

Sygn. akt IV P 192/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 listopada 2020 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu

w składzie: Przewodniczący: Sędzia Alina Kordus-Krajewska

Ławnicy: Barbara Maria Kordzińska , Jadwiga Wróblewska

Protokolant: sekr. sąd. Michał Ziółkowski

po rozpoznaniu w dniu 5 listopada 2020 roku

sprawy z powództwa P. L. (1)

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

o odszkodowanie

I. Zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 20.693 zł (dwadzieścia tysięcy sześćset dziewięćdziesiąt trzy złote) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę;

II. Zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 540 zł (pięćset czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;

III. Nadaje wyrokowi w pkt. I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 7154,67 zł (siedem tysięcy sto pięćdziesiąt cztery złote sześćdziesiąt siedem groszy);

IV. Nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 1035 zł (tysiąc trzydzieści pięć złotych) tytułem opłaty od pozwu , od uiszczenia której powód był zwolniony na mocy ustawy.

IVP 192/19

## UZASADNIENIE

Powód P. L. (1) wniósł pozew przeciwko pozwanej (...) Sp.z o.o. w W. o:

1. zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania, na podstawie art. 45 § 1 w zw. z art. 47<sup>1</sup> Kodeksu Pracy, w wysokości 20.693 zł (słownie: dwadzieścia tysięcy sześćset dziewięćdziesiąt trzy złote);

2. zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego przez radcę prawnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu podano, iż dokonane w dniu (...) r. wypowiedzenie umowy o pracę jest całkowicie nieuzasadnione, narusza przy tym w sposób rażący zasady współżycia społecznego, jest przejawem nadużycia prawa podmiotowego przez pracodawcę.

Zdaniem powoda pozwany, w celu uniknięcia zapłaty należności z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, kreował fałszywe przyczyny zakończenia współpracy.

Pierwszym z zarzutów sformułowanych przez pozwanego w wypowiedzeniu jest stwierdzenie, iż powód nie uczestniczył aktywnie w służbowych spotkaniach, które miały miejsce w dniach 04.09.2018 r., 06.11.2018 r. i

05.02.2019 r. Powód w trakcie ich trwania rzekomo miał korzystać z komputera służbowego w celach niezwiązanych ze spotkaniem.

Prawdą jest, że powód kilkakrotnie podczas takich spotkań korzystał ze służbowego komputera, jednak czynił to tylko i wyłącznie w celach służbowych. Korzystał z komputera, aby przypomnieć sobie treść przygotowanych materiałów, które następnie były przez niego przedstawiane na forum podczas spotkania. Powód rzetelnie przygotowywał się do udziału w spotkaniach, wkładał w swoją pracę wiele wysiłku i zaangażowania. Korzystanie ze służbowego komputera, które zresztą miało krótkotrwały charakter, było bezpośrednio związane z wykonywaniem obowiązków służbowych.

Powód przyznał, że miała miejsce sytuacja, w której był zmuszony do otwarcia komputera w celu nadzorowania akcji hostess, które odbywały się w tym samym czasie. Sprawowanie pieczy nad ich przebiegiem należało do obowiązków pracowniczych mojego klienta. Opisane przez powoda spotkania często trwały cały dzień, zazwyczaj kończyły się późnym wieczorem, więc nadzorowanie trwających akcji było możliwe wyłącznie w formie zdalnej. Ponadto inni pracownicy w czasie spotkań również korzystali z komputerów.

Zgodnie z zasadami doświadczenia życiowego, nie sposób wierzyć, że powodem tej decyzji były tak błahе wydarzenia, z których ostatnie miałyby mieć miejsce w lutym 2019 r.

Warto też zaznaczyć, że w chwili, gdy w lutym 2019 r. zwrócono powodowi uwagę, że nie powinien korzystać z komputera, przyjął to do wiadomości i do końca zatrudnienia respektował życzenie przełożonego.

Pozwany zarzucił także powodowi niestosowanie się do poleceń przełożonego dotyczących prawidłowego obuwia do pracy. Zarzut ten jest całkowicie absurdalny, gdyż Powód przez cały okres zatrudnienia przestrzegał przyjętych w przedsiębiorstwie pozwanego wymogów dotyczących ubioru tzw. dress code.

Faktem jest, że dwukrotnie, z uwagi na trudności ze stopą, powód zmuszony był ubrać obuwie sportowe zapinane „na rzepy”. Jak wyjaśniano już stronie pozwanej, założenie tego typu obuwia wynikało z problemów z palcem u nogi. Palec musiał być zawinięty w bandaż. Obuwie, o którym mowa, było zapinane na rzepy, umożliwiało swobodne włożenie nogi owiniętej bandażem. Ponadto, tego typu obuwie zapewniało komfort poruszania się przy istniejącym problemie.

Opisane obuwie w żadnym wypadku nie zagrażało bezpieczeństwu pracy. Poza względami wizualnymi, nie różniło się od innego obuwia sportowego. Obuwie to nie generowało większego ryzyka poślizgnięcia czy też upadku. Pomimo specyficznego zapięcia, pozostało przy tym obuwie dostatecznie eleganckim, co dobitnie ukazuje dołączona fotografia.

Podkreślono, że w październiku 2018 r., niezwłocznie po zaleceniu problemu ze stopą, powód wrócił do stosowania typowego dla siebie obuwia. Ponowne założenie obuwia sportowego nastąpiło w kwietniu 2019 r. z powodu odnowienia się urazu. We wskazanej dacie powód zaangażowany był w osobiste koordynowanie prowadzonej akcji. Zadanie to wymagało aktywności, która oddziaływała na stopę.

Dodano, że w jednej z rozmów powód wyjaśnił swoje motywy przełożonemu. Wyjaśnienia spotkały się ze zrozumieniem. Co naturalne, sprawa nie miała ciągu dalszego. Tym bardziej zaskakujące są twierdzenia zawarte w wypowiedzeniu. W ocenie p. L., próba zakwalifikowania sytuacji dotyczącej obuwia jako „lekceważenia obowiązków przełożonych dotyczących prawidłowego i bezpiecznego ubioru do codziennej pracy” jawi się jako absurdalna.

W dalszym zakresie powód zaprzeczył aby miał dopuścić się nieprawidłowości w zakresie organizacji akcji konsumenckiej, która odbyła się w dniu 16.11.2018 r. w (...) Centrum (...) w T.. Pozwany pominął kluczowe dla sprawy informacje. Organizacja wydarzenia w T. była inicjatywą biura w W.. Informacje o akcji powód otrzymał w dniu poprzedzającym, tj. 15.11.2018 r.

Pomimo tego, po otrzymaniu informacji o planowanym wydarzeniu, powód niezwłocznie przystąpił do działania, a w szczególności podjął następujące czynności: wybór tzw. ambasadora, ustalenie jego dyspozycyjności, wybór hostessy, zaplanowanie akcji w systemie. Nie można czynić natomiast zarzutu, że organizując powyższe wydarzenie powód

działał przede wszystkim zdalnie (telefonicznie i mailowo). Podkreślić należy, że w dacie otrzymania informacji o akcji (tj. w dniu 15.11.2018 r.) powód, wraz z innymi osobami zajmującymi analogiczne stanowisko, przebywał na zamkniętym szkoleniu służbowym w okolicach P.. Prawdą jest, że powód otrzymał z biura informację, że wystąpił problem dotyczący właściciela lokalu i nie zignorował tej sytuacji. Wręcz przeciwnie. Przystąpił do działania. Z uwagi na to, że sam nie mógł błyskawicznie dotrzeć do T., uzgodnił z wyznaczonym ambasadorem, iż ten będąc na miejscu spróbuje uzupełnić formalności. Podjęte rozmowy zakończyły się pomyślnie. Akcja konsumencka została z powodzeniem zrealizowana. Działania powoda były w tej sprawie sumienne i staranne.

W wypowiedzeniu umowy o pracę, pozwany wskazał także, że powód miał obowiązek opracowywać harmonogram na 48 godzin przed danym wydarzeniem. W tym samym terminie powinny być ujawniane wszystkie zmiany.

Powód zasady zna, przez cały okres zatrudnienia były przez niego stosowane.

Zwykle, w ramach przygotowania harmonogramu, planowanych było około 220-230 akcji. Harmonogram uwzględniał takie składowe jak: dobór hostessy, czas i miejsce wydarzenia. Często należało również uwzględnić udział przedstawicieli handlowych z innego działu firmy.

Jasnym jest, że przy takiej skali przedsięwzięć, zawsze istnieje ryzyko wystąpienia zdarzeń losowych, sytuacji, których pomimo należytej staranności nie można przewidzieć.

Z podanych przyczyn, względem około 30-40 wydarzeń miesięcznie dokonywano korekt (terminów, lokalizacji, obsady). Statystyka ta dotyczy działalności wszystkich osób zatrudnionych na tych samych stanowiskach, co powód. Oprócz tego, jak doskonale pozwanemu wiadomo, zdarzały się sytuacje całkowicie niestandardowe. Pomimo staranności mogło się choćby zdarzyć, że w ostatniej chwili, właściciel danego punktu, bez podania przyczyny np. zamknął punkt z własnych powodów. Jasnym jest, że w takim przypadku, dotrzymanie terminu i uprzedzenie pracodawcy o zmianach z zachowaniem 48 godzin, nie było możliwe. Co jednak kluczowe, w przypadku takich nadzwyczajnych zdarzeń, powód nie pozostawał bierny. Wprowadzał w życie plan awaryjny, organizował wydarzenie w nowym miejscu oraz co ważne, o całej sytuacji bieżąco raportował przełożonemu za pośrednictwem komunikatora.

Biorąc powyższe pod uwagę, przedstawiony przez pozwanego zarzut dotyczący akcji konsumenckiej, która miała zostać przeprowadzona w punkcie sprzedaży (...) sp. z o.o., przy ul. (...) w B. jest całkowicie niezrozumiała.

Zasady akcji zostały zmienione przez powoda. Nie jest prawdą, ażeby to hostessy miały samodzielnie zdecydować o odwołaniu akcji. Powód podjął decyzję o zmianie na podstawie docierających do niego informacji, iż wyczerpano potencjał danego punktu. Innymi słowy, powód działał w interesie pozwanego. Dążył do zwiększenia efektywności akcji poprzez zmianę lokalizacji. Nie można P. L. czynić zarzutu na tym tle, że wsłuchiwał się w głosy pracowników i na bieżąco uwzględniał je w procesie organizacji akcji.

Z przyczyn podanych wyżej, nie są również uzasadnione zarzuty pozwanego dotyczące akcji konsumenckiej z dnia 30.05.2019 r.

Akcja została przeprowadzona z powodzeniem w punkcie sprzedaży C. K. Polska w W.. Akcja nie została przerwana przed czasem. Powód osobiście w niej uczestniczył w związku z rutynową kontrolą pracy pracowników. Nadto, fotorelacja z akcji została przesłana w trakcie jej trwania bezpośrednio przełożonemu powoda, p. H. W. (1).

Powód w posumowaniu nie zaprzeczał, że część z opisanych w wypowiedzeniu okoliczności faktycznie miała miejsce. Powód stanowczo nie zgadza się jednak z nadaną w sprawie przez pozwanego narracją. Pozwany wyolbrzymia zachowanie powoda, nader często pomija kontekst sytuacji.

Powód nie dał żadnych podstaw ku temu, by pracodawca mógł utracić zaufanie względem jego osoby. Nie jest również prawdą, by niewłaściwie wykonywał swoje zadania pracownicze. Większość zdarzeń przedstawionych przez pozwanego miała miejsce w 2018 r.

W związku z tym nasuwają się wątpliwości, dlaczego pozwany dopiero w czerwcu 2019 r. zdecydował się na wypowiedzenie umowy o pracę, skoro rzekomo był niezadowolony z pracy powoda już w 2018 r.

Szereg podniesionych przez pozwanego zarzutów (w szczególności zarzut dotyczący butów) stanowi wyłącznie nieudaną próbę usprawiedliwienia zakończenia współpracy z powodem.

Po analizie treści wypowiedzenia jasnym staje się, że pozwany, na potrzeby sprawy, całościowo prześwietlił cały okres zatrudnienia powoda i wyszukał wszystkie te sytuacje, które choćby potencjalnie mogłyby postawić p. L. w niekorzystnym świetle. Pozwany zastosował w tej sprawie odwrócony porządek rzeczy. Najpierw podjął decyzję o zwolnieniu

Powoda, a dopiero następnie zaczął poszukiwać argumentów, które tę decyzję usprawiedliwią i pozwolą uniknąć zapłaty należnych świadczeń.

Pozwany posiada doskonałą wiedzę na temat warunków pracy, w jakich działał powód. Pozwany posiada świetną orientację na temat trudności, z którymi mierzą się osoby zajmujące stanowisko takie jak mój klient. Nade wszystko, pozwany doskonale wie, że mój mocodawca wielokrotnie musiał aktywnie reagować i wprowadzać zmiany do ustalonych pierwotnie harmonogramów. Pozwany wie, że praca p. L. wymagała wręcz umiejętności szybkiego reagowania na problemy, szukania opcji zastępczych. Pomimo tego pozwany, na potrzeby sprawy, zarzuca mojemu klientowi brak przestrzegania procedur.

W końcu zaś, pozwany całkowicie przemilcza, że zgodnie z przekazanym w czerwcu 2019 r. komunikatem, wprowadzony w życie zostaje nowy model biznesowy.

Dotychczasowa struktura obejmująca:

**16** stanowisk typu (...) (stanowisko zajmowane przez powoda)

- podległe (...) hostessy (około 15 hostess podległych jednemu (...)) a do tego
- 220 ambasadorów podległych odrębnym przełożonym

od lipca 2019 r., zgodnie z komunikatem, miała zostać zastąpiona układem:

- 9 stanowisk typu (...)
- 40 ambasadorów
- mniejsza liczba hostess

oraz co kluczowe, wszystkie wyżej wymienione osoby, mają podlegać pod jeden dział tzw.

(...).

Realizacja opisanego zamierzenia wywołała konieczność znacznej redukcji zatrudnienia. Wedle najlepszej wiedzy powoda, z kilkudziesięcioma osobami rozwiązano umowy o pracę w drodze wypowiedzenia lub porozumienia stron. W ślad za tymi czynnościami, pracodawca w różnej formie (pod różnymi nazwami) i wysokości dokonał również wypłaty odpraw z tytułu rozwiązania umowy o pracę. Zdaniem powoda prawdziwą przyczyną zakończenia współpracy są właśnie zmiany po stronie zakładu pracy.

Powód pozostaje na stanowisku, że użyte w wypowiedzeniu przyczyny, zostały przytoczone wyłącznie dla pozorów.

Powód domaga się zapłaty odszkodowania w kwocie 20.693 zł, tj. odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy.

### ***Pozwany w odpowiedzi na pozew wnosił o oddalenie powództwa.***

Wskazano, że Powód był zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 1 stycznia 2006 r., natomiast od dnia 1 lipca 2018 r. do rozwiązania umowy o pracę w dniu (...) r. pracował na stanowisku p. (...).

Powód znał zakres swoich obowiązków, procedury i przepisy obowiązujące w pozwanej spółce, jak i oczekiwania pozwanej spółki wobec wypełniania obowiązków zawodowych. Zapoznał się z dokumentami wewnętrznymi regulującymi stosunek zatrudnienia i zobowiązał się do ich ścisłego przestrzegania: Regulaminem Pracy, Regulaminem Wynagradzania, treścią procedur obowiązujących w pozwanej spółce, dokumentem R. Profile przedstawiającym opis zajmowanego stanowiska.

Powód bardzo dobrze zdawał sobie sprawę, że jego głównym obowiązkiem było koordynowanie przeprowadzania aktywności konsumenckim na podległym terytorium, w taki sposób, aby były one jak najbardziej skuteczne i efektywne, jak również realizacja zadań i celów okresowych. Powód powinien ponadto na bieżąco monitorować wyniki akcji konsumenckich i pracę zaangażowanych w nie hostess oraz planować aktywności w miejscu i czasie zapewniającymi maksymalizację wyników.

Każdy przedstawiciel handlowy ds. Aktywacji Konsumenta, w tym Powód, jest następnie rozliczany z realizacji tych aktywności na wymaganym przez pracodawcę poziomie.

Zwrócono uwagę, że Powód w ogóle nie kwestionuje, że był zobowiązany do wykonywania aktywności wskazanych w wypowiedzeniu. Zatem za okoliczność bezsporną można uznać, że Powód znał swoje obowiązki, został odpowiednio przeszkolony, otrzymał wszelkie niezbędne materiały, a zatem bardzo dobrze wiedział jak powinien wykonywać powierzone mu zadania.

Pierwszą przyczyną wypowiedzenia był brak realizacji przez Powoda polecenia służbowego Kierownika Terytorium Sprzedaży ds. (...) (...) H. W. (1). Przełożony Powoda po spotkaniu zespołu w dniu 4 września 2018 r. wydał Powodowi polecenie służbowe, aby w trakcie spotkań cyklowych Powód nie korzystał z urządzeń elektronicznych w celach niezwiązanych ze spotkaniem. Pomimo wydanego polecenia służbowego, Powód na spotkaniu cyklowym w dniu 6 listopada 2018 roku nie zastosował się do polecenia przełożonego - nie uczestniczył aktywnie w spotkaniu, jednocześnie korzystając z komputera w celach niezwiązanych ze spotkaniem. W związku z zaistniałą sytuacją przełożony Powoda w dniu 6 listopada 2018 r. sporządził notatkę służbową opisującą niewłaściwe zachowanie Powoda. W treści notatki przełożony wskazał, że Powód nie zastosował się do wcześniejszych ustaleń i pracował na komputerze nie uczestnicząc aktywnie w spotkaniu cyklowym. Pomimo ponownego upomnienia i wydania polecenia o niekorzystaniu z urządzeń w trakcie spotkań cyklowych, Powód zignorował polecenie służbowe także w trakcie spotkania cyklowego w dniu 5 lutego 2019 roku. W związku z ponownym brakiem wypełnienia polecenia służbowego, przełożony Powoda w dniu 5 lutego 2019 roku wysłał do Powoda wiadomość e-mailową, wskazując, że Powód nie przygotowuje się do spotkań cyklowych zgodnie z ustaleniami, nie uczestniczy aktywnie w spotkaniach oraz nie przyjmuje informacji zwrotnej od przełożonego dotyczących niekorzystania z innych narzędzi w trakcie spotkań. Powód nie wniósł zastrzeżeń do wniosków skierowanych po spotkaniu z dnia 5 lutego 2019 roku, o czym świadczył brak odpowiedzi na wiadomość e-mail przełożonego.

Pozwana zaprzeczyła, aby Powód kiedykolwiek informował przełożonego, że korzysta z komputera do celów służbowych. Podkreślono, że Pan H. W. (1) oraz Pan R. R. (1) wielokrotnie zwracali Powodowi uwagę, że nie powinien korzystać z komputera lecz aktywnie uczestniczyć w spotkaniach cyklowych. Świadkiem niewłaściwych zachowań Powoda był również m.in. Pan T. A., który kilkakrotnie zwrócił uwagę przełożonemu Powoda, że Powód zajmuje się sprawami niezwiązanymi ze spotkaniem cyklowym. Pomimo kierowanych oświadczeń, Powód ignorował polecenia wydawane przez przełożonego, obcesowo odnosił się do wydawanych uwag oraz biernie uczestniczył w spotkaniach cyklowych. Brak zaangażowania w zadania cyklowe oznaczał dla Pozwanej także brak chęci rozwijania własnych umiejętności i potencjału w celu wzmacnianiu swojego stanowiska, które było jednym z obowiązków Powoda wynikającym z DNA (...).

Po drugie Pozwana wskazała, że na spotkania cyklowe przedstawiciele (w tym Powód) powinni być przygotowani. W trakcie spotkania cyklowego przedstawiciele nie powinni przygotowywać prezentacji, która ma być w tym dniu przedstawiana. O spotkaniu cyklowym pracownicy są bowiem informowani z odpowiednim wyprzedzeniem, zaś spotkania zwykle odbywają się według agendy, która jest uprzednio przesyłana do wiadomości przedstawicieli. Przy tym Pozwana zaprzecza, aby kiedykolwiek kwestionowała możliwość korzystania z materiałów znajdujących się w komputerze służbowym, które miałyby być przedstawiane przez Powoda na forum podczas spotkań cyklowych.

Po trzecie Powód pominął, że harmonogram pracy hostess jest przygotowywany z miesięcznym wyprzedzeniem, a nie jak próbuje to insynuować Powód - każdego dnia, co wymagałoby od niego konieczność korzystania z komputera w trakcie spotkań cyklowych. Powód powinien tak organizować sobie pracę, aby obowiązki były wypełnione terminowo i nie kolidowały ze sobą, a w przypadku sytuacji nieprzewidzianych, nagłych Powód powinien niezwłocznie komunikować je przełożonemu i zawioskować o udzielenie zgody na odbycie przerwy w spotkaniu cyklowym z uwagi na konieczność koordynowania pracy bądź poprawnego wykonania innych obowiązków pracowniczych.

**Drugą** przyczyną wypowiedzenia Powodowi umowy o pracę był brak wykonania polecenia służbowego dotyczącego zmiany obuwia sportowego, które zagrażało bezpieczeństwu pracy.

Jednym z obowiązków Powoda było stosowanie się do obowiązującego w pozwanej spółce dress code, jak również do poleceń wydawanych przez przełożonego. Dress code obowiązujący w (...) dopuszcza buty sportowe, jednak zabrania zakładania niestosownego ubrania, w tym takiego, które może powodować jakiegokolwiek zagrożenie w miejscu pracy, w szczególności zagrożenie dla zdrowia pracownika.

W dniu 12 października 2018 r. przełożony Powoda zwrócił uwagę, że Powód pracuje w nieprawidłowym obuwiu, którym były sportowe, sztywne (plastikowe) buty przeznaczone wyłącznie do jazdy na rowerze wyposażonym w „bloki” w miejsce pedałów. Przełożony zwrócił uwagę, że obuwiu Powoda jest niezgodne z dress code przyjętym w (...), gdyż w ogóle nie nadaje się do chodzenia oraz podkreślił ryzyko poślizgnięcia się i wypadku.

Pomimo że Powód zobowiązał się do zmiany obuwia, w dniu 6 listopada 2018 r. podczas spotkania w M. nadal pracował w nieodpowiednim obuwiu. W związku z zaistniałym zdarzeniem, przełożony Powoda w dniu 6 listopada 2018 r. sporządził notatkę służbową o braku realizacji polecenia służbowego przez Powoda. Powód zignorował polecenie przełożonego także w trakcie akcji konsumenckich w dniach 13 i 14 kwietnia 2019 r. wykazując tym samym lekceważący stosunek do poleceń przełożonego dotyczących prawidłowego i bezpiecznego ubioru do codziennej pracy. Pozwana zaprzeczyła, aby kiedykolwiek Powód informował przełożonego o problemie zdrowotnym, który wymaga zakładania przez Powoda specyficznego obuwia. Powód nie przedłożył tak zwolnienia lekarskiego, jak i zaleceń lekarskich, co do konieczności czasowej zmiany obuwia w związku z kontuzją. Podkreślamy, że przełożony pytał Powoda o przyczyny zmiany obuwia pracowniczego, jednak wbrew stanowisku zaprezentowanemu w pozwie - Powód stwierdził jedynie, że w tym obuwiu jest mu wygodniej.

**Trzecią** przyczyną wypowiedzenia Powodowi umowy o pracę była nieprawidłowa organizacja akcji konsumenckiej w dniu 16 listopada 2018 roku w (...) Centrum (...) w T.. Głównym obowiązkiem Powoda oraz elementem organizacyjnym dla przeprowadzenia tej akcji konsumenckiej było uzyskanie zgody właściciela lokalu na umieszczenie banera oraz udział hostessy w akcji. Powód w dniu 15 listopada 2018 roku przekazał Pozwanej informację, że wszelkie formalności niezbędne do przeprowadzenia akcji w dniu 16 listopada 2018 roku zostały zakończone i aktywność zostanie przeprowadzona zgodnie z planem. W dniu 16 listopada 2018 roku Powód poinformował M. W. (1) (ambasador w T.), że aktywność nie może się jednak odbyć ze względu na brak zgody właściciela lokalu, w którym miała odbyć się ta akcja konsumencka. Pomimo prośby M. W. (1) o ponowną próbę uzyskania zgody właściciela lokalu na przeprowadzenie akcji, Powód odmówił pomocy. Powód również nie wspomógł M. W. (2) w uzyskaniu niezbędnej zgody dla przeprowadzenia akcji oraz nie był w stanie wyjaśnić przełożonemu przyczyn rozbieżności pomiędzy informacjami przekazanymi w dniu 15 oraz 16 listopada 2018 roku. Z informacji uzyskanych od M. W. (3) wynika, że w dniu 16 listopada 2018 roku Powód nie wypełnił obowiązków pracowniczych (...) z uwagi na realizację obowiązków wynikających z zatrudnienia w innym miejscu pracy.

Powód powinien być inicjatorem oraz organizatorem akcji konsumenckich. Powód został wyznaczony jako koordynator akcji w dniu 16 listopada 2018 roku, na co wyraził zgodę i w związku z tym był osobiście odpowiedzialny za jego prawidłowe przeprowadzenie. W szczególności Powód był zobowiązany do współpracy z właścicielem lokalu w celu ustalenia odpowiedniego terminu i miejsca dla danej aktywności. Powód nie wykonał prawidłowo powierzonego mu zadania.

Powód był odpowiedzialny za zapewnienie realizacji akcji konsumenckich na najwyższym poziomie i ich egzekwowania na podległym terytorium. Działania te są istotne z punktu widzenia Pozwanej, gdyż jedynie aktywna komunikacja marek strategicznych (...) przy utrzymaniu standardów jakości i skuteczności umożliwia Pozwanej realizację strategii firmy. Działanie Powoda polegające na niezapewnieniu realizacji powierzonego zadania oraz brak podjęcia czynności zmierzających do ich wypełnienia były sprzeczne z zadaniami powierzonymi Powodowi.

**Kolejną przyczyną** wypowiedzenia Powodowi umowy o pracę były nieprawidłowości w przygotowaniu harmonogramu aktywności konsumenckich oraz brak prawidłowej koordynacji pracy hostess w marcu 2019 roku.

Zgodnie z obowiązującymi Powoda instrukcjami stanowiskowymi jako P. (...), Powód był odpowiedzialny za przygotowanie harmonogramu aktywności konsumenckich, w których wskazane były terminy i miejsca akcji oraz hostessy przypisane do przeprowadzenia poszczególnych aktywności. Harmonogram powinien być przygotowany przed rozpoczęciem każdego miesiąca którego dotyczy, a jakiegokolwiek zmiany powinny być zgłaszane z co najmniej 48-godzinnym wyprzedzeniem. Powód był zobowiązany do planowania aktywności w taki sposób, aby były one realizowane na najwyższym poziomie. Z kolei w przypadku nieefektywności akcji w danym punkcie, Powód powinien dokonać odpowiednich zmian z uwzględnieniem 48-godzinnego terminu poinformowania o zmianie.

Pozwana ustaliła, że w marcu 2019 roku hostessy na przydzielonym Powodowi terenie nie pracowały zgodnie z ustalonym wcześniej harmonogramem. W dniach 7, 12 oraz 13 marca 2019 roku nie zostały przeprowadzone wcześniej zaplanowane akcje konsumenckie w punkcie sprzedaży (...) sp. z o.o. w B.. Hostessy przypisane do wskazanego punktu sprzedaży wielokrotnie zgłaszały Powodowi potrzebę zmiany miejsca przeprowadzania aktywności na inne punkty sprzedaży, z uwagi na osiedłowy charakter punktu i ograniczoną grupę konsumentów, a tym samym brak skuteczności akcji przeprowadzanych w tym punkcie. Zgłoszenia hostess pozostały bez reakcji Powoda.

Na Powodzie jako na P. (...) spoczywała odpowiedzialność tak za przeprowadzenie akcji zgodnie z ustalonym uprzednio harmonogramem, jak również za takie jego ukształtowanie, aby zapewnić jak największą skuteczność i jakość przeprowadzanych aktywności konsumenckich.

Zgodnie z DNA (...) zadaniem Powoda było kontrolowanie wyników osiągniętych przez hostessy w systemie (...) Pracodawcy i w przypadku niskiej realizacji podjęcie aktywności korygujących, mających na celu poprawę wyników. DNA (...) nakładał również na powoda obowiązek planowania i przeprowadzania aktywności konsumenckich w miejscu i czasie zapewniającym maksymalizację wyników.

Zgodnie z obowiązującymi Powoda instrukcjami Powód nie powinien planować aktywności w punktach, gdzie zgodnie z wiedzą i informacjami przekazywanymi przez współpracowników występuje niska efektywność działań hostess. Powód nie powinien akceptować również sytuacji, w której hostessy przydzielone do przeprowadzania akcji konsumenckich, samodzielnie decydują o ich odwołaniu bądź zmianie miejsca ich przeprowadzenia.

Przy tym Pozwana nie zaprzeczała, że mogą zdarzać się przypadki losowe, gdzie wprowadzenie zmiany w przypisanym 48-godzinnym terminie nie jest możliwe. Takie sytuacje nie miały jednak miejsca w przypadku nieprawidłowości wykrytych u Powoda. Powód jedynie lakonicznie wskazuje, że w pracy musiał się liczyć z ryzykami choroby hostess, czy zamknięciem danego punktu przez właściciela. Powód nie wykazał jednak, że takie okoliczności pojawiły się w przypadku nieprawidłowości mających miejsce w marcu 2019 roku.

Nie jest prawdą, że Powód reagował na sygnały dotyczące efektywności danych punktów sprzedażowych. Pozwana uzyskała szereg informacji potwierdzających niską efektywność pracy Powoda i źle dobrane punkty, w których

pracowały hostessy. Sytuacją powtarzalną był brak zgody właściciela danego punktu na udział hostessy w danej akcji konsumenckiej, bądź też punkty w ogóle nie posiadały wiedzy o przeprowadzanych akcjach.

**Ostatnia** z przyczyn wypowiedzenia Powodowi umowy o pracę dotyczyła nieprawidłowości w przeprowadzeniu akcji konsumenckiej w punkcie sprzedaży (...) sp. z o.o. w T..

W dniu, w którym została zaplanowana akcja konsumencka, Powód poinformował swojego przełożonego za pośrednictwem komunikatora internetowego o zmianie miejsca prowadzenia aktywności konsumenckiej do punktu sprzedaży (...) sp. z o.o. położonego w W..

Zachowanie Powoda było niezgodne z instrukcjami obowiązującymi w (...), zgodnie z którymi Powód powinien zgłosić każdą zmianę w harmonogramie przynajmniej 48 godzin przed planowanym terminem przeprowadzenia modyfikacji akcji konsumenckiej.

Co więcej, po rozpoczęciu akcji w zmienionym miejscu, akcja musiała zostać zakończona z uwagi na brak zgody właściciela ww. punktu na przeprowadzenie akcji konsumenckiej w tym miejscu.

Planując aktywności, Powód powinien uzyskać wszelkie niezbędne zgody do przeprowadzenia akcji konsumenckich w danym miejscu. Działanie bez odpowiedniej zgody nie tylko uniemożliwia przeprowadzenie zaplanowanej uprzednio aktywności, ale wpływa również negatywnie na wizerunek (...) wśród detalistów.

Powód był odpowiedzialny za zapewnienie realizacji akcji konsumenckich na najwyższym poziomie i ich egzekwowania na podległym terytorium. Działania te są istotne z punktu widzenia Pozwanej, gdyż jedynie aktywna komunikacja marek strategicznych (...) przy utrzymaniu standardów jakości i skuteczności umożliwia Pozwanej realizację strategii firmy.

Powód pracując na stanowisku (...) zobowiązany jest wykorzystywać czas pracy na rzetelne i efektywne wykonywanie obowiązków służbowych. Powód nie dążył jednak do wykorzystania czasu pracy na sumienne wykonywanie obowiązków oraz zachowanie jak najwyższej efektywności działań zgodnie ze strategią i procedurami obowiązującymi u Pozwanej. Działanie Powoda polegające na niezapewnieniu realizacji powierzonego zadania oraz brak podjęcia czynności zmierzających do ich wypełnienia były sprzeczne z zadaniami powierzonymi Powodowi.

**Na zakończenie wskazano ,że** zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem doktryny ocena zasadności wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę. W wyroku z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998, nr 20, poz. 598, stwierdzono, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, zwłaszcza w sytuacji, kiedy te braki powodują utratę zaufania do pracownika i rzetelności wykonywanych przez niego obowiązków służbowych.

Biorąc pod uwagę, że wypowiedzenie Powodowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę a także fakt, że pozwana spółka wykazała brak pełnego wykorzystania czasu pracy na rzetelne i efektywne wykonywanie pracy zawodowej oraz lekceważący stosunek do wielokrotnie formułowanych przez przełożonego poleceń służbowych, pozwana spółka miała pełne prawo do wypowiedzenia umowy Powodowi, korzystając z przywileju do kształtowania zatrudnienia i doboru pracowników zgodnym z oczekiwaniami pozwanej Spółki.

#### **Sąd ustalił co następuje:**

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 1 stycznia 2006 r., natomiast od dnia 1 lipca 2018 r. do rozwiązania umowy o pracę w dniu (...) r. pracował na stanowisku p. (...).



Powód znał zakres swoich obowiązków, procedury i przepisy obowiązujące w pozwanej spółce, jak i oczekiwania pozwanej spółki wobec wypełniania obowiązków zawodowych. Powód odbył szkolenia, dotyczące zasad wykonywania obowiązków pracowniczych.

**Dowód:** umowa o pracę z dnia 01.01.2006 r. na czas nieokreślony wraz z aneksami z dnia 1.04.2006 r., 1.04.2007 r., 01.04.2008 r., 01.04.2011 r., 01.04.2012 r., 01.04.2013 r., 09.09.2013 r., 01.04.2014 r., 01.04.2017 r., 01.07.2018 r. /w aktach osobowych/, oświadczenia powoda z dnia 10.10.2005 r., 08.07.2009 r., 3.10.2011 r., 02.10.2013 r. oraz 05.02.2019 r. o zapoznaniu się z treścią obowiązujących u pozwanego regulaminów i procedur/w aktach osobowych/, Regulamin Pracy z dnia 01.07.2009 r. wraz z załącznikami Regulamin z dnia 09.09.2013 r. Regulamin Pracy z dnia 29.10.2013 r. wraz z załącznikami oraz Regulamin Pracy z dnia 16 grudnia 2016 r. k.55-118

Do zadań Powoda jako p. (...) należało zapewnienie aktywnej komunikacji marek strategicznych (...) oraz działanie zgodnie z obowiązującym DNA Przedstawiciela Handlowego polegające w szczególności na: zapewnieniu harmonogramu aktywności na podległym terytorium, aktywnym współpracowaniu z agencją hostess w celu zapewnienia realizacji zaplanowanych akcji i egzekwowanie realizacji zadań na podległym terytorium, zapewnieniu, żeby każda hostessa była prawidłowo wyszkolona i realizowała zadania zgodnie z obowiązującymi zasadami, weryfikowaniu i podnoszeniu skuteczności i jakości przeprowadzonych aktywności, zapewnieniu realizacji zadań i celów okresowych, wykorzystywaniu w prawidłowy sposób powierzonych narzędzi pracy oraz zapewnieniu ich bezpieczeństwa zgodnie z zasadami i procedurami obowiązującymi w (...), rozwijaniu własnych umiejętności i potencjału w celu budowania i wzmacniania swojego autorytetu wykorzystując wsparcie ze strony przełożonego oraz narzędzi udostępnionych przez pracodawcę (szkolenia, treningi), monitorowaniu działania firm konkurencyjnych, przedstawieniu rozwiązania ukierunkowanego na budowanie przewagi konkurencyjnej (...) oraz aktywnego udziału w tworzeniu nowych rozwiązań mających na celu usprawnienie własnej pracy.

Terenem koordynowanym przez Powoda był T. oraz B..

Głównym obowiązkiem powoda było koordynowanie przeprowadzania aktywności konsumenckim na podległym terytorium, w taki sposób, aby były one jak najbardziej skuteczne i efektywne, jak również realizacja zadań i celów okresowych. Powód na bieżąco monitorował wyniki akcji konsumenckich i pracę zaangażowanych w nie hostess oraz planował aktywności w miejscu i czasie zapewniającymi maksymalizację wyników.

Powód podczas zatrudnienia brał udział w spotkaniach cyklowych. K. podobnie jak inni pracownicy podczas takich spotkań korzystał ze służbowego komputera, jednak czynił to tylko i wyłącznie w celach służbowych, w czasie w którym spotkanie nie było przeznaczone na realizację jego zadań, po zwróceniu uwagi odkładał komputer.

Powód przez cały okres zatrudnienia przestrzegał przyjętych w przedsiębiorstwie pozwanego wymogów dotyczących ubioru tzw. dress code. Dwukrotnie, z uwagi na trudności ze stopą, powód zmuszony był ubierać obuwie sportowe zapinane „na rzepy”.

W dniu 16.11. 2018r. miała odbyć się akcja w Klubie (...) w T. Organizacja wydarzenia w T. była inicjatywą biura w W.. Informacje o akcji powód otrzymał w dniu tj. 15.11.2018 r. Powód, z uwagi na brak obecności poprosił o poprowadzenia akcji M. W. (1), zorganizował grupę hostess, zaplanował akcje w systemie. Powód działał przede wszystkim zdalnie (telefonicznie i mailowo).

Powód otrzymał informację, że wystąpił problem dotyczący właściciela lokalu. Uzgodnił z wyznaczonym ambasadorem, iż ten będąc na miejscu spróbuje uzupełnić formalności. Podjęte rozmowy zakończyły się pomyślnie. Akcja konsumencka została zrealizowana.

Powód miał opracowywać harmonogram na 48 godzin przed danym wydarzeniem. W tym samym terminie powinny być ujawniane wszystkie zmiany i co do zasady powód stosował powyższe zasady.

Zwykle, w ramach przygotowania harmonogramu, planowanych było około 220-230 akcji. Harmonogram uwzględniał takie składowe jak: dobór hostessy, czas i miejsce wydarzenia. Często należało również uwzględnić udział przedstawicieli handlowych z innego działu firmy.

Powód tak samo jak inni C. dokonywał korekt harmonogramów .Dotrzymanie terminu i uprzedzenie pracodawcy o zmianach z zachowaniem 48 godzin, nie zawsze było możliwe.

Hostessy , które współpracowały z powodem nie mogły samodzielnie zdecydować o odwołaniu akcji. Powód podejmował decyzje o zmianie miejsca na podstawie docierających do niego od hostess informacji o potencjale danego punktu. Powód uprzednio rozważał także możliwość poprowadzenia akcji w danym punkcie także w innych godzinach.

W dniu 30.05.2018r. została przeprowadzona z powodzeniem akcja w punkcie sprzedaży C. K. Polska w W..

#### ***Dowód:***

zeznania świadka T. A.- protokół elektroniczny z dnia 24.10.2019r. od 00:38:06, zeznania świadka M. P. - protokół elektroniczny z dnia 24.10.2019r. od 01:12:00, zeznania świadka K. H. - protokół elektroniczny z dnia 24.10.2019r. od 01:55:44, zeznania świadka P. S.-- protokół elektroniczny z dnia 5.12.2019r. od 00:14:13, zeznania świadka H. W. (1) - protokół elektroniczny z dnia 28.01.2020r. od 00:04:27, zeznania świadka R. R. (1)- protokół elektroniczny z dnia 28.01.2020r. od 00:42:24, zeznania świadka M. W. (1)- protokół elektroniczny z dnia 7.08.2020r. od 00:15:26, zeznania świadka M. H.- protokół elektroniczny z dnia 7.08.2020r. od 00:45:47, zeznania świadka D. H.- protokół elektroniczny z dnia 7.08.2020r. od 01:06:43, zeznania świadka P. P. (1) - protokół elektroniczny z dnia 7.08.2020r. od 01:052:32, dokument R. Profile /Załącznik nr 2/k.119-121, dokument DNA (...) /Załącznik nr 3/k.122, przesłuchanie powoda –protokół elektroniczny z dnia 5 listopada 2020r. od 00:03:36, zestawienia k.233-236

#### ***Pismem z dnia 17 czerwca 2019r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę.***

Pierwszą przyczyną wypowiedzenia był brak realizacji przez Powoda polecenia służbowego Kierownika Terytorium Sprzedaży ds. (...) M. (...) H. W. (1), aby w trakcie spotkań cyklowych Powód nie korzystał z urządzeń elektronicznych w celach niezwiązanych ze spotkaniem i nie zastosowanie się do polecenia przy kolejnych spotkaniach. także w trakcie spotkania cyklowego w dniu 5 lutego 2019 roku.

***Dowód:*** zeznania świadka T. A.- protokół elektroniczny z dnia 24.10.2019r. od 00:38:06, , zeznania świadka K. H. - protokół elektroniczny z dnia 24.10.2019r. od 01:55:44, zeznania świadka H. W. (1) - protokół elektroniczny z dnia 28.01.2020r. od 00:04:27, zeznania świadka R. R. (1)- protokół elektroniczny z dnia 28.01.2020r. od 00:42:24, zeznania świadka D. H. protokół elektroniczny z dnia 7.08.2020r. od 01:06:43, zeznania świadka P. P. (1) - protokół elektroniczny z dnia 7.08.2020r. od 01:052:32, wypowiedzenie umowy o pracę k.15-16 , opis stanowiska k.119-121 , DNA przedstawiciela k.122, notatka służbowa z dnia 6.11.2018 r. /Załącznik nr 4/k.123, notatka służbowa z dnia 08.02.2019 r. /Załącznik nr 5/k.124, wiadomość e-mail z dnia 5.02.2019 r. /Załącznik nr 6/k.125, przesłuchanie powoda –protokół elektroniczny z dnia 5 listopada 2020r. od 00:03:36

Drugą przyczyną wypowiedzenia Powodowi umowy o pracę był brak wykonania polecenia służbowego dotyczącego zmiany obuwia sportowego, które zagrażało bezpieczeństwu pracy.

#### ***Dowód:***

zeznania świadka H. W. (1) - protokół elektroniczny z dnia 28.01.2020r. od 00:04:27, zeznania świadka R. R. (1), protokół elektroniczny z dnia 28.01.2020r. od 00:42:24, zeznania świadka M. W. (1) protokół elektroniczny z dnia 7.08.2020r. od 00:15:26, zeznania świadka M. H. protokół elektroniczny z dnia 7.08.2020r. od 00:45:47, zeznania świadka D. H. protokół elektroniczny z dnia 7.08.2020r. od 01:06:43, zeznania świadka P. P. (1) - protokół elektroniczny z dnia 7.08.2020r. od 01:052:32, dress code obowiązujący w (...) /Załącznik nr 7/k.126 , notatka

służbowa z dnia 6.11.2018 r. /Załącznik nr 8/k.127, przesłuchanie powoda –protokół elektroniczny z dnia 5 listopada 2020r. od 00:03:36, zdjęcia k.237-238

Trzecią przyczyną wypowiedzenia Powodowi umowy o pracę była nieprawidłowa organizacja akcji konsumenckiej w dniu 16 listopada 2018 roku w (...) Centrum (...) w T..

**Dowody:**

zeznania świadka K. H. - protokół elektroniczny z dnia 24.10.2019r. od 01:55:44, zeznania świadka H. W. (1) - protokół elektroniczny z dnia 28.01.2020r. od 00:04:27, zeznania świadka M. W. (1) protokół elektroniczny z dnia 7.08.2020r. od 00:15:26, Notatka służbowa z dnia 19.11.2018 r. /Załącznik nr 9/K.128-129, przesłuchanie powoda –protokół elektroniczny z dnia 5 listopada 2020r. od 00:03:36, wiadomość e mail( k.231)

Kolejną przyczyną wypowiedzenia Powodowi umowy o pracę były nieprawidłowości w przygotowaniu harmonogramu aktywności konsumenckich oraz brak prawidłowej koordynacji pracy hostess w marcu 2019 roku. W marcu 2019 roku hostessy na przydzielonym Powodowi terenie nie pracowały zgodnie z ustalonym wcześniej harmonogramem. W dniach 7, 12 oraz 13 marca 2019 roku nie zostały przeprowadzone wcześniej zaplanowane akcje konsumenckie w punkcie sprzedaży (...) sp. z o.o. w B..

**Dowód:**

zeznania świadka T. A.- protokół elektroniczny z dnia 24.10.2019r. od 00:38:06, zeznania świadka M. P. - protokół elektroniczny z dnia 24.10.2019r. od 01:12:00, zeznania świadka K. H. - protokół elektroniczny z dnia 24.10.2019r. od 01:55:44, zeznania świadka P. S.-- protokół elektroniczny z dnia 5.12.2019r. od 00:14:13, zeznania świadka H. W. (1) - protokół elektroniczny z dnia 28.01.2020r. od 00:04:27, zeznania świadka R. R. (1), protokół elektroniczny z dnia 28.01.2020r. od 00:42:24, zeznania świadka M. W. (1) protokół elektroniczny z dnia 7.08.2020r. od 00:15:26, zeznania świadka M. H. protokół elektroniczny z dnia 7.08.2020r. od 00:45:47, zeznania świadka D. H. protokół elektroniczny z dnia 7.08.2020r. od 01:06:43, zeznania świadka P. P. (1) - protokół elektroniczny z dnia 7.08.2020r. od 01:052:32, notatka służbowa z dnia 15.03.2019 r. /Załącznik nr 10/k.130-131, przesłuchanie powoda –protokół elektroniczny z dnia 5 listopada 2020r. od 00:03:36

Ostatnia z przyczyn wypowiedzenia Powodowi umowy o pracę dotyczyła nieprawidłowości w przeprowadzeniu akcji konsumenckiej w punkcie sprzedaży (...) sp. z o.o. w T..W dniu, w którym została zaplanowana akcja konsumencka, Powód poinformował swojego przełożonego za pośrednictwem komunikatora internetowego o zmianie miejsca prowadzenia aktywności konsumenckiej do punktu sprzedaży (...) sp. z o.o. położonego w W.. Wskazano ,że zachowanie Powoda było niezgodne z instrukcjami obowiązującymi w (...), zgodnie z którymi Powód powinien zgłosić każdą zmianę w harmonogramie przynajmniej 48 godzin przed planowanym terminem przeprowadzenia modyfikacji akcji konsumenckiej. Co więcej, po rozpoczęciu akcji w zmienionym miejscu, akcja musiała zostać zakończona z uwagi na brak zgody właściciela ww. punktu na przeprowadzenie akcji konsumenckiej w tym miejscu.

**Dowód:**

zeznania świadka T. A.- protokół elektroniczny z dnia 24.10.2019r. od 00:38:06, zeznania świadka, zeznania świadka K. H. - protokół elektroniczny z dnia 24.10.2019r. od 01:55:44, zeznania świadka P. S.-- protokół elektroniczny z dnia 5.12.2019r. od 00:14:13, zeznania świadka H. W. (1) - protokół elektroniczny z dnia 28.01.2020r. od 00:04:27, notatka służbowa z dnia 30 maja 2019 roku /Załącznik nr 11/k.132, przesłuchanie powoda –protokół elektroniczny z dnia 5 listopada 2020r. od 00:03:36, zdjęcie k.239

Wyliczenie wynagrodzenia powoda liczone według zasad jak do ekwiwalentu za urlop wynosiło 7154,67 zł (siedem tysięcy sto pięćdziesiąt cztery złote sześćdziesiąt siedem groszy)

**Dowód:** zaświadczenie o wynagrodzeniu k.156

U pozwanego nastąpiła reorganizacja związana z warunkami pracy i zatrudnienia

16 stanowisk typu (...) (stanowisko zajmowane przez powoda)

- podległe (...) hostessy (około 15 hostess podległych jednemu (...)) a do tego
- 220 ambasadorów podległych odrębnym przełożonym

od lipca 2019 r., zgodnie z komunikatem, miała zostać zastąpiona układem:

- 9 stanowisk typu (...)
- 40 ambasadorów
- mniejsza liczba hostess

wszystkie wyżej wymienione osoby, mają podlegać pod jeden dział tzw.

(...).

Wypowiedzenie zbiegło się z reorganizacją u pozwanego, powoda w jego obowiązkach po częściowej ich zmianie zastąpił dotychczasowy pracownik pozwanej M. W. (1).

**Dowód:** zeznania świadka T. A.- protokół elektroniczny z dnia 24.10.2019r. od 00:38:06, zeznania świadka M. P. - protokół elektroniczny z dnia 24.10.2019r. od 01:12:00, zeznania świadka K. H. - protokół elektroniczny z dnia 24.10.2019r. od 01:55:44, zeznania świadka P. S.-- protokół elektroniczny z dnia 5.12.2019r. od 00:14:13, zeznania świadka H. W. (1) - protokół elektroniczny z dnia 28.01.2020r. od 00:04:27, zeznania świadka R. R. (1), protokół elektroniczny z dnia 28.01.2020r. od 00:42:24, zeznania świadka M. W. (1) protokół elektroniczny z dnia 7.08.2020r. od 00:15:26, zestawienie k.249-250

### **Sąd zważył co następuje:**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o okoliczności bezsporne, przedłożone przez strony dokumenty, zeznania świadków oraz przesłuchanie powoda. Sąd oceni materiał dowodowy szerzej w dalszej części uzasadnienia.

Spór koncentrował się w zakresie zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Zgodnie z art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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. Należy wskazać, że wypowiedzenie nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Było sporządzone na piśmie, z podaniem przyczyny.

Trzeba wyjaśnić, że ani art. 45 kp, ani pozostałe przepisy k.p. nie zawierają katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzanie umów, a także nie określają, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Przesłanki zasadności wypowiedzenia (oraz kryteria wypowiedzenia nieuzasadnionego) opierają się na ocenach pozaustawowych. Przepisy odwołujące się do pojęć "przyczyny uzasadniające wypowiedzenie" i "wypowiedzenie nieuzasadnione" stanowią klauzule generalne, czyli przepisy zawierające sformułowania ogólne (zwroty "niedookreślone"), pozostawiające organowi stosującemu prawo znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być stosowana w konkretnej sprawie. Ocena zasadności wypowiedzenia zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. (Komentarz do art.45 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.Stan prawny: 2009.01.01)

Warto podkreślić, że wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę jest oświadczeniem wiedzy, a nie oświadczeniem woli i dlatego nie podlega wykładni według reguł określonych w art. 65 § 1 k.c. Podana przyczyna powinna zaś być na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu.

Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy jest zatem okolicznością faktyczną, wymagającą poczynienia stosownych ustaleń (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 700/00, OSNP 2003 nr 21, poz. 517 oraz z dnia 11 lutego 2005 r., I PK 178/04, niepublikowany). (por. SN z dnia 12 września 2008 r. I PK 22/08)

Odnosząc się do przyczyny wypowiedzenia w ocenie sądu przyczyna była czytelna.

Zgodnie z zawartą w art. 6 k.c. regułą rozkładu ciężaru dowodu, w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i jej zasadności obowiązek wykazania owej przyczyny spoczywa na pracodawcy, który podając pracownikowi określony powód rozwiązania stosunku zatrudnienia w tym trybie, z przytoczonych w pisemnym oświadczeniu woli faktów wywodzi skutki prawne. Natomiast pracownika obciąża dowód, iż przyczyna ta jest nieprawdziwa albo nie stanowi dostatecznego usprawiedliwienia dla decyzji o zwolnieniu z pracy bądź też wypowiedzenie umowy narusza zasady współzycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 września 1977 r. I PRN 17/77, PiZS 1978 nr 5, s. 70).

Należy wskazać także, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. (por. wyrok SN z 11.01.2011r. I PK 152/10, LEX nr 738395.)

Przechodząc do bardziej szczegółowych rozważań dotyczących materiału dowodowego trzeba odnieść się do argumentów przedstawionych przez strony postępowania w zakresie zasadności ( stanowisko pozwanego ) i braku zasadności ( stanowisko powoda ) wypowiedzenia umowy o pracę.

W odniesieniu do uznania wypowiedzenia za uzasadnione w przypadku wskazania przez pracodawcę większej liczby przyczyn, z których tylko część jest uzasadniona, w orzecznictwie SN ujawniła się rozbieżność. Według pierwszego poglądu, wyrażonego w wyroku z 5.10.2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006/17–18, poz. 265, wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy chociaż jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona. Został on podtrzymany w wyroku z 8.01.2007 r., I PK 187/06, LEX nr 351870. Natomiast w wyrokach z 23.11.2010 r., I PK 105/10, niepubl. oraz z 16.06.2011 r., I PK 222/10, LEX nr 1265551, SN podzielił to stanowisko tylko w odniesieniu do wskazania przez pracodawcę dwóch lub trzech przyczyn, z których jedna była zasadna. Poza tym przyjął, że w razie wskazania większej liczby przyczyn do uznania wypowiedzenia umowy za uzasadnione „przyczyny zasadne muszą stanowić istotną proporcję wszystkich przyczyn ujętych przez pracodawcę w wypowiedzeniu”. Nie można bowiem aprobować sytuacji, w której pracodawca „zarzuca” pracownika przyczynami, wskazując ich w wypowiedzeniu kilka lub kilkanaście i losowo liczy na to, że choć jedna okaże się prawdziwa, konkretna i jednocześnie zasadna. Sąd Najwyższy zastrzegł przy tym, że nie chodzi tu o wskazanie szeregu drobnych uchybień w sumie stanowiących uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy. Myśl wyrażoną w dwóch ostatnio powołanych wyrokach podjął SN w wyroku z 14.04.2015 r., II PK 140/14, LEX nr 1811802.

Sąd ocenił, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie były uzasadnione. Duża ilość okoliczności to dla sądu raczej strategia, która miała co do zasady przytłoczyć pracownika i bez głębszej analizy wykazać zasadność wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwany zarzuca pracownika przyczynami, lecz należało ocenić, że jakość przyczyn była niewystarczająca, do uznania przez sąd wypowiedzenia umowy o pracę za zasadne.

Pierwsza z przyczyn to korzystanie przez powoda z komputera na spotkaniach cyklowych. Ilość tych zachowań to 3 razy w przeciągu wskazanego okresu pół roku (wrzesień 2018r. listopad 2018r. i luty 2018r.) Racją jest, że pracownik winien brać udział w spotkaniu aktywnie, lecz niewielka ilość zachowań oraz fakt, że powód zajmował się w tym czasie także pracą, która jak ustalono wymagała bieżącego nadzoru, a nie sprawami prywatnymi, pewne akceptowanie pracy innych pracowników także wykonujących zadania na komputerze nie uzasadnia w ocenie sądu wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Trzeba także wskazać, że zarzut dotyczył braku aktywnego udziału w spotkaniu. Tymczasem przez większą część czasu spotkania dotyczyły pracy przedstawicieli handlowych zatem powód mógł raczej bardziej biernie niż aktywnie brać w nich udział.

Świadek A. zeznał, że powód odbiegł w tym zakresie od innych, 2-3 razy siedział w laptopie 3 godziny (k.241v, k.242) co jednak nie zostało potwierdzone przez inne osoby biorące udział w spotkaniach D. H. (k.348v), P. P. (1) (k.347) Przełożony powoda H. W. (1) zeznał, że pod koniec pracy powoda nie miał już w tym zakresie uwag (k.302v) Zastanawia zatem dlaczego pozwana powyższe zdarzenia sprzed wielu miesięcy podała jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

Powód przez cały okres zatrudnienia przestrzegał przyjętych w przedsiębiorstwie pozwanego wymogów dotyczących ubioru tzw. dress code. Dwukrotnie w pewnych okresach korzystał z obuwia zapinanego na rzepy z powodu problemów z nogą. O problemach powoda z palcem u nogi wiedzieli jego współpracownicy co zostało przedstawione przed sądem. Zatem nie przekonuje sądu, że powód nie mówił o tym przełożonemu H. W..

Świadek R. przedstawił sytuację z butami powoda lecz z innego okresu, gdy powód pracował jako przedstawiciel Handlowy (k.304v) Brak w materiale dowodów aby buty pokazane na zdjęciu naruszały zasady BHP.

W dniu 16.11. 2018r. miała odbyć się akcja w Klubie (...) w T. Organizacja wydarzenia w T. była inicjatywą biura w W. o czym świadczy treść emaila (k.231) Wynika z niego także, że umowa na event była już gotowa, zatem zbędne było ustalenie warunków z właścicielem klubu przez powoda. Informacje o akcji powód otrzymał w dniu tj. 15.11.2018 r. Powód z uwagi na brak obecności poprosił o poprowadzenia akcji M. W. (1), zorganizował grupę hostess, zaplanował akcje w systemie. Powód działał zdalnie (telefonicznie i mailowo). Akcja konsumencka została zrealizowana. Nieoczekiwane problemy z właścicielem zostały po uzgodnieniu z powodem wyjaśnione przez M. W. (1).

Świadek K. H. przedstawił problemy we współpracy z powodem lecz przyznał jednocześnie, że nie znał do końca obowiązków służbowych C.. O sprawie akcji w Od N. dowiedział się od M. W. (1), który jednak w zakresie tej akcji nie pamiętał szczegółów, nie miał uwag do powoda (k.245v) Świadek H. W. (1) o akcji w Od N. i jej przeprowadzeniu dowiedział się od innych osób, lecz informacje okazały się niedokładne. Zarzuty, że powód miał uprzednio uzyskać zgodę nie mogły się ostać, gdy świadek przyznał, że powyższe w właścicielem ustaliła Centrala (k.303)

Dodatkowo co istotne zarzuty wobec powoda, że zasadniczo na akcje winien mieć zgodę właścicieli nie były zasadne, gdyż większość akcji jest w punktach sieciowych ok.90% na co przedstawiciel nie musi uzyskiwać zgód, zgody dotyczyły tylko klienta tradycyjnego (k.243v)

Zarzut dotyczący zmiany harmonogramów i braku uprzedzenia o tym w ciągu 48h także nie znalazł uzasadnienia jako przyczyna wypowiedzenia. Świadek R. przyznał, że jak była sytuacja losowa to można było zmienić akcje z dnia na dzień.

Jak przedstawił świadek P., każdy przedstawiciel który pracował z hostessami zmieniał grafiki i zmiany powoda nie odbiegały od innych przedstawicieli (k.43), Do świadka sływały grafiki od przedstawicieli, gdyż pracował w centrali firmy zatem mógł najpełniej i najrzetelniej ocenić postępowanie powoda w tym zakresie. Świadek przyznał, że były problemy z aplikacją wcześniej przedstawiciel planował w locie (k.244) co stało niemożliwe od wprowadzenia nowego systemu w czerwcu 2019r. (k.244) i jasno wskazał, że z perspektywy organizacji ważniejsze jest by hostessa pracowała niż gdyby nie miała pracować bo punkt, który został zmieniony nie został wgrany (k.243) Świadek nie znalazł także zasady, że trzeba przysłać zmianę grafiku 48h przed aktywnością, zeznał, że tak przyjmuje na logikę (k.243v)

Zatem akcentowanie przez pozwaną znaczenia wprowadzenia zmian z przekroczeniem 48 h może budzić wątpliwość w zakresie faktycznej istotności tej zasady skoro nie był jej pewien nawet pracownik do którego harmonogramy spływały. Świadek W. wskazał na braku możliwości zmian w przeciągu 24 a nie 48 godzin.

Zmiany miejsc przeprowadzenia akcji była omawiane przez świadków i powoda. Nie potwierdził się zarzut, że powód nie uwzględniał uwag hostess albo, że zmieniały one miejsce akcji samodzielnie. Świadek P. S. nie ma już związku ze stronami postępowania, więc jego zeznania należy ocenić jako rzetelne i obiektywne. Świadek wskazał, że hostowie i hostessy zgłaszali powodowi problemy z potencjałem punktów sprzedaży i było to uwzględniane przez powoda (k.276) Przełożona hostess M. H. także potwierdziła, że hostessy zgłaszały uwagi, powód pytał o przyczyny i je rozważał i w przypadku problemów, braku potencjału było zmieniane miejsce akcji, nigdy bez wiedzy i zgody powoda. (k.343v-344) Z. pracy powoda w tym zakresie potwierdził także świadek D. H..

Nie prawdziwa a przy tym niezasadna była ostatnia z przyczyn wypowiedzenia. Nie potwierdziły się zarzuty świadka W. że nie odbyła się akcja we W.. Inne daty akcji posiadał świadek w notatce (k.132) a inna data została podana w wypowiedzeniu umowy o pracę (k.302) Oprócz zeznań powoda i dokumentacji fotograficznej także świadek P. S., potwierdził, że w dniu 30 maja 2018r. odbyła się akcja na stacji we W. (k.276)

Oceniając pracę powoda trzeba zwrócić uwagę dodatkowo, że H. W. (1)- przełożony powoda powoływał się roczną ocenę pracy powoda poniżej oczekiwań lecz takiej oceny strona pozwana nie złożyła do sprawy. Taka niska ocena pracy powoda nie wynika ze złożonych zestawień wyników pracy powoda oraz nie wynika z zeznań najbliższych współpracowników powoda.

Sąd ocenił, że wypowiedzenie umowy o pracę było niezasadne i zasądził od pozwanego na rzecz powoda odszkodowanie w kwocie dochodzonej w pozwie 20.693zł, która nie przekraczała kwoty stanowiącej równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, liczonej według zasad jak do ekwiwalentu za urlop. Taka kwotę miesięcznego wynagrodzenia -7154,67zł, przedstawił pozwany w zaświadczeniu dołączonym do odpowiedzi na pozew.

Rygor natychmiastowej wykonalności, co do kwoty 7154,67zł, został nadany na podstawie art. 477 (2) § 1 k.p.c.

Sąd orzekł o kosztach pełnomocnika powoda w oparciu o art. 98 § 1 kpc i mając na uwadze przepisy par. 9 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Z uchwały SN z dnia 24.02.2011r. określonej jako zasada prawna a także z jej uzasadnienia wynika aby nie różnicować stawek bez względu na to czy roszczenie to odszkodowanie czy też przywrócenie do pracy.

Sąd przyjął trzykrotność stawki mając na uwadze czasochłonność sprawy i nakład pracy pełnomocnika. Możliwość orzekania w tym zakresie dał sądowi par. 15 cyt. Rozporządzenia. Sąd miał na uwadze także rozważania przedstawione w uzasadnieniu wyroku SN z dnia 17.02.2011r. III UZ 18/10.

Nadto stosownie do treści art. 13 ust. 1 i art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) Sąd obciążył pozwanego kosztami opłaty sądowej od wskazanej w pozwie wartości przedmiotu sporu. (20.693zł razy 5%)