała się na złożenie zeznań obciążających powoda. Jeśli byłaby tym zainteresowana, nie zeznałaby, iż powód był dobrze odbierany przez klientów i nie słyszała o nim żadnych uwag.

Świadek w sposób przekonujący podała, dlaczego uwagi powoda pod adresem K. B. (1) przekazała adresatowi. Znała tak powoda, jak i K. B. (1). Sama zajmowała stanowisko kierownicze i posiadała krótszy staż pracy, niż niektórzy z podległych jej pracowników. Uważała, że jako kierownik chciałyby usłyszeć nieprzychylnie wypowiedzi na swój temat. Zachowanie powoda uznała za nieetyczne. Jednak chciała, by K. B. (1) poprawił swoje relacje z powodem. Wypowiedź powoda wpłynęła niekorzystnie na wizerunek K. B. (1).

W ocenie Sądu powód mógł mieć wrażenie niezadowolenia z decyzji kadrowych pozwanej, do czego sam się przyznał. W szczególności do tego, że jego przełożonymi zostały osoby, których albo on sam nie akceptował, albo też one nie akceptowały jego. Nie było jednak dopuszczalnym otwarte krytykowanie tych decyzji wobec osób trzecich oraz kwestionowanie kwalifikacji zawodowych przełożonych powoda. Zdecydowanie nie mieściło się to w ramach dopuszczalnej krytyki, o której była mowa we wcześniejszej części uzasadnienia.

Reasumując, Sąd uznał za wykazane to, że powód próbował uzyskać od pozwanej nienależne świadczenie z tytułu podróży w dniu 4 lutego 2017 r. do S.. Do tego w sposób obraźliwy odniósł się w trakcie targów budowlanych w K., do swoich przełożonych i ich kompetencji. Jednocześnie Sąd miał na względzie, iż powód zajmował kierownicze stanowisko w strukturze pozwanej, co obligowało Sąd do zaostrzenia ocen jego postępowania (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 15 stycznia 2013 r., sygn. I PK 224/12, uchwała Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., sygn. III PZP 10/85). Dlatego też wypowiedzenie umowy o pracę należało uznać za uzasadnione. Sąd dał temu wyraz w pkt I wyroku oddalając powództwo w zakresie żądania przywrócenia do pracy i odszkodowania.

Oddaleniu podlegało również żądanie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, albowiem zgodnie z normą art. 47 k.p., przysługuje ono wyłącznie pracownikowi przywróconemu do pracy.

W pkt II wyroku zawarte zostało orzeczenie o kosztach procesu. Zapadło ono w oparciu o przepis art. 98 §1 k.p.c. Powód przegrał proces, więc powinien zwrócić pozwanej poniesione przez nią koszty. Składały się na nie: opłata od pełnomocnictwa (17 zł), wynagrodzenie pełnomocnika liczone z osobna od żądania przywrócenia do pracy (180 zł), odszkodowania (180 zł) oraz od żądania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (2.700 zł). Wysokość wynagrodzenia określono na podstawie stawek ujętych w § 9 ust. 1 pkt 1 oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)