

Sygn. akt X P 885/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 listopada 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Ławnicy: Mirosława Zarzycka, Lucyna Ziewiec

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 25 października 2017 r. we Wrocławiu

przy udziale -

sprawy z powództwa: M. P.

przeciwko (...) spółka z o.o. z siedzibą w W.

o odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę

za wypowiedzeniem

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda M. P. na rzecz strony pozwanej (...) spółka z o.o. z siedzibą w W. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;

III. nakazuje powodowi uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia - Śródmieścia) kwotę 523 zł tytułem pozostałej nieuiszczonej części stosunkowej opłaty od pozwu.

UZASADNIENIE

Pozwem z 1 października 2015 r. (data stempla pocztowego) skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., powód M. P. wniósł odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę i domagał się zasądzenia 52.500,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz zasądzenia od strony pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 360,00 zł.

W uzasadnieniu swojego żądania, powód podniósł, że jest zatrudniony u strony pozwanej od lutego 1998 r. ostatnio na stanowisku kierownika ds. kluczowych klientów hurtowych. 24 września 2015 r. zostało wręczone mu wypowiedzenie umowy o pracę. Zdaniem powoda wskazane przyczyny są jednak niekonkretne, nieprawdziwe, a także nie uzasadniają decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Strona pozwana szeroko opisuje jego postawę mającą cechować się nieprawidłowościami w zarządzaniu zespołem pracowników. Twierdzenia te nie odnoszą się jednak do konkretnych podległych mu osób, nie precyzują wydarzeń czy sytuacji.

Oświadczenie pracodawcy jest tym bardziej niezrozumiałe w kontekście nagród i kwartalnych premii otrzymywanych przez niego przez cały okres zatrudnienia, w tym zwłaszcza nagrody otrzymanej w styczniu 2015 r. Nagrodą był

bon wycieczkowy, będący specjalnym wyróżnieniem, który otrzymało tylko 4 najbardziej uznanych i docenianych pracowników.

Odnosząc się do przyczyn, powód podniósł, że dotyczą one jedynie wycinka czynności - nadzoru nad podległymi pracownikami w zakresie korzystania z systemu (...). Powód wskazał, że każdy z podległych mu pracowników był zatrudniony w zadaniowym systemie czasu pracy, wobec czego zarzuty co do braku nadzoru na ewidencjonowaniu czasu pracy jego podwładnych są bezpodstawne.

Wewnętrzny system (...) jest rodzajem palmtopa, który posiada każdy przedstawiciel handlowy i służy on im do organizacji pracy. Posiada 4 podstawowe moduły: wizyta handlowa, zdarzenia dnia, nieobecność, formaty tras. Natomiast z powodu swoich ograniczeń wewnętrznych nie był, a nawet nie mógł być przeznaczony jako narzędzie do kontroli pracowników. Jednym z istotnych ograniczeń oprogramowania jest niemożliwość korzystania z kilku funkcji równocześnie. Moduł „wizyta handlowa”, w którym odnotowywane jest zdarzenie w postaci „otwarcia wizyty”, gdzie składane jest również zamówienie klienta, po jego zamknięciu uniemożliwia jego ponowne otwarcie w tym samym dniu. Innym słowy przedstawiciel nie mógłby w ogóle złożyć zamówienia w tym samym dniu gdyby zamknął wizytę. To z kolei może powodować sytuację, że w jednym czasie jest otwartych kilka wizyt, co strona pozwana błędnie próbuje zinterpretować jako próbę nadużycia (dwóch spotkań w jednym czasie w różnych miejscach). Tymczasem celem tych działań było dbanie o najlepszy interes pracodawcy, aby jego klienci nie odczuwali ograniczeń systemu (...). Podobnie jest np. z funkcją „ankiety”, którą podlegli mu pracownicy wykonywali na jego polecenie i w tym celu należało otworzyć moduł „wizyta handlowa”.

Powód nie zgodził się również, że nie zachował należytej staranności w wykonywaniu obowiązków. Skoro 19 czerwca 2015 r. został udzielony jednemu z pracowników urlop, to zostało to odnotowane w systemie (...). Ciężko takie działanie określić niewłaściwym. Natomiast w czasie udzielania urlopu, pracownikowi przysługiwał płatny urlop wypoczynkowy (k. 2-7).

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana (...) spółka z o.o. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana zarzuciła, że powód od stycznia 2013 r. był zatrudniony na stanowisku kierownika sprzedaży ds. kluczowych klientów handlowych. Podkreślenia wymaga to, że do jego obowiązków należało w szczególności: zarządzanie, koordynacja zadań regionalnych przedstawicieli, prowadzenie spraw osobowych podległych pracowników, coaching, motywowanie i ocena pracowników.

W wyniku dokonanej w lipcu 2015 r. analizy raportów sporządzanych w systemie (...), za okres od 1 czerwca 2015 r. do 24 lipca 2015 r., zauważono znaczną ilość nieprawidłowości. W szczególności, polegały one na dokonywaniu przez podległych powodowi pracowników wpisów niezgodnych z rzeczywistością. Ponadto, wpływały skargi innych pracowników dotyczące współpracy z podległymi powodowi przedstawicielami. W konsekwencji 7 sierpnia 2015 r. została przeprowadzona z powodem rozmowa wskazująca na zaniedbania w zakresie nadzoru nad pracownikami. Powód nie potrafił wyjaśnić takiego stanu rzeczy. W dniu 9 sierpnia 2015 r. powód zatwierdził w systemie (...) udzielenie urlopu wypoczynkowego jednemu z pracowników w dniach 13-31 sierpnia 2015 r. Po interwencji pracowników działu personalnego, z uwagi na wyczerpanie limitu urlopowego, pracownikowi zostały ostatecznie udzielone 4 dni urlopu płatnego oraz 8 dni urlopu bezpłatnego.

12 sierpnia 2015 r. przypomniano powodowi o konieczności sporządzenia przez jednego z pracowników sprawozdania z aktywności zawodowej w okresie od 1 maja 2015 r. do 31 lipca 2015 r. Jednym z powodów, dla których zlecono sporządzenie sprawozdania była potrzeba wyjaśnienia czynności pracownika w dniach 19 oraz 26 czerwca 2015 r. W dniu 31 sierpnia 2015 r. pracownik wprowadził do systemu informacje o urlopie wypoczynkowym „na żądanie” na dzień 19 czerwca 2015 r. Natomiast 1 września 2015 r. udzielenie urlopu zatwierdził powód.

W dniu 8 września 2015 r. powód analizując na polecenie przełożonego aktywność pracownika wskazał, że wizyty u klientów charakteryzują się dużą nieregularnością, a w odniesieniu do niektórych wręcz sporadycznością.

W tym czasie pracodawca zorientował się, że ujawniony 31 sierpnia 2015 r. i zatwierdzony 1 września 2015 r. urlop udzielony pracownikowi 19 czerwca 2015 r. wykracza poza pulę przysługującego temu pracownikowi urlopu wypoczynkowego. Według wyjaśnień informacja nie została wprowadzona do systemu, a zatem nie została zgłoszona pracodawcy z przyczyn technicznych, choć powód miał być poinformowany o nieobecności pracownika.

Strona pozwana zaprzeczyła natomiast jakoby system (...) był obciążony ograniczeniami funkcjonalnymi, umożliwiającymi wprowadzenie do niego rzetelnych danych odzwierciedlających rzeczywisty przebieg czynności pracowników. Powód jako kadra kierownicza uzyskał dostęp do systemu (...), który pozwalał mu na monitorowanie pracy podległych mu przedstawicieli. W przypadku gdy pracownik wpisuje informacje, że jest w trakcie 3 różnych wizyt u różnych klientów jednocześnie lub też minuta po minucie odbywa wizyty u klientów mających siedziby w różnych miastach, pracodawca nie jest w stanie w żaden sposób wnioskować co do rzeczywistego przebiegu dnia pracy danego pracownika. Otwarcie w jednym czasie kilku wizyt u klienta wynikało każdorazowo nie z uwarunkowań systemu, lecz ze świadomej decyzji osoby dokonującej wpisu, przy czym prawidłowe postępowanie to „otwarcie wizyty” w chwili wejścia do klienta oraz jej zamknięcie w chwili wyjścia.

Odnosnie ankiet strona pozwana zarzuciła, że powód mógł wykorzystać inną formę nie wymagającą tworzenia fikcyjnych wizyt handlowych i nie zaburzającą ich statystyk (tzw. ankieta na pracownika) lub inną formę komunikacji – np. tabelkę w programie E. (k. 22-28).

Pismem z 15 lutego 2016 r. powód sprecyzował powództwo wnosząc o zasądzenie odszkodowania w wysokości 62.943,42 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty (k. 164-165).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Powód, M. P., był zatrudniony u strony pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. od 2 lutego 1998 r. w pełnym wymiarze czasu pracy.

Z dniem 1 stycznia 2013 r. powód został zatrudniony na stanowisku kierownika sprzedaży ds. kluczowych klientów hurtowych.

Pismem z 19 sierpnia 2015 r. strona pozwana nałożyła na powoda karę porządkową nagany za brak wypełniania przez powoda menedżerskich funkcji kontrolnych dotyczących pracowników podległego zespołu przedstawicieli handlowych, co skutkowało brakiem przez powoda bieżącej wiedzy i rozeznania jako kierownika co do rzeczywistego czasu pracy członków podległego zespołu.

Zjawisko to jako takie stanowi naruszenie zasad organizacji i porządku w procesie pracy w (...) Sp. z o.o., albowiem zgodnie z przyjętymi w firmie zasadami (zakres obowiązków), przełożony zobowiązany jest zarządzać podległym mu zespołem, przez co rozumie się także m.in. kontrolę przebiegu procesu pracy oraz czasu jej trwania u każdego z podległych pracowników. Jako przełożony, powód winien na bieżąco sprawować nadzór nad wykonywaniem obowiązków służbowych przez podległych mu pracowników (co obejmuje również nadzór nad stosowaniem się przez pracowników do ustalonych w zakładzie pracy zasad organizacji i porządku w procesie pracy), zaś w razie stwierdzenia uchybień w tym zakresie - na bieżąco podejmować działania mające na celu wyeliminowanie nieprawidłowości.

Powyższa praktyka była zatem niezgodna z zasadami organizacji i porządku w procesie pracy w firmie. Nie można jej także uznać pod w/w względem za profesjonalną. Zaniedbania w powyższym zakresie nie są możliwe do zaakceptowania przez pracodawcę.

Pismem z 28 sierpnia 2016 r. powód odwołał się od nałożonej na niego kary porządkowej.

Pismem z 1 września 2016 r. strona pozwana odrzuciła sprzeciw powoda.

Powód nie odwołał się od kary porządkowej do sądu pracy.

Pismem z 24 września 2015 r. wręczonym powodowi tego samego dnia, strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 grudnia 2015 r.

Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę było nienależyte wykonywanie przez powoda obowiązków służbowych, co znajduje odzwierciedlenie w:

1. Stwierdzonych przez spółkę nieprawidłowościach w zarządzaniu przez powoda, jako kierownika sprzedaży ds. kluczowych klientów hurtowych, zespołem podległych mu pracowników (regionalnych przedstawicieli ds. kluczowych klientów hurtowych), polegających przede wszystkim na:

- Braku należytej kontroli i nadzoru nad wykonywaniem obowiązków służbowych przez podległych pracowników, w tym: nad rzetelnym i zgodnym z zasadami obowiązującymi w spółce ewidencjonowaniem przez nich w systemie (...) (przewidzianym do rejestrowania przebiegu pracy regionalnych przedstawicieli ds. kluczowych klientów hurtowych) informacji w szczególności o: planowanych i wykonanych przez nich czynnościach zawodowych, o czasie ich wykonania oraz o nieobecnościach w pracy i ich przyczynach, czego konsekwencją są m.in. braki w zapisach dotyczących nieobecności oraz planowanych i wykonanych czynnościach, a także zaobserwowane fakty, polegające np. na zarejestrowaniu czynności niemożliwych do wykonania, t.j.: wizyty jednego pracownika w tym samym czasie u dwóch różnych klientów, co wyklucza dokonanie przez pracodawcę oceny, czy prawidłowo wykonują oni obowiązki zawodowe;

- Zatwierdzaniu w systemie (...) planowanych i wykonanych przez podległych powodowi pracowników czynności zawodowych, czasu ich wykonania oraz nieobecności w pracy i ich przyczyn, bez weryfikacji, czy zostały one wpisane do systemu zgodnie ze stanem faktycznym oraz zasadami obowiązującymi w spółce;

2. Dalszym niewłaściwym i niezgodnym z zasadami obowiązującymi w spółce wykonywaniem przez powoda obowiązków służbowych polegających na zarządzaniu zespołem podległych pracowników, pomimo uprzedniego poinformowania przez pracodawcę o stwierdzonych nieprawidłowościach, czego przykładem jest fakt zatwierdzenia przez w dniu 1 września 2015 r. w systemie (...), złożonego (t.j. wpisanego do (...)) w dniu 31 sierpnia 2015 r. przez podległego powodowi pracownika wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego na żądanie na dzień 19 czerwca 2015 r., a zatem złożonego z datą wsteczną i w sytuacji, gdy pracownik ten wykorzystał już cały płatny urlop wypoczynkowy przysługujący w 2015 roku.

Ze względu na zajmowane przez powoda stanowisko uchybienia w wykonywaniu obowiązków służbowych są dla spółki niezwykle poważne. Jako osoba odpowiedzialna za podległy zespół, powód powinien świadomie i właściwie nim zarządzać.

Ze względu na wieloletni staż pracy jako menedżera nie istnieje okoliczność, która uzasadniałaby tego rodzaju błędy w pracy. Spółka nie może godzić się na niewłaściwe wykonywanie przez powoda obowiązków służbowych. Co więcej, sytuacje te spowodowały utratę zaufania spółki do powoda jako menedżera. Spółka nie widziała możliwości dalszego powoda zatrudniania.

Dowody:

- Wypowiedzenie umowy o pracę z 24.09.2015 r.

Do zakresu obowiązków powoda w zakresie zarządzania podległym zespołem należało:

- Zarządzanie, koordynacja zadań regionalnych przedstawicieli ds. kluczowych klientów hurtowych: wyznaczanie celów ilościowych i wartościowych (plany sprzedaży, zadania dystrybucyjne) i jakościowych, egzekwowanie wyników,

- Prowadzenie spraw osobowych podległych pracowników (urlopy, rekrutacja itp.),
- Coaching, motywowanie i ocenianie pracowników,
- Sugerowanie, podejmowanie i współpraca w zakresie działań rozwojowych pracowników.

Dowody:

- Zakres obowiązków powoda w kserokopii akt osobowych.

Strona pozwana zajmuje się sprzedażą artykułów cukierniczych.

Przed 2013 r. były dwa działy sprzedaży: jeden dedykowany sprzedaży nowoczesnej, czyli do sieci handlowych, drugi sprzedaży tradycyjnej. Produkty w kanale sprzedaży nowoczesnej były dostarczane bezpośrednio do odbiorców, natomiast w przypadku sprzedaży tradycyjnej, sklepy zaopatrywane były poprzez hurtownie. Na początku stycznia 2013 r. została przeprowadzona restrukturyzacja, w wyniku której został zlikwidowany dział sprzedaży tradycyjnej. Zredukowano wówczas liczbę przedstawicieli hurtowych o połowę, a pozostałym osobą przydzielono większe obszary do działania. O tego czasu dystrybucja towaru odbywała się poprzez kanał sprzedaży nowoczesnej. W wyniku reorganizacji powstał dział klientów hurtowych i dystrybucyjnych, którego kierownictwo zostało powierzone powodowi. Jego bezpośrednim przełożonym był J. L. (1).

Klient hurtowy jest pośrednikiem, do którego strona pozwana sprzedaje swoje produkty, a on następnie dystrybuuje je na rynku lokalnym do sklepów detalicznych.

Powód zarządzał sprzedażą hurtową na terenie całego kraju. Podlegało mu 7 regionalnych przedstawicieli ds. kluczowych klientów hurtowych i dystrybutorów. W ostatnim okresie zatrudnienia powoda byli to: A. B., M. K. (1), J. M., J. B., D. K., B. Ł. oraz M. K. (2). Celem zespołu było realizowanie zadań handlowych. Przedstawiciel ma za zadanie jeździć do przypisanych mu klientów na swoim terenie i rozwijać z nimi współpracę.

Powód wykonywał swoje obowiązki związane z obsługą zespołu głównie w biurze w W.. Stanowiło to około 90% jego czasu pracy. Ponadto, jeździł z przedstawicielami 3-4 razy w miesiącu, do klientów.

W 2005 r. strona pozwana wprowadziła system informatyczny (...). Składa się on z dwóch części. Z systemu mobilnego służącego do pracy w terenie na urządzeniach mobilnych oraz z systemu (...) służącego do kontroli i zarządzania zdalnie z komputera. (...) jest sprzężony z systemem kadrowym. W system (...) byli wyposażeni przedstawiciele handlowi. Służył im on między innymi do planowania dnia pracy, raportowania, składania zamówień, wypełniania ankiet. Natomiast w system (...) wyposażone były osoby wyższego szczebla, między innymi powód. System ten miał szerszy dostęp niż system (...). Powód jako kierownik miał dostęp do aplikacji (...) ze swojego komputera służbowego. Pracownicy, w tym również powód byli szkoleni z obsługi systemu (...). Ostatnie takie szkolenie było związane z większą aktualizacją programu.

Przystępując do pracy przedstawiciel handlowy powinien dokonać rano replikacji, tj. połączenia z pracodawcą i wysłania oraz odebrania danych. Przedstawiciele handlowi mają planowane w systemie w stałym dwutygodniowym cyklu tzw. trasówki. Są one automatycznie kopiowane ze wzorca i zatwierdzane przez przełożonych. Udając się w trasę, przedstawiciel powinien poruszać się zgodnie z wyznaczoną trasówką. W ciągu dnia pracy przedstawiciel wpisuje w systemie (...) informacje o otwarciu i zamknięciu wizyty, godzinach o których się ona odbyła. Jeżeli nie doszło do wizyty u danego klienta wówczas trzeba było odnotować powód braku przeprowadzonej wizyty. Jeżeli przedstawiciel jechał do klienta nie planowanego w trasówce, to taką wizytę mógł dodać do danego dnia.

System służy również do zbierania i przesyłania zamówień klientów oraz do rozliczania przedstawicieli z klientami. Zamówienia można dokonywać z poziomu wizyty oraz telefonicznie w dowolnym momencie.

Adnotacje w systemie powinny być dokonywane w czasie rzeczywistym. W danym dniu przedstawiciel może dowolnie otwierać i kończyć wizytę u klienta, ale już w następnym dniu jest to niemożliwe chyba, że doszło do jakiejś sytuacji awaryjnej. Wówczas pracownik po uzyskaniu odpowiednich kodów i autoryzacji jest w stanie uzupełnić w systemie wizyty odbyte wcześniej.

Na podstawie samego raportu z systemu nie jest możliwe stwierdzenie, że dana czynności nie została wykonana przez przedstawiciela, albo że została wykonana o innej godzinie lub innego dnia. Szef danego regionu na podstawie danych z systemu, może powziąć jedynie wątpliwości co do odnotowanych w nim czynności. Zweryfikowanie czy dana wizyta miała w rzeczywistości miejsce, jakiego dnia, o której godzinie można dopiero po rozmowie z pracownikiem albo bezpośrednio w terenie.

Ponadto, system umożliwia wypełnianie ankiet, które osoba z aplikacji centralnej może zaadresować do przedstawicieli handlowych. Taką ankietą może być, np. pytanie o cenę lub ilości produktów strony pozwanej na półkach w sklepach. Wówczas przedstawiciel otwierając wizytę odpowiada na zadane w ankiecie pytania. Osoba, która zleca ankietę może zdecydować, kiedy będzie się ona pojawiać, czy na wszystkich wizytach u klienta, czy na jakiś konkretnych.

T. podległych powodowi przedstawicieli handlowych nie odzwierciedlały rzeczywistego dnia ich pracy. Zdarzało się że wizyty u klientów nie były zamykane w momencie wyjścia od klienta i pozostawały otwarte przez wiele godzin. Zdarzało się, że otwartych było kilka wizyt równocześnie. Pracownicy informowali powoda o zmianie trasy telefonicznie, mailowo, nie zawsze było to jednak odzwierciedlane w rzeczywistym przebiegu trasówki. Zdarzało się że urlopy pracowników nie były wpisywane w system na czas.

Dowody:

- Zeznania świadka R. P. złożone na rozprawie 13.05.2016 r.,
- Zeznania świadka M. K. (1) złożone na rozprawie 13.05.2016 r.,
- Zeznania świadka B. Ł. złożone na rozprawie 29.03.2016 r.,
- Zeznania świadka J. B. złożone na rozprawie 29.03.2016 r.,
- Zeznania świadka J. L. (1) złożone na rozprawie 29.03.2016 r.,
- Zeznania świadka M. K. (2) złożone na rozprawie 30.06.2017 r.,
- Zeznania świadka D. K. złożone na rozprawie 30.06.2017 r.
- Wyjaśnienia powoda M. P. złożone na rozprawie 25.10.2017 r.,
- Wydruk korespondencji mailowej – karta 40-43, 140-153,
- Wydruk trasówek – karta 44-60,
- Kserokopie list obecności – karta 71-104,

W połowie 2015 r. do strony pozwanej zaczęły docierać skargi na pracowników działu ds. kluczowych klientów hurtowych i dystrybutorów. Dotyczyły one braku wizyt, dostępności przedstawicieli pod telefonami. Zastrzeżenia dotyczyły głównie M. K. (1). W maju 2015 r. po sprawdzeniu systemu (...), U. M. oraz J. L. (1), w celu weryfikacji zgłaszanych uwag udali się do jednego z klientów obsługiwanych przez M. K. (1) w W., gdzie czekali na jej wizytę przez pół dnia pracy. M. K. (1) nie pojawiła się jednak u klienta. Później w systemie (...) dokonała wpisu, że była z wizytą. Wtedy J. L. (1) poprosił dział analiz o przedstawienie zestawień przedstawicieli handlowych podległych powodowi za maj-czerwiec 2015 r., aby sprawdzić jak wygląda planowanie i realizacja ich wizyt w ciągu dnia. W czasie weryfikacji

doszli do wniosku, że zapisy w systemie (...) są nieracjonalne. Wizyty były planowane np. na godz. 9:00, a następnie na 9:30. Trudno jest natomiast obsłużyć klienta przez 30 minut i pojechać do następnego. Zdarzało się np., że o 10:00 była wizyta w W., o 12:30 w S., a 2 godz. później ponownie w W.. Uwagi te zostały przedstawione powodowi w czerwcu 2015 r.

Na początku sierpnia 2015 r. odbyło się spotkanie powoda z J. L. (1) oraz U. M., w trakcie którego zostały mu przedstawione zarzuty odnośnie pracy przedstawicieli handlowych. Powód został poinformowany, że nie powinien dopuścić do odnotowywania niewłaściwych zapisów, gdyż poświadczają one nieprawdę. Otrzymał polecenie uszczelnienia systemu tak aby nie było wątpliwości co do zapisów o czasie pracy w przyszłości.

Powód na polecenie przełożonego stworzył na piśmie przypomnienie zasad, które zostały przedstawione przedstawicielom handlowym na wspólnym spotkaniu 10 sierpnia 2015 r. dotyczącym odnotowywania czasu pracy w systemie (...).

Do sierpnia 2015 r. nikt nie zgłaszał M. K. (1) żadnych zastrzeżeń odnośnie informacji w systemie (...). Dopiero na początku sierpnia 2015 r. powód poinformował ją, że w systemie jest bałagan, że trzeba to uporządkować, że ma starać się w miarę możliwości odwiedzać klientów według danego dnia pracy ustalonego w zaplanowanej trasówce.

Dowody:

- Zeznania świadka R. P. złożone na rozprawie 13.05.2016 r.,
- Zeznania świadka M. K. (1) złożone na rozprawie 13.05.2016 r.,
- Zeznania świadka U. M. złożone na rozprawie 21.10.2016 r.,
- Zeznania świadka J. B. złożone na rozprawie 29.03.2016 r.,
- Zeznania świadka J. L. (1) złożone na rozprawie 29.03.2016 r.,
- Zeznania świadka M. K. (2) złożone na rozprawie 30.06.2017 r.,
- Zeznania świadka J. L. (2) złożone na rozprawie 30.06.2017 r.,
- Zeznania świadka T. S. złożone na rozprawie 30.06.2017 r.,
- Zeznania świadka J. M. złożone na rozprawie 30.06.2017 r.,
- Wyjaśnienia powoda M. P. złożone na rozprawie 25.10.2017 r.

Wnioskując o urlop należało najpierw wpisać wniosek do komputera w ogólnie dostępny system, a następnie trzeba było to odnotować w urzędzeniu mobilnym w systemie (...). Wniosek musiał być zaakceptowany przez bezpośredniego przełożonego. Wówczas taka informacja była automatycznie przekazywana do działu personalnego.

Kierownicy działu zatwierdzając urlop, nie widzą w systemie ile urlopu ma do wykorzystania pracownik. Raz na kwartał otrzymują natomiast takie informacje z działu personalnego. Mogą również w każdej chwili poinformować się telefonicznie o ilości przysługującego urlopu.

Między 13-31 sierpnia 2015 r. M. K. (1) przebywała na urlopie. Przed urlopem otrzymała informacje, że zostały jej tylko 4 dni urlopu wypoczynkowego, w związku z czym, wniosła o udzielenie jej w pozostałym okresie urlopu bezpłatnego.

31 sierpnia 2015 r. M. K. (1) wprowadziła do systemu (...) informację o urlopie wypoczynkowym „na żądanie” w dniu 19 czerwca 2015 r. W dniu 1 września 2015 r. powód potwierdził udzielenie urlopu. Urlop został zgłoszony przez M. K. (1) już wcześniej, jednak miała ona problem z wprowadzeniem tego urlopu do systemu (...). Powód zaakceptował urlop po rozmowie z przełożonym odnośnie odzwierciedlenia rzeczywistego czasu pracy przedstawiciel handlowych

w systemie (...). Uważał bowiem, że odzwierciedlenie rzeczywistego czasu pracy przedstawicieli ma dotyczyć nie tylko czasu teraźniejszego, ale również zdarzeń, które zaistniały wcześniej.

Dowody:

- Zeznania świadka M. K. (1) złożone na rozprawie 13.05.2016 r.,
- Zeznania świadka U. M. złożone na rozprawie 21.10.2016 r.,
- Zeznania świadka J. L. (1) złożone na rozprawie 29.03.2017 r.,
- Wyjaśnienia powoda M. P. złożone na rozprawie 25.10.2017 r.,
- Wydruk korespondencji e-mail – karta 38-39
- Wydruk korespondencji e-mail – karta 69-70,

W styczniu 2015 r. powód został jednym z czterech laureatów konkursu S. E., trwającego od czerwca – grudnia 2014 r. Powód został nagrodzony za opracowanie nowego modelu warunków handlowych dla klientów hurtowych, z elementami (...), w celu dalszego rozwoju kanału hurtowego oraz za profesjonalne przygotowanie odpowiednich zapisów umownych i sprawne przenegocjowanie i wdrożenie nowych warunków u klientów hurtowych.

Dowody:

- Okoliczności bezsporne.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z trzech ostatnich miesięcy liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 20.049,60 zł brutto.

Dowody:

- Okoliczność bezsporna.

Aktualnie powód prowadzi własną działalność gospodarczą. Osiąga dochód około 50.000,00 zł brutto. Średni dochód małżonki powoda z umowy o pracę wynosi około 3.000,00 zł. Na utrzymaniu mają dwójkę dzieci: jedno w wieku szkolnym, drugie studenckim. Ponoszą miesięczne koszty kredytów w wysokości około 2.500,00 zł. Łączny koszt utrzymania na miesiąc wynosi około 6.000,00 zł.

Dowody:

- Wyjaśnienia powoda M. P. złożone na rozprawie 25.10.2017 r.

Sąd Rejonowy zważył co następuje.

Powództwo jako bezzasadne nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę prawną roszczenia powoda stanowi art. 45 § 1 k.p. Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie, zmierzać więc miało, do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

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 (patrz wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Zgodnie z wykładnią Sądu Najwyższego, zawartą między innymi w wyroku z dnia 10 maja 2000r. (I PKN 641/99 OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) „naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika”. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997r. (I PKN 315/97 OSNP 1998/17/501), „ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym, zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy)”.

Sąd dokonując zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (zob. wyrok SN z 1 lutego 2000r., I PKN 496/98; wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 434/98). Pracodawca nie może zatem je uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli (zob. wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 423/98). Oznacza to, że przyczyny podane w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę, zakreślają granice jego sądowej kontroli.

Ponadto, wskazać należy, że w zakresie oceny zasadności wypowiedzenia częściową aktualność zachowuje uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164, w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Dotyczy to m.in. tezy, że w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości podanych w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn, spoczywał na stronie pozwanej.

W ocenie Sądu, potwierdzony został pierwszy ze stawianych powodowi zarzutów, tj. odnoszący się do nieprawidłowości w zarządzaniu zespołem podległych pracowników. Zasadność tej przyczyny potwierdza przede wszystkim fakt nałożenia na powoda kary porządkowej. Należy bowiem wskazać, że w połowie sierpnia 2015 r. powodowi została udzielona kara nagany za brak wypełniania funkcji kontrolnych co do podległych mu pracowników, co miało skutkować brakiem wiedzy i rozeznania przez niego jako kierownika, co do rzeczywistego czasu pracy członków podległego mu zespołu. Powód wprawdzie złożył sprzeciw od nałożonej kary, jednakże został on odrzucony przez pracodawcę. Powód nie skorzystał natomiast z możliwości wniesienia powództwa do Sądu pracy o uchylenie kary. Tym samym w sposób dorozumiany należy stwierdzić, że uznał zasadność nałożonej kary, a więc zasadność stawianych mu zarzutów. Skoro więc powód nie odwołał się we właściwym trybie od nałożonej kary nagany, to w gruncie rzeczy wskazaną w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczynę (choć zredegowaną w trochę inny sposób, jednak odnoszącą się do nieprawidłowego zarządzania podległym mu zespołem pracowników) należy uznać za uzasadnioną.

Niezależnie od powyższego przeprowadzone w tym zakresie postępowanie dowodowe potwierdziło zasadność tej przyczyny. Z ustaleń faktycznych wynika, że jednym z narzędzi służących do pracy przedstawicielom handlowym był tzw. system (...). Został on wprowadzony w 2005 r. i służył przedstawicielom w szczególności do planowania i wykonywania wizyt handlowych, a ponadto do ankietowania, składania zamówień, wniosków urlopowych. Podczas

wykonywania planowanych wizyt, przedstawiciele mieli obowiązek wpisywania rzeczywistego przebiegu swojej pracy danego dnia. Plan na dany dzień po porannym zalogowaniu się do systemu był czytywany automatycznie do urządzenia mobilnego. Doświadczenie życiowe uczy jednak, że wykonanie wizyt zgodne z otrzymanym planem nie zawsze jest możliwe, dlatego przedstawiciele handlowi w miarę rozwoju sytuacji mogli modyfikować na bieżąco plany wizytowe. Nie mniej jednak modyfikacje te należało odzwierciedlać w systemie (...), co jednak w przypadku zespołu powoda nie zawsze było odnotowywane.

Również czynności w trakcie wizyt nie do końca odzwierciedlały rzeczywisty przebieg wizyty. Obowiązkiem przedstawiciela było otworzyć wizytę w momencie przybycia do klienta oraz zamknąć ją wychodząc. Tym czasem ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że często zdarzało się, że otwarte wizyty nie były zamykane na bieżąco, a w między czasie były otwierane kolejne wizyty. Szczególnie jest to uwidocznione w przypadku M. K. (1).

Powodowi jako kierownikowi działu został udostępniony system (...), który pozwalał na monitorowanie pracy podległych mu przedstawicieli. Na podstawie samego systemu nie można było wprawdzie sprawdzić czy dana wizyta została rzeczywiście przeprowadzona przez przedstawiciela. Powód miał jednak możliwość zweryfikowania tego faktu telefonicznie podczas rozmowy z klientem lub skontrolować przedstawiciela w trakcie wizyty u klienta. Tym czasem powód w żaden sposób nie kontrolował rzeczywistego czasu pracy podległych mu przedstawicieli, czy pokrywa się on z zapisami dokonywanymi w systemie (...). Potwierdzają to przede wszystkim zeznania świadków, którzy zgodnie potwierdzają, że powód w żaden sposób nie kontrolował ich pracy i pozostawiał swobodę w zakresie wykonywanych obowiązków. Wprawdzie z wyjaśnień powoda wynika, że taki był jego styl pracy, jednakże oczekiwania pracodawcy były pod tym względem były inne.

Sąd nie podziela stanowiska powoda, jakoby dopiero w sierpniu 2015 r. pracodawca sprecyzował swoje oczekiwania odnośnie wykorzystywania systemu (...) w ewidencjonowaniu i monitorowaniu systemu czasu pracowników podległych powodowi. Reakcję pracodawcy w tym zakresie w sierpniu 2015 r. wywołały sygnały dotyczące braku przestrzegania dyscypliny czasu pracy przez pracownicę K., jej niedostępności, pozorowania pewnych aktywności zawodowych, skargi innych pracowników terenowych spółki. Wtedy właśnie przełożeni powoda przy wykorzystaniu aplikacji systemowych (...) i kontroli bezpośredniej w terenie stwierdzili brak należytego nadzoru nad powyższym procesem ze strony powoda. Powyższe nie oznacza, że wcześniej pracodawca nie oczekiwał od pracowników rzetelnego wykorzystania systemu (...) dla odzwierciedlenia rzeczywistego czasu i przebiegu pracy, zakresu podejmowanych aktywności zawodowych. Powód mylnie interpretuje oczekiwania dyrektora L. co do uściślenia i przestrzegania dotychczasowych zasad raportowania w systemie w szczególności zjawiska „otwartych i niezamykanych wizyt u klienta” z rzekomym wprowadzeniem wykorzystania systemu (...) dla celów ewidencjonowania czasu pracy dopiero na tym etapie. Przeciwnie – w ocenie Sądu spotkanie z sierpnia 2015 r. jest konsekwencją „zbyt miękkiego nadzoru” powoda nad zespołem przedstawicieli.

Odnośnie drugiej ze wskazanych przyczyn- bezsporne było, że dniu 1 września 2015 r. powód zaakceptował wniosek urlopowy M. K. (1) złożony przez nią 31 sierpnia 2015 r. w sprawie udzielenia urlopu w dniu 19 czerwca 2015 r. Ze zgodnych zeznań świadka M. K. (1) oraz wyjaśnień powoda wynika jednak, że powód udzielił faktycznie świadkowi w dniu 19 czerwca 2015 r. urlop wypoczynkowy o wiele wcześniej, niż mogłoby to wynikać z twierdzeń strony pozwanej, choć z przyczyn technicznych nie zostało to w owym czasie odnotowane w systemie.

Właśnie z uwagi na wcześniejszą rozmowę z przełożonym w sierpniu 2015 r. odnośnie rzetelnego i zgodnego z zasadami ewidencjonowania przebiegu pracy podległych mu przedstawicieli handlowych, powód zaakceptował złożony przez M. K. (1) w dniu 31 sierpnia 2015 r. formalny wniosek urlopowy. Gdyby bowiem tego nie uczynił, mógłby się narazić na zarzut, że w systemie nie został zaewidencjonowany urlop podległego mu pracownika, zgodnie z wcześniejszymi wytycznymi przełożonego. Można stwierdzić w zasadzie, że jakby nie zrobił, to i tak strona pozwana mogłaby mu w zależności od sytuacji postawić zarzut niewłaściwego wykonania obowiązków pomimo uprzednio przeprowadzonej na ten temat rozmowy.

Należy mieć jednak na uwadze, że choć urlopu udziela się na wniosek pracownika, to jednak Kodeks pracy nie określa w jakie formie ma zostać taki wniosek złożony przez pracownika i zaakceptowany przez pracodawcę. Może więc zostać to dokonane w formie pisemnej, ustnej, telefonicznej itp. Wprawdzie u strony pozwanej wnioski składane były i akceptowane zwyczajowo w systemie, nie oznacza to jednak, że wniosek złożony przez pracownika i zaakceptowany przez przełożonego w innej formie nie może wywołać właściwych skutków prawnych. Akceptacja wniosku urlopowego świadka M. K. (1) przez powoda w dniu 1 września 2015 r. wbrew twierdzeniom strony pozwanej nie była więc udzieleniem urlopu z datą wsteczną, lecz jedynie formalnym potwierdzeniem jego wcześniejszej akceptacji, w celu zgodnego z wytycznymi strony pozwanej odzwierciedlenia rzeczywistego czasu pracy podległych mu pracowników w systemie (...).

Natomiast w momencie faktycznego udzielenia zgodny na urlop w dniu 19 czerwca 2015 r. M. K. (1) miała jeszcze prawo do urlopu wypoczynkowego z przysługującego jej na 2015 r. wymiaru płatnego urlopu.

Jeżeli jednak powód twierdzi na użytek postępowania, iż powyższa sytuacja z pracownicą K. jest efektem nieporozumienia, to ewidentnym obowiązkiem powoda jako bezpośredniego przełożonego pracownicy była ścisła i transparentna współpraca z działem kadr, inicjatywa co do podjęcia działań służących uniknięciu jakichkolwiek wątpliwości interpretacyjnych w procesie zatwierdzania urlopu wypoczynkowego pracownika. W tym miejscu zaznaczenia wymaga fakt, iż wobec powoda należy stosować wyższy próg oczekiwań i odpowiedzialności jako osoby wieloletniego menadżera.

W ocenie Sądu, jeżeli chodzi o pierwszą ze wskazanych okoliczności to mogła ona stanowić podstawę do utraty zaufania do powoda. Kierując się ugruntowanym poglądem zarówno w orzecznictwie jak i w doktrynie, który należy w pełni podzielić, utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (wyrok SN z 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97 – publ. portal orzeczeń SN). Powołanie się przez pracodawcę na utratę zaufania i wskazanie okoliczności, które legły u jej podstaw, spełnia wymagania co do formy wypowiedzenia w zakresie określonym w art. 30 § 4 k.p., a to, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały utratę zaufania, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45 § 1 k.p. W przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy (wyrok SN z 2 października 2012 r., II PK 60/12 – publ. portal orzeczeń SN).

Powód zajmował stanowisko kierownicze i był wysoko usytuowany w strukturze organizacyjnej spółki. Kierował zespołem pracowników i można było od niego wymagać, aby nadzór nad podległymi mu osobami był sprawowany w sposób właściwy. Tym czasem brak właściwej kontroli miał wpływ na niewłaściwe relacje z kluczowymi klientami spółki, o czym sygnały zaczęły docierać do spółki w połowie 2015 r. Jednakże pomimo zasygnalizowania powodowi tego problemu nie wyciągnął on właściwych wniosków. Zebrany materiał dowodowy potwierdził iż powód w żaden sposób nie kontrolował czasu pracy podległych pracowników, a więc potwierdził się zarzut co do braku prawidłowego zarządzania podległym zespołem. W ocenie Sądu w żaden sposób nie może usprawiedliwić powyższych konstatacji twierdzenie powoda w zakresie filozofii „miękkiego zarządzania zespołem” czy też nastawienie na efekty osiągniętych wyników finansowych kosztem dyscypliny czasu pracy.

Ponadto, w ocenie Sądu, całkowicie chybiony był zarzut powoda odnośnie ogólności wskazanych przyczyn wypowiedzenia. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy nie oznacza bowiem precyzyjnego, czy drobiazgowego opisywania całego kontekstu okoliczności. Dla zachowania wymogu konkretności przyczyny wystarczy często, że pracodawca wskaże pewne zdarzenie, czy zachowanie pracownika, z którym wiąże się podjęta decyzja, a ich szczegółowość wynika ze znanych pracownikowi okoliczności.

O tym, że powodowi były znane okoliczności zakończenia stosunku pracy świadczy niewątpliwie treść samego pozwu, w którym odnosi się szczegółowo do stawianych mu zarzutów. Poza tym również lektura treści samego wypowiedzenia umowy o pracę nie powinna pozostawiać wątpliwości dla powoda co legło u podstaw decyzji pracodawcy. Tym bardziej jeżeli zwróci się uwagę, na przeprowadzane z powodem w sierpniu 2015 r. rozmowy odnośnie właściwego nadzoru nad podległymi mu pracownikami i wreszcie sama okoliczność zastosowania wobec powoda kary porządkowej.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie, Sąd ustalił zarówno w oparciu o osobowe źródła dowodowe, jak i dowody z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, w szczególności kserokopii akt osobowych powoda, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Oceny zeznań świadków oraz powoda, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, które korespondowały ze zgromadzonym materiałem dowodowym w sprawie. Świadkowie jednoznacznie potwierdzają okoliczności związane ze specyfiką posługiwania się w codziennej pracy przez przedstawicieli handlowych urządzeniami mobilnymi wyposażonymi w systemem informatycznym (...). Istniały wprawdzie pewne rozbieżności co do możliwości pewnych funkcji systemu, jednakże świadkowie zgodnie potwierdzają pewną istotną okoliczność, a mianowicie, że powód nie nadzorował ich pracy. Nie zwracał uwagi na nieprawidłowości wprowadzanych danych w systemie w szczególności otwarcia i zakończenia wizyty, nie kontrolował ich w terenie. Tymczasem strona pozwana, jako pracodawca oczekiwała aby zapisy dokonywane w systemie (...) odzwierciedlały rzeczywisty przebieg pracy przedstawiciela handlowego w ciągu dnia w taki sposób aby chociażby uniknąć wpływających z terenu skarg co do niedostępności pracownika, nieobecności u klientów pomimo deklaracji w systemie (...).

Przy ocenie zeznań świadków, Sąd wziął oczywiście pod uwagę fakt, że w większości są oni pracownikami strony pozwanej. Jest to jednak typowa sytuacja w sprawach pracowniczych, gdzie świadkami są obecni, bądź byli pracownicy, jednej ze stron, co samo w sobie nie może jeszcze automatycznie podważać ich prawdomówności.

Natomiast zeznania powoda Sąd uznał za wiarygodne w zakresie w jakim korespondowały one z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Nie są przekonywujące twierdzenia powoda, jakoby system (...) nie miał służyć do jakiegokolwiek kontroli pracy podległych mu przedstawicieli handlowych, a jedynie miał im ułatwiać organizację pracy. Nie potwierdzają tego w żaden sposób zeznania świadków. W ocenie Sądu, nie jest to również zgodne z doświadczeniem życiowym. Oczywiście jest, że zwyczajowo przedstawiciele handlowi w terenie mają większą swobodę w organizacji czasu pracy, niż pracownicy biurowi. Jednakże w takich sytuacjach zazwyczaj składają pracodawcy np. tygodniowe raporty z przebiegu pracy, które są wymiernym składnikiem oceny rzetelności ich pracy. Nie zasadne są również twierdzenia powoda jakoby prawdziwą przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę miała być odmowa wypowiedzenia umowy o pracę M. K. (1). Okoliczności te w żaden sposób nie zostały potwierdzone w toku postępowania.

Mając na uwadze przeprowadzone powyżej rozważania należało uznać, że powództwo było bezzasadne, o czym orzeczono **w punkcie I sentencji wyroku.**

Należy wskazać, iż brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków, jak również zawinione uchybienia obowiązkom pracowniczym, zarówno wtedy, gdy wina pracownika jest umyślna, jak i wtedy, gdy uchybienie jest następstwem niedbalstwa lub lekkomyślności, stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę (por. uchwała SN z dnia 27 czerwca 1985 r., II PZP 10/85, OSNC 1985/11/164; wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998/20/598).

Natomiast same przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane, udowodnienie zawinionego działania pracownika (por. wyrok SN z 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07, MPPr. 2007/12/651).

Należy zaznaczyć, że powód zajmował wysoką pozycję w hierarchii organizacyjnej strony pozwanej. Dlatego przy ocenie zasadności wypowiedzenia mu umowy o pracę, które jest zwykłym sposobem rozwiązywania stosunków pracy, należy zastosować ostrzejsze kryteria.

Orzeczenie o kosztach **w punkcie II sentencji wyroku**, znajduje podstawę w treści 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).

Natomiast w myśl art. 98 § 3 w zw. z art. 99 k.p.c., do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednakże nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach.

W niniejszej sprawie wynagrodzenie należne pełnomocnikowi strony pozwanej zgodnie z § 11 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 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 (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 461), obowiązującego na dzień wniesienia pozwu (1 październik 2015 r.), wynosiło 180,00 zł. Z wyjaśnień powoda wynika, że posiada źródło utrzymania, i w ocenie Sądu jest on w stanie ponieść bez uszczerbku dla siebie i swojej rodziny koszty zastępstwa procesowego poniesione przez stronę pozwaną, które nie są wygórowane.

W punkcie III sentencji wyroku Sąd nałożył na powoda jako stronę przegrywającą obowiązek pokrycia pozostałej części stosunkowej opłaty od pozwu. Powód nie korzystał z ustawowego zwolnienia od stosunkowej opłaty sądowej od pozwu, ponieważ formułując roszczenie odszkodowawcze określił jej na poziomie przekraczającym wartość przedmiotu sporu 50.000 zł (vide art.35 ust. 1 zd.2 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.). Powód uiścił stosunkową opłatę w kwocie 2.625 zł przy pierwotnie wskazanej wartości przedmiotu sporu 52.500 zł. W związku z rozszerzeniem powództwa odszkodowawczego do kwoty 62.943, 42 zł brutto (vide pismo powoda z 12.02.2016 r. k.164) zaistniała potrzeba uzupełnienia uiszczonej opłaty sądowej o kwotę 523 zł.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.