

*Sygn. akt IV P 254/21*

## WYROK

*W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ*

Dnia 7 lipca 2021 r.

*Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*

*w składzie następującym:*

*Przewodniczący: Sędzia Anna Garncarz*

*Protokolant: Dominika Gorząd*

po rozpoznaniu w dniu 7 lipca 2021 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa: M. B. (1)

przeciwko: (...) Sp. z (...). w W.

o odszkodowanie

I. *oddala powództwo;*

II. *zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;*

III. *koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.*

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 1 października 2019 r. (data wpływu do tut. Sądu) powód M. B. (1) wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powoda odszkodowania w wysokości 43.601,00 zł, tj. trzymiesięcznego wynagrodzenia z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz kwoty 17,00 zł tytułem opłaty skarbowej za udzielone pełnomocnictwo.

Uzasadniając swoje powództwo powód podniósł, iż pozostawał zatrudniony u strony pozwanej od dnia 2 czerwca 2014 r., początkowo na okres próbny, a od dnia 1 września 2014 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 11 sierpnia 2019 r. Powód podkreślił, że w czasie trwania umowy pięciokrotnie dochodziło do zmiany warunków umowy o pracę polegających przede wszystkim na wroście wynagrodzenia powoda, jak również jego awansie na stanowisko kierownika wypożyczalni oddziału W.. Ostatecznie w dniu 22 listopada 2018 r. umowa na okres próbny uległa przekształceniu w umowę na czas nieokreślony. Dalej powód podał, że w dniu 6 września 2019 r. pozwana złożyła mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, którego podstawą był art. 30 § 1 pkt 2 k.p. Pozwana wskazała, że przyczyną wypowiedzenia było niewywiązywanie się z zakresu obowiązków służbowych przez powoda, czego przejawem były złe wyniki ekonomiczne oddziału, brak umiejętności budowania odpowiedniej atmosfery w oddziale, jak również brak zdolności do rozwiązywania problemów i zarządzania zespołem w kryzysowych sytuacjach, co doprowadziło do utraty zaufania pozwanej do powoda. W ocenie powoda wskazane przez pozwaną przyczyny rozwiązania umowy były przyczynami nierzeczywistymi, a także niekonkretnymi i stanowiły jedynie pretekst do

wypowiedzenia mu umowy o pracę. Powód zaznaczył, że już pobieżna analiza umowy o pracę z dnia 1 września 2014 r. wskazywała na chęć zatrudnienia powoda przez pozwaną do dnia 31 sierpnia 2019 r., która to data pokrywała się z datą złożenia powodowi przez pozwaną oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Powód podkreślił, że z powierzonej pracy wywiązywał się nienagannie, sumiennie wykonywał wszelkie obowiązki służbowe, na jego koncie nie było żadnych nagan i pouczeń ze strony pracodawcy, a rzeczywista przyczyna zwolnienia powoda była znana tylko pozwanej. Zdaniem powoda pozwana określiła przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę w sposób nieprecyzyjny i ogólnikowy. Od czasu objęcia przez niego stanowiska kierownika oddziału wypożyczalni W. nie było ani jednej sytuacji, w której w jakimkolwiek stopniu nie wywiązywałby się ze swoich obowiązków służbowych. Z powierzonych zadań powód zawsze wywiązywał się nienagannie, co wielokrotnie potwierdzał zarząd w odpowiedziach na cotygodniowe raporty. Powód był do tego stopnia oddany swojej pracy, że zrezygnował ze zwolnienia lekarskiego i pracował nawet ze złamaną nogą, przełożył również urlop wypoczynkowy na polecenie swojego przełożonego. Odnosząc się bezpośrednio do przyczyn zwolnienia wskazanych przez pozwaną powód podał, iż po objęciu stanowiska po poprzednim kierowniku nie dopuszczał, aby oddział zrealizował mniej niż 85% planu założonego przez zarząd. Na początku 2018 r. powód zajął II miejsce na 18 oddziałów w Polsce za najlepszą sprzedaż w 2017 r. Również w 2018 r. dwukrotnie udało się oddziałowi kierowanemu przez powoda osiągnąć kwotę powyżej 1 mln obrotów. Na pogorszenie wyników powoda wpływ miało przede wszystkim odejście z oddziału dwóch z trzech przedstawicieli handlowych. Zgodnie z wiedzą powoda odeszli oni ze spółki ze względów finansowych. Powód zaznaczył, że żaden z przełożonych nigdy nie wskazywał na złe wyniki ekonomiczne oddziału kierowanego przez powoda, a jego wyniki nie odbiegały od wyników uzyskiwanych w innych oddziałach. Potwierdzeniem absurdalności ww. przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę była suma miesięcznych premii wypłaconych powodowi w kwocie 86.669,49 zł. Dalej, odnośnie przyczyny rozwiązania umowy określonej jako brak umiejętności budowania odpowiedniej atmosfery w oddziale powód podał, że w wykonywanej pracy kierował się mottem „kierownikiem się jest, a nie nim bywa”. Powód był dostępny dla swoich podwładnych przez całą dobę. Współpracownicy powoda zawsze mogli na nim polegać i liczyć na jego pomoc, również po godzinach pracy. Priorytetem powoda w relacjach ze współpracownikami był wzajemny szacunek i zaufanie. Cotygodniowe zebrania oraz aktywne uczestniczenie w życiu codziennym oddziału pozwoliły powodowi zbudować dobrą w nim atmosferę. Powód dzięki częstym rozmowom z pracownikami znał ich potrzeby i aktywnie rozwiązywał każdy problem. Podczas pracy powoda drzwi jego biura były zawsze otwarte i każdy ze współpracowników mógł liczyć na wysłuchanie i rozmowę. Brak zdolności do rozwiązywania problemów i zarządzania zespołem w kryzysowych sytuacjach jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę była również w opinii powoda abstrakcyjna, ogólnikowa i nierzeczywista, ponieważ powód wszelkie sytuacje kryzysowe w oddziale rozwiązywał znacznie szybciej niż nakazywały to obowiązujące w pozwanej spółce procedury. Przełożeni powoda nigdy nie zgłaszali mu żadnych uwag w omawianym zakresie. Przyczyna ta nie została w żaden sposób uargumentowana i uzasadniona według powoda.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana wskazała, że powód miał bardzo precyzyjnie określony zakres obowiązków i z tych obowiązków był rozliczany. Pracodawca ma prawo doboru pracowników, co oznacza możliwość rozwiązywania umowy o pracę za wypowiedzeniem. W ocenie pozwanej przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę były prawdziwe. Pozwana zarzuciła powodowi osiągnięcie złych wyników ekonomicznych. Z wykazu obrotów osiągniętych przez oddział we W. za cały 2018 r. i 10 miesięcy 2019 r. wynikało, że w sposób ciągły i trwały następował spadek obrotów, który osiągał w lipcu spadek -33,50%, w sierpniu -47,86%, we wrześniu -49,03%. Poza tym, oddział we W. wykazywał coraz to mniejszą realizację planów. Dalej, pozwana podała, że zarzuciła powodowi brak umiejętności budowania odpowiedniej atmosfery w oddziale, wynikiem czego była duża rotacja pracowników w tym oddziale. Odeszło m.in. 2 pracowników, którzy pracowali w tym oddziale 10 lat. Pozwana zaznaczyła, że powód już wcześniej odbył rozmowę z kierownikiem pozwanej spółki w W., która dotyczyła sytuacji konfliktowej z jedną z pracownic, która oczekiwała od powoda pomocy jako kierownika oddziału w sytuacji, gdy nastąpiła awaria wypożyczonego agregatu oświetlającego całą miejscowość. W efekcie skończyło się na zwolnieniu lekarskim pracownicy, która nie wytrzymała stresu i napięcia. Ponadto z indywidualnych rozmów z pracownikami wynikało, że powód nie odnosił się do pracowników z szacunkiem, poniżał ich, faworyzował w szczególności jednego

pracownika, któremu ujawniał otrzymywane informacje od pracowników w zaufaniu. Powód zarzucał również bez dowodów kierowcy kradzież paliwa. O wszystkich zarzutach powód został poinformowany. Na zebraniu załogi oddziału powód przeprosił pracowników i obiecywał poprawę. Zarzut braku zdolności rozwiązywania problemów, zarządzania zespołem w sytuacjach kryzysowych wynikał z faktu, że z powodem prowadzone były wielokrotnie rozmowy telefoniczne i korespondencja mailowa w celu przekazania możliwości rozwiązań, które dla powoda były trudne lub niezrozumiałe. Sprawy trudne były przez powoda automatycznie przekierowywane do kierownika regionu lub kierownika drugiego oddziału we W.. Ujawnił się również brak samodzielności powoda w podejmowaniu decyzji. Pozwana zaprzeczyła jakoby rozwiązanie umowy było wynikiem wcześniej zawartej umowy o pracę na czas określony. Nieprawdziwe były również twierdzenia powoda, iż nie miał on wpływu na zespół, którym kierował, a w szczególności na ich wynagrodzenie, ponieważ do powoda należały czynności związane ze sprawami pracowniczymi. Z kolei premie powoda były premiami regulaminowymi i ich wypłata była uzależniona np. od obrotów oddziału, kosztów utrzymania sprzętu. Pozwana zaprzeczyła także, iż nikt nigdy nie skarżył się na warunki panujące w oddziale.

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.**

Strona pozwana Atut R. sp. z o.o została wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego w dniu 15 grudnia 2001 r. Przeważającym przedmiotem jej działalności było 77, 32, Z, wynajem i dzierżawa maszyn i urządzeń budowlanych.

**Dowód:** - informacja odpowiadająca odpisowi aktualnemu z rejestru przedsiębiorców, stan na 08.11.2016 r., k. 24 – 27.

W dniu 2 czerwca 2014 r. powód zawarł ze stroną pozwaną umowę o pracę na okres próbny do dnia 31 sierpnia 2014 r., na podstawie której został zatrudniony na stanowisku przedstawiciela handlowego w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w postaci płacy zasadniczej w wysokości 3.206,00 zł. Powoda obowiązywała norma dobową czasu pracy wynosząca 8 godzin i tygodniowa w wysokości 40 godzin. Wynagrodzenie miało być wypłacane miesięcznie.

W dniu 1 września 2014 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2019 r. Wynagrodzenie powoda określono w wysokości 3.494,00 zł. Wynagrodzenie powoda ulegało zwiększeniu - od dnia 1 marca 2015 r. wynagrodzenie powoda wynosiło 4.067,00 zł, od dnia 1 kwietnia 2016 r. wynosiło 4.641,00 zł.

Z dniem 22 maja 2017 r. zmianie uległy warunki umowy o pracę powoda i zostało mu powierzone stanowisko p.o. kierownika wypożyczalni oddziału W. za wynagrodzeniem w wysokości 6.400,00 zł, a od dnia 1 grudnia 2017 r. powód objął stanowisko kierownika oddziału wypożyczalni oddział W. za wynagrodzeniem w kwocie 7.800,00 zł. Wynagrodzenie powoda wzrosło do 9.000,00 zł od dnia 1 listopada 2018 r.

Powód otrzymał upoważnienie od prezesa zarządu do działania w jego imieniu w zakresie następujących czynności: podpisywanie wypowiedzeń umów o pracę oraz umów zleceń podległym pracownikom, podpisywanie upomnień, nagan, informowanie o karach podległych pracownikom, podpisywanie skierowań na wstępne/okresowe/kontrolne badania lekarskie dla kandydatów do pracy podległych pracownikom.

Od dnia 22 listopada 2018 r. umowa o pracę powoda zawarta w dniu 1 września 2014 r. na czas określony uległa przekształceniu w umowę o pracę na czas nieokreślony. Pozostałe warunki umowy o pracę pozostały bez zmian.

**Dowód:** - umowa o pracę na okres próbny z dn. 02.06.2014 r., koszulka k. 12,

- podstawowa informacja z dn. 02.06.2014 r., koszulka k. 12,

- umowa o pracę na czas określony z dn. 01.09.2014 r., koszulka k. 12,

- podstawowa informacja z dn. 01.09.2014 r., koszulka k. 12,

- zmiana warunków umowy o pracę z dn. 01.03.2015 r., koszulka k. 12,

- zmiana warunków umowy o pracę z dn. 01.04.2016 r., koszulka k. 12,
- zmiana warunków umowy o pracę z dn. 22.05.2017 r., koszulka k. 12,
- zmiana warunków umowy o pracę z dn. 01.12.2017 r., koszulka k. 12,
- zmiana warunków umowy o pracę z dn. 01.11.2018 r., koszulka k. 12,
- upoważnienia w aktach osobowych powoda,
- pismo z dn. 19.11.2018 r., koszulka k. 12,
- podstawowa informacja z dn. 22.11.2018 r., koszulka k. 12.

Kierownik oddziału odpowiedzialny był za całość działań oddziału. Oddział był traktowany jako wyodrębnione centrum zysku. Kierownik w imieniu firmy rozporządzał powierzonym mu majątkiem firmy. Kierownik powinien zapewniać jak największe przychody oraz zatwierdzać ponoszone przez jego oddział wydatki i dbać o to, żeby zachować niezbędną oszczędność, jak również zapewniać prawidłowe prowadzenie dokumentacji w oddziale. Od kierownika oddziału oczekiwano dużego stopnia odpowiedzialności i samodzielności oraz umiejętności współpracy z pozostałymi oddziałami firmy.

Do zakresu ogólnych obowiązków służbowych powoda na stanowisku kierownika oddziału wypożyczalni należało m.in. dbałość o dobre imię i prestiż firmy, rzetelne i efektywne wykonywanie powierzonej pracy według ustalonych procedur, dokładne i sumienne wykonywanie poleceń przełożonych, kształtowanie właściwej atmosfery w miejscu pracy, koleżeństwo.

Do zakresu szczegółowych obowiązków na ww. stanowisku należało m.in. w zakresie zarządzania personelem oddziału – umiejętne delegowanie i rozliczenie pracowników z powierzonych zadań, budowanie zespołu w postaci dbania o dobrą atmosferę, komunikację i współdziałanie pracowników oddziału zgodnie z kulturą organizacyjną AR, organizowania cotygodniowych zebrań z pracownikami, spotkań integracyjnych, określanie celów pracownikom, wyznaczanie zadań i kontrola ich realizacji, dbanie o sprawy osobowe pracowników; w zakresie dbałości o dochodowość swojego oddziału poprzez wykonywanie miesięcznych planów obrotów, aktywne zabieganie o klienta, zachęcanie do korzystania z usług (...), poszukiwanie nowych klientów, wizyty na budowach, na których pracuje sprzęt AR lub podobny z konkurencji, nadzór nad uprzejmą i fachową obsługą klienta ze strony wszystkich pracowników oddziału, nadzór nad zapewnieniem bezawaryjności wypożyczonego sprzętu, odpowiedzialność za utrzymywanie nienagannego wyglądu zewnętrznego sprzętu, terenu firmy, samochodów i znaków firmowych oraz szyldów, zatwierdzanie udzielanych rabatów, podejmowanie racjonalnych decyzji transferu sprzętu między oddziałami, zapewnienie racjonalnego planowania tras jazd samochodów dostawczych, kontrolowanie działań oraz oferty cenowej lokalnej konkurencji; w zakresie optymalizacji zakupów i użytkowania sprzętu – zapewnienie niskiego kosztu utrzymania sprzętu, zatwierdzanie zamówień na części zamiennie, przy nieprzekraczaniu kosztu 5% obrotów w miesiącu, analiza potrzeb klientów pod kątem doboru oferty sprzętu, zgłaszanie potrzeb sprzętowych do centrali; w zakresie zapobiegania stratom – codzienne sprawdzanie stanu kasy i przynajmniej raz w tygodniu faktycznego stanu maszyn, przeprowadzanie tygodniowej i rocznej inwentaryzacji środków trwałych w oddziale; dbałość o wizerunek i dobre imię Atut R., sporządzanie i przysyłanie do centrali wymaganych analiz i raportów, uczestniczenie w spotkaniach i szkoleniach organizowanych przez firmę, wykonywanie poleceń dyrektora wypożyczalni oraz pozostałych dyrektorów zgodnie ze swoimi kwalifikacjami i doświadczeniem.

Pracownik był służbowo odpowiedzialny wobec swojego bezpośredniego przełożonego, którym był dyrektor wypożyczalni. Wszystkie sprawy, z którymi pracownik zwracał się do zwierzchnika wyższego stopnia winny być zaopiniowane przez bezpośredniego przełożonego.

**Dowód:** - zakres obowiązków i odpowiedzialności z dn. 26.05.2017 r., koszulka k. 12.

Kierownik regionu, M. G. był przełożonym powoda. Powód miał obowiązek prowadzić oddział i rozliczać się z wykonanych zadań.

Stanowisko kierownika regionalnego dawało upoważnienie do wsparcia w różnych formach, a tak naprawdę do wszystkich potrzebnych do prawidłowego funkcjonowania oddziałów jemu podległych, począwszy od rozliczania kierownika oddziału z powierzonych i wykonywanych bądź nie zadań, po zwalnianie i zatrudnianie kadry. Jego obowiązkiem było wspieranie, motywowanie, a jeśli była taka potrzeba – natychmiastowe reagowanie na negatywne praktyki lub niewywiązywanie się z ww. zadań, które były powierzane kierownikowi oddziału.

**Dowód:** - zeznania korespondencyjne świadka M. G., k. 185 – 186.

W 2019 r. w oddziale W. Lotnicza miała miejsce duża rotacja pracowników, w tym odeszło 4 kierowców, 3 przedstawicieli, jeden mechanik, pomocnik i doradca handlowy.

**Dowód:** - zestawienie, k. 30.

Na konto powoda wpłynęły od strony pozwanej następujące kwoty:

- w dniu 20 listopada 2018 r. kwota 1.535,21 zł tytułem premii uznaniowej,
- w dniu 21 listopada 2018 r. kwota 5.192,44 zł tytułem premii uznaniowej,
- w dniu 25 stycznia 2019 r. kwota 8.800,23 zł tytułem premii uznaniowej,
- w dniu 21 lutego 2019 r. kwota 9.387,51 zł tytułem premii uznaniowej,
- w dniu 22 marca 2019 r. kwota 6.856,58 zł tytułem premii uznaniowej,
- w dniu 19 kwietnia 2019 r. kwota 6.921,28 zł tytułem premii uznaniowej,
- w dniu 23 maja 2019 r. kwota 9.434,30 zł tytułem premii uznaniowej,
- w dniu 24 czerwca 2019 r. kwota 6.655,19 zł tytułem premii uznaniowej,
- w dniu 25 lipca 2019 r. kwota 4.592,46 zł tytułem premii uznaniowej,
- w dniu 23 sierpnia 2019 r. kwota 5.352,78 zł tytułem premii uznaniowej.

**Dowód:** - historia rachunku powoda, k. 13 – 15.

Obroty oddziału W. w okresie 2018/2019 wynosiły:

- w styczniu: 2018 r. - 585.797,00 zł, w 2019 r. - 791.759,00 zł; dynamika 35,16%,
- w lutym: 2018 r. - 660.650,00 zł, w 2019 r. - 674.763,00 zł; dynamika 2,14%,
- w marcu: 2018 r. - 704.951,00 zł, w 2019 r. - 700.054,00 zł; dynamika -0,69%,
- w kwietniu: 2018 r. - 757.329,00 zł, w 2019 r. - 659.664,00 zł; dynamika -12,90%,
- w maju: 2018 r. - 782.220,00 zł, w 2019 r. - 705.545,00 zł; dynamika -9,80%,
- w czerwcu: 2018 r. - 819.350,00 zł, w 2019 r. - 663.921,00 zł; dynamika -18,97%,
- w lipcu: 2018 r. - 859.897,00 zł, w 2019 r. - 571.795,00 zł; dynamika -33,50%,

- w sierpniu: 2018 r. - 925.215,00 zł, w 2019 r. - 482.453,00 zł; dynamika -47,86%,
- we wrześniu: 2018 r. - 938.392,00 zł, w 2019 r. - 478.252,00 zł; dynamika -49,03%,
- w październiku: 2018 r. - 1.030.720,00 zł, w 2019 r. - 603.387,00 zł; dynamika -41,46%,
- w listopadzie: 2018 r. - 1.031.647,00 zł, w 2019 r. - 0,00 zł; dynamika -100%,
- w grudniu: 2018 r. - 953.871,00 zł, w 2019 r. - 0,00 zł; dynamika -100%.

Porównanie planów z obrotami w 2019 r. wyglądało następująco:

- styczeń: prognoza – 680.000,00 zł, realizacja – 791.759,00 zł, procent realizacji – 116,44%,
- luty: prognoza – 680.000,00 zł, realizacja – 674.763,00 zł, procent realizacji – 99,23%,
- marzec: prognoza – 700.000,00 zł, realizacja - 700.054,00 zł, procent realizacji – 100,01%,
- kwiecień: prognoza – 720.000,00 zł, realizacja – 659.664,00 zł, procent realizacji – 91,62%,
- maj: prognoza – 750.000,00 zł, realizacja – 705.545,00 zł, procent realizacji – 94,07%,
- czerwiec: prognoza – 820.000,00 zł, realizacja – 663.921,00 zł, procent realizacji – 80,97%,
- lipiec: prognoza – 840.000,00 zł, realizacja – 571.795,00 zł, procent realizacji – 68,07%,
- sierpień: prognoza – 900.000,00 zł, realizacja – 482.453,00 zł, procent realizacji – 53,61%,
- wrzesień: prognoza – 920.000,00 zł, realizacja – 478.252,00 zł, procent realizacji – 51,98%,
- październik: prognoza – 960.000,00 zł, realizacja – 603.387,00 zł, procent realizacji – 62,85%,
- listopad: prognoza – 1.000.000,00 zł, realizacja – 0,00 zł, procent realizacji – 0%,
- grudzień: prognoza – 750.000,00 zł, realizacja – 0,00 zł, procent realizacji – 0%.

**Dowód:** - zestawienie, k. 29.

Kierownikiem drugiego oddziału - W. K. - P. M. łączyły z powodem relacje służbowe wynikające z wykonywanych obowiązków. Nie było między nimi zależności służbowych. Współpraca z powodem jako kierownikiem drugiego oddziału nie zawsze układała się poprawnie i zgodnie z wytycznymi zarządu spółki. Dotyczyło to rejonizacji, tzn. podziału terenu i obsługiwanych przez oddziały inwestycji. Spory dotyczyły najmu maszyn przez powoda niezgodnie z przyjętym podziałem na terenie obsługiwanych przez oddział W. K..

Kierownik Oddziału W. K., P. M., nie musiał liczyć na wsparcie w sensie zawodowym. Powód udostępnił mu część placu z powodów wyłącznie organizacyjnych, ale odczytywał to jako przejaw dobrej woli powoda.

Dwukrotnie lub trzykrotnie jeden z ówczesnych pracowników podległych powodowi pytał P. M. telefonicznie o możliwość przejścia do jego oddziału.

Relacje na stopie zawodowej z powodem P. M. oceniał negatywnie.

**Dowód:** - zeznania korespondencyjne świadka P. M., k. 174.

Głównym zadaniem kierownika regionu było motywowanie podległych pracowników, a co za tym idzie również kierowników oddziałów. Najlepszą motywacją było pobudzenie do działania, a nie demotywacja w postaci rozmów

karcących. Jeśli M. G. nie był zadowolony z powoda, nie okazywał mu tego. Zawsze starał się zwrócić uwagę na to, co udało się zrobić, a co nie i że należy się bardziej nad tym pochylić.

M. G. był odpowiedzialny za poprawną organizację pracy oddziałów, więc wspierał swoich pracowników na każdej płaszczyźnie. M. G. był do dyspozycji powoda o każdej porze dnia i nocy.

W czasie dłuższej nieobecności powoda, na przełomie lipca i sierpnia 2019 r., M. G., będący kierownikiem regionu, prowadził indywidualne rozmowy z pracownikami, które miały na celu uzyskanie informacji, co pracownikom nie odpowiadało i co by chcieli zmienić w pracy, aby lepiej im się pracowało. Ocena kompetencji kierowniczych powoda leżała w gestii M. G. oraz zarządu spółki. Decyzja o podjęciu tych rozmów zapadła w momencie uzyskania przez M. G. informacji o tym, że atmosfera w oddziale była bardzo słaba i pracownicy obawiali się powrotu powoda ze zwolnienia lekarskiego, które było spowodowane kontuzją nogi. W tym czasie M. G. pełnił swoistego rodzaju zastępstwo za powoda. Takie były procedury w firmie. Przy każdej wizycie w oddziale była wyczuwalna bardzo napięta atmosfera.

Pod kątem organizacji wynajmów praca powoda była prawidłowa, natomiast pod kątem zarządzania kadrami bywało różnie. Decyzje podejmowane w kwestii wynajmów maszyn były podejmowane szybko. To powtarzający się schemat, którego można się nauczyć i powielać. Sporo było sytuacji, w których M. G. musiał podejmować decyzje za powoda, a on tylko przekazywał je dalej. Powód oczekiwał, że M. G. podejmie decyzje za niego, on to wykona i tym samym zrzuci z siebie odpowiedzialność. Poza tym, nie miał on podejścia do ludzi.

M. G. wspierał powoda w sytuacjach kryzysowych, przede wszystkim podczas zwalniania pracowników, rozmowach „ostatniej szansy” z pracownikami, załatwiania sprzętu z innych oddziałów, organizowania zastępstw za kierownika oraz pracowników recepcji i wielu innych.

M. G. pozostawał w stałym kontakcie z powodem, który dzwonił do niego przy każdym problemie. Nie wynikało to z jego niewiedzy, przybrał taki styl, aby mieć „płaszcz ochronny”. To pokazywało, że powód nie był samodzielny w wykonywaniu swoich obowiązków oraz że bał się brać odpowiedzialność na siebie za wydawane decyzje.

Pomimo ustaleń poczynionych z powodem, bardzo często był on upominany przez M. G. o raporty. Z ustaleń wynikało, że terminem, do którego miał otrzymać raport rozliczający tydzień pracy oddziału był piątek do godziny 16:00. Notorycznie trzeba było dzwonić do powoda lub wysłać sms z pytaniem, gdzie jest raport. Za każdym razem powód przedstawiał jakieś wytłumaczenie. Bardzo długo zajęło wypracowanie schematu, który powinien obowiązywać zawsze.

M. G. negatywnie oceniał to, że powód jako manager dużego oddziału dał się wciągnąć w „chorą” relację z przedstawicielem handlowym, P. S.. Powód uzależnił się od niego i w pewnym momencie to P. S. sterował kierownikiem oddziału.

Powód zbudował sobie relacje z kilkoma pracownikami, których faworyzował, natomiast reszta miała pracować. Do tych osób należał P. S. oraz M. B. (2). Powód był praktycznie nierozłączny z P. S., wszędzie razem, wszystko razem. Powód wszystkim, co wiedział, dzielił się z P. S.. Powód był od niego uzależniony i ten wykorzystywał to do maksimum. Od M. B. (2) powód był uzależniony, ponieważ nie znał się na mechanice maszyn. Resztę pracowników powód traktował z góry, miał z nimi bardzo oziębłe stosunki.

Niektórzy pracownicy byli nękani przez powoda, przede wszystkim magazynier P. Z., przedstawicielka handlowa A. J., kierowca J. C. oraz przedstawiciel handlowy P. C.. Osoby te miały na tyle odwagi, aby się odezwać i wypowiedzieć. Reszta pracowników po prostu bała się powoda.

Powód nie był nakłaniany przez kierownika regionu do przełożenia urlopu. Na spotkaniu towarzyskim powód zapytał M. G., co by zrobił na jego miejscu w sytuacji wykupionych wcześniejszych i ten odpowiedział, że osobiście by zrezygnował lub postarał się to przełożyć. Sytuacja w tamtym czasie w oddziale była napięta, zwolniło się dwóch czołowych

przedstawiciele handlowych, dział warsztatu i kierowcy również byli w rozsypce. Powód wówczas powiedział, że nie może przełożyć wyjazdu, ponieważ wykupił ofertę bezwrotną. Zawiózł na miejsce rodzinę i był z nimi tam kilka dni.

Wszystkie zebrane informacje i spostrzeżenia M. G. przekazał powodowi, próbował wszystko naprawić, podać kilka rozwiązań, aby ratować sytuację w oddziale. Niestety nie widział on u powoda szczerej chęci do zmian. Po przekazaniu powodowi informacji kierownik regionu zasugerował powodowi zorganizowanie zebrania i przeproszenie na forum wszystkich pracowników. Powód przyznał rację i stwierdził, że to dobry pomysł, aby podjąć próbę ocieplenia swojego wizerunku. Niestety załoga nie dała wiary szczerym intencjom powoda. Przyjęli przeprosiny, ale zachowywali ogromny dystans. M. G. otrzymywał w tamtym czasie wiele telefonów od kadry, która zgłaszała cały czas sygnały o braku potwierdzenia tych zapewnień.

Powód był dwukrotnie wzywany do zarządu na rozmowy w związku z sytuacją w oddziale. Głównie chodziło o odejście czołowych handlowców do firmy konkurencyjnej, co za tym idzie, utratę 50% generowanych obrotów i sygnały docierające od innych pracowników, np. do dyrektora handlowego o nagannej postawie powoda w stosunku do nich samych. Przedstawiciele, którzy odeszli z pracy jako główny powód podali złe relacje z powodem. O dziwo w tym gronie był faworyzowany przez powoda P. S..

Powód praktycznie nie brał udziału w wizytach handlowych, gdy skład był doświadczony i samodzielny. To przedstawiciele budowali relacje z klientami. Powód bywał na spotkaniach u klientów, ale tylko gdy przedstawiciel handlowy zabrał go ze sobą. Były to wizyty u bardzo dobrze znanych klientów, u których relacje były wypracowywane od lat. Były to bardziej spotkania „na kawę” niż o charakterze biznesowym, które miało przynieść z góry założone korzyści dla oddziału.

**Dowód:** - zeznania korespondencyjne świadka M. G., k. 182, 184 -185 – 187.

Powód był również bezpośrednim przełożonym P. C.. Powód nie przeprowadzał z nim rozmów motywujących, tylko o charakterze karcącym.

Na początku P. C. starał się informować i rozmawiać o sprawach zawodowych, niestety kilkakrotnie spotkał się ze stawianiem sprawy przez powoda w sposób „ten problem jest twój, nie mój, jeśli ja będę musiał go rozwiązać, ten klient więcej do ciebie nie zadzwoni”. Taki sposób rozmów zniechęcał do załatwiania jakichkolwiek spraw z powodem.

Pracownicy zwracali się do powoda ze sprawami, które ich przerastały. P. C. był kilkakrotnie świadkiem wybuchu złości ze strony powoda. Później w rozmowach słyszał, że lepiej nie iść do kierownika z takimi rzeczami.

Większość pracowników była zmęczona. Prowadzone rozmowy sprowadzały się w większości do tego, że trzeba szukać pracy. Kilka osób straciło pracę, ponieważ miało swoje zdanie na niektóre tematy.

Styl zarządzania powoda, chaos w decyzyjności powodował, że często atmosfera była napięta i dochodziło do tego, że pracownicy bali się o zatrudnienie. Oddział był traktowany jak prywatny folwark powoda. Jednym można było więcej, innym mniej. Powód kierował się stylem zlecenia zdań innym, również tych, które należały tylko i wyłącznie do kompetencji kierownika. Wielokrotnie powód wraz z P. S. wyjeżdżali na wspólny obiad i załatwianie interesów, co sprowadzało się do kilkugodzinnych posiedzeń w restauracji. Niekiedy forma i styl przekazu zadań nie zawsze była czytelna, co nieraz wprowadzało niepotrzebny chaos. N. zadania przekazywano ustnie, tylko czasami pisemnie lub przy świadkach.

Powód unikał jak ognia rozmów z klientami, szczególnie takimi, którzy mieli jakieś wątpliwości co do zasadności faktur za obciążenia zniszczonego sprzętu lub ilości naliczonych stawek dobowych za wynajęty sprzęt. Kiedy zaczynały się trudności, pracownicy musieli liczyć na siebie i swoje umiejętności. Zdarzały się sytuacje, kiedy to powód komentował na forum podejście do klienta.

Wigilie i imprezy integracyjne zawsze odbywały się w restauracjach o dobrej renomie.

Na oddziale odbywały się cotygodniowe i miesięczne zebrania. Taki był nakaz zarządu, który dbał o to, aby pracownik będący nawet na stanowisku nieodpowiedzialnym za sprzedaż wiedział, jaki jest wynik oddziału i aby czuł się odpowiedzialny za wynik, oddział i zespół.

Oczekiwania i wytyczne były przekazywane. Pracownicy byli rozliczani z celów postawionych w ubiegłych tygodniach, głównie dotyczyło to zaległości w płatnościach klientów. Informacje dotyczące osiągnięć były przekazywane na bieżąco. Informacje o stanie maszyn, rabatach, konkurencji były również omawiane na zebraniach, ale nie na każdym.

Oddział był i jest wiodącym oddziałem, jeśli chodzi o wyniki. Firma rozwija się cały czas.

Wpływ na pogorszenie wyników spółki miało odejście z pracy dwóch przedstawicieli handlowych, na co z kolei miał wpływ zarządzania oraz podejście powoda.

Dowód: - zeznania korespondencyjne P. C., k. 302 – 303, 305.

Powód współpracował także z B. N., kierownikiem handlowym. Zawsze były jakieś mniejsze lub większe zastrzeżenia, z którymi B. N. nie spotkał się w innych oddziałach. Powód był osobą trudną do współpracy. Mocno wspierał on jedynie pracę P. S.. O ile inni kierownicy mocno wspierali, tak w oddziale Lotnicza występowały wieczne przepychanki. W kryzysowych sytuacjach nie można było liczyć na powoda.

Do B. N. zgłaszali się handlowcy i wówczas rozwiązywano problemy. Najczęściej dzwoniła A. J. i P. C.. P. S. był pupilem powoda i on raczej wszystko sam z nim załatwiał.

Gdy pojawiały się większe problemy, to powoda nie było w pracy.

(...) przekazywania poleceń przez powoda był raczej wojskowy i mało przyjemny w porównaniu do innych kierowników. Teksty w stylu „rusz dupę”, „ślimaku...” były na porządku dziennym. Zwroty te były kierowane do nowych pracowników lub tych, którzy czuli się niepewnie.

B. N. nieraz przyczyniał się do zmiany wynagrodzeń pracowników. Ostatnią ważną zmianą był przypadek A. J., kiedy to po odejściu dwóch kluczowych handlowców i ona była kuszona zmianą pracy. Była temu bliska, ale ostatecznie została z B. N. we (...) oddziale. Nie było takiej sytuacji, w której przedstawiciele handlowi odeszliby z oddziału, ponieważ nie dostali podwyżki.

P. C. oprócz podwyżki otrzymał awans, ale mimo to zrezygnował z pracy z powodu powoda, ponieważ twierdził, że jeśli będzie dalej musiał z nim współpracować, to tego nie przeżyje.

P. S. otrzymał propozycję kierowania nowym oddziałem w W. na stanowisku kierowniczym z nową pensją, której też nie przyjął twierdząc, że odchodzi, gdyż otwiera swój biznes, choć za kulisami podał inny powód.

Wyniki oddziału po odejściu handlowców leciały na łeb na szyję. Wraz z ich odejściem zabrano spółce około 250 tysięcy miesięcznie obrotu z firm, które zawsze korzystały z usług pozwanej, szczególnie od P. C.. Przy normalnym zarządzaniu oddziałem nikt by nie odszedł i oddział nadal byłby w czołówce polskich oddziałów, a tak notował obroty rzędu 60% realizacji planu, gdzie inne oddziały o podobnej wielkości miały 95% i więcej. Oddział nie mógł się odbić od dołu tabeli, gdyż nowo zatrudnieni handlowcy dopiero się uczyli, a P. C. i P. S. w tym momencie wynajmowali maszyny z firmy konkurencyjnej Mobil Serwis.

W 2018 r. oddział powoda pracował solidnie. Miał dobre (...) i super inwestycje. Wtedy nie można było mówić, że coś jest nie tak. Oddział plasował się w czołówce. Na pogorszenie wyników w stosunku do 2018 r. wpłynęło odejście handlowców, a w związku z tym przejście grupy klientów do konkurencji i zła atmosfera w oddziale. Nerwy, chamskie odzywki wpływały na większość pracowników negatywnie. Także wieloletni kierowca, J. C., nie wytrzymał napięcia z powodem i odszedł.

Oddział C. we W. był oddziałem sąsiadującym dla Lotniczej i według zasad firmy oba oddziały powinny ze sobą bardzo ściśle współpracować. Oddział C. był bardzo często nazywany bandą nieudaczników, powód głośno o tym mówił przy innych pracownikach oddziału. Kierownik oddziału C. był bliski zwolnienia się, a całą sytuację ratował członek zarządu, J. M., organizując spotkanie między kierownikami i próbując poukładać na nowo ich stosunki. Jakiś czas relacje te były dostateczne, ale szybko wszystko wróciło do normy. Zazwyczaj objawiało się to w obsłudze kierowców sąsiadującego oddziału, np. musieli oni czekać, aż powód zezwoli na rozładunek maszyny. Często dostawali oni najgorszy sprzęt, który po 5 minutach był uszkodzony.

Powód faworyzował, a nawet był zazdrosny o P. S.. Osobiście odsuwał B. N. od niego.

Powód nie budował pozytywnych relacji między pracownikami oddziału a klientami. Częste obciążenia nawet za maszyny, które nie powinny być wynajęte, ponieważ wymagały serwisu, nie budowały pozytywnych relacji. Często na budowach odbijano się od ściany słysząc od klientów, że „wy już raz mnie obciążyliście, więc teraz dziękuję bardzo”.

B. N. rozwiązywał problemy (...) oddziału (...). Zazwyczaj otrzymywał telefony od A. J. i P. C., który to otwarcie mówił, że długo tak nie wytrzyma i powodem jego odejścia był fakt niedogadywania się z powodem. Zdarzyło się, że A. J. zadzwoniła z płaczem w sprawie serwisu agregatu, do którego powód nie chciał wysłać serwisanta lub innego mechanika. Był to o tyle ważny temat, że stanęła cała budowa, a ta dziewczyna miała ogrom telefonów z każdej strony i już sama nie wiedziała, co robić. Wówczas poszła na L4, żeby odpocząć.

Aktualnie atmosfera w pracy jest dobra, a pracownicy stanowią „ekipę”, która jest zgrana.

**Dowód:** - zeznania korespondencyjne świadka B. N., k. 201 - 204,

- zeznania korespondencyjne świadka A. J., k. 289 - 291.

W 2019 r. A. J. prowadziła rozmowę na temat podwyżki z dyrektorem wypożyczalni, J. M. i otrzymała proponowaną podwyżkę. Rozmowa miała miejsce w momencie, kiedy złożyła wypowiedzenie umowy o pracę. Wraz z P. S. oraz P. C. uczestniczyła w spotkaniu z przedstawicielem Mobil Serwis. Nie omawiała warunków współpracy z tą firmą.

A. J. zamierzała rozwiązać umowę o pracę z powodu konfliktu z powodem.

**Dowód:** - zeznania korespondencyjne świadka A. J., k. 289 – 291.

Część pracowników nie zgłaszała zastrzeżeń do współpracy z powodem. Powód prowadził z nimi rozmowy dotyczące ich pracy, był z nich zadowolony, wspierał ich. W przypadku problemów można było liczyć na powoda. Powód motywował ich również, co przekładało się na ich wyniki, stosował różne formy motywacji, np. rozmowy motywacyjne. Pokazywał, że zależało mu na pracownikach.

**Dowód:** - zeznania korespondencyjne świadka E. O., k. 206,

- zeznania korespondencyjne świadka A. S., k. 211,

- zeznania korespondencyjne świadka P. S., k. 216 – 222,

- zeznania korespondencyjne świadka M. B. (2), k. 227 – 232,

- zeznania korespondencyjne świadka K. K., k. 254 – 255,

- zeznania korespondencyjne świadka P. W., k. 273 – 275,

- zeznania korespondencyjne świadka P. Z., k. 283 – 286,

- zeznania korespondencyjne A. D., k. 363.

Awaria agregatu 500 kVa na budowie fabryki silników M. (...) w J. miała miejsce w okresie letnim 2019 r. Awaria została usunięta po ok. 3-4 godzinach od zgłoszenia. Decyzję o wysłaniu mechanika podejmował powód. Była to bardzo kryzysowa i stresująca sytuacja nie tylko dla A. J., ale również dla osób zgłaszających awarię, ponieważ z ich relacji wynikało, że agregat zasiliał nową halę na budowie i dzięki jego pracy na hali była utrzymana odpowiednia temperatura. Po obniżeniu temperatury na hali klient mógł zostać obciążony wysoką karą pieniężną. Dlatego sytuacja była bardzo poważna. A. J. nie umiała udzielić klientowi informacji, kiedy i o której godzinie przyjedzie serwis w celu usunięcia awarii, ponieważ powód zwlekał z udzieleniem tej informacji, mimo tego że A. J. dzwoniła kilka razy w celu uzyskania odpowiedzi na pytanie. Po ww. sytuacji A. J. przebywała na zwolnieniu lekarskim wynikającym ze stresu i nerwów, do czego doprowadził swoim nieprofesjonalnym zachowaniem powód.

Powód przeprosił A. J. za sytuację związaną z agregatem i brak wsparcia z jego strony.

**Dowód:** - zeznania korespondencyjne świadka A. J., k. 289 - 291.

Gdy P. S. prowadził rozmowę na temat podwyżki z B. N., to nie było efektów tej rozmowy. W sposób wulgarny otrzymał odmowę. Odmowa podwyżki była przyczyną złożenia wypowiedzenia.

W 2019 r. P. S. był wspólnie z A. J. i P. C. na spotkaniu z przedstawicielami spółki (...) sp z o.o. Powyższe miało wpływ na wypowiedzenie umowy o pracę z pozwaną, gdyż zaproponowano lepsze warunki finansowe.

**Dowód:** - zeznania korespondencyjne świadka P. S., k. 216 – 222.

Z dniem 6 września 2019 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającego z dniem 31 grudnia 2019 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano niewywiązywanie się z zakresu obowiązków służbowych, czego przejawem były złe wyniki ekonomiczne, brak umiejętności budowania odpowiedniej atmosfery w oddziale oraz brak zdolności do rozwiązywania problemów, zarządzania zespołem w kryzysowych sytuacjach. Pozwana wskazała, że powyższe działania doprowadziły do utraty zaufania pracodawcy do pracownika. Powoda pouczone o prawie wniesienia odwołania do sądu.

W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę zobowiązano powoda do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w dniach 9 września – 17 października 2019 r. w wymiarze 29 dni za rok 2018/2019. Poinformowano również powoda o możliwości wykorzystania dodatkowych 2 dni urlopu na poszukiwanie pracy w okresie od dnia 18 października 2019 r. Ponadto, po wykorzystaniu ww dni zwolniono powoda ze świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za ten okres.

**Dowód:** - rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dn. 06.09.2019 r., koszulka k. 12,

- pismo z dn. 06.09.2019 r., koszulka k. 12.

Wynagrodzenie powoda za pracę liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za okres jednego miesiąca wynosiło 11.740,32 zł brutto.

**Dowód:** - zaświadczenie z dn. 04.11.2017 r., k. 28.

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje.**

Powództwo jako bezzasadne podlegało oddaleniu.

W niniejszej sprawie powód domagał się zasądzenia odszkodowania w wysokości 43.601,00 zł, tj. trzymiesięcznego wynagrodzenia z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę.

Nie ulega wątpliwości, że przedmiotem niniejszego postępowania było po pierwsze zbadanie zwykłego wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca ma w tym przypadku dużą swobodę i jest ograniczony wyłącznie koniecznością wskazania konkretnej przyczyny, która uzasadniła rozwiązanie umowy o pracę.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47<sup>1</sup> k.p.).

Sąd ustalił, że strona pozwana dochowała przewidzianych prawem wymogów formalnych, dotyczących wypowiedzania umów o pracę na czas nieokreślony. Oświadczenie pracodawcy zostało złożone w formie pisemnej, do czego zobowiązuje art. 30 § 3 k.p., ponadto, w zgodzie z art. 30 § 4 k.p., wskazana została przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Oświadczenie pracodawcy zawierało także pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania do sądu pracy. Nie zostały także naruszone przepisy o szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem.

Ponadto, zostało spełnione przez pracodawcę kryterium konkretności wskazanej przyczyny. Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Powyższa teza znajduje potwierdzenie w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. np. wyroki SN: z dnia 10 października 1998 r., sygn. akt I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688; z dnia 15 października 1999 r., sygn. akt I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152).

Podana przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest rozpatrywana przez sąd pracy w dwóch aspektach. Po pierwsze, sąd pracy winien ustalić, czy wskazana przyczyna była rzeczywista i konkretna. Jak bowiem wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 października 1999 r. (sygn. akt I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001, nr 4, poz. 118) podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Brak wskazania przyczyny jest natomiast naruszeniem przepisów prawa, co skutkuje niezgodnością wypowiedzenia z prawem. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, zawartym w wyroku z dnia 26 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 663) także podanie przyczyny niekonkretnej stanowi naruszenie przepisów Kodeksu pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w cytowanym orzeczeniu, 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. Sąd w obecnym składzie uznaje stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w cytowanych orzeczeniach za w pełni trafne i uzasadnione.

Sąd pracy winien nadto zbadać, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna, uznana za rzeczywistą i konkretną, jest także uzasadniona, a więc czy istniały racjonalne przesłanki do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Niejako w zarysie wskazać można, że wypowiedzenie będzie nieskuteczne wówczas, gdy nie jest ono uwarunkowane potrzebami pracodawcy ani okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika.

W ocenie Sądu pracodawca wskazał w sposób jasny i precyzyjny, że przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę koncentrowały się wokół niewywiązywania się z zakresu obowiązków służbowych, czego przejawem były złe wyniki ekonomiczne, brak umiejętności budowania odpowiedniej atmosfery w oddziale oraz brak zdolności do rozwiązywania problemów, zarządzania zespołem w kryzysowych sytuacjach, co doprowadziło do utraty zaufania pracodawcy do pracownika.

Przechodząc do badania merytorycznej zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę podkreślić należy w pierwszej kolejności, że w utrwalonym już orzecznictwie przyjęło się, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest podstawowym sposobem zakończenia stosunku pracy, a przyczyna wypowiedzenia nie musi

mieć nadzwyczajnej doniosłości ani wagi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 1979 r., sygn. akt I PRN 32/79, LEX nr 14491; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., sygn. akt I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 419/97, LEX nr 33895). Zwyczajność rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia wyraża się i w tym, że wypowiedzenie stanowi w istocie rzeczy instrument polityki personalnej w zakładzie pracy, służący prawidłowemu doborowi pracowników do zadań zakładu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2011 r., sygn. akt III PZP 6/11, OSNP 2012, Nr 17 – 18, poz. 211). Pracownik powinien więc liczyć się z tym, że z przyczyn dotyczących pracodawcy lub leżących po stronie pracownika pracodawca może w każdym czasie, poza okresami objętymi ochroną, z tego instrumentu skorzystać. Zwyczajność wypowiedzenia umowy o pracę przejawia się również w fakcie, że dla zastosowania tego środka nie muszą wystąpić żadne nadzwyczajne okoliczności. Korzystając z tej formy zakończenia stosunku pracy pracodawca może kształtować skład załogi, w tym zastępować pracowników niespełniających oczekiwań innymi osobami o pożądanych kwalifikacjach i umiejętnościach. Pracodawca ma bowiem prawo do swobodnego doboru kadry pracowniczej i jeśli uzna, że dana osoba nie spełnia jego oczekiwań, a oczekiwania te może spełnić inny bądź nowy pracownik – wówczas wypowiedzenie umowy o pracę będzie uzasadnione.

Uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., sygn. akt I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34). Prawo pracodawcy doboru pracowników i samodzielnej oceny ich kwalifikacji nie jest zatem prawem bezwzględnie. Podlega ono ograniczeniu określone w art. 45 § 1 k.p., z którego wynika, że wypowiedzenie nieuzasadnione może być przez pracownika skutecznie zakwestionowane przed sądem pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1997 r., sygn. akt I PKN 37/97, OSNAPiUS 1997, Nr 24, poz. 491).

Wskazać należy dalej, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie musi być przez pracownika zawiniona. W świetle orzecznictwa uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę nieporadność lub nieprzydatność zawodowa pracownika, który nawet z przyczyn od siebie niezawinionych nie może sprostać obowiązkowi wynikającym z umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., sygn. akt I PKN 363/98, OSNAPiUS 1999, Nr 21, poz. 683).

Dla oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę istotne jest jednak, aby pracodawca dokonał oceny pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy, z punktu widzenia wyznaczonych mu obowiązków i wymagań. Nie mogą więc stanowić kryterium oceny pracy pracownika oczekiwania pracodawcy, o których pracownik nie wie, zawierając umowę o pracę, i o których pracodawca nie informuje go w czasie trwania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 428/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 791).

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., sygn. akt 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. Oczekiwania od takich osób ze strony pracodawcy mogą zatem być zdecydowanie wyższe niż do innych pracowników.

W orzecznictwie znaleźć można także przykłady sytuacji, które mogą uzasadniać dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie umowy o pracę. W wyroku z dnia 21 lutego 1997 r. (sygn. akt I PKN 15/97, OSNAPiUS 1997, nr 20, poz. 40) Sąd Najwyższy wskazał, że w sprawie, w której czyni się pracownikowi zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy wskutek jego postępowania stwarzającego napięcia, konflikty i zagrożenia spokoju istotne jest przede wszystkim to, czy przypisywane pracownikowi postępowanie zaistniało i jakie wywołało skutki. Nie mają natomiast większego znaczenia intencje pracownika. Za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę uznał Sąd Najwyższy także brak u pracownika umiejętności pracy w zespole (wyrok Sądu Najwyższego z dnia

15 kwietnia 1999 r., sygn. akt I PKN 14/99, OSNAPiUS 2000, nr 12, poz. 469). Koniecznym jest zaznaczenie, że ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanej przyczyny spoczywał na stronie pozwanej.

Podkreślić należy również, że 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 2000 r., sygn. akt I PKN 496/98; wyrok SN z 19 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998 r., sygn. akt 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 1999 r., sygn. akt I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 423/98). Oznacza to, że przyczyny podane w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę, zakreślają granice jego sądowej kontroli.

W tym miejscu należy wskazać, że w orzecznictwie sądowym, ugruntowany jest pogląd, zgodnie z którym, kontroli Sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji zatrudnienia pracowników, gdyż decyzje w tym przedmiocie należą do sfery organizacyjnej pracodawcy i dlatego nie podlegają one kontroli w sporze o bezzasadność wypowiedzenia, lecz tylko ocena słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy (por. zwłaszcza tezę IX uchwały Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. III PZP 10/85, OSNCP 1985/11/164; wyrok SN z 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998/18/542; również wyrok SN z 27 lutego 1997 r., I PKN 20/97, OSNP 1997/21/417). Konieczność pozostawienia zakładowi pracy stosownej swobody decyzji wynika bowiem z faktu, iż bez niej realizacja polityki kadrowej byłaby nadmiernie utrudniona, a wręcz niemożliwa. Z tego też względu, ocenie Sądu nie podlegała zasadność przeprowadzanych zmian.

Bezspornym w niniejszej sprawie był fakt zatrudnienia powoda początkowo na stanowisku przedstawiciela handlowego, a później kierownika oddziału. Powód na swoich zmianach współpracował nie tylko z pracownikami ze swojego oddziału, ale także z innymi oddziałami. Okoliczność ta ma doniosłe znaczenie dla oceny zasadności wypowiedzenia. Nie budzi wątpliwości, że powód w hierarchii służbowej strony pozwanej zajmował miejsce wiążące się ze zwiększonym poziomem odpowiedzialności. Wyniki pracy powoda i podległego mu zespołu przekładały się bezpośrednio na sytuację ekonomiczną firmy, jej pozycję na rynku, wizerunek wśród klientów. Niewątpliwie zatem w strukturze spółki było to stanowisko istotne, zaś dobór pracownika, który je zajmował, miał dla pracodawcy kluczowe znaczenia. Musiała to być osoba, która w pełnym zakresie odpowiadała oczekiwaniom firmy co do zdolności zarządzania zespołem, aktywnego pozyskiwania klientów i budowania wśród nich renomy firmy. Od powoda oczekiwano nie tylko wiedzy merytorycznej, lecz także szeregu umiejętności menedżerskich – zdolności motywowania pracowników i budowania zespołu, umiejętności współpracy z innymi działami, umiejętności zarządzania personelem, samodzielności i kreatywności. Z uwagi na usytuowanie działu podległego powodowi w strukturze firmy konieczne było także, aby powód był w stanie zapewnić nie tylko sprawne funkcjonowanie jego własnego działu, lecz również aby współpraca pomiędzy jego oddziałem i innymi oddziałami przebiegała bez zakłóceń.

W przypadku stanowisk kierowniczych regułą jest stosowanie wobec pracowników podwyższonych kryteriów oceny, gdyż pracodawca może oczekiwać od nich nie tylko najwyższej staranności i dbałości o interes pracodawcy, ale również znacznej samodzielności i elastyczności przy wykonywaniu swych obowiązków. W przypadku stanowisk związanych z zarządzaniem sprzedażą normą jest wyznaczanie obiektywnych, mierzalnych celów w postaci zakładanego minimalnego poziomu sprzedaży produktów lub usług pracodawcy. Stanowiska kierownicze z jednej strony wiążą się z wyższym zaufaniem pracodawcy, znaczną samodzielnością, większymi gratyfikacjami finansowymi i przywilejami pracowniczymi, z drugiej jednak strony pracodawca powierzając pracownikowi równie odpowiedzialną funkcję może stosować wobec niego ostrzejsze kryteria oceny i wyższe wymagania, zaś zakres obowiązków pracownika jest szerszy i bardziej elastycznie ukształtowany. Co więcej, z reguły pracodawca ma prawo oczekiwać, aby pracownik na takim stanowisku osiągał wyznaczane mu cele – a więc aby nie tylko wykonywał swą pracę sumiennie i z zaangażowaniem, lecz również by praca ta przynosiła zakładane przez pracodawcę efekty. Na dopuszczalność stosowania surowszych zasad oceny pracowników na stanowiskach kierowniczych wielokrotnie wskazywał Sąd Najwyższy (tak np.: wyrok

Sądu Najwyższego z 19.04.2010 r., II PK 306/09, Lex nr 602696, albo uchwała Sądu Najwyższego z 27.06.1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164).

Strona pozwana jako przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę wskazała niewywiązywanie się z zakresu obowiązków służbowych, czego przejawem były złe wyniki ekonomiczne, brak umiejętności budowania odpowiedniej atmosfery w oddziale oraz brak zdolności do rozwiązywania problemów, zarządzania zespołem w kryzysowych sytuacjach, co doprowadziło do utraty zaufania pracodawcy do pracownika.

Jak wykazało postępowanie dowodowe, osoby współpracujące z powodem dzieliły się na te, które wypowiadały się pozytywnie o powodzie i te, które negatywnie oceniały jego pracę. Pierwsza grupa pracowników nie zgłaszała zastrzeżeń do współpracy z powodem. Wskazywali oni na prowadzenie przez powoda rozmów motywacyjnych, wspieranie przez powoda, pozytywną i koleżeńską atmosferę. Ta grupa pracowników podkreślała pozytywny wpływ powoda na atmosferę w zespole, umiejętność zarządzania zespołem, dobre relacje z kierownikiem, docenianie przez powoda. W ich ocenie powód był osobą w pełni angażującą się w swoją pracę i realizację obowiązków, w tym rozwiązywanie sytuacji kryzysowych, podejmującą szybkie i jasne decyzje. Powód ich zdaniem czytelnie i zrozumiale objaśniał zadania. Generalnie pierwsza grupa pracowników była zadowolona ze współpracy z powodem, czuli się oni równo i sprawiedliwie traktowani. Powód nigdy w negatywny sposób nie komentował ich pracy na forum.

Z kolei druga grupa osób współpracujących z powodem, miała zgoda inne doświadczenia ze współpracy z nim. Kierownik drugiego (...) oddziału oceniał relacje na stopie zawodowej z powodem P. M. jako negatywne. Współpraca z powodem jako kierownikiem nie zawsze układała się poprawnie i zgodnie z wytycznymi zarządu spółki.

Na przełomie lipca i sierpnia 2019 r. przeprowadzone zostały indywidualne rozmowy z pracownikami na przez M. G., kierownika regionu, z uwagi na powzięcie informacji o tym, że atmosfera w oddziale powoda była bardzo słaba i pracownicy obawiali się powrotu powoda ze zwolnienia lekarskiego, które było spowodowane kontuzją nogi. Przy każdej wizycie w oddziale była wyczuwalna bardzo napięta atmosfera.

Pod kątem organizacji wynajmów praca powoda oceniana była jako prawidłowa, natomiast pod kątem zarządzania kadrą nie był oceniany dobrze. Decyzje podejmowane w kwestii wynajmów maszyn były podejmowane szybko. To powtarzający się schemat, którego można się nauczyć i powielać. Sporo było sytuacji, w których M. G. musiał podejmować decyzje za powoda, a on tylko przekazywał je dalej. Powód oczekiwał, że M. G. podejmie decyzje za niego, on to wykona i tym samym zrzuci z siebie odpowiedzialność. Poza tym, nie miał on podejścia do ludzi. M. G. wspierał powoda w sytuacjach kryzysowych, przede wszystkim podczas zwalniania pracowników, rozmowach „ostatniej szansy” z pracownikami, załatwiania sprzętu z innych oddziałów, organizowania zastępstw za kierownika oraz pracowników recepcji i wielu innych, mimo iż powód był samodzielnym kierownikiem. M. G. pozostawał również w stałym kontakcie z powodem, który dzwonił do niego przy każdym problemie. Nie wynikało to z jego niewiedzy, przybrał taki styl, aby mieć „płaszcz ochronny”. To pokazywało, że powód nie był samodzielnym w wykonywaniu swoich obowiązków oraz że bał się brać odpowiedzialność na siebie za wydawane decyzje.

Ocena powoda jako menedżera dużego oddziału okazała się negatywna. Zwrócono jednocześnie uwagę na niewłaściwe relacje z jednym z pracowników, P. S.. Powód zbudował sobie relacje z kilkoma pracownikami, których faworyzował, natomiast reszta miała pracować.

Jak wynikało z zeznań tej grupy świadków, niektórzy pracownicy byli nękani przez powoda, przede wszystkim magazynier P. Z., przedstawicielka handlowa A. J., kierowca J. C. oraz przedstawiciel handlowy P. C.. Poza tym, wskazywano na brak udziału powoda w wizytach handlowych, gdy skład był doświadczony i samodzielnym. To przedstawiciele budowali relacje z klientami. Powód bywał na spotkaniach u klientów, ale tylko gdy przedstawiciel handlowy zabrał go ze sobą.

W przeciwieństwie do powyżej wskazanej relacji, z pracownikami z tej grupy powód nie prowadził rozmów motywujących, tylko karcące. Powód nie udzielał pomocy, nie pomagał w rozwiązywaniu powstałych problemów.

Chaos w decyzyjności powodował, że często atmosfera była napięta i dochodziło do tego, że pracownicy bali się o zatrudnienie. Oddział był traktowany jak „prywatny folwark” powoda. Jednym można było więcej, innym mniej. Powód kierował się stylem zlecenia zdań innym, również tych, które należały tylko i wyłącznie do kompetencji kierownika. Podkreślano również, że niekiedy forma i styl przekazu zadań nie zawsze była czytelna, co nieraz wprowadzało niepotrzebny chaos.

Generalnie powód był oceniany jako osoba trudna we współpracy, wspierająca tylko wybranych pracowników, na którą nie można było liczyć w kryzysowych sytuacjach. Poza tym, nie budował on pozytywnych relacji między pracownikami oddziału a klientami.

W ocenie Sądu już z tego, że powstał podział na lepiej i gorzej traktowanych pracowników wynika, że powód nie potrafił umiejętnie budować odpowiedniej atmosfery w oddziale. Pracodawca ma prawo oczekiwać od osoby, którą zatrudnia na stanowisku kierowniczym – zwłaszcza związanym ze ścisłą współpracą z innymi oddziałami firmy – wysokich kompetencji jeśli chodzi o komunikację, nawiązywanie i utrzymywanie stosunków interpersonalnych oraz umiejętność wspólnego realizowania zadań w ramach większego zespołu. Pracodawca może uznać, że osoba, która ma problemy z dogadywaniem się z innymi pracownikami, przez co obniża efektywność i komfort pracy, nie spełnia oczekiwań, jakie są jej stawiane. Rolą menadżera jest bowiem m.in. dbanie o to, aby praca przebiegała w sposób efektywny i bezkonfliktowy; realizacja funkcji kierowniczych nie polega bowiem wyłącznie na podejmowaniu decyzji i wydawaniu poleceń, lecz również na zapewnieniu odpowiedniego poziomu komunikacji w zespole, a także na stworzeniu warunków do optymalnej współpracy między poszczególnymi członkami zespołu.

Biorąc pod uwagę powyższe w ocenie Sądu przyczyna wskazana w rozwiązaniu umowy o pracę przez pozwaną była uzasadniona. Zróżnicowane traktowanie współpracowników było przejawem braku profesjonalizmu wymaganego od osoby zajmującej kierownicze stanowisko. Ponadto, jak wynikało z zeznań świadków, powód unikał rozwiązywania problemów i nie był samodzielny w podejmowaniu decyzji w kryzysowych sytuacjach. Pomimo zajmowania autonomicznego stanowiska, wspierał się na kierowniku regionu, który nierzadko zmuszony był podejmować decyzje za powoda. Dla osoby zajmującej kierownicze stanowisko taka sytuacja nie powinna mieć miejsca.

Ponadto, wpływ na pogorszenie wyników spółki w ocenie części pracowników miało odejście z pracy dwóch przedstawicieli handlowych, na co z kolei miał wpływ zarządzania oraz odejście powoda.

W tym miejscu należy zauważyć, że pracodawca ma prawo oczekiwać od osoby, którą zatrudnia na stanowisku kierowniczym, że będzie potrafiła tak dobrać sobie zespół i tak nim kierować oraz go motywować, aby pracownicy nie rezygnowali z pracy z częstotliwością, która odbije się na jakości pracy całego zespołu. Jest to jedna z podstawowych umiejętności, jakich oczekuje się od osób na stanowiskach menedżerskich. Podobnie jak w przypadku wcześniejszych przyczyn, powód doszukiwał się przyczyn zaistniałego stanu rzeczy tylko w czynnikach od niego niezależnych, nie dostrzegając tego, że głównie po jego stronie – jako kierownika zespołu – spoczywała odpowiedzialność za tenże zespół. Warto w tym miejscu wskazać, że po odejściu powoda atmosfera przez wszystkich pracowników była oceniana jako dobra.

Poza tym, z zestawień stanowiących porównanie prognozy realizacji planu z procentem realizacji na rok 2019 wynikało, iż stopniowo relacja malała, z ponad 100% do połowy. Wskazuje to wprost na postępujące złe wyniki ekonomiczne.

Z materiału dowodowego wynika zresztą, że fakty powołane w wypowiedzeniu miały miejsce, zaś powód – jako osoba na stanowisku kierowniczym – odpowiadał za wyniki pracy swego zespołu, za właściwy poziom rotacji zatrudnienia w zespole, jak i za właściwą komunikację wewnątrz zespołu oraz pomiędzy zespołem a innymi oddziałami.

W konsekwencji, w ocenie Sądu zaistniała sytuacja uzasadniała wypowiedzenie umowy o pracę łączącej strony, a decyzji pracodawcy w tym przedmiocie nie sposób uznać za nadużycie. Wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązywania stosunku pracy, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej,

która zapewni prawidłową realizację zadań. Sąd doszedł do przekonania, że strona pozwana zauważyła, iż powstały okoliczności, które uniemożliwiały kontynuowanie zatrudnienia powoda. Tym samym, Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia żądania pozwu w tym zakresie.

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).

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd skorzystał z dowodów z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, a także z dowodu z zeznań świadków w niniejszej sprawie. Przedmiotowe zeznania Sąd ocenił jako wiarygodne, albowiem były one spójne, logiczne oraz szczegółowe na tyle, na ile pozwalał na to upływ czasu między okresem, którego dotyczy roszczenie, a momentem składania zeznań. Sąd uwzględnił również wyjaśnienia powoda w zakresie, w jakim korespondowały one ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

Mając na uwadze powyższe rozważania w punkcie I sentencji wyroku Sąd oddalił powództwo w całości.

Orzeczenie o kosztach postępowania w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści w treści art. 98 § 1 k.p.c. Powód przegrał proces. Winien zatem zwrócić stronie pozwanej poniesione przez nią koszty procesu, na które składało się wynagrodzenie pełnomocnika ją reprezentującego w wysokości 180,00 zł (§ 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców pranych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.).

Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienie zgłoszonego przez pełnomocnika strony pozwanej wniosku o zwrot kosztów dojazdu na trasie W.-W. za stawiennictwo na rozprawie w dniu 7.07.2021 r jak i pierwszej rozprawie w łącznej kwocie 800 zł, gdyż pełnomocnik nie złożył wymaganego spisu kosztów wraz ze sposobem wyliczenia tego kosztu. Niezależnie od tego, w ocenie Sądu, przynajmniej do wyroku przez Sąd pierwszej instancji powód miał prawo być w subiektywnym przekonaniu co do zasadności swojego żądania, W. jest dużym miastem, jest wielu pełnomocników, którzy mogli reprezentować stronę pozwaną, zatem zwrot kosztów tego rodzaju, jak i również zwrot kosztów noclegu (z uwzględnieniem braku formalnej poprawności przedłożonej faktury za hotel), nie zasługiwały na uwzględnienie.

Orzeczenie w pkt III wyroku znajduje uzasadnienie w treści ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.