

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 czerwca 2018 r.

Sąd Rejonowy w Elblągu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Sebastian Wojewódka

Ławnicy: Kazimierz Marcinkowski, Elwira Karczewska

Protokolant: st. sekr. sąd. Mariusz Markowski

po rozpoznaniu w dniu 13 czerwca 2018 r. w Elblągu

na rozprawie

sprawy z powództwa **M. B.**

przeciwko **(...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ż.**

o przywrócenie do pracy

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda M. B. na rzecz pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ż. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Kazimierz Marcinkowski SSR Sebastian Wojewódka Elwira Karczewska

Powód M. B. wniósł w ustawowym terminie pozew do Sądu Rejonowego w Elblągu przeciwko pracodawcy (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ż. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 15 września 2017 r., a jeżeli umowa ulegnie rozwiązaniu – o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. Powód wniósł także o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz o zasądzenie odszkodowania w przypadku rozwiązania umowy o pracę i uznania, że dalsze zatrudnianie powoda jest niemożliwe lub niecelowe. Jednocześnie powód złożył wniosek o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że w dniu 03 października 2016 r. został zatrudniony u pozwanej na stanowisku (...) kierownika sprzedaży na podstawie umowy na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 10.000 zł miesięcznie. Powód był odpowiedzialny za sprzedaż towarów produkowanych przez: (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością, (...) Spółkę Akcyjną z siedzibą w Ż. oraz (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w U. na obszarze województw: (...), (...), (...)- (...) i (...)- (...). Był jednym z 4 w Polsce kierowników regionalnych. Jego praca polegała na spotkaniach z dystrybutorami towarów, wyjazdach do placówek handlowych oraz spotkaniach z głównymi klientami celem negocjowania umów. Przez jeden dzień w tygodniu pracował w domu. Zajmował się wtedy opracowywaniem raportów dla przedstawicieli handlowych, analizą pracy podwładnych i kontrolą budżetu. Podlegało mu 10 przedstawicieli handlowych. Jego bezpośrednim przełożonym do dnia 30 czerwca 2017 r. był M. P. (1) – dyrektor sprzedaży odpowiedzialny za obszar całej Polski. Powód był sumiennym pracownikiem, należycie wykonywał swoje obowiązki. Pozwana nie miała nigdy zastrzeżeń do pracy powoda. Za brak realizacji planów nie przewidywała konsekwencji finansowych ani dyscyplinujących. Po I kwartale 2017 r. powód otrzymał pochwałę i premię za dobre wyniki pracy na swoim stanowisku. Był liderem i pomysłodawcą projektu „R. to market” mającego na celu usprawnienie sprzedaży poprzez usprawnienie pracy przedstawicieli handlowych. W konkursie organizowanym przez pozwaną na najlepszą sprzedaż za okres od 01 kwietnia do 30

czerwca 2017 r., mimo nierozstrzygnięcia współzawodnictwa, osiągnął najlepszy wynik spośród wszystkich regionów. Mimo to, w dniu 26 września 2017 r. otrzymał od pozwanej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, w którym jako przyczynę wskazano utratę zaufania do powoda w związku z brakiem realizacji założonych zadań, w tym niezrealizowanie planów sprzedaży. W ocenie powoda podana przyczyna jest jednak nierzeczywista. Pozwana nigdy bowiem nie informowała go o jakichkolwiek uchybieniach z jego strony, które mogłyby zagrozić pracodawcy. Niewykonanie planów sprzedaży nie było uzależnione jedynie od starań powoda, ale także od czynników obiektywnych i samego pracodawcy. Poziom sprzedaży w regionie powoda kształtował się na poziomie od 26% do 139% w okresie od listopada 2016 r. do września 2017 r., co dawało średnią miesięczną ok. 70%. Wyniki pozostałych kierowników regionu były na podobnym poziomie. W ocenie powoda przyczyną znacznych spadków sprzedaży było m.in.: zadłużenie w hurtowniach i sklepach wynikające z zalegania produktów, których termin ważności się skończył, rotacja pracowników i przebywanie pracowników na zwolnieniach lekarskich, nierozliczanie promocji we właściwym czasie (sprzedaż promocyjna z kwietnia rozliczona została w czerwcu, a sprzedaż promocyjna z lipca we wrześniu 2017 r.), brak wsparcia budżetowego na promocję towarów. Powód podkreślił nadto, że plany sprzedażowe nie były z menagerami uzgadniane ani rozważane pod kątem możliwości realizacji. Nadto, region, którym powód zarządzał miał opinię najtrudniejszego, przy czym, mimo niezrealizowania planów w 100% nie miał on żadnych zobowiązań finansowych ani produkcyjnych wobec żadnego z kontrahentów.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że każda z przyczyn podanych przez nią w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem stanowiła samodzielną podstawę uzasadniającą wypowiedzenie. Główną przyczyną rozwiązania umowy o pracę było niezrealizowanie przez powoda powierzonych mu zadań, w tym niezrealizowanie planów sprzedażowych, do czego powód był zobligowany na mocy zawartej z pozwaną umowy o pracę. W ramach powyższej umowy powód był odpowiedzialny za wyniki sprzedażowe i zakupowe, w tym pozyskiwanie nowych sklepów oraz za jakość obsługi i obecność produktów oferowanych przez pozwanego w znajdujących się na terenie powierzonego powodowi regionu sklepach i sieciach handlowych. Powód był obowiązany do organizacji pracy zarówno własnej, jak i podległego mu zespołu 10 przedstawicieli handlowych. Miał więc realny wpływ na osiągnięte w jego regionie wyniki sprzedażowe. Raporty sprzedażowe są jawne dla wszystkich pracowników, a zatem mają oni wiedzę co do zakresu realizacji planów sprzedażowych w poszczególnych miesiącach. Nadto, pozwana informowała wszystkich regionalnych kierowników sprzedaży, w tym powoda, o poziomie realizacji planów sprzedażowych oraz zgłaszała stosowne zastrzeżenia co do wysokości wypracowanego obrotu. Region nr 1 nie osiągał, pod kierownictwem powoda, zamierzonych wyników. Od listopada 2016 r. w regionie tym na 11 planów sprzedażowych jedynie 4 zamknęły się wynikiem równym lub wyższym niż 90%, co i tak było przejawem niewykonania planu. Co więcej, w miesiącu lutym 2017 r., pomimo osiągnięcia sprzedaży na poziomie 95%, był to najgorszy wynik w stosunku do pozostałych regionów. Pozwana podniosła także, że osiągnięte przez region powoda wyniki miały wyraźną tendencję spadkową. W miesiącu marcu 2017 r. region zarządzany przez powoda osiągnął wartość sprzedaży na poziomie 80,3%, w miesiącu kwietniu 2017 r. plan sprzedaży został zamknięty na poziomie 30,4%, w lipcu 2017 r. na poziomie 35,1%, w sierpniu 2017 r. na poziomie 45%, zaś we wrześniu 2017 r. na poziomie 26,9%. Pozwana wskazała również, że do obowiązków regionalnych kierowników sprzedaży należy sporządzanie comiesięcznych estymacji sprzedaży, czyli planowanego poziomu sprzedaży w powierzonym im regionie. Przedmiotowe estymacje winny być wykonane według najlepszej wiedzy kierownika, z uwzględnieniem planowania wielkości zakupów przez poszczególnych klientów i w oparciu o stosowane parametry sprzedażowe, jak np. rotacja produktów u dystrybutorów. W miesiącu lipcu 2017 r. powód wykonał estymację sprzedaży szacując wykonanie planu sprzedażowego na poziomie 54%. Z raportu sprzedażowego wynika zaś, że sprzedaż w regionie powoda zamknęła się w tym miesiącu na poziomie 35,1%. Z kolei w miesiącu sierpniu 2017 r. powód wykonał estymację sprzedaży szacując wykonanie planu sprzedażowego na poziomie 36%, natomiast faktyczna wartość zrealizowanej sprzedaży osiągnęła jedynie 26,9%, co stanowiło najgorszy wynik w kraju. Pozwana wskazała także, że powód prawie dwukrotnie przekroczył budżet przeznaczony na wspieranie sprzedaży w regionie, tj. o 97%, co było również najgorszym wynikiem spośród pozostałych regionów sprzedaży; nadto nie przyczyniło się do zwiększenia sprzedaży w zarządzanym przez powoda regionie. Pozwana podniosła również, iż na

terenie Regionu nr 1 funkcjonują duże sieci odbiorców, z którymi przez blisko rok czasu świadczenia pracy przez powoda na stanowisku (...) kierownika sprzedaży, mimo wyraźnych sugestii i oczekiwań pozwanej, nie nawiązano współpracy w zakresie oferowanych produktów. Wyżej wymienione okoliczności spowodowały zatem utratę zaufania do powoda jako osoby wiarygodnej i posiadającej fachową wiedzę w zakresie sprzedaży i funkcjonowania rynku. Odnosząc się do twierdzeń powoda dotyczących wygrania przez niego konkursu na najlepszą sprzedaż za okres 01 kwietnia do 30 czerwca 2017 r. pozwana podała, że powyższy konkurs nie został ostatecznie rozstrzygnięty z uwagi na bardzo złe wyniki sprzedażowe. Pozwana podniosła również, że bezpodstawne są twierdzenia powoda jakoby to pozwana przyczyniła się swoimi działaniami do spadków realizacji sprzedaży. Powód, po podjęciu zatrudnienia, miał zinwentaryzować rynek oraz przedstawić informację dotyczącą zadłużenia. Po jej przedstawieniu powodowi zostały przekazane środki pieniężne celem spłaty ewentualnych zadłużeń. Dodatkowo, zarząd pozwanej, podjął decyzję, że wszystkie przeterminowane produkty ze sklepów na terenie całego kraju zostaną wymienione na produkty pełnowartościowe. W tym celu Regionalni kierownicy sprzedaży zobowiązani byli do wystawienia stosownych dokumentów. Nie wszystkie regiony podporządkowały się jednak w/w ustaleniom, w tym region powoda. Pozwana podniosła również, że załączone przez powoda do pozwu dokumenty potwierdzają jedynie brak zaległości Regionu nr 1 względem dystrybutorów, tj. klientów, a zatem w związku z brakiem sprzedaży produktów pozwanego na rzecz odbiorców nie powstały zaległości finansowe względem tych podmiotów. Pozwana zaprzeczyła również twierdzeniom powoda o jego znacznym udziale w realizacji projektu „R. to market”. Wskazała, że inicjatorem tego przedsięwzięcia był M. P. (1), zaś liderem projektu B. N. (1), który dodatkowo zajmował się jego realizacją od strony technicznej.

Sąd Rejonowy ustalił, co następuje:

W okresie od 01 kwietnia 2002 r. do 31 marca 2010 roku powód był pracownikiem firmy (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., w tym od kwietnia 2002 r. do marca 2004 r. pracował na stanowisku przedstawiciela handlowego ds. detalu, od kwietnia 2004 r. do grudnia 2005 r. pracował na stanowisku Koordynatora ds. hurtu, zaś od stycznia 2006 r. do marca 2010 r. zajmował stanowisko Kierownika obszaru sprzedaży. W okresie od października 2010 r. do września 2012 r. powód był zatrudniony w firmie (...) sp. z o.o. z siedzibą w Z. na stanowisku Dyrektora handlowego. Zaś w okresie od września 2012 r. do stycznia 2014 r. pracował w firmie (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. jako (...) kierownik ds. hurtu.

/dowód: świadectwa pracy – k. 149-153/

W dniu 03 października 2016 r. powód został zatrudniony przez pozwaną na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku (...) kierownika sprzedaży w wymiarze pełnego etatu za wynagrodzeniem zasadniczym 10.000 zł miesięcznie oraz z przewidzianą premią uznaniową do wysokości 3.000 zł.

/okoliczności bezsporne, a nadto dowód: umowa o pracę k. 13-14 akt sprawy/

Powód był jednym z czterech w Polsce regionalnych kierowników sprzedaży i był odpowiedzialny za sprzedaż produkowanych przez pozwaną towarów na terenie województw: (...), (...), (...)- (...) oraz (...)- (...), tj. na terenie tzw. Regionu nr 1. Podlegało mu 10 przedstawicieli handlowych.

/okoliczności bezsporne/

Do zakresu obowiązków powoda należało przede wszystkim: rekrutowanie przedstawicieli handlowych, nadzór nad ich działalnością w zakresie prowadzonej sprzedaży oraz realizacja nałożonych planów sprzedaży. Zadaniem powoda było także zaopatrywanie sieci sklepów w produkty zamówione u przedstawicieli handlowych oraz nadzór nad Junior K. Managerem, który zajmował się kontaktami z przedstawicielami sieci lokalnych. Powód otrzymywał od pozwanej regularnie informacje o założeniach planu sprzedaży. Pozwanej zależało na tym by plan sprzedaży był realizowany zgodnie z założeniami.

/okoliczność bezsporna, a nadto dowód: zeznania powoda złożone na rozprawie w dniu 13 czerwca 2018 r. – k. 393v.-394/

Poziom realizacji założonego planu był raportowany regionalnym kierownikom sprzedaży, w tym powodowi, codziennie oraz miesięcznie.

/dowód: zeznania powoda złożone na rozprawie w dniu 13 czerwca 2018 r. – k. 393v.-394, zeznania świadka D. Ś. złożone na rozprawie w dniu 11 grudnia 2017 r. – k. 249-249v., zeznania świadka G. P. (1) złożone na rozprawie w dniu 24 stycznia 2018 r. – k. 333v.-335v./

Bezpośrednim przełożonym powoda był Dyrektor sprzedaży, którym do dnia 15 sierpnia 2017 r. był M. P. (1), dawny przełożony powoda z okresu pracy w firmie (...) sp. z o.o., zaś od dnia 16 sierpnia 2017 r. był nim D. Ś..

/okoliczność bezsporna, a nadto dowód: zeznania świadka M. P. (1) złożone na rozprawie w dniu 11 grudnia 2017 r. – k. 247-248v., zeznania świadka D. Ś. złożone na rozprawie w dniu 11 grudnia 2017 r. – k. 249-249v./

Do października 2016 r. struktura terytorialna pozwanej obejmowała 5 regionów sprzedaży. W listopadzie 2016 r. strukturę tę podzielono na 4 regiony.

/okoliczności bezsporne, a nadto dowód: raporty sprzedaży – k. 213-216, 221-224/

W wyniku przekształcenia region przejęty przez powoda, tj. Region nr 1 został pomniejszony o obszar Z. oraz część województwa (...). Dołączono do niego zaś o obszar O. i wschodniej części województwa (...).

/okoliczność bezsporna, a nadto dowód: zeznania powoda złożone na rozprawie w dniu 13 czerwca 2018 r. – k. 393v.-394, zeznania świadka M. P. (1) złożone na rozprawie w dniu 11 grudnia 2017 r. – k. 247-248v./

Regionalnym kierownikiem sprzedaży w Regionie nr 2 był M. M. (1), w Regionie nr 3 M. M. (2), zaś w Regionie nr 4 Ł. S. (1).

/okoliczności bezsporne, a nadto dowód: raporty sprzedaży – k. 221-224 akt sprawy/

U pozwanej występował problem z zalegającym towarem przeterminowanym.

/dowód: zeznania świadka M. P. (1) złożone na rozprawie w dniu 11 grudnia 2017 r. – k. 247-248v., zeznania świadka Ł. S. (1) złożone na rozprawie w dniu 11 grudnia 2017 r. – k. 248v.-249/

Powód uczestniczył w spotkaniach, w trakcie których omawiane były m.in. indywidualne wyniki sprzedażowe, ustalono plany sprzedażowe oraz terminy zadań do wykonania. Na jednym ze spotkań, które odbyło się w dniu 06 lipca 2017 r., regionalni kierownicy sprzedaży byli informowani o występującym problemie z towarami przeterminowanymi i możliwości jego rozwiązania.

/dowód: wydruk wiadomości email – k. 282-283 akt sprawy, notatka ze spotkania – k. 284-285 akt sprawy/

W listopadzie 2016 roku Region 1, kierowany przez powoda, wykonał założony na ten miesiąc plan sprzedaży na poziomie 71,9%, Region 2 na poziomie 59,3%, Region 3 na poziomie 84,8%, zaś Region 4 na poziomie 55,1%.

W grudniu 2016 roku Region 1 wykonał założony na ten miesiąc plan sprzedaży na poziomie 62,3%, Region 2 na poziomie 67,2%, Region 3 na poziomie 73,8%, zaś Region 4 na poziomie 90,9%.

W styczniu 2017 roku Region 1 wykonał założony na ten miesiąc plan sprzedaży na poziomie 139,4% (wynik związany z nadzwyczajnym wykorzystaniem środków promocyjnych), Region 2 na poziomie 82,8%, Region 3 na poziomie 109,2%, zaś Region 4 na poziomie 111,9%.

W lutym 2017 roku Region 1 wykonał założony na ten miesiąc plan sprzedaży na poziomie 95,0%, Region 2 na poziomie 106,5%, Region 3 na poziomie 104,4%, zaś Region 4 na poziomie 106,1%.

W marcu 2017 roku Region 1 wykonał założony na ten miesiąc plan sprzedaży na poziomie 80,3%, Region 2 na poziomie 62,1%, Region 3 na poziomie 100,4%, zaś Region 4 na poziomie 100,2%.

W kwietniu 2017 roku Region 1 wykonał założony na ten miesiąc plan sprzedaży na poziomie 30,4%, Region 2 na poziomie 46,4%, Region 3 na poziomie 28,2%, zaś Region 4 na poziomie 31,3%.

W maju 2017 roku Region 1 wykonał założony na ten miesiąc plan sprzedaży na poziomie 90,9%, Region 2 na poziomie 94,2%, Region 3 na poziomie 88,9%, zaś Region 4 na poziomie 61,0%.

W czerwcu 2017 roku Region 1 wykonał założony na ten miesiąc plan sprzedaży na poziomie 52,8%, Region 2 na poziomie 55,1%, Region 3 na poziomie 100,5%, zaś Region 4 na poziomie 112,8%.

W lipcu 2017 roku Region 1 wykonał założony na ten miesiąc plan sprzedaży na poziomie 35,1%, Region 2 na poziomie 41,7%, Region 3 na poziomie 24,1%, zaś Region 4 na poziomie 51,7%.

W sierpniu 2017 roku Region 1 wykonał założony na ten miesiąc plan sprzedaży na poziomie 45,0%, Region 2 na poziomie 50,4%, Region 3 na poziomie 72,8%, zaś Region 4 na poziomie 101,6%.

We wrześniu 2017 roku Region 1 wykonał założony na ten miesiąc plan sprzedaży na poziomie 26,9%, Region 2 na poziomie 48,1%, Region 3 na poziomie 36,7%, zaś Region 4 na poziomie 44,5%.

/dowód: raporty sprzedaży – k. 221-224 akt sprawy/

Sprzedaż zrealizowana przez Region 1 w miesiącach lipcu, sierpniu oraz wrześniu 2017 r. była o połowę niższa niż zaakceptowane przez powoda i przyjęte przez niego do realizacji założenia pozwanej za ten okres.

/dowód: zeznania świadka G. P. (1) złożone na rozprawie w dniu 24 stycznia 2018 r. – k. 333v.-335v., notatka ze spotkania – k. 332/

W okresie od grudnia 2015 roku do września 2016 roku regionalnym kierownikiem Regionu nr 1 był Ł. S. (1). W tym czasie Region ten wykonywał plany sprzedażowe na poziomie: 38,5% w grudniu 2015 roku, 88,1% w styczniu 2016 roku, 100,1% w lutym 2016 roku, 100,5% w marcu 2016 roku, 79,9% w kwietniu 2016 roku, 41,8% w maju 2016 roku, 101,5% w czerwcu 2016 roku, 37,9% w lipcu 2016 roku, 31,4% w sierpniu 2016 roku oraz 62,3% we wrześniu 2016 roku.

/dowód: raporty sprzedaży – k. 213-216 akt sprawy/

Zaplanowany przez pozwaną dla poszczególnych regionów budżet sprzedażowy na promocję został przekroczony w czerwcu 2017 r. przez Region nr 1 o 190%, przez Region nr 2 o 127%, przez Region nr 3 o 109%, zaś przez Region nr 4 o 151%. Budżet sprzedażowy na lipiec 2017 r. został przekroczony przez Region nr 1 o 197%, przez Region nr 2 o 131%, przez Region nr 3 o 105%, a przez Region nr 4 o 140%. Z kolei budżet na sierpień Region nr 1 przekroczył o 173%, Region nr 2 o 120%, Region nr 3 o 109%, a Region nr 4 o 120%.

/dowód: zestawienie – k. 297 akt sprawy/

Powód nie doprowadził do nawiązania współpracy z kluczowym dla pozwanej klientem, firmą (...). Po przedstawieniu pierwszego draftu umowy o współpracy i przedłożeniu jej przełożonemu do analizy na poziomie spotkań z zarządem, warunki w nim przedstawione nie zostały uznane za korzystne. Powód nie podejmował żadnych kroków w celu negocjowania innych warunków, czy też pozyskania wiedzy dlaczego współpraca nie została zaakceptowana, jakie są oczekiwania zarządu, co do ewentualnych warunków współpracy.

/dowód: zeznania świadka D. Ś. złożone na rozprawie w dniu 11 grudnia 2017 r. – k. 249-249v., zeznania świadka G. P. (1) złożone na rozprawie w dniu 24 stycznia 2018 r. – k. 333v.-335v., zeznania prezesa zarządu pozwanej B. K. złożone na rozprawie w dniu 13 czerwca 2018 r. – k. 394-395v./

Nowy regionalny kierownik sprzedaży, zatrudniony na miejsce powoda, nawiązał współpracę z siecią MerCo.

/dowód: zeznania świadka G. P. (1) złożone na rozprawie w dniu 24 stycznia 2018 r. – k. 333v.-335v./

Powód odpowiadał za merytoryczną stronę zainicjowanego przez M. P. (1) projektu R. to (...), w tym za terminowość realizacji założeń tego programu. Współpraca z powodem układała się w tym zakresie prawidłowo.

/dowód: zeznania świadka B. N. (1) złożone na rozprawie w dniu 26 marca 2018 r. – k. 257v.-258/

W okresie od października 2016 r. do sierpnia 2017 r. średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 12.318,18 zł brutto. Średnie miesięczne wynagrodzenie pozostałych trzech Regionalnych kierowników sprzedaży wynosiło w tym czasie odpowiednio 9.360,36 zł, 9.454,55 zł oraz 9.610,68 zł. Różnica w wynagrodzeniu powoda była konsekwencją oczekiwań pracodawcy wobec niego, co do uzyskania lepszych wyników pracy regionu, który był mu powierzony (w wyniku podejmowanych działań naprawczych), ze względu na posiadane dotychczas doświadczenie zawodowe.

/dowód: zaświadczenie – k. 320 akt sprawy/

Pismem z dnia 15 września 2017 r., wręczonym powodowi w dniu 26 października 2017 r., pozwana złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia wskazując, że przyczyną rozwiązania umowy jest brak realizacji przez powoda założonych zadań, w tym nierealizowanie planów sprzedaży, co doprowadziło do nieosiągnięcia zamierzonych efektów pracy i wyników finansowych oraz spowodowało utratę zaufania do powoda.

Rozwiązanie umowy o pracę zostało poprzedzone dwoma spotkaniami z nowym bezpośrednim przełożonym powoda, G. P. (1), podczas których podnoszono kwestię braku realizacji wyników w regionie oraz oczekiwano od powoda estymacji przewidywanych przez niego poziomów realizacji planów w stosunku do założonych.

/okoliczności bezsporne, a nadto dowód: oświadczenie pracodawcy – k. 61 akt sprawy/

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo powoda nie znajdowało uzasadnionych podstaw do jego uwzględnienia.

Sąd ustalał stan faktyczny w oparciu o osobowe źródła dowodowe, jak i zebrane w sprawie dokumenty. Generalnie Sąd przyznał walor wiarygodności wszystkim zeznaniom świadków oraz stron, za wyjątkiem części zeznań świadka P. i częściowo zeznań świadka Ł. S. (1).

Zasadniczą kwestią było ustalenie w toku postępowania, czy wskazana w piśmie pracodawcy z dnia 15 września 2017 r. przyczyna rozwiązania umowy o pracę była prawdziwa i uzasadniona.

Kwestia nierealizowanych wyników sprzedażowych Regionu prowadzonego przez powoda w okresie 3 m-cy przed rozwiązaniem umowy o pracę i generalnie większości jego zatrudnienia, była poza sporem. Nie kwestionowała jej żadna ze stron postępowania.

W ocenie Sądu ustalony stan faktyczny nie pozwolił by w ramach przyczyn braku realizacji planów sprzedaży przez powoda wyodrębnić taką, która w sposób nadzwyczajny i obiektywny wpływała na te wyniki, powodując, że brak realizacji tego podstawowego elementu obowiązków powoda nie był mu zarzucalny. Nadto strona powoda nie wykazała, że taki stan rzeczy pozostawał poza wpływem pracy powoda.

Warto zwrócić uwagę na to, że kwestia rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, zgodnie z tym, co podnosiła strona pozwana i jest jednocześnie niekwestionowanym poglądem orzecznictwa Sądu Najwyższego, jak i przedstawicieli doktryny, jest zwykłym sposobem rozwiązania takiej umowy.

Odwołanie się do tego trybu nie musi być powiązane z jakimś zwinionym działaniem lub zaniechaniem pracownika. Nie chodzi tutaj przy tym o zachowanie kwalifikowane, jako podstawa do rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym, gdyż tam podstawa do rozwiązania umowy musi mieć dodatkowo charakter kwalifikowany winą umyślną lub przynajmniej rażącym niedbalstwem, naruszenie podstawowych obowiązków musi być ciężkie, a skutkiem tego, choćby potencjalnym musi być szkoda pracodawcy.

Rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia może być zwyczajnie uzasadnione uznaniem przez którąkolwiek ze stron stosunku pracy, że warunki umowy nie są realizowane.

Do tego dla racjonalnej i legalnej kontroli zasadności takiego wypowiedzenia uwzględnić należy również okoliczności danego przypadku, a więc tak rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika, jak i poziom w strukturze hierarchicznej danego pracodawcy, stopień jego zdolności poznawczych, oczekiwań przedstawionych mu przez pracodawcę, rodzaj i stopień zindywidualizowanych obowiązków, itp.

Mając to na względzie Sąd Rejonowy przy analizie powyższego stanu faktycznego, jako czynnik wyjściowy dla oceny czy w sprawie występowały ekstrapordynaryjne czynniki, które jako wyłączone miały wpływ na brak realizacji przez powoda planów sprzedażowych, brał to, że powód nie był zwykłym sprzedawcą, lecz menadżerem średniego szczebla działającym w Regionie, kierującym większym obszarem oraz grupą podległych mu osób. Nie był też osobą nową w tej branży. Przez większą część swojego życia zawodowego zajmował się sprzedażą i to zarówno na rynku detalicznym, jak i hurtowym, przede wszystkim artykułów spożywczych. W dłuższych okresach czasu pełnił też stanowiska kierownicze związane z taką sprzedażą.

Fakt wzajemnego rozeznania, co do potencjalnych kompetencji powoda w tym zakresie, ale też oczekiwań pozwanego z tym związanych w zakresie ozdrowienia sprzedaży w powierzonym mu Regionie 1, potwierdzony zostaje także specjalną stawką wynagrodzenia, jak mu została przydzielona, znacząco większą od innych kierujących Regionami i to mimo ich dłuższego stażu zakładowego. Rozeznanie powoda w branży znajduje też potwierdzenie w zeznaniach świadka M. P. (1), który pozyskał powoda do pracy w pozwanej spółce po objęciu stanowiska przełożonego wszystkich kierowników Regionów.

Te elementy zdaniem Sądu świadczą za tym, że powód miał pełną świadomość co do tego jakie są oczekiwania pracodawcy, a także jak może być oceniany fakt braku realizacji nałożonych planów sprzedaży. Niezależnie od tego, czy mogły być one realizowane czy też nie, stwierdzić należy, że dla pracownika tak wiele lat pracującego na takich stanowiskach musiało być jasne jakie mogą być konsekwencje braku realizacji planów, jak również, co może się wiązać ze specjalnymi spotkaniami z kierownikami Regionów, gdzie omawiano problemy związane z realizacją planów, a tym bardziej jaka jest waga dla pracodawcy bieżących wyników, skoro dany kierownik jest wzywany na indywidualne spotkanie, gdzie dokonuje się weryfikacji założonych planów i powód dokonuje własnej oceny w jakim stopniu w danym okresie rozliczeniowym jest je w stanie wykonać i jaka może być ocena stanu, gdy taki plan ostatecznie wykonany nie zostaje mimo dokonanej przez niego „własnej” redukcji. Redukcji wykonanej przez osobę, która przecież najlepiej powinna znać specyfikę i potencjał swojego rynku.

Doświadczenie powoda potwierdzone jest jego historią zatrudnienia. Z tego powodu Sąd nie dał wiary stanowisku powoda, co do tego, że po takiej chronologii zdarzeń, powód nie rozumiał przyczyny rozwiązania stosunku pracy i nie wiedział z czym wiąże się utrata zaufania do jego osoby. Ta świadomość musiała wynikać z charakteru pracy, jaką wykonywał, istoty jego obowiązków oraz spotkań, które z nim przeprowadzono z udziałem świadka P.. W tym aspekcie nie można zdaniem Sądu mówić o braku skonkretyzowania przyczyny rozwiązania stosunku pracy. W tym wypadku „utrata zaufania” musiała być przez powoda wiązana z wynikami jego pracy. Stąd ta utrata. Utrata zaufania co do jego zdolności do oczekiwanych przez pozwaną wyników pracy określanych planami sprzedażowymi.

Orzecznictwo oraz doktryna prawa pracy w ostatnim okresie, a zwłaszcza po wprowadzeniu do Kodeksu Pracy przepisu art. 30 § 4 w brzmieniu nadanym mu przez ustawę z 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o

zmianie niektórych ustaw (Dz.U.96.24.110), bardzo szeroko wypowiedziały się na temat tego jak należy interpretować prawidłową realizację obowiązku wynikającego z wyżej powołanego przepisu.

W szczególności wskazać należy, że właśnie nie podanie, albo nie skonkretyzowanie przyczyny dla której pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę na czas nie określony w drodze wypowiedzenia doktryna powołuje, jako jeden z najczęstszych naruszeń prawa pracy przy wypowiedzaniu umów o pracę tego rodzaju, uzasadniających uznanie go za bezskuteczne, bądź przewrócenie do pracy, czy też zasądzenie właściwego odszkodowania w zamian powyższych roszczeń.

W szczególności wskazać należy, że podana w takim oświadczeniu przyczyna powinna być nie tylko rzeczywista, ale także musi być tak skonkretyzowana, by pracownik, do którego przedmiotowe oświadczenie jest kierowane łączył w sposób nie budzący wątpliwości podaną przyczyną ze swoim konkretnym zachowaniem.

W tym aspekcie szeroko zajmowano się co należy rozumieć przez pojęcie „skonkretyzowania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem”.

W świetle ustalonego i jasnego stanowiska Sądu Najwyższego, ale także Sądu Rejonowego orzekającego w tej sprawie powyższe „skonkretyzowanie przyczyny” nie oznacza wyłącznie stricte enumeratywne wskazanie takiej przyczyny w sposób zupełny i skończony w treści takiego oświadczenia.

Dopuszczalna jest jej konkretyzacja w każdy inny sposób, który spełniałby powyżej wskazane warunki.

Zaznaczyć jednak należy, że taka konkretyzacja nie może następować na etapie postępowania sądowego poprzez wskazywanie dopiero na tym etapie, z jakimi zachowaniami pracownikami pracodawca łączył decyzję o tym trybie rozwiązania umowy o pracę.

W przypadku zgłoszonego w postępowaniu sądowym przez pracownika zarzutu ogólności wskazanej przyczyny w oświadczeniu pracodawcy, powinien on się bronić poprzez wykazanie, że najpóźniej w chwili składania oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w drodze wypowiedzenia, pracownik został o tej przyczynie w sposób konkretny powiadomiony.

Podkreślić należy, że ciężar udowodnienia co było przyczyną „utruty zaufania” oraz, że przyczyny te w chwili składania oświadczenia woli były znane powodowi, spoczywał w toku postępowania na stronie pozwanej i z tego obowiązku w tej konkretnej sprawie się wywiązała.

Zgodnie z treścią **wyroku SN z dnia 6 czerwca 2000 r. - I PKN 686/99, OSNP 2001/23/692** nie narusza art. 30 § 4 KP wskazanie przez pracodawcę w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy o pracę błędnej podstawy prawnej odnoszącej się do przyczyny opisowo powołanej, rzeczywistej, konkretnej i uzasadniającej wypowiedzenie, o której pracownik wiedział, z kolei w **wyroku SN z dnia 2 września 1998 r. - I PKN 271/98 OSNP 1999/18/577** wskazano, że **konkretność** wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 KP) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych wyników pracy.

Skoro zatem widząc wyniki Regionu kierowanego przez powoda od mniej więcej roku oraz ich tendencję, uwzględniając, że realizacja tych wyników jest głównym obowiązkiem powoda, pracodawca mógł podjąć decyzję, że chce powierzyć wykonywanie tego zadania innemu pracownikowi, tym bardziej, że oczekiwania wobec powoda były w tym zakresie odpowiednio wyższe biorąc pod uwagę przyznane mu wynagrodzenie.

Znalazło to jasne odzwierciedlenie w treści oświadczenia pracodawcy z dnia 15 września 2017 r. poprzez sformułowanie znajdujące się na pierwszym miejscu, gdzie pracodawca stwierdza, że rozwiązanie umowy o pracę następuje w wyniku braku realizacji założonych zdań, w tym nierealizowania planów sprzedaży, co doprowadziło do

nieosiągnięcia zamierzonych efektów pracy i wyników finansowych. Dopiero w tym miejscu pojawiła się przyczyna pod postacią utraty zaufania do pracownika, co ma wtórny charakter w stosunku do wcześniej wskazanych przyczyn, które w świetle powyższych okoliczności musiały być dla pracownika dekodowalne.

Przechodząc dalej do analizy wypowiedzenia umowy o pracę z powodem, stwierdzić należy, że w toku postępowania ujawniły się pewne okoliczności niejako odziedziczone przez powoda w Regionie, który został przez niego objęty z chwilą zatrudnienia (zaznaczyć w tym miejscu należy jednak, że powód miał świadomość, który z regionów będzie mu podlegał). Dotyczy to m.in. tzw. zalegających towarów przeterminowanych oraz braku „wyczyszczonej” bazy danych klientów. Należy jednak zaznaczyć, że czynniki te występowały także w innych regionach, z kolei skala wartości zalegających produktów była o wiele mniejsza niż założonych planów do realizacji i osiąganych obrotów (poziom około 500 tysięcy złotych miesięcznie).

Pracodawca wykazał zaś, że miał instrument za pomocą którego sukcesywnie odpowiedzialni pracownicy zobowiązani byli do niwelowania tych zapasów, zaś wolumen wartościowy tych zapasów w Regionie kierowanym przez powoda nie był największy. Przedstawiając dokumentację z k. 292 (niezakwestionowaną przez stronę powodową) pozwany wykazał, że czynnik przeterminowanych towarów dotyczył wszystkich regionów, zaś w przypadku regionu kierowanego przez powoda nie był największy w skali kraju. Wartość przeterminowanych towarów w przypadku powoda opiewała na kwotę 63.000 zł. Z tego wynika, że zeznania świadka M. P. co do tego, że ta wartość istniała na poziomie ponad 600.000 zł nie miała oparcia w faktach, zaś zeznania świadka Ł. S., co do problemów z zalegającym towarem w Regionie nr 1 odnieść należy też do innych regionów.

Z zestawienia z k. 295 – również nie zakwestionowanego przez powoda wynika, że ilość punktów obsługiwanych przez jednego przedstawiciela handlowego była porównywalna do ilości punktów przypadających na odpowiedniego pracownika pozwanej w regionie (...) – przedstawianym przez powoda, jako ten nieadekwatny do porównań ze względu na jego potencjał. Ta kwestia faktycznie jest poza sporem. Region (...) ze względu na swoją gęstość zatrudnienia oraz uprzemysłowienie będzie zawsze bardziej rozwinięty od regionu obejmującego takie części kraju na Warmia i M., czy P. Środkowe, jednak nominalne wartości obciążenia pracą przedstawiciela są porównywalne, a nawet wychodzą na korzyść dla zespołu powoda, biorąc pod uwagę wpływ czasu i weryfikację bazy klientów (ilość ta spadała, co zwiększało ilość czasu dla przedstawicieli na tzw. merchandising, czy też stosowanie innych technik mających na celu zwiększenie sprzedaży, czy też właśnie zmniejszanie ilości towarów zalegających, ich wymianę, itp.).

Kwestia weryfikacji bazy danych klientów, należy do dodatkowych obowiązków powoda, zaś jej klarowność i aktualność oczywiście ma przełożenie na efektywność wykonywania obowiązków przez pracowników podlegających powodowi, lecz w toku postępowania powód nie wykazał, by brak zaktualizowanej bazy danych przekładał się w tak duży spadek sprzedaży w drugiej połowie 2017 r., i utrzymywania tendencji spadkowej. Tym bardziej, że przyjmując argumentację strony powodowej raczej w tym czasie należałoby już oczekiwać pozytywnych przełożeń tej weryfikacji na efektywność pracy przedstawicieli handlowych. W świetle zeznań świadka B. N. stwierdzić należy, że powód z pewnością dobrze wykonywał swe obowiązki w tym przedsięwzięciu, które znalazło roboczą nazwę „R. to market”, tyle tylko, że głównym obowiązkiem powoda było takie zorganizowanie funkcjonowania podległego mu regionu, by w pierwszej kolejności osiągać założone plany sprzedażowe, a dopiero w drugim szeregu realizować inne elementy spoczywające na nim, jako na pracowniku.

W tym zakresie za zasadne należy uznać twierdzenia strony pozwanej, co do tego, że dla niej, jako podmiocie zainteresowanym w uzyskiwaniu i maksymalizacji zysku, najważniejsze jest pozyskiwanie jak największej ilości znaczących klientów, w tym wypadku najlepiej sieci handlowych, co generuje obrót i jako jego pochodną, zysk.

Za realizację obowiązków w tym zakresie odpowiadał powód, a mimo to na terenie województwa (...) nie zaangażował się w pozyskanie dość dużego klienta, jakim była sieć MerCo, zaniechując dalszych prób nacisku, czy to na ten podmiot, czy też na poziom wyższych menedżerów pozwanej, dla przeprowadzenia bardziej skutecznych negocjacji, dla wypracowania dogodnych warunków współpracy dla obu podmiotów. Powód ograniczył się do przedstawienia draftu warunków umowy za pośrednictwem swojego ówczesnego przełożonego pana P., co w świetle braku akceptacji

na warunki współpracy przedstawione w tej propozycji ze strony pozwanej, zamknęło temat pozyskania tego klienta aż do przyścia nowego kierownika Regionu. Pracodawca miał prawo oczekiwać od tak doświadczonego pracownika, znającego ten rejon, większej aktywności w tym zakresie, co mogło się przełożyć wydatnie na wyniki sprzedażowe, a co za tym idzie realizację planów. Te oczekiwania z perspektywy tej sprawy wydają się jeszcze bardziej uzasadnione biorąc pod uwagę bezpośredni kontakt, jaki mieli ze sobą powód oraz p. P. ze względu na swoją wcześniejszą znajomość. Znalazły one potwierdzenie w efekcie, jaki zaistniał już po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem w postaci umowy zawartej z tą siecią na nowych – w ocenie pozwanej lepszych – warunkach (zobacz niezakwestionowane zestawienie warunków współpracy k. 298). Ma to o tyle negatywny wpływ na ocenę realizacji swych obowiązków przez powoda, że znaną okolicznością było to, że pozwana w tym rejonie utraciła znaczącego kontrahenta, jakim był dystrybutor B. z B. – zobacz zeznania świadka Ł. S. (1), a więc powodowi powinno szczególnie zależeć na pozyskaniu odpowiadającego mu potencjałem innego podmiotu. Z zeznań świadka D. Ś. – ostatniego przełożonego powoda wynika, że mimo jego bezpośredniego polecenia nie nawiązał współpracy z siecią MerCo.

W świetle zeznań świadka M. P., G. P., z których wynika że powód przekroczył budżet przydzielony Regionalnemu Kierownikowi Sprzedaży na wsparcie sprzedaży poprzez finansowanie promocji i akcji specjalnych (za zgodą swojego przełożonego), nie można uznać, że pracodawca pozostawiał pracownika – powoda samego sobie bez żadnego wsparcia. W taki sam sposób pracodawca wspierał też innych pracowników.

Powód nie był pracownikiem szeregowym bez doświadczenia w branży, w której podjął zatrudnienie.

Uzyskując zatrudnienie, miał się podjąć prowadzenia bardziej zaniedbanego regionu, ale miał co do tego świadomość oraz rewanżowano mu się znacząco wyższym wynagrodzeniem, oczekując wyników. Tymczasem powód po pierwszym kwartale 2017 r. wpadł w tendencję spadających wyników, nie uzasadnionych żadnymi nadzwyczajnymi okolicznościami, które dotyczyłyby tylko jego regionu i na które wyłącznie on nie miał wpływu. Podkreślić w tym miejscu należy także to, że jednostkowe sukcesy handlowe, tak jak sprzedaż ciastek do odbiorcy niemieckiego mają także jednostkowy wpływ na wyniki i trwale nie zmieniają trendu. W taki sposób odbierać też należy 139% realizację planu na początku 2017 r., gdyż jak wynika z zeznań świadków i samego powoda był to wynik sztucznie zawyżony, szczególnie intensyfikacją środków finansowych na promocję, co istotnie wpłynęło na ich wykorzystanie zaraz na początku roku.

Nie znalazł oparcia w zebranych w sprawie argument podnoszony zarówno przez powoda, jak i świadka Ł. S. (1), co do tego, że rynek produktów pozwanej nie pozwalał na uzyskiwanie pozytywnych wyników sprzedaży, gdyż po pierwsze pozwana nie sprzedawała jednolitego asortymentu, jakim jest tzw. rozpuszczalna kawa C., a ponadto przeczą temu wyniki instytucji zajmującej się badaniem trendów rynkowych, z których wynika zmiana tendencji, ale nie załamanie się rynku, które uzasadniałoby brak realizacji wyników na takim poziomie, jakiego oczekiwała pozwana, a nawet w świetle estymacji przedstawianych przez powoda (istotnie obniżających deklarowane plany) – zob. wyniki raportu Nielsen do lipca 2017 r. k. 304- 319.

W świetle tych okoliczności stwierdzić należy, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem było oparte o rzeczywistą przyczynę i uzasadnione.

Pracodawca ma prawo oczekiwać, że zatrudniony pracownik, mający świadomość nałożonych na niego obowiązków, będzie je realizował. W przypadku konieczności osiągnięcia określonego poziomu sprzedaży, jest to dość prosto weryfikowalne, w szczególności, gdy same dane w tym zakresie nie są kwestionowane, tak jak w tym postępowaniu.

Powód w ocenie Sądu nie wykazał okoliczności, które powodowałyby, że można byłoby uznać, że oczekiwania pracodawcy były całkowicie nieuzasadnione. Dotyczy to w szczególności końcowego okresu współpracy, gdy powinny być już widoczne pozytywne aspekty działania powoda, jako osoby odpowiedzialnej za modernizację Regionu nr 1.

Pracodawca w zakresie swobody doboru kadry do realizacji założonych przez siebie celów biznesowych może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem, który tych oczekiwań nie spełnia, w szczególności, jeśli konkretne aspekty realizacji jego obowiązków uzasadniają przyjęcie niedostatecznego zaangażowania w pracę, albo zbytniego zaangażowania w

sfer, które w sposób niedostateczny przyczyniały się do realizacji celu głównego. Taka konstatacja jest uzasadniona tym bardziej jeśli dotyczy to pracownika zajmującego stanowisko kierownicze, gdyż od takiego pracownika – stosownie do jego pozycji – można oczekiwać i wymagać więcej, a w szczególności, gdy w danej grupie pracowników uzyskał on istotnie większe wynagrodzenie (w przypadku powoda o prawie 1/3 większe w stosunku do innych Regionalnych Kierowników Sprzedaży – zob. zaświadczenie z k. 320 – zobacz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1977 r. sygn. I PRN 17/77, OSNC 9/1977 poz. 172, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 1999 r. sygn. I PKN 14/99, OSNP 12/2000 poz. 469).

Warto też podkreślić, że dyspozycja rozwiązania stosunku pracy dotyczyła nie tylko powoda, ale także innego (...) Kierownika Sprzedaży p. M., który kierując Regionem 2 uzyskiwał porównywalnie niskie stopnie realizacji planów. Z nim rozwiązano umowę w drodze porozumienia stron, na które się zdecydował.

W tym konkretnym przypadku nie można mówić o przerzuceniu ryzyka prowadzenia działalności gospodarczej z pracodawcy na pracownika, gdyż wykazano porównywalność sytuacji innych Regionalnych Kierowników Sprzedaży z uwzględnieniem oczywiście różnic wynikających z potencjału (wówczas wyższe plany miesięczne oraz ilość zatrudnionych przedstawicieli handlowych, ale porównywalna ilość obsługiwanych punktów) – tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 grudnia 2000 r. sygn. I PKN 124/00 OSNP 15/2002, poz. 354: „Bezczynność i bierność pracownika powodująca brak skuteczności w wykonywaniu powierzonych mu zadań, może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia i nie oznacza przerzucenia na niego ryzyka osiągnięcia efektu działania (ryzyka pracodawcy).” – sprawa dotyczyła również pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym i z dużym doświadczeniem zawodowym, czy też z dnia 1 października 1998 r. sygn. I PKN 363/98, OSNP nr 21/1999 poz. 683 – przywołane w sposób uzasadniony przez stronę pozwaną).

Kwestia wewnętrznego trybu podejmowania decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę nie odgrywa już istotnego znaczenia, skoro oświadczenie woli pracodawcy podpisane jest przez osobę dysponującą umocowaniem do działania w imieniu spółki – prokurenta – ale jak wynika z zeznań prezesa zarządu na podstawie wiedzy uzyskanej przez odpowiedzialnych za takie ustalenia pracowników średniego zarządzani spółką. W układach korporacyjnych istnieje zasada delegacji obowiązków i kompetencji. Nie ma zasadniczo wymogu, by decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy była poprzedzona rozmową z pracownikiem przez osobę piastującą stanowisko prezesa zarządu, skoro są osoby niższego szczebla zajmujące się takimi sprawami. W tym wypadku sprawa powoda była znana prezesowi zarządu, jak wynika z jego zeznań.

Mając powyższe okoliczności na względzie Sąd przy uwzględnieniu treści art. 30 par. 4 k.p. oraz art. 45 par. 1 k.p. a contrario oddalił żądanie powoda.

Jednocześnie rozstrzygając o kosztach procesu Sąd na zasadzie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz art. 108 par. 1 k.p.c. oraz na § 9 ust. 1 pkt 1 ROZPORZĄDZENIA MINISTRA SPRAWIEDLIWOŚCI z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 poz. 265) zasądził od powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.