

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 19 kwietnia 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa: S. P. (1) przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o odszkodowanie, odprawę pieniężną, sprostowanie świadectwa pracy

1/ umorzył postępowanie w sprawie w zakresie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy;

2/ oddalił powództwo w pozostałej części;

3/ zasądził od S. P. (1) na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 1860,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

4/ nie obciążył stron kosztami sądowymi i przejął je na rachunek Skarbu Państwa-kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne

W okresie od dnia 14 września 2009r do dnia 31 marca 2010r powód zajmował stanowisko Koordynatora d.s PrePaid w oparciu o umowę na zastępstwo, która rozwiązała się z upływem czasu, na który była zawarta. Za ten okres zatrudnienia powód otrzymał świadectwo pracy z dnia 31 marca 2010r.

W dniu 10 września 2009r powód zapoznał się (jak każdy z pracowników pozwanej) z (...) wprowadzoną Uchwałą Zarządu nr (...) z dnia 19 grudnia 2008r. Zgodnie z w/ w aktem każdy pracownik pozwanej miał prawo złożyć pisemną skargę do pracodawcy na temat stosowania wobec niego mobbingu z podaniem dowodów, faktów, sprawców. Od 2007 r żaden z pracowników pozwanej, w tym powód, nie składali takiej skargi.

W okresie od dnia 01 kwietnia 2010 r do dnia 15 października 2010 r powód zajmował stanowisko Koordynatora d.s PrePaid w pozwanej na teren województwa (...). Od dnia 16 października 2010r powód zajmował stanowisko Koordynatora d.s P. w Departamencie Sprzedaży w oparciu o umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. W par. 3 pkt.2 umowy powód zobowiązał się do realizowania ustalonej strategii działania pracodawcy, w tym realizowania funkcji jednostki w której jest zatrudniony, a dalej terminowego wykonywania zadań, a także jak najefektywniejszego wykorzystania czasu pracy. Powoda obowiązywał zadaniowy czas pracy w 3 miesięcznym okresie rozliczeniowym, z dobową normą 8 h pracy i tygodniową 40 h pracy.

W tym czasie przełożoną powoda była S. K. (1), która praktycznie od wiosny 2012r przestała świadczyć pracę (zwolnienia lekarskie, zasilek macierzyński, wychowawczy). S. K. nie zgłaszała zastrzeżeń do pracy powoda, pozostawała z nim w bardzo dobrych relacjach. Zastrzeżenia do jakości pracy powoda mieli T. R. i L. P.. S. K. uważała region (...) za dobry, realizujący zadania i cele, choć nie zajmujący miejsc w czołówce w zakresie wykonania zadań. W jej ocenie jakość pracy handlowców na tym obszarze była „dość” dobra, region jednak „nie wyróżniał się”.

Region (...) podległy powodowi obiektywnie nie uzyskiwał wyników sprzedaży proporcjonalnych do posiadanego potencjału. Z reguły plasował się na 3-4 miejscu na końcu rankingu sprzedażowego. Powód nie zgłaszał przełożonym, że nie zgadza się z wynikami dla jego regionu, np. że są źle zliczone. Także S. K. nigdy nie zgłaszała takich uwag, nie wносиła o korygowanie wyników regionu powoda.

W pozwanej obowiązywały „Zasady użytkowania samochodów służbowych” wprowadzone zarządzeniem Prezesa Zarządu nr (...) z dnia 07 czerwca 2011r. Zgodnie z w/w regulacją pozwana pokrywała udokumentowane wyłącznie rachunkami lub fakturami (k:117) zaakceptowanymi przed ich poniesieniem przez pracownika Zespołu (...) koszty eksploatacji samochodów, w tym paliwa, parkingów, myjni (mycie w miarę potrzeb, nie częściej niż raz na dwa miesiące), przeglądów serwisowych, nie zawinionych napraw. Zestawienie miesięcznych przebiegów samochodu

pracownik winien składać elektronicznie do 5-go dnia miesiąca za miesiąc poprzedni. Prawo do użytkowania samochodu służbowego nie przysługiwało w okresie urlopu, a za korzystanie z samochodu do celów prywatnych pracownik miał potrącone stosowne kwoty. W przypadku przekroczenia w trakcie miesiąca przyznanego limitu kilometrów na jazdy w celach prywatnych poza okresem urlopu pracownik miał obowiązek elektronicznego zgłaszania na deklaracji liczby przejechanych kilometrów przekraczających limity w terminie do dnia 02 miesiąca następującego po miesiącu, za który limit został przekroczony.

Zgodnie z w/w zasadami użytkowania koszty użycia samochodu do celów prywatnych poza okresem urlopu ponad limit 500 km miały być pokrywane przez użytkownika samochodu wg. stawki –liczba kilometrów ponad limit x stawka 0,56 zł. Jednocześnie pracownik zobowiązywał się do ponoszenia we własnym zakresie kosztów: opłat parkingowym, mycia i czyszczenia, zakupu akcesoriów samochodowych oraz paliwa w czasie eksploatacji samochodu prywatnego w czasie pobytu za granicą (k:127). Użytkowanie samochodu do celów prywatnych podczas urlopu było możliwe tylko po uzyskanej pisemnej zgody na wniosek udzielony przed rozpoczęciem urlopu.

W okresie od lipca 2011r do marca 2012r powód użytkował samochód N. (...) d, do którego były przypisane dwie karty paliwowe, a w okresie kwiecień- grudzień 2012r użytkował samochód K. (...) d, do którego także były przypisane dwie karty paliwowe PKN (...).

W styczniu 2012r T. R. informował handlowców, w tym powoda, o nowych limitach paliwowych przydzielanych na region z uwzględnieniem wielkości obszaru i specyfiki regionu oraz prośbę o dokonanie ich analizy i zgłoszenie wątpliwości. W dniu 18 kwietnia 2012r T. R. przesłał m.in. do powoda e-mail, w którym przedstawił oczekiwania związane z użytkowaniem samochodów służbowych, telefonów i mobilnego internetu. Zalecił wówczas, aby każdorazowo wpisywać stan licznika samochodu służbowego podczas tankowania, zgłaszać i rozliczać koszty użytkowania samochodów służbowych do celów prywatnych, informować przełożonych za każdym razem poprzez e-mail o planowanym wyjeździe samochodem poza własny teren, na co pracownik winien uzyskać zgodę przełożonego, Kupować karnety na myjnię na 10 myć z możliwością mycia samochodów nie częściej niż 1-2 razy w miesiącu, a do myjni automatycznej nie częściej niż raz na dwa tygodnie, nie kupować kosmetyków do samochodów i ograniczać koszty eksploatacyjne do minimum, odstawiać samochód na służbowy parking, gdy zwolnienie lekarskie bądź urlop są dłuższe niż 2 tygodnie, wykorzystywać narzędzia wyłącznie do celów służbowych. Ponadto sygnalizował wprowadzenie limitów dla osób, które mają duże zużycie, o których zostaną poinformowani. Jednocześnie wskazał, że nie stosowanie się do w/w zaleceń może skutkować karą porządkową bądź regulaminową.

O treści w/w e-maila rozsyłanego do pracowników T. R. poinformował Z.D. kolejnym e-mailem z dnia 09 lipca 2012r. Powód co miesiąc przestawiał przełożonym rozliczenia przejechanych kilometrów. Co miesiąc opłacał użytkowanie samochodu służbowego do celów prywatnych w zakresie limitu do 500 km. W maju 2013r T. R. informował powoda, że miesięczny limit przejechanych kilometrów do celów służbowych nie powinien przekraczać 3000km i pod takim kątem należy planować trasy. Powód często nie podawał przy tankowaniu stanu licznika, nie był w stanie rozliczyć przejechanych kilometrów, np. za grudzień 2012r przedstawił do akceptacji przełożonego 3700 przejechanych kilometrów, gdy jednocześnie w E. rozliczył wyłącznie 1651 km.

W dniu 13 czerwca 2012r Z.D. -bezpośredni przełożony powoda- otrzymał od powoda wniosek o rozliczenie 3500 km przejechanych przez powoda w maju 2012r. W związku z tym w kolejnym dniu prosił powoda o szczegółowe rozliczenie jazd służbowych, zwracając uwagę, że jest to duży przebieg jak na wielkość regionu powoda. Podkreślił, że nie zaakceptuje rozliczenia bez szczegółowego rozliczenia ze strony powoda. Do dnia 19 czerwca 2012r powód nie dostarczył w/w rozliczenia. Z.D. ponowił więc prośbę zakreślając termin na odpowiedź do dnia 22 czerwca 2012r do godziny 10.00. Dopiero w dniu 09 lipca 2012r powód przesłał Z.D. informację, że rozliczał jazdy zgodnie z regulaminem i nie jest w stanie na dwa miesiące wstecz „wymyślić” danych do rozliczenia. Zaznaczył, że 3500 km to standardowa ilość przejeżdżanych kilometrów w związku z realizacją zadań.

Powód przekraczał limit 500 km kilometrów na jazdy prywatne, np. w styczniu i marcu 2012r oraz jeździł w miejsca nie związane z wykonywaniem zadań służbowych, a także w czasie, gdy pracy nie świadczył, np. w okresach zwolnień

lekarskich czy urlopów. Nie opłacił nadwyżek kilometrów przejechanych ponad limit 500 km. W dniu 28 stycznia 2012r powód pojechał samochodem służbowym do Z. 360 km w jedną stronę (stacja (...)), a w dniu 03 marca 2013r do R. (stacja (...)) także ok. 360 km w jedną stronę. W okresie od 17 października do 12 listopada 2011 powód tankował 3 razy (18 października, 02 i 12 listopada) ok. 120 litrów paliwa, na którym można było przejechać ponad 1500 km. W tym czasie powód nie świadczył pracy.

Poza tym powód kupował płacąc kartą flotową pracodawcy za takie rzeczy, jak oleje silnikowe do samochodów nie użytkowanych przez powoda oraz inne preparaty i części motoryzacyjne nie przeznaczone do samochodu służbowego powoda.

W razie wyjazdu poza obszar regionu pracownik otrzymywał delegację i mógł rozliczyć koszty wyjazdu. W tym celu przed rozpoczęciem podróży zgłaszał stosowny wniosek w systemie. Powód nie zgłaszał wniosku o służbowe delegowanie do R. czy do Z. w w/w datach.

Powód i podlegli mu przedstawiciele handlowi mieli wyznaczane plany sprzedażowe do realizacji: ilościowe i jakościowe (powód raz na kwartał, a przedstawiciele handlowi przez powoda do 5-go dnia miesiąca na okresy miesięczne). Aby, rozliczyć się z wykonanych zadań przedstawiciele, m.in. mieli obowiązek jednokrotnego skanowania kodów kreskowych kart prepaid, aby dane znalazły się w systemie (celem monitorowania obrazu sprzedaży oraz zliczania wyników handlowych).

Zdarzało się, że urządzenia do raportowania (np. skanery, smartfony) psuły się. Takie sytuacje miały miejsce na wszystkich obszarach Polski. Nie dotyczyły tylko regionu powoda. Przełożeni zgłaszali problemy ze sprzętem do działów zajmujących się ich serwisowaniem. Urządzenia były naprawiane bądź wymieniane. W przypadku awarii urządzeń do raportowania realizacja sprzedaży była rozliczana w formie papierowej. W takich sytuacjach powód przysyłał do Centrali raporty papierowe, z których dane analitycy winni wpisać do ogólnego systemu. Jeżeli analitycy nie wpisali wyników papierowych z danego okresu, a zauważyli to później, wyniki zaliczano do wykonania planów w następnym okresie. Takie sytuacje czasem zdarzały się i dotyczyły całej Polski. Usterki urządzeń skanujących i przysyłających dane co do wyników sprzedaży do Centrali nie uniemożliwiały wykonywania zadań. Gdy skaner był naprawiany przedstawiciele gromadzili kody kreskowe starterów, aby zeskanować je po kilku dniach naprawionym skanerem. Skanery, smartfony naprawiano jak najszybciej bądź wymieniano je na nowe i sprzedaż można było nadrobić. Dane co do wyników sprzedaży przysyłano wówczas także e-mailami.

Kierownicy O., w tym powód, mogli elektronicznie sprawdzać swoje wyniki oraz z innych regionów Polski (jeżeli przekazali do Centrali prawidłowe i kompletne raporty z wykonania planów). przypadku zgłoszeń dokonywanych przez Kierowników o niemożności raportowania elektronicznego zdarzało się, że fakt ten uwzględniano i wykonanie rozliczano indywidualnie. Powód uważał, że papierowe raporty ginęły w Centrali, a wyniki w nich prezentowane nie były brane pod uwagę przy rozliczaniu sprzedaży. Wnioski wyciągał z tego, że w jego ocenie A. Ł. realizowała plany w 100%, a znajdowała się na końcu tabeli wyników. Ponadto powód był zdania, że wyniki konkursów są manipulowane. Nie zgłaszał jednak oficjalnie zastrzeżeń z tym związanych.

Od 2015r wyniki sprzedaży nie są przedstawiane elektronicznie w formie skanów (służących poprzednio monitorowaniu potencjału sklepów), a handlowcy są w stanie raportować rzeczywisty poziom sprzedaży.

Cele kwartalne dla Kierowników O. winny być wyznaczone do 10 ego dnia pierwszego miesiąca danego kwartału. Wyznaczali je L. P. i T. R.. T. R. otrzymywał je zatwierdzone z Centrali i niezwłocznie przekazywał Kierownikom O., w tym powodowi. W przeważającej większości cele kwartalne (zadania premiowe) przekazywano Kierownikom O. przed 10 tym dniem miesiąca zaczynającego kwartał, aby rozdysponowali je na okresy miesięczne dla podległych im przedstawicieli handlowych. Przedstawiciele handlowi podlegli powodowi zasadniczo otrzymywali cele miesięczne do 5-ego dnia miesiąca. Zdarzało się, że powód przekazywał je kilka dni po w/w dacie. Jeżeli zdarzyło się, że cel został z jakichś względów przekazany po 10 dniu miesiąca wówczas do rozliczenia celu brano pod uwagę okres od podania go do realizacji do końca kwartału np., dwumiesięczny.

Zasadnicze cele sprzedażowe były zawsze takie same, tj. obsługa punktów sprzedaży, zatowarowanie w startery i ich sprzedaż, ilość wizyt w punktach, dzienna ilość wizyt. Znaczną część celów stanowiły cele ilościowe, były podobne w poszczególnych okresach. Średnio było 4-5 celów na dany kwartał, z czego jeden albo dwa zmieniały się w kolejnym okresie, miały także różną wagę.

Handlowcy mieli nienormowany czas pracy, z tym że ustalono, iż dzień pracy powinni zacząć do godziny 9.00 rano. Samodzielnie ustalali plan dnia, trasę.

Do zadań powoda należał nadzór nad pracą przedstawicieli handlowych na podległym mu obszarze. W związku z tym powód miał także obowiązek nadzorować efektywne wykorzystanie czasu pracy przez handlowców (zatrudnionych przez zewnętrzną firmę, a jedynie wykonujących zadania zlecane przez powoda), tak aby w ramach obowiązującego ich zadaniowego czasu pracy, w okresach rozliczeniowych świadczyli pracę w wymaganym rozmiarze. W tym celu Kierownik O., w tym powód, wizytował punkty sprzedaży z różną częstotliwością, zależną od kategorii danego punktu (jedne raz w tygodniu, inne raz na dwa tygodnie bądź raz w miesiącu). W podobny sposób pracę powoda kontrolowali jego przełożeni, np. wykonując wizyty w trzech wybranych losowo punktach regionu. Powód uważał, że nie ma obowiązku kontrolowania czasu pracy handlowców oraz, że nie ma potrzebnych do tego narzędzi. W związku z tym był zdania, że egzekwowanie od niego nadzorowania czasu pracy handlowców jest bezprawne.

Generalnie Z.D. uważał, że z powodem współpraca jest trudna, często powód zgłaszał zastrzeżenia do poleceń i zaleceń Z.D., kwestionował je, miał szereg wątpliwości, czy ma coś robić. Z.D. był zdania, że współpraca ze strony powoda nie układała się. Z.D. już w czerwcu 2012r zalecał powodowi, aby lepiej kontrolował wykorzystanie czasu pracy podległych mu handlowców, ponieważ był zdania, że nie wykorzystują czasu pracy na efektywną realizację zadań (praca w ciągu dnia w granicach 5,5-6,5h, przy jednoczesnych zastrzeżeniach do jakości pracy przedstawicieli handlowych). Poza tym w skali dnia, tygodnia i miesiąca ich ogólny czas pracy odbiegał „in minus” od norm kodeksowych (przedstawiciele nie wypracowywali norm czasu pracy, nie podawali powodów odstąpienia od zaplanowanej w danym punkcie wizyty). Przedstawiciele podlegli powodowi raportowali np. wykonanie trzech wizyt w kolejnych punktach w odstępie 6 minut, co Z.D. uważał za niewykonalne, np. z uwagi na odległość między punktami czy czas potrzebny na wykonanie minimum z zaplanowanych czynności. Zastrzeżenia Z.D. budziły także nie uzasadnione przerwy między wizytami w kolejnych punktach trwające np. ok. 3 h oraz rozpoczynanie dnia pracy dopiero ok. 11.00. W/w uwagi prowadziły do wniosku, że przedstawiciele raportowali nierzeczywiste wizyty, a powód nie sprawował należytego nadzoru nad otrzymywaną od handlowców dokumentacją (nie kontrolował opisywanych tam zdarzeń pod kątem zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy).

Z.D. zarzucał powodowi, że ten nie sprecyzował wobec podległych handlowców oczekiwań co do organizacji pracy, a także zaznaczył, że prawidłowa organizacja nie oznacza konieczności pracy w wymiarze ponad 40 h tygodniowo (łącznie z dojazdami). Jednocześnie domagał się od powoda zatowarowania punktów w startery (dotychczasowy asortyment nie był wystarczający), materiały (...), zadowalającą ekspozycję towarów, zgodną ze standardami pracy, średnią ilość wizyt handlowca w wymiarze 20 dziennie.

Powód zobowiązał się wyjaśnić opisywane sytuacje, a także podjąć działania zmierzające do eliminowania takich przypadków. Jednocześnie nie podzielał oceny przełożonego, starał się usprawiedliwiać podwładnych, wskazywał że wizyty kontrolne winny odbywać się do 3 dni po wizycie handlowca w danym punkcie oraz zarzucał, że Z. D. wykonuje kontrole nawet po dwóch tygodniach od takiej wizyty.

Z.D. oczekiwał jednak od powoda konkretnych zobowiązań co do kierowania podwładnymi (podjęcia własnej decyzji, a nie przekazywania przedstawicielom uwag Z.Deleżyńskiego w sposób wykazujący dystansowanie się przez powoda od stanowiska swojego przełożonego).

Z.D. nadzorował pracę powoda i podległych przedstawicieli wykonując okresowe kontrole w terenie (w punktach sprzedaży). Takie wizyty odbywały się z reguły do 3 dni po wizycie handlowca w danym punkcie. Zdarzało się, że były wykonywane później, np. gdy istniały zastrzeżenia przełożonych co do poziomu sprzedaży na danym terenie. Wówczas

kontrole odbywały się także w dłuższym czasie od wizyty handlowca, aby sprawdzić uzupełnianie zatowarowania czy materiałów reklamowych. Kierownicy obszarów, w tym powód uważali, że kontrole wykonane po takim czasie nie są do końca miarodajne, bowiem efekty pracy handlowca nie są już tak wyraźne (sprzedane produkty, rozprowadzone a czasami zdezaktualizowane materiały reklamowe).

W przypadku powoda jeden raz zdarzyło się, że T. R. wizytował punkty z regionu powoda po 3 tygodniach od wizyty handlowców. Kontrola miała negatywny wynik. T. R. w sumie dwukrotnie kontrolował region powoda, m.in. obszar P. , na którym kontrola zakończyła się pozytywnie. T. R. starał się mobilizować, a nie krytykować, publicznie nie formułował uwag do powoda, starał się przedstawiać merytoryczne uwagi, a nie złośliwie komentować, nie groził powodowi zwolnieniem z pracy, nie traktował go inaczej niż pozostałych pracowników, nie wydawał poleceń niezgodnych z przepisami.

Z.D. rzadko kontrolował powoda, ponieważ powierzono mu inne dodatkowe zadania. Zdarzało się, że bywał na terenie powoda i od sprzedawców dowiadywał się, że nie było żadnego przedstawiciela handlowego, chociaż punkt ten został umieszczony w raporcie z pracy. Fakt ten potwierdzał całkowity brak produktów pozwanej, a także materiałów reklamowych. W przypadku, gdyby takie produkty były wcześniej wyprzedane należało uznać, że praca jest źle wykonana, bowiem nie uzupełniono asortymentu. Powód nie nadzorował wykazywania przez swoich przedstawicieli takich „martwych dusz”.

W dniu 21 marca 2013r Z.D. zwracał powodowi uwagę na brak raportu z wykonania zadań. Wskazał, że braku tego nie uzasadnia fakt, że komputer powoda nadal jest naprawiany. Także wcześniej, w lutym 2012r przełożeni zarzucali powodowi nie rozliczanie konkursów sprzedażowych, brak raportów i protokołów z wykonania zadań. Powód ripostował zarzuty wskazując, że w jego ocenie w/w dokumenty przysyłał w formie papierowej, a nie elektronicznej i zaginęły w Centrali po ich wysłaniu. Powód nie był w konflikcie z przełożonymi, w tym z T. R..

T. R. na co dzień nie miał osobistych kontaktów z powodem. Kontakty z powodem ograniczały się do wymiany e-maili. Widywali się raz na kwartał, albo raz na pół roku na wewnętrznych spotkaniach, bądź raz w roku na konferencjach Departamentu Sprzedaży. Powód nikomu nie zgłaszał, aby miał problemy z organizacją pracy, czy też z wykonywaniem obowiązków, jak również nie zgłaszał, aby był niewłaściwie traktowany, mobbingowany itd..

T. R. także uważał, że z powodem trudno pracuje się, ponieważ nie odbierał uwag jako sygnału co do kierunku oczekiwanej poprawy, ale jako osobisty atak przełożonych.

W dniu 28 kwietnia 2011r powód otrzymał karę upomnienia za naruszenie obowiązków pracowniczych, w szczególności obowiązku bieżącej kontroli i weryfikacji pracy przedstawicieli handlowych w podległym A.. Kara związana była z zarzutem postawionym powodowi przez przełożonego T. R., co do braku nadzoru nad przedstawicielami handlowymi z regionu powoda, którzy w lutym 2011r dokonali podwójnych skanowań tych samych starterów, co doprowadziło do sztucznego zawyżenia wyników handlowych osiągniętych przez nich oraz przez powoda na podległym obszarze. Sprzeciw powoda od w/w kary nie został uwzględniony przez pracodawcę i sprawa została ostatecznie rozpoznana przez tutejszy Sąd, który wyrokiem z dnia 16 lutego 2012r uchylił w/w karę. Podstawą rozstrzygnięcia stało się ustalenie, że kara została udzielona z naruszeniem dwutygodniowego ustawowego terminu, a nadto zdaniem Sądu nie można było powodowi przypisać winy w związku z w/w sytuacją, ponieważ raporty skanowań jakie otrzymywał nie zawierały danych, które pozwalałyby na szczegółową analizę liczby skanowań dokonywanych przez podwładnych powoda. Pozwana nie złożyła od w/w wyroku apelacji.

W związku z powyższą sytuacją dotyczącą podwójnych skanowań starterów pozwana poniosła straty finansowe. Powód doprowadził do ukarania podległych mu przedstawicieli karami nagany. T. R. nie szykanował powoda, gdy ten odwołał się od wymierzonej mu kary. Jednocześnie uznał, że powód ma inne podejście do wykonywanych obowiązków i odpowiedzialności za nadzór nad podległymi mu przedstawicielami handlowymi niż oczekiwałby tego T. R..

Przełożeni powoda, w tym L. P. i T. R. już wcześniej mieli zastrzeżenia do powoda dotyczące niedostatecznego nadzoru nad handlowcami, którzy po kilka razy skanowali te same startery, aby uzyskać wyższe wyniki sprzedaży.

T. R. nie miał zamiaru zwalniać powoda (nie zgłaszał takiego wniosku do przełożonych), mimo zastrzeżeń w w/w zakresie, dlatego skorzystał z możliwości nałożenia kary porządkowej. Korespondencja wymieniana przez powoda z przełożonymi i współpracownikami była normalną, zwyczajną wymianą uwag i zaleceń w ramach realizowania obowiązków. Pracownicy, w tym powód, nie byli nękanymi, obrażanymi, prześladowanymi itd.

Od dnia 25 kwietnia 2012r (na wniosek przełożonego Kierownika D. Regionalnych S. Sprzedaży T. R. (2)) powodowi powierzono stanowisko Kierownika O. Sprzedaży z miejscem pracy w Ł. i na terenie województwa (...). W dniu 06 czerwca 2012r m.in. powód otrzymał informację o konieczności wypełnienia zestawienia zepsutych skanerów oraz innych urządzeń, poza usterkami dotyczącymi skanerów związanymi z niesprawnymi bateriami, które pracownicy winni zgłaszać do (...) celem naprawy w ramach gwarancji. Powód wysłał plik z informacją nt. zepsutych urządzeń w podległym obszarze przed dniem 11 czerwca 2012r.

W 2012r powód i podległy mu O. A. Ł., jako jedyny w Polsce, zrezygnował z udziału w konkursie (...), w którym jednym z elementów była akcja promocyjna 100+Ramka. Przełożeni powoda uzyskali ostateczną informację o rezygnacji w lipcu 2012r. Przełożony powoda T. R. (2) przypomniał wówczas Z.D.- bezpośrednio nadzorującemu pracę -powoda o tym, że w/w rezygnacja nie zwalnia z realizacji założonych celów promocyjnych. Z.D. nie znał powodów rezygnacji S. P. i jego podwładnych z udziału w w/w konkursie. Przypominał powodowi także o konieczności realizacji założonych planów (targetu), niezależnie od rezygnacji z konkursu.

W dniu 19 lipca 2012r powód zapewniał T.D., że wykonają target w 100%, a brak realizacji celów w w/w dacie wynikał wyłącznie z tego, że jego O. rozpoczął sprzedaż z opóźnieniem z uwagi na zwolnienie lekarskie powoda. Powód zapewniał także, że wszystkie ramki w akcji promocyjnej zostaną sprzedane i zaraportowane do końca tygodnia. Konkursy miały na celu podniesienie poziomu sprzedaży w skali roku. We wcześniejszym konkursie region (...) otrzymał nagrodę.

Na przełomie roku 2012 i 2013 odbyła się kolejna konferencja pionu sprzedaży obejmująca wszystkie regiony Polski. Obszar powoda znalazł się w ogólnym podsumowaniu na jednej z ostatnich pozycji. Na w/w konferencji Kierownicy O. nie mieli możliwości zajmowania stanowiska, tłumaczenia zajętej pozycji itd. Na konferencji przedstawiano jedynie osiągnięte wyniki w formie publicznej prezentacji. Nikt nie komentował pozycji obszarów, ani ich kierowników, nie krytykował. Głównym założeniem takich spotkań było także opracowanie celów do osiągnięcia na kolejny rok, motywowanie pracowników do ich realizacji poprzez eksponowanie najlepszych wyników. Najgorsze wyniki były pomijane milczeniem, nie analizowano ich, publicznie nie roztrząsano przyczyn takiego stanu rzeczy. Nie krytykowano osób odpowiedzialnych za najniższe wyniki.

Na spotkaniach i konferencjach Departamentu T. R. publicznie nie drwił z powoda, nie wyszydzał go.

L. P. prezentował na w/w konferencji, jak i na innych okresowych spotkaniach, że np. region (...) osiągnął słabe wyniki, a inny region zajął czołową pozycję. W czołówce, co do wielkości sprzedaży z reguły znajdowały się takie regiony, jak: P., L., R., S.. Nikt nie krytykował powoda, zwłaszcza publicznie.

W okresie od czerwca 2013r, gdy powód był już na zwolnieniu lekarskim, a przełożonym Kierownika O. Sprzedaży został G. P. (zamiast Z.D., który zmienił pracę) region (...) stał się jednym z najlepszych (sprzedaż wzrosła do 100% planu). Nadal aktualne pozostały uwagi dotyczące jakości pracy przedstawicieli handlowych w zakresie wizualizacji sprzedaży, ekspozycji towaru, komunikowania oferty.

W okresie zatrudnienia w pozwanej S. P. otrzymywał regulaminowe premie roczne (za rok 2012, 2011, 2010, 2009 -za ten rok także premię roczną uznaniową), okresowe premie (za maj, lipiec 2012r, styczeń, kwiecień, sierpień, październik 2011r, luty, kwiecień, lipiec, październik, listopad 2010r,).

W dniu 15 maja 2013r Dyrektor Departamentu Sprzedaży P. L. P. skierował do Dyrektora Generalnego pozwanej oraz do Dyrektora Departamentu (...) Zasobami Ludzkimi prośbę o zgodę na rozwiązanie umowy z powodem ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy z prawem do wynagrodzenia i zobowiązaniem do wykorzystania urlopu wypoczynkowego. Na uzasadnienie stanowiska Dyrektor wskazał utratę zaufania do powoda w związku z następującymi sytuacjami:

1/ brakiem średniej realizacji zadań wynikającym z systemu (...), co skutkowało brakiem premii za III i IV kwartał 2012r;

2/najsłabszymi wynikami A. Ł. w 2012r (brak realizacji planów sprzedażowych w 8 miesiącach 2012r, w porównaniu z rokiem 2011 wyniki w 8 miesiącach 2012 były słabsze, 10 miesięcy braku realizacji planu na skany przy jednoczesnym słabszym wyniku w 6 miesiącach w porównaniu do roku 2011, najgorsza realizacja średniej ilości naliczonych punktów na Punkt Sprzedaży Detalicznej w programie „Zyskuj z Plusem”, przedostatnie 11miejsce w rankingu na średnią naliczonych punktów na (...), najgorszy w kraju średni poziom realizacji celów (...))

3/ brak systematycznego monitoringu i kontroli pracy (...), skutkujący m.in. brakiem produktów, materiałów (...), czy niewłaściwą ekspozycją starterów- konkretne dane zawarte są w opisach wykonanych store checków (podsumowania wizyt były przedstawiane m.in. w dniach 25 maja 2012r, 18 lipca 2012r, 20 lipca 2012r) oraz w dniach 24 września 2012r, 03 grudnia 2012r;

4/ nie stosowanie się do polecenia służbowego z dnia 14 listopada 2012r, które odnosiło się do maila z dnia 13 listopada 2012r, a dotyczyło nagannych praktyk zaliczania w poczet sprzedaży starterów , które aktywowały się ok. pół roku wcześniej. Proceder zaliczania w poczet sprzedaży starterów aktywowanych w maszynach typu (...);

5/wykorzystywanie stanowiska do celów prywatnych sprzecznych z interesem pracodawcy, prowadzące do naruszenia dbałości o dobro pracodawcy, np. tankowanie samochodu służbowego podczas zwolnienia lekarskiego oraz poza miejscem pracy, np. R. (03 marca 2012r), Z. (28 stycznia 2012r), zakup produktu X. (...) w dniu 14 listopada 2012r (zimowy uzdatniacz do oleju napędowego), który nie jest stosowany w silnikach benzynowych , jak w samochodzie powoda, zakup żarówek P. (...) B. w dniu 16 grudnia 2011r (takie żarówki nie są stosowane w samochodzie użytkowanym przez powoda), zakupy środków do czyszczenia motorów (np. G. C.), preparatu odłuszczonego do motoru (np. C. (...)), oleju silnikowego do diesla (np. C. (...)) i innych;

6/ naruszenie regulaminu użytkowania samochodu służbowego, w szczególności poprzez nie zgłoszenie w rozliczeniu samochodu służbowego ilości przejechanych kilometrów do celów prywatnych powyżej 500 km, wysokie wydatki związane z myciem samochodu (zakup karnetów kolejnych 10 myć samochodu (każdy karnet o wartości 93 zł) w dniach: 25 listopada 2011r, 16 grudnia 2011r, 03 stycznia 2012r, 17 stycznia 2012r, 27 lutego 2012r, 08 marca 2012r, co prowadzi do wniosku, że samochód miałby być myty średnio co drugi dzień roboczy, podczas gdy regulamin użytkowania samochodów służbowych przewiduje mycie nie częściej niż raz na 2 miesiące;

7/ naruszenie regulaminu użytkowania telefonów służbowych poprzez wykorzystywanie służbowych kart SIM daleko odbiegające od średniej dla grupy Kierowników O. Sprzedaży(znacznie wyższe koszty telefoniczne).

Powyższy wniosek L. P. sformułował samodzielnie. T. R. i Z.D. nie kierowali wniosku o rozwiązanie umowy z powodem, choć także mieli zastrzeżenia do jakości pracy powoda.

W dniu 21 maja 2013r zastępca dyrektora Departamentu (...) Zasobami Ludzkimi M. Ś. przesłała do Przewodniczącego Zakładowej Organizacji Związkowej informację o zamiarze wypowiedzenia umowy powodowi z uwagi na negatywną ocenę postawy pracowniczej, w tym:

- brak realizacji planów sprzedaży, m.in. tzw. „planów na skany” przez okres 11 miesięcy 2012r;

- nie stosowanie się do poleceń przełożonego, m.in. dotyczących nagannych praktyk zaliczania w poczet sprzedaży starterów, które zostały aktywowane około pół roku wcześniej;

-nieefektywne zarządzanie podległymi przedstawicielami handlowymi poprzez brak systematycznego monitoringu i kontroli ich pracy, skutkujące nieprzestrzeganiem standardów w większości podległych (...) (m.in. braki produktów, materiałów ...) oraz niewłaściwa ekspozycja starterów), najgorszym w kraju średnim poziomem realizacji celów przedstawiciele handlowych, najgorszym wynikiem średniej ilości naliczanych punktów na (...) w Programie „Zyskuj z Plusem”;

-wykorzystywanie zajmowanego stanowiska oraz narzędzie pracy do celów prywatnych sprzecznych z interesem pracodawcy, prowadzące do nadużyć poprzez, np. tankowanie samochodu służbowego podczas zwolnienia lekarskiego, zakup akcesoriów motoryzacyjnych (dodatki do paliwa, żarówki samochodowe, środki do czyszczenia motorów, itp.) na użytek prywatny za pomocą służbowej karty paliwowej, nie zgłaszanie w rozliczeniu miesięcznym samochodu służbowego liczby kilometrów przejechanych w celach prywatnych ponad ustalony limit 500 km, wysokie wydatki związane z myciem samochodu tj. zakup karnetów w ilościach przekraczających zalecane w spółce. Pismo dotarło do adresata w dniu 23 maja 2013r (pismo do związków zawodowych –k: 2 część C akt osobowych)

Między 23 a 27 maja 2013r przedstawiciel związków zawodowych telefonicznie poinformował powoda o w/w wniosku pozwanej i zarzutach stawianych powodowi oraz o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy.

W okresie od dnia 27 maja 2013r do dnia 02 stycznia 2014r powód nieprzerwanie korzystał z zasiłku chorobowego, a następnie ze świadczenia rehabilitacyjnego, które przerwał na swój wniosek z dniem 02 stycznia 2014r. Wtedy przerwał też leczenie psychiatryczne. Wówczas skierował do ZUS i do pozwanej informację o zdolności do pracy z w/w datą i o rezygnacji ze świadczenia rehabilitacyjnego. (pismo ZUS –k: 7 część C akt osobowych, świadectwo pracy – k:22; zeznania powoda –k: 87 w zw. z k: 456v –zapis na CD 00:25:39-00:26:08;)

Pozwana ostatecznie nie doręczała powodowi oświadczenia wypowiadającego umowę. Wcześniej powód korzystał ze zwolnień lekarskich, m.in. w okresie 22 czerwca 2012r do 08 lipca 2012r (17 dni), od dnia 27 lipca 2012r do 26 sierpnia 2012r (31 dni), także od dnia 04 marca 2013r do dnia 12 marca 2013r (9 dni).

Po ustaniu zatrudnienia pozwana wypłaciła powodowi ekwiwalent za pozostałą część niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Aby, skorzystać z urlopu należało zwyczajowo uzyskać zgodę przełożonego. W tym celu powód winien zwrócić się do Z. D.. Następnie wniosek w systemie informatycznym przesyłało się do kadr, stamtąd trafiał do przełożonego pracownika celem akceptacji. W 2012r powód wykorzystał 9 dni urlopu wypoczynkowego, a w 2013r jeden dzień. Powód nie uprzedzał Z.D. o jednodniowych urlopowach. W przypadku powoda korzystanie z urlopow było trudne, bowiem przebywał na długich zwolnieniach lekarskich. Nikt nie zgłaszał dyrektorowi L. P., aby powód nie mógł skorzystać z urlopu, aby miał problem z jego uzyskaniem. Także inni pracownicy nie słyszeli, aby powód nie mógł uzyskać urlopu wypoczynkowego. Z.D. nie odmawiał powodowi korzystania z urlopu.

W dniu 27 grudnia 2013r powód wysłał do pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. W piśmie tym wskazał, że z dniem 31 grudnia 2013r rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności:

- naruszenia dóbr osobistych poprzez:

* ”przedstawianie na forum całego departamentu nieprawdziwych informacji, tj. poziomów realizacji planów, w tym publikowanie rankingu konkursu sprzedażowego, w którym jakoby A. Ł. zajęła ostatnią pozycję, w sytuacji, gdy w rzeczywistości złożyli rezygnację z udziału w konkursie. W rzeczywistości część wyników nie była widoczna w systemie ze względu na awarię urządzeń do raportowania, o czym przełożeni byli informowani na bieżąco”;

- * „bezpodstawne krytykowanie mojej osoby przez przełożonych nieoparte na prawdzie na forum publicznym”;
 - * „zarzucanie mi nieuprawnionego używania samochodu służbowego, w sytuacji, gdy był używany w sposób zgodny z regulacjami obowiązującymi u pracodawcy”;
- nieudzielenie urlopu wypoczynkowego roku 2012 (25 dni urlopu) oraz w roku 2013 (26 dni urlopu) wbrew obowiązkowi nałożonemu na pracodawcę pomimo zwracania się przeze mnie o udzielenie urlopu wypoczynkowego;
- uniemożliwienie przez pracodawcę prawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych poprzez:
- * „niestworzenie warunków do realizacji poleceń, z których był rozliczany:”
 - * „brak stworzenia możliwości realizacji poleceń służbowych rozliczenia godzin podległych przedstawicieli handlowych przy jednoczesnym wymogu pracodawcy wobec mojej osoby w tym zakresie”;
 - * „wykonywanie kontroli przez przełożonych po terminie wynikającym z wewnętrznych regulacji co skutkowało brakiem możliwości oceny rynku i rzetelnej oceny pracy”;
 - * „brak urządzeń do raportowania realizacji planów sprzedaży przedstawicieli handlowych, z których był rozliczany”
 - * „rozliczanie z braku realizacji, kiedy faktycznie zostały one zrealizowane, jedynie nie były widoczne w systemie ze względu na brak urządzeń do raportowania”;
 - * „wydawanie poleceń służbowych niezgodnych z Kodeksem Pracy”
- nierówne traktowanie w zatrudnieniu oraz stosowanie mobbingu przez przełożonych (np. stałe groźby zwolnienia z pracy pomimo braku stosownego uzasadnienia, bezpodstawne poddawanie ciągłej krytyce i zastraszaniu) co skutkowało znacznym pogorszeniem się stanu zdrowia.

Powyższe oświadczenie powód przygotował w porozumieniu i pod nadzorem kancelarii prawniczej. Pierwszy raz rozmawiał w kancelarii na temat zamiaru rozwiązania umowy jeszcze w połowie okresu zasiłkowego, na przełomie sierpnia i września 2013r. Wówczas powód nie podjął decyzji o rozwiązaniu umowy, odłożył to na później. Uznał, że decyzja źle wpłynie na jego stan zdrowia. Dokumenty dotyczące zatrudnienia przekazał wówczas kancelarii, której prawnicy mieli zdecydować, jakie kroki należy podjąć.

Powód poczuł się nierówno traktowany, ponieważ uważał, że jego obszar realizuje założone wyniki sprzedaży w 100%. Tymczasem w podsumowaniu wyników zajmował jedną z końcowych lokat. Powód uznał, że jest nierówno traktowany przez T. R. po tym, jak w 2011r otrzymał karę upomnienia. S. P. był przekonany, że T. R. nie kontrolował punktów sprzedaży nadzorowanych przez powoda, ponieważ powód nie spotykał przełożonego w tych miejscach, a sprzedający nie potwierdził kiedyś, aby T. R. był w raportowanym punkcie. W ocenie powoda okoliczności wskazane w w/w piśmie rozwiązującym umowę miały miejsce w okresie od ukarania upomnieniem aż do rozpoczęcia przez powoda zwolnienia lekarskiego w dniu 27 maja 2013r. Po tej dacie, w ocenie powoda, przełożeni nie stosowali wobec niego nagannych praktyk.

Przed złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy powód, jako członek związków, zwracał się do związków zawodowych o wyjaśnienie kwestii jego nierównego traktowania. Sprawa zakończyła się odebraniem wyjaśnień od T. R., który zaprzeczył, aby stosował wobec powoda niedozwolone praktyki o charakterze mobbingu bądź nierównego traktowania.

Leczenie psychiatryczne powód rozpoczął już w 2012r. Ostatecznie, powód zdecydował się rozwiązać umowę, dopiero pismem z grudnia 2013r, ponieważ do tego czasu uznawał, że to on ponosi winę za zaistniałą sytuację i za okoliczności zarzucane przez pracodawcę we wniosku o rozwiązanie z nim umowy. W okresie zwolnienia lekarskiego udzielanego przez psychiatrę powód liczył na poprawę samopoczucia po w/w sytuacji. Ostatecznie podjął decyzję o rezygnacji z

zatrudnienia, aby nie wracać do dotychczasowego środowiska pracy i nie narażać się na dalsze konsekwencje związane z dotychczasowymi zarzutami co do jego pracy.

W dniu 09 stycznia 2014r pozwana wydała powodowi świadectwo pracy, w którym jako sposób ustania stosunku pracy wskazania rozwiązanie bez wypowiedzenia dokonane przez pracownika (art. 30 par.1 pkt.3 kp). Pismem z dnia 10 stycznia 2014r (doręczonym powodowi w dniu 16 stycznia 2014r) pozwana poinformowała powoda, że jego oświadczenie o rozwiązaniu umowy, które wpłynęło do spółki w dniu 02 stycznia 2014r zawiera wady formalne i nie jest uzasadnione merytorycznie, ponieważ nie zawiera podpisu powoda, a ponadto zostało złożone ze znacznym przekroczeniem miesięcznego terminu na złożenie tego rodzaju oświadczenia. Po dniu 16 stycznia 2014r powód dostarczył pozwanej spółce podpisane oświadczenie o rozwiązaniu umowy o treści jak wskazana powyżej. W dniu 28 stycznia 2014r do pozwanej wpłynął wniosek powoda o sprostowanie świadectwa pracy poprzez dodanie zapisu, że stosunek pracy został rozwiązany bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. W dniu 28 stycznia 2014r wydano powodowi kolejne świadectwo pracy, w którym wskazano, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonane przez pracownika (art. 30 par.1 pkt.3 kp w zw. z art. 55 par.1 1kp). Powód odebrał je w dniu 5 lutego 2014r.

Po ustaniu zatrudnienia w pozwanej powód podjął nową pracę.

W dniu 14 marca 2014r powód skierował do pozwanej przesądowe wezwanie do zapłaty kwoty 15.000 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy.

Jednomiesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5516,24 zł.

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie dowodów z powołanych powyżej dokumentów, których strony nie kwestionowały w sposób podważający ich wartość dowodową. Powód nie przedstawił dowodów przeciwnych, nie zarzucał, aby dokumenty składane przez stronę pozwaną nie odzwierciedlały rzeczywistych zdarzeń, nie składał własnych dowodów z dokumentów w zakresie wykraczającym poza dowody powołane w ustaleniach.

Ustaień faktycznych w sprawie Sąd Rejonowy dokonano także w oparciu o zasadniczo wiarygodne (w przypadku niektórych osób jedynie w części), logiczne, spójne, korelujące z zeznaniami innych osób oraz z dowodami z dokumentów zeznania świadków: M. K., T. R., Z.D. L. P., M. D., G.P., S. K., M. S., J. K..

M. K. zeznał, że na konferencjach przedstawiciele z regionu powoda „mieli wrażenie”, że ich wyniki przedstawiano na gorszym poziomie niż osiągnięty, bowiem oni byli przekonani, że osiągają właściwy poziom. Świadek nie był w stanie podać faktów na uzasadnienie takiego odczucia. Nie potwierdziły go także inne obiektywne dowody. M. K. był natomiast osobiście zainteresowany tym, aby zeznawać na temat wyników sprzedaży w sposób korzystny dla siebie. Świadek pracował przecież w spornym okresie w regionie powoda i także od ilości i jakości jego pracy (co do której zastrzeżenia mieli przełożeni powoda, tak jak i do innych przedstawicieli handlowych z obszaru powoda) zależały wyniki. Nie miał więc interesu w tym, aby przyznawać, że jego region nie wypracowywał dobrych wyników sprzedaży. Nie znalazły potwierdzenia w innych dowodach zeznania M. K., że wagi celów otrzymywali w drugim miesiącu kwartału. Świadek powoływał się przy tym na informacje uzyskiwane od powoda, a nie potwierdzały ich dowody z dokumentów, ani z zeznań innych osób. Nawet, jeśli sytuacja taka zdarzyła się w regionie powoda, to była odosobniona, nie była regułą i w takim przypadku rozliczanie celów następowało dopiero od miesiąca przekazania celów powodowi i przedstawicielom. W sprawie zabrakło także dowodów na to, że to nie powód odpowiadał za opóźnienia w przekazywaniu celów przedstawicielom. Jego przełożeni przedstawiali cele i ich wagi do 10 tego dnia miesiąca, a powód przekazywał je dla przedstawicieli w późniejszym terminie. Przebywał nie raz na zwolnieniach lekarskich np. w 2012r, gdy odstąpił z przedstawicielami od udziału w konkursie sprzedażowym i sytuacja opisywana przez świadka mogła dotyczyć tego właśnie okresu. W ocenie Sądu I instancji świadek nie przedstawiał, aby takie sytuacje często miały miejsce.

Zeznaniom S. K. Sąd Rejonowy odmówił wiary w zakresie twierdzeń, że T. R. zapowiadał, że będzie zmierzał do zwolnienia powoda, jeżeli ten odwoła się od kary upomnienia. Zabrakło dowodów wpięrających w/w zeznania, a

świadek miała osobiste powody, aby zeznawać niekorzystnie dla pozwanej. W czasie składania zeznań prowadziła własny proces przeciwko pozwanej, a powód zeznawał w nim jako świadek. Poza tym, już po wymierzeniu powodowi kary, w 2012r na wniosek T. R. powód otrzymał awans na stanowisko Kierownika O.. T. R. brał udział w przyznawaniu powodowi premii okresowych, nie składał nigdy wniosku o rozwiązanie z powodem umowy. A, nawet wprost zeznawał, że nie chciał zwalniać powoda, dlatego poprzestał na upomnieniu, gdy powód ukarał swoich podwładnych naganą. T. R. miał tylko takie uwagi do powoda, że nie chce ponosić odpowiedzialności za pracę swoich podwładnych. Świadek S. K. zeznawała w sposób korzystny dla powoda, zgodnie z jego oczekiwaniami i linią obrony prezentowaną przez powoda w procesie. Za powodem powtarzała o tym, że dane do wyników sprzedaży uwzględniano wyłącznie w formie elektronicznej, co byłoby problemem podczas awarii urządzeń skanujących. Nie wyjaśniała jednak, dlaczego nie zgłaszała w tym zakresie uwag do przełożonych i dlaczego nie czynił tego powód. Nie podała także z jakich źródeł należało czerpać wiedzę na temat rzeczywistych wyników sprzedaży.

Również zeznania M. S. według Sądu I instancji, nie mogły stanowić podstawy ustaleń w zakresie szerszym niż powołany powyżej. Także ten świadek był zainteresowany składaniem zeznań niekorzystnych dla pozwanej, był zaangażowany w spór z pozwaną, stracił zatrudnienie z inicjatywy pozwanej, która zarzuciła mu niewłaściwe wypełnianie obowiązków. Większość „faktów” znał z relacji i opowieści powoda, miał innych niż powód przełożonych, pracował na innym terenie niż powód. Nie posiadał więc wiedzy na temat okoliczności istotnych dla sprawy, a ponadto był emocjonalnie zaangażowany w spór, oczekując przegranej pozwanej. Nie składał więc zeznań zgodnych z prawdą, a jedynie takie jakich oczekiwał powód. Zeznań M. S. o zaniżonych wynikach sprzedażowych powoda nie potwierdziły inne wiarygodne dowody, a nawet powód zeznał, że przez długi czas czuł się odpowiedzialny za niskie wyniki swojego regionu (winny sytuacji, z którą nie radził sobie i w związku z tym korzystał ze wsparcia farmakologicznego). Nie znalazły potwierdzenia również zeznania w/w świadka co do krytyki wyników powoda, ani tym bardziej publicznych uwag na ten temat. Również motyw komentarzy formułowanych na spotkaniach integracyjnych przy alkoholu nie znalazł mocnych i niepodważalnych dowodów. Jedynie świadkowie związani z powodem i zainteresowani przegraną pozwanej poruszali taki temat. M. S. nie podawał jednak, kto miał komentować osobę powoda, w czyjej obecności (świadek rzekomo nie spożywał alkoholu z przełożonymi powoda), jakie to były osoby i czy na pewno były to wypowiedzi na temat powoda.

W ocenie Sądu Rejonowego, zeznania M. D. nie potwierdziły także, aby powód był kontrolowany przez T. R. w dłuższym terminie niż po wizytach handlowców. Zeznania świadka dotyczyły jej osoby. Świadek także była zainteresowana składaniem zeznań korzystnych dla niej, bowiem także jej praca wpływała w spornym okresie na osiągnięte wyniki sprzedaży, które nie było dobre. Świadek miała więc własny interes w tym, aby kiepskie wyniki usprawiedliwiać otrzymywaniem celów do wykonania po wyznaczonym terminie. Miało to usprawiedliwiać nie osiągnięcie wyznaczonych pułapów sprzedaży. Poza tym świadek zaangażowana w proces z pozwaną, także miała interes w zeznawaniu w sposób obciążający pozwaną. Zeznania w/w świadka były także wynikiem subiektywnej, nacechowanej emocjonalnie oceny, spowodowanej niezadowoleniem z osiągania końcowych miejsc w rankingach sprzedaży. Świadek znaczną część wiedzy posiadała także z przekazów powoda, nie relacjonowała więc faktów, a podawała subiektywne oceny powoda.

Przedstawiciel strony pozwanej nie stawiał się i nie złożył zeznań, dlatego dowód w tym zakresie pominięto.

Podstawę ustaleń faktycznych stanowiły także zeznania powoda, w zakresie zasługującym na wiarę. Co do pewnych faktów prezentowanych przez powoda w ocenie Sądu, nie można było oceniać ich inaczej, jak tylko jako subiektywną ocenę stanu rzeczy, odbiegającą od obiektywnych faktów, związaną z szeregiem emocji towarzyszących powodowi w związku z pracą, co do której jakości pojawiały się co raz liczniejsze zastrzeżenia. Powód starał się stworzyć linię obrony, aby wykazać nieprawidłowość działań pracodawcy. Zastrzeżenia dotyczące jakości i organizacji pracy odbierał w kategoriach osobistych ataków, dystansując się od obiektywnej oceny rzeczywistości. Dowody osobowe przedstawione przez powoda ograniczały się do zeznań osób, które od dawna nie są związane z pozwaną, a koniec ich zatrudnienia w tym podmiocie przypadał często w okresie poprzedzającym czas, w którym zdaniem powoda miały mieć miejsce zdarzenia, które powołał w piśmie rozwiązującym umowę. Świadkowie powołani przez powoda należeli do grupy osób znajdujących się uprzednio, bądź obecnie w sporach z pozwaną. Byli subiektywnie zaangażowani

w konflikt z byłym pracodawcą, nie byli zainteresowani prezentowaniem obiektywnych treści, mając na uwadze osobisty interes w tym, aby powód wygrał proces. Należało przy tym mieć na uwadze, że powód występował jako świadek S. K., M. D., M. S. w procesach przeciwko pozwanej dotyczących innych roszczeń niż powoda. Świadkowie ci mieli więc swoisty dług wobec powoda, który starali się spłacić, składając zeznania korzystne dla powoda. Część zarzutów powoda pozostała całkowicie gołosłowna. Powód reprezentowany przez pełnomocników nie zgłosił celem ich wykazania stosownych wniosków dowodowych. Niektóre zarzuty zostały potwierdzone w części zeznaniami świadków powoda, których z przytoczonych wyżej względów nie można było traktować jako obiektywnych źródeł dowodowych. Zwłaszcza, że nie znalazły choćby częściowego potwierdzenia w innych dowodach, czy to z zeznań innych świadków, nie związanych z powodem czy w dowodach z dokumentów.

Jednocześnie oceniając zeznania ww. osób Sąd zwrócił uwagę, że każda z tych osób przed procesem szczegółowo omawiała jego przedmiot z powodem, usłyszała do powoda jego subiektywną ocenę stanu rzeczy i fakty, które przytaczała знаła jedynie z opowieści powoda czynionych w trakcie procesu. Dyskwalifikowało to wartość dowodową zeznań tychże osób.

Powód zaznaczał, że zdecydował się rozwiązać umowę aby nie pogarszać stanu swojego zdrowia psychicznego. Obawiał się powrotu do pracy, aby nie narażać się na konsekwencje negatywnej oceny jego pracy i podjętej już przez pracodawcę w maju 2013r procedury zmierzającej do rozwiązania z nim umowy. Powód zarzucił pracodawcy, że na skutek bezprawnych działań przełożonych, m.in. o charakterze mobbingu czy nierównego traktowania utracił zdrowie. Z tego tytułu powód nie formułował jednak stosownych roszczeń opartych na obowiązujących przepisach prawa. Nadto, nie przedstawił żadnych dowodów z których wynikałoby, na czym polegała jego choroba, czym była spowodowana, czy rzeczywiście była chorobą psychiczną i jaki ewentualnie miała związek z pracą u pozwanej, kiedy powstała, czy i w jakim zakresie powód ją leczył. Mając na uwadze, że sam powód ocenił, iż już grudniu 2013r nastąpił powrót zdrowia sugeruje, że zaburzenia psychiczne nie były poważne bądź też, że powód zaniechał ich leczenia. Powód nie przedstawił jednak na w/w okoliczności żadnych dowodów, poprzestając na gołosłownych twierdzeniach. Co, istotne powód pominął milczeniem kwestię, że dzięki temu, iż do grudnia 2013r nie składał oświadczenia o rozwiązaniu umowy przedłużył się okres jego zatrudnienia i pobierania zasiłku chorobowego naliczanego w oparciu o dochody uzyskiwane z zatrudnienia. Powód starał się także przemilczeć kwestię związaną z początkiem długotrwałego zwolnienia. Ocena faktów w okolicznościach sprawy prowadzi do wniosku, że początek zwolnienia lekarskiego nie przypadkowo zbiegał się w czasie z uzyskaniem przez powoda informacji o zamiarze pozwanej wypowiedzenia mu umowy z uwagi na utratę zaufania spowodowaną zastrzeżeniami, m.in. do wyników sprzedaży i wypełniania obowiązku nadzoru nad pracą przedstawicieli handlowych. Powód przed 27 maja 2013r dowiedział się od przedstawiciela związków zawodowych o zarzutach pracodawcy wskazanych w piśmie informującym o zamiarze rozwiązania umowy. Wówczas rozpoczął się także okres zwolnienia lekarskiego powoda zakończony jego oświadczeniem o rozwiązaniu umowy, co wyprzedziło ewentualną decyzję pracodawcy o wypowiedzeniu umowy powodowi. Powód miał świadomość, że waga i ilość zarzutów pracodawcy uniemożliwią mu świadczenie pracy.

Reasumując, w ocenie Sądu I instancji, powód nie wykazał, aby rzeczywiście cele (zadania premiowe) co do zasady były mu przedstawiane po wymaganym terminie tj. po 10 tym dniu miesiąca rozpoczynającego kwartał i aby uniemożliwiało to wypracowanie wyników sprzedaży na zadowalającym poziomie. Zeznania powoda w tym zakresie nie zostały poparte wiarygodnymi dowodami, a powód skutecznie nie podważył zeznań swoich byłych przełożonych, ani dat przekazania celów do realizacji potwierdzonych stosownymi dokumentami złożonymi przez pozwaną i przywołanymi w ustaleniach. Powód nie złożył własnych dowodów z dokumentów, chociaż posiadał wiedzę jakie zestawienia, dokumenty pozwoliłyby wykazać fakty, które mogłyby świadczyć na jego korzyść. Prowadzi to wniosku, że żadne znane powodowi pozasobowe źródła dowodowe (poza nieobiektywnymi świadkami z nim związanymi) nie mogłyby potwierdzić zarzutów powoda w zakresie opóźnień w przekazywaniu celów do realizacji, ich wpływu na wyniki sprzedaży. Co, istotne powód nie przedstawił dowodów, które wykazałyby, że jego region osiągał lepsze wyniki niż wynikające z okresowych podsumowań dokonywanych przez pozwaną. Nawet zeznania świadków powołanych przez powoda wskazywały, że region powoda miał jedno z gorszych wyników. S. K., osobiście zainteresowana w udzieleniu powodowi pomocy w procesie, pozostająca z nim w bardzo dobrych relacjach, zeznała że przedstawiciele z tego regionu

byli dość dobrzy , a region nie był zły. Nie zeznawała jednak, aby region był dobry czy osiągał wyniki lepsze niż prezentowała to pozwana. Świadek ten podkreślał, tak jak i świadkowie pozwanej, że powód nigdy nie domagał się korygowania wyników sprzedaży uwidacznianych w systemie oraz, że ona także nie widziała nigdy potrzeby, aby to czynić.

Niewiarygodne okazały się zeznania powoda, co do tego, że Z. D. korzystał z samochodu służbowego dojazd prywatnych za granicę bez wiedzy i zgody przełożonych. Świadkowie T. R. i L. P. zeznali, że korzystał z niego podczas wyjazdu do Chorwacji za wiedzą i zgodą pracodawcy oraz na własny koszt. Powód nie wykazał, aby było inaczej i by tylko on był zobowiązany do rozliczania jazdy prywatnych ponad opłacany limit 500 km. W sprawie zabrakło także dowodów na to, że cele były wyznaczane dopiero w 3 miesiącu danego kwartału oraz, by zawsze były inne. Z zeznań świadków przytoczonych w ustaleniach wynika, że cele zasadniczo były takie same, najwyżej jeden albo dwa z pięciu różniły się. Większość była takich samych i możliwe było ich realizowanie bez konkretnych danych pisemnych, co najwyżej różniły się wagą i znaczeniem. Powód nie wykazał zaś, aby te różnice miały przełożenie na osiągnięte przez jego region wyniki i w jakim zakresie, tym bardziej, że faktycznie region (...) osiągał jedne z najgorszych wyników. Dopiero po przejściu powoda na zwolnienie lekarskie (gdy przełożonym na tym terenie został G.P.) region powoda zaczął osiągać dobre wyniki ilościowe w sprzedaży przy dalej złej pracy przedstawicieli handlowych, którzy nie posiadali nadal umiejętności wizualizacji punktów sprzedaży, eksponowania towarów itd. Nie można więc było dać wiary powodowi, że nie wiedział do czego ma dążyć region i jakie cele realizować, co miało wpływać na wyniki sprzedaży. Świadczy to o tym, że osoba powoda była przeszkodą w realizacji wyników sprzedaży na wyższym poziomie i w tym zakresie zarzuty pozwanej były zasadne.

Zdaniem Sądu I instancji, zabrakło także dowodów potwierdzających zeznania powoda, że złe wyniki sprzedaży wiązały się z brakiem urządzeń do raportowania, a także z wizytami w terenie przełożonych powoda, które miały mieć miejsce na więcej niż 3 dni po wizycie handlowca w danym punkcie. Zeznania w tym ostatnim zakresie tylko częściowo były zgodne z rzeczywistością. Jednak jeśli takie wizyty miały miejsce (dowody zebrane w sprawie wykazały, że w przypadku powoda jeden raz taką wizytę przeprowadził T. R.), to wynikały z uwag przełożonych do niskich wyników z danego obszaru. Służyły temu, aby sprawdzić, czy handlowcy rzeczywiście w danych miejscach bywają, czy uzupełniają sprzedany asortyment, który wyprzedano oraz materiały reklamowe, które np. już rozprowadzono. Jednym słowem, czy zapewniają stałą, spójną obsługę tak aby zapewnić ciągłość sprzedaży. W/w wizyta wykazała, że punkty na obszarze powoda nie są dostatecznie obsługiwane, że brakuje towaru i materiałów reklamowych pomiędzy wizytami handlowców, a nawet, że sprzedawcy nigdy wcześniej nie widzieli przedstawiciela pozwanej, a mimo to punkt był przez przedstawiciela zgłaszany w raportach jako obsłużony. Wynik takiej wizyty stał się właśnie podstawą oceny, że powód tolerował zgłaszanie przez swoich przedstawicieli takich „martwych dusz” np. nie kontrolując w danych punktach, czy jego podwładni rzeczywiście tam bywają, czy tylko miejsca te zgłaszają w raportach bez odbywania tam faktycznych wizyt. Nie potwierdziły się w procesie zarzuty powoda, co do tego, że konkursy sprzedaży wygrywały te regiony, które miały wygrać. Powód nie przedstawił w tym zakresie dowodów poza swoimi twierdzeniami, także w zakresie tego, dlaczego jego region miałby nie wygrać, gdyby osiągał dobre wyniki.

Nie polegały na prawdzie zeznania powoda, co do tego, że nie korzystał z samochodu służbowego do celów prywatnych i w czasie, gdy nie świadczył pracy. Zeznania powoda nie zostały poparte żadnymi dowodami, a powód nie był w stanie wskazać po co odbył podróż do R. czy do Z. w czasie, gdy nie świadczył pracy. Powód odpowiadał, że nie pamięta czy tam był. Stanowczo nie zaprzeczał, aby tam przebywał w danych datach, ani nie podał innych powodów niż prywatny pobyt samochodem służbowym w tak odległych miejscach. Zaprzeczał, aby miał rozliczać przebieg samochodu do celów prywatnych i ponosić związane z tym koszty, gdy co innego wynikało z zasad rozliczania jazdy samochodem obowiązujących w pozwanej oraz z dokumentów w postaci e-maili wymienianych z przełożonymi. Ani L. P. ani S. K. nie potwierdzili, aby zlecali powodowi podróże akurat do Z. czy do R., a pracownik działu kadr pozwanej wprost zeznała, że powoda nie delegowano do w/w miejsc w celach służbowych. Powód nie przedstawił żadnych dowodów na to, że pracodawca zaniżał jego wyniki w rankingach sprzedażowych, tym bardziej że nigdy przed procesem nie zgłaszał w tym zakresie zastrzeżeń. Zabrakło w procesie także dowodów na to, że pozwana w podliczaniu wyników sprzedaży uwzględniała wyłącznie dane elektroniczne a nie zgłaszane pisemnie. Przeczą temu zeznania świadków- przełożonych

powoda. Powód nie powołał natomiast dowodu na to, że dane takie nie były wprowadzane przez analityków do systemu i dlaczego. Powód nie zgłaszał dowodu z zeznań np. analityka wprowadzającego dane, ani innych miarodajnych dowodów potwierdzających jego zarzuty. Również gołosłowne, niepoparte dowodami pozostały zeznania powoda, co do tego, że Z. D. nie chciał udzielić mu urlopu. Powód nie wykazał, aby zwracał się o taki urlop, ani nawet nie podnosił kiedy i jaki wymiar urlopu go interesował, ani aby konkretna osoba w konkretnej dacie odmówiła mu udzielenia urlopu. Świadkowie, w tym S. K. nic nie wiedzieli o tym, aby ktoś odmówił powodowi udzielenia urlopu. Powód nie odparł także zarzutu pozwanej, że nie miał kiedy korzystać z urlopu z uwagi ilość wykorzystanych zwolnień lekarskich, a także co do tego, że w 2012r korzystał z urlopu, a w roku 2013r nie miał kiedy tego uczynić. Z.D. zaprzeczał twierdzeniom powoda, a T. R. nic nie wiedział, aby powód nie mógł uzyskać urlopu.

Żadne dowody nie poparły twierdzeń powoda, co do tego, że był nierówno traktowany. Świadkowie powołani przez powoda nie zeznawali, aby powód był traktowany inaczej, gorzej niż pozostali zatrudnieni. Także te osoby traciły zatrudnienie, gdy nie osiągały w pracy efektów oczekiwanych przez przełożonych. Powód nie powołał konkretnych dowodów celem wykazania nierównego traktowania, nie wskazał z uwagi na jaką przyczynę miałby być nierówno traktowany, tym bardziej że w sporny okresie, już po ukaraniu upomnieniem, awansował, otrzymywał premie, nie był dyskryminowany. Zabrakło w sprawie dowodów na to, że powód prawidłowo, zgodnie z zasadami obowiązującymi w spółce, korzystał z samochodu służbowego. Również gołosłowne, nie potwierdzone wiarygodnymi dowodami pozostały zeznania powoda, że T. R. groził mu zwolnieniem z pracy. Zeznania S. K. w tym zakresie nie mogły być traktowane jako wiarygodne z przyczyn podanych powyżej. Twierdzeniom powoda w w/w zakresie przeczy także powoływany już fakt awansu powoda na wniosek T.R. oraz fakt, że nie T. R. ani Z.D. wnioskowali o zwolnienie powoda z pracy.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu, roszczenia powoda o odszkodowanie „za ciężkie naruszenie obowiązków wobec pracownika” formułowane na podstawie art. 55 kp, jak również o odprawę z art. 10 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 3 marca 2013r o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, okazały się bezzasadne.

Powód ponadto domagał się sprostowania świadectwa pracy w zakresie przytoczonym we wstępnej części uzasadnienia. W toku sporu, po zapoznaniu się ze stanowiskiem strony pozwanej, ostatecznie powód uznał bezpodstawność żądania w w/w zakresie. Okazało się bowiem, że już wcześniej otrzymał od pozwanej odrębne świadectwo pracy dotyczące zatrudnienia na zastępstwo, a obejmujące okres objęty sporem. W związku z tym bezpodstawne okazałoby się żądanie sprostowania ostatniego ze świadectw pracy wydanego powodowi tak, aby obejmowało okres zatrudnienia na zastępstwo. Powód w tym zakresie cofnął więc powództwo za zgodą pozwanej, a postępowanie w tym zakresie umorzono na podstawie art. 355 par.1 kpc w zw. z art. 203 i 469 kpc.

Powództwo o odszkodowanie z tytułu rozwiązania przez powoda umowy bez wypowiedzenia z winy pozwanej, zdaniem Sądu Rejonowego, nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zarzuty pozwanej dotyczące w/w trybu rozwiązania umowy w kontekście ewentualnych roszczeń odszkodowawczych powoda okazały się trafne.

Zgodnie z art. 55 § 1¹ kp, pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

§ 2. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio.

§ 3. Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 i 1¹ pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Przesłanką rozwiązania stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia jest rzeczywiste dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Artykuł 55 § 1¹k.p. nie precyzuje, które obowiązki mają charakter podstawowy. Zgodnie z postanowieniami art. 55 § 1¹k.p. naruszenie obowiązków wobec pracownika musi być ciężkie. W praktyce oznacza to, iż jego następstwa dotkliwie godzą w interesy pracownika. Dotyczy to nie tylko interesów o charakterze prawnym. W zakres ochrony wchodzi też wszystkie inne życiowo istotne, począwszy od ściśle osobistych, skończywszy na szeroko pojmowanych interesach ekonomiczno-socjalnych. W tym kontekście uprawniona jawi się konstatacja, że pracownik nie jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹k.p., jeżeli naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę nie skutkuje dlań poważnymi następstwami. Ocena tych następstw w postępowaniu sądowym powinna być zindywidualizowana, odnosząca się do obiektywnych okoliczności zaistniałych w konkretnej sprawie. W tym miejscu warto przywołać stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 4 kwietnia 2000 r. (I PKN 516/99), że przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania jest wina umyślna lub rażące niedbalstwo pracodawcy. Jeżeli nie wypłaca on pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia. W przypadku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia wskutek dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika na mocy art. 55 § 1¹ in fine k.p. pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Nie jest ono uzależnione od wystąpienia szkody po stronie pracownika. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2012 r. (II PK 215/11), przyjął że okres wypowiedzenia jako miernik należnego pracownikowi odszkodowania odnosi się do okresu podstawowego z art. 36 § 1 k.p., a nie do okresu wydłużonego z woli stron (art. 36 § 5 k.p.).

Według tezy pierwszej wyroku z dnia 10 maja 2012 r., II PK 215/11, OSNP 2013, nr 9-10, poz. 106, roszczenie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków (art. 55 § 1¹) przysługuje pracownikowi, gdy takie naruszenie rzeczywiście wystąpiło, także wówczas, gdy przyczyny uzasadniające rozwiązanie nie zostały prawidłowo określone w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy.

Użycie w art. 55 § 1¹ kryterium okresu wypowiedzenia, jako miernika należnego Pracodawca jest uprawniony do powstrzymania się od wypłaty odszkodowania, jeżeli uzna, że nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Co więcej, może on powoływać się na bezzasadność rozwiązania umowy przez pracownika bez wypowiedzenia, mimo że sam nie wniósł powództwa na podstawie art. 61¹k.p. Sąd podkreślił też, że odszkodowanie należne pracownikowi nie podlega ochronie przewidzianej w art. 87 § 1 k.p.

Jeżeli pracodawca odmawia wypłaty odszkodowania, pracownik może go dochodzić przed sądem pracy.

Ciąży na nim dowód wykazania, że pracodawca ciężko naruszył wobec niego swoje podstawowe obowiązki. Pracodawca nie ma obowiązku dochodzenia od pracownika odszkodowania na podstawie art. 61¹ i 61² kp (jest to jego prawo), a zatem w razie wytoczenia powództwa przez pracownika o odszkodowanie z § 1¹ pracodawca może postawić zarzut braku przyczyny rozwiązania umowy wskazanej w tym przepisie, mimo że sam nie wniósł powództwa o odszkodowanie przewidziane w art. 61¹ (tak uchwała SN z dnia 4 marca 1999 r., III ZP 3/99, OSNAPiUS 1999, nr 17, poz. 542).

Wysokość odszkodowania przysługującego pracownikowi na podstawie art. 55 § 1¹ jest niezależna od czasu, jaki miał upłynąć do chwili rozwiązania umowy o pracę w wyniku wcześniej dokonanego przez pracownika wypowiedzenia. Do

odszkodowania tego nie stosuje się art. 60 k.p. (wyrok SN z dnia 23 sierpnia 2005 r., I PK 20/05, OSNP 2006, nr 13-14, poz. 200). Zgodnie z uchwałą składu siedmiu sędziów SN z dnia 17 stycznia 2013 r., II PZP 4/12, OSNP 2013, nr 13-14, poz. 147, odszkodowanie należne pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ nie podlega ochronie przewidzianej w art. 87 § 1.

W myśl wyroku SN z 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, LexPolonica nr 334592 (OSP 1999, nr 11, poz. 208 z glosą aprobującą M. Gersdorf), rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. jest skuteczne bez względu na to, czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują. Ten sposób rozwiązania stosunku pracy powinien znajdować odzwierciedlenie w świadectwie pracy. Pracodawca może kwestionować wskazane przez pracownika przyczyny rozwiązania umowy w procesie o odszkodowanie przewidziane w art. 61¹ lub art. 61² k.p., a w razie wstrzymania się z wypłatą odszkodowania przewidzianego w art. 55 § 1¹ zd. drugie k.p. - także w procesie wytoczonym przez pracownika o to odszkodowanie – (zob. M. B., W kwestii rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika, w: Prace z prawa prywatnego. Księga pamiątkowa ku czci Sędziego Janusza Pietrzykowskiego, W. 2000, s. 23; J. S., Możliwości rozwiązywania stosunku pracy przez pracownika, SP 2000, nr 11, s. 1; J. I., Wzajemne oddziaływanie..., s. 108).

W myśl wyroku SN z 16 stycznia 2009 r., I PK 127/2008, LexPolonica nr 2317407 (OSNP 2010, nr 15-16, poz. 183), pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego obowiązków (art. 55 § 11k.p.), działając przez pełnomocnika. Czynność ta wywołuje skutek rozwiązujący, choćby została dokonana bez umocowania lub z przekroczeniem jego zakresu, jeżeli pełnomocnik działał zgodnie z wolą pracownika lub ten potwierdził jej dokonanie (nie stosuje się art. 104 k.c.).

Oświadczenie woli przez pracownika w sprawie rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 55 k.p. jest skuteczne nawet wówczas, gdy zostało złożone w innej formie niż pisemna (np. e-mailem bądź faksem), choć w wymiarze formalnym jest wadliwe.

Umowa o pracę ze skutkiem natychmiastowym rozwiązuje się w trybie przewidzianym w art. 55 k.p. również wtedy, gdy pracownik nie wskazał przyczyny uzasadniającej tego rodzaju czynność prawną. Co więcej, należy przyjąć, że ulega ona rozwiązaniu nawet wówczas, gdy brak przyczyny ją uzasadniającej. Pracownikowi pozostawiono swobodę oceny zaistniałych w środowisku pracy okoliczności faktycznych pod kątem realizacji przesłanek zdefiniowanych w art. 55 § 1 bądź 1¹k.p.

W sferze normatywnej konsekwencją ich pogwałcenia jest odpowiedzialność odszkodowawcza przewidziana w ramach art. 61¹ i 61²k.p.

De lege lata pracownik ma prawo rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w ciągu miesiąca od uzyskania informacji o działaniu bądź zaniechaniu pracodawcy realizującego znamiona przewidziane w art. 55 § 1 bądź 1¹k.p. Termin ten ma charakter zawity i po jego upływie pracownik traci prawo rozwiązania umowy o pracę.

Miesięczny termin przewidziany w art. 55 § 2 in fine k.p. liczy się na zasadach ogólnych przewidzianych w art. 11²k.c. w zw. z art. 300 k.p. Nie może on ulec zawieszeniu bądź przerwaniu, nawet wskutek zaistnienia nadzwyczajnej dla pracownika okoliczności.

W tym kontekście trafny jest pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 8 lipca 2009 r. (I BP 5/09), że wystąpienie z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę po dłuższym okresie od naruszenia prawa pracownika może być pozorną przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Bieg jednomiesięcznego terminu z art. 55 § 2 w zw. z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się, jeżeli pracownik pozyskał odpowiednio skonkretyzowane i wiarygodne wiadomości o naruszeniu jego uprawnień przez pracodawcę bądź osoby działające w jego imieniu (np. odmowie przeniesienia go do odpowiedniej ze względu na stan zdrowia i kwalifikacje pracy). Jeżeli zachowanie pracodawcy ma charakter ciągły, termin miesięczny liczy się od dnia popełnienia ostatniego czynu, jeśli natomiast ma charakter trwały, od dnia

ustania stanu bezprawności. Organ ochrony prawnej rozstrzygający spór na tle stosowania art. 55 k.p. w każdym przypadku zobowiązany jest ustalić datę, w której pracownik powziął wiadomość o naruszeniu jego uprawnień (np. datę logowania na e-konto bankowe w razie niewypłacenia pracownikowi wynagrodzenia). W świadectwie pracy należy wówczas zamieścić informację o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika. Fikcja prawna z art. 55 § 3 k.p. odnosi się wyłącznie do materialnoprawnych skutków ustania stosunku pracy. W sytuacji gdy w toku postępowania sądowego ustalono, że rozwiązanie umowy w trybie art. 55k.p. było nieuzasadnione, pracownik jest na podstawie § 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydania i prostowania zobligowany przedstawić byłemu pracodawcy świadectwo pracy celem naniesienia na nim adnotacji o sentencji zapadłego wyroku. W razie niespełnienia tego obowiązku przez pracownika, pracodawca ma prawo wezwać go do niezwłocznego przedłożenia świadectwa pracy w celu zamieszczenia w nim takiej informacji. Wówczas w sferze materialnoprawnej fikcja prawna ustanowiona w art. 55 § 3 k.p. nie będzie mieć już zastosowania.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy uznał, że umowa o pracę łącząca ostatnio powoda z pozwaną uległa rozwiązaniu na skutek oświadczenia powoda złożonego w dniu 02 stycznia 2014r (data otrzymania przez pozwaną pisma rozwiązującego umowę), choć oświadczenie w tej dacie było wadliwe formalnie, bowiem nie zawierało własnoręcznego podpisu powoda. Dopiero po dniu 16 stycznia 2014r powód uzupełniał ten brak po uwadze zwróconej przez pracownika działu kadr. Ostatecznie strona pozwana nie kwestionowała, że podpisane oświadczenie dotarło, aczkolwiek do końca procesu taki dokument nie odnalazł się w aktach osobowych powoda. Reasumując, rozwiązanie umowy w trybie art. 55 kp nastąpiło. Doszło jednak do uchybienia także innych warunków formalnych niż brak formy pisemnej (z uwagi na brak podpisu powoda), tj. do złożenia oświadczenia ze znacznym uchybieniem miesięcznego terminu na złożenie oświadczenia w tym trybie. Powód już w połowie okresu zasiłkowego, tj. około połowy sierpnia 2013r konsultował się z kancelarią prawną w zakresie rozwiązania umowy z pozwaną. Mimo złożenia tam stosownych dokumentów ani powód ani kancelaria nie podjęli inicjatywy rozwiązania umowy w w/w trybie oczekując do końca 2013r. Od dnia 27 maja 2013r, jak zresztą twierdził powód, do końca okresu niezdolności do pracy nie miały miejsca takie zachowania pracodawcy, które powód traktowałby jako naruszenie obowiązków i powoływał w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy. Przekroczenie terminu na złożenie oświadczenia było więc znaczne.

Zgodnie z dotychczasową wykładnią i orzecznictwem wypracowanym na tle stosowania art. 55 kp termin na złożenie takiego oświadczenia nie podlega przywracaniu, ani nie przerywa biegu na czas istnienia ewentualnej przeszkody w możliwości skorzystania z trybu art. 55 kp. Tym samym zwłoka powoda w skorzystaniu z możliwości jakie daje art. 55 kp miała wpływ na ocenę roszczenia o odszkodowanie.

W tej sytuacji, mimo skuteczności rozwiązania umowy w w/w trybie, powód niezasadnie domagał się wypłaty odszkodowania. Należy przy tym pamiętać, że powód nawet nie starał się wykazywać, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy złożył tak późno z uwagi na stan zdrowia. W tym zakresie nie wpłynęły żadne wnioski dowodowe. Powód zeznawał, że przez dłuższy czas w ogóle nie miał zamiaru przejawiać inicjatywy rozwiązania umowy uznając, że ponosi winę za niską ocenę jego pracy, która przecież tuż przed rozpoczęciem przez niego zwolnienia skutkowałą zamiarem wypowiedzenia umowy. Istotne było także to, że cała sytuacja związana ze zwolnieniem lekarskim, a kończąca się rozwiązaniem umowy przez powoda i podniesieniem zarzutów w piśmie rozwiązującym umowę (w istocie zarzutów obronnych w związku z uzyskaniem wiedzy o zamiarze pracodawcy rozwiązania umowy z powodem i o przyczynach takiej decyzji) wywołana została organizacją pracy powoda i jej jakością.

Kancelaria obsługująca powoda nie zdecydowała się na rozwiązanie umowy w trybie art. 55 kp tak długo, ponieważ powód korzystał z zasiłku chorobowego i mógł przedłużyć sobie okres zatrudnienia. Co, istotne powód nie wykazał także zasadności zarzutów objętych pismem rozwiązującym umowę, gdy jednocześnie pozwana udowodniła istnienie przyczyn rozwiązania umowy leżących po stronie powoda. Okoliczności ustalone w sprawie w pełni uzasadniały ocenę, że gdyby powód nie powziął wiedzy o przyczynach planowanego wobec niego wypowiedzenia umowy (które okazały się uzasadnione) i gdyby przyczyny takie nie istniały, wówczas nie doszłoby do zakończenia stosunku pracy między stronami.

Podsumowując, Sąd I instancji uznał, że rozwiązanie umowy dokonane przez powoda nie miało także merytorycznego uzasadnienia, a wskazane przez powoda przyczyny nie były rzeczywiste. Takie wnioski należało wyprowadzić z przeprowadzonych w sprawie dowodów. Strona powoda nie powołała takich źródeł dowodowych, które pozwoliłyby pozytywnie ustalić przyczyny podane przez powoda. Jednocześnie dowody przedstawione przez powoda nie dały możliwości obalenia spójnych, logicznych, popartych dowodami z dokumentów, zeznań świadków- pracowników pozwanej. Także logika i kolejność zdarzeń dotyczących powoda wskazywała, na niezasadność zarzutów powoda. Świadczenie powoda subiektywnie zaangażowani w spory z pozwaną nie mogli stanowić wyłącznego źródła dowodowego okoliczności zarzucanych przez powoda. Zwłaszcza, że większość wiedzy czerpali z relacji powoda. Tym samym zarzuty powoda pozostały nieudowodnione. W tej sytuacji uwzględnieniu roszczeń powoda stały także na przeszkodzie przesłanki z art. 8 kp, a korzystanie przez powoda z roszczenia o odszkodowanie byłoby nieuzasadnione w świetle norm współżycia społecznego. To przecież powód nie spełniał oczekiwań pracodawcy, co uzasadniałoby wypowiedzenie mu umowy, gdyby nie rozpoczął okresu zwolnienia lekarskiego. Zarzuty stawiane powodowi okazały się zaś uzasadnione w świetle ustalonych w sprawie faktów.

W piśmie rozwiązującym umowę powód powołał się na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności na naruszenie dóbr osobistych poprzez” przedstawianie na forum całego departamentu nieprawdziwych informacji, tj. poziomów realizacji planów, w tym publikowanie rankingów konkursu sprzedażowego, w którym jakoby A. Ł. zajęła ostatnią pozycję, w sytuacji, gdy w rzeczywistości złożyli rezygnację z udziału w konkursie (w rzeczywistości część wyników nie była widoczna w systemie ze względu na awarię urządzeń do raportowania, o czym przełożeni byli informowani na bieżąco); „bezpodstawne krytykowanie jego osoby przez przełożonych nieoparte na prawdzie na forum publicznym”; „zarzucanie nieuprawnionego używania samochodu służbowego, w sytuacji, gdy był używany w sposób zgodny z regulacjami obowiązującymi u pracodawcy”.

Żadna z w/w okoliczności nie została wykazana przez powoda, jako mająca miejsce. Zgromadzone w sprawie dowody (omówione w ustaleniach) potwierdziły natomiast, że w istocie na forum całego departamentu, nie podawano nieprawdziwych informacji, a zwłaszcza dotyczących powoda. W trakcie konferencji przedstawiano wyniki poszczególnych regionów, także poziom realizacji planów, w tym publikowano ranking konkursu sprzedażowego. Faktycznie obszar powoda w 2012r zajmował jedną z końcowych lokat, a z własnej woli odstąpił od udziału w konkursie (jako jedyny), bez podania przyczyn. Wpłynęło to na osiągnięte wyniki sprzedażowe, bowiem region powoda nie starał się wypracować wyższych not. Powód, ani jego przełożeni, nigdy formalnie nie zgłaszali zastrzeżeń do naliczonych wyników, ani do sposobu ich naliczania. Powód nie kwestionował zajmowanych miejsc, a w sporze nie wykazał, aby to pozwana z jakichś względów zaniżała wyniki jego obszaru. Powód nie wykazał więc, aby pozwana na takich ogólnych spotkaniach przedstawiała nieprawdziwe informacje dotyczące obszaru powoda (co do osoby powoda w ogóle nie podawano żadnych informacji).

Powód nie wykazał także, aby część wyników nie była widoczna w systemie ze względu na awarię urządzeń do raportowania, o czym przełożeni byli informowani na bieżąco. Awaryje urządzeń zdarzały się na wszystkich obszarach, które były dotknięte tymi samymi problemami. W takich przypadkach kierownicy raportowali sprzedaż w formie pisemnej, a w sprawie zabrakło dowodów tego, że tak przedstawiane wyniki nie były brane pod uwagę w rankingach. Gołosłowne twierdzenia powoda w tym zakresie nie mogły stanowić wyłącznego dowodu.

Powód nie wykazał także, aby dochodziło do bezpodstawnego krytykowania jego osoby przez przełożonych, nieopartego na prawdzie i to na forum publicznym. Przeprowadzone dowody nie potwierdziłyby zarzutów powoda w tym zakresie. Zebrania służyły przedstawieniu wyników regionów, a nie krytyce przedstawicieli z tychże regionów. Miały motywować, wskazywać kierunki poprawy, kierownicy obszarów już wcześniej i na bieżąco mieli wgląd w elektroniczne zestawienia wyników, które nie powinny być niespodzianką. Znali więc realny poziom sprzedaży na swoim terenie i w innych regionach, nie byli zaskoczeni podsumowaniami. Przełożeni powoda podkreślali przy tym, że powód wszystkie uwagi brał do siebie jako atak na jego osobę, a nie jako wskazówkę kierunku zmian, które powinny nastąpić, aby sprostać oczekiwaniom pracodawcy. Powód nie wykazywał przy tym, aby oczekiwania nie były możliwe do realizacji, czy też by istniały obiektywne przeszkody w ich osiągnięciu. Przed 2012r powód i jego region osiągnęli

bardzo dobre wyniki, otrzymywali nagrody w konkursach, powód był wiele razy i wysoko premiiowany, awansowany także w 2012r, więc miał potencjał i możliwości uzyskiwania lepszych wyników. Wskazana wyżej przyczyna nie była więc rzeczywista.

Powód zarzucił pracodawcy także niezasadne zarzucanie nieuprawnionego używania samochodu służbowego oraz podał, że samochód był używany w sposób zgodny z regulacjami obowiązującymi u pracodawcy. Twierdzenia w tym zakresie także były gołosłowne. Pozwana wykazała, że powód wiele razy nie potrafił rozliczyć limitu kilometrów przejechanych do celów prywatnych, wyjeżdżał bez uzasadnienia i zgody przełożonych, a nawet bez ich wiedzy w odległe miejsca Polski np. do Z. i do R.. Nie potrafił wykazać po co tam był, jak również, dlaczego tankował w odległych miejscach i w dni, w które nie świadczył pracy (urlopy, święta, zwolnienia lekarskie). Powód nie przedstawił także wiarygodnych dowodów obalających twierdzenia pozwanej o zakupie kosmetyków, i akcesoriów samochodowych niepotrzebnych do samochodu powoda, ani nie wykazał po co kupował tak wiele karnetów na mycia samochodu. Wszystkie w/w zachowania powoda były sprzeczne z regulacjami pracodawcy dotyczącymi użytkowania samochodów służbowych do celów prywatnych.

Jak wskazał Sąd Rejonowy, zgodnie z w/w regulacją pozwana pokrywała udokumentowane wyłącznie rachunkami lub fakturami (k:117) zaakceptowanymi przed ich poniesieniem przez pracownika Zespołu (...) koszty eksploatacji samochodów, w tym paliwa, parkingów, myjni (mycie w miarę potrzeb, nie częściej niż raz na dwa miesiące), przeglądów serwisowych, nie zawinionych napraw. Powód takich akceptacji na szeroki zakres zakupów nie uzyskiwał (brak stosownych dowodów). Zestawienie miesięcznych przebiegów samochodu pracownik winien składać elektronicznie do 5-go dnia miesiąca za miesiąc poprzedni. Tymczasem e-maile wymieniane przez powoda z przełożonym wskazują, że mimo próśb i nalegań nie zawsze był w stanie rozliczyć jazdy samochodem wykraczające poza rozmiar wynikający z obsługiwanego obszaru. Prawo do użytkowania samochodu służbowego nie przysługiwało w pozwanej w okresie urlopu, a za korzystanie z samochodu do celów prywatnych pracownik miał potrącane stosowne kwoty /k: 126 v/. W przypadku przekroczenia w trakcie miesiąca przyznanego limitu kilometrów na jazdy w celach prywatnych poza okresem urlopu pracownik miał obowiązek elektronicznego zgłaszania na deklaracji liczby przejechanych kilometrów przekraczających limity w terminie do dnia 02 miesiąca następującego po miesiącu, za który limit został przekroczony. Zgodnie z w/w zasadami użytkowania koszty użycia samochodu do celów prywatnych poza okresem urlopu ponad limit 500 km miały być pokrywane przez użytkownika samochodu wg. stawki –liczba kilometrów ponad limit x stawka 0,56 zł.

Jednocześnie pracownik zobowiązywał się do ponoszenia we własnym zakresie kosztów: opłat parkingowych, mycia i czyszczenia, zakupu akcesoriów samochodowych oraz paliwa w czasie eksploatacji samochodu prywatnego w czasie pobytu za granicą (k:127). Użytkowanie samochodu do celów prywatnych podczas urlopu było możliwe tylko po uzyskanej pisemnej zgody na wniosek udzielony przed rozpoczęciem urlopu.

Powód często nie podawał przy tankowaniu stanu licznika, nie był w stanie rozliczyć przejechanych kilometrów, np. za grudzień 2012r przedstawił do akceptacji przełożonego 3700 przejechanych kilometrów, gdy jednocześnie w E. rozliczył wyłącznie 1651 km (k:184).

W dniu 13 czerwca 2012r Z.D. -bezpośredni przełożony powoda- otrzymał od powoda wniosek o rozliczenie 3500 km przejechanych przez powoda w maju 2012r. W związku z tym w kolejnym dniu prosił powoda o szczegółowe rozliczenie jazd służbowych, zwracając uwagę, że jest to duży przebieg jak na wielkość regionu powoda. Podkreślił, że nie zaakceptuje rozliczenia bez szczegółowego rozliczenia ze strony powoda.

Do dnia 19 czerwca 2012r powód nie dostarczył w/w rozliczenia. Z.D. ponowił więc prośbę zakreślając termin na odpowiedź do dnia 22 czerwca 2012r do godziny 10.00. Dopiero w dniu 09 lipca 2012r powód przesłał Z.D. informację, że rozliczał jazdy zgodnie z regulaminem i nie jest w stanie na dwa miesiące wstecz „wymyślić” danych do rozliczenia. Zaznaczył, że 3500 km to standardowa ilość przejeżdżanych kilometrów w związku z realizacją zadań. Powód przekraczał limit 500 km kilometrów na jazdy prywatne, np. w styczniu i marcu 2012r oraz jeździł w miejsca

nie związane z wykonywaniem zadań służbowych, a także w czasie, gdy pracy nie świadczył, np. w okresach zwolnień lekarskich czy urlopów. Nie opłacił nadwyżek kilometrów przejechanych ponad limit 500 km.

W dniu 28 stycznia 2012r powód pojechał samochodem służbowym do Z. 360 km w jedną stronę (stacja (...)) , a w dniu 03 marca 2013r do R. (stacja (...)) także ok. 360 km w jedną stronę. W okresie od 17. października do 12 listopada 2011 powód tankował 3 razy (18 października, 02 i 12 listopada) ok. 120 litrów paliwa, na którym można było przejechać ponad 1500 km. W tym czasie powód nie świadczył pracy (zwolnienie lekarskie, weekendy, święto).

Poza tym powód kupował płacąc kartą flotową pracodawcy za takie rzeczy, jak oleje silnikowe do samochodów nie użytkowanych przez powoda oraz inne preparaty i części motoryzacyjne nie przeznaczone do samochodu służbowego powoda.

W razie wyjazdu poza obszar regionu pracownik otrzymywał delegację i mógł rozliczyć koszty wyjazdu. W tym celu przed rozpoczęciem podróży zgłaszał stosowny wniosek w systemie. Powód nie zgłaszał wniosku o służbowe delegowanie do R. czy do Z. w w/w datach. Wskazane okoliczności uzasadniają więc ocenę, że powód w rzeczywistości naruszał zasady użytkowania samochodu służbowego i jeśli pracodawca czynił mu związane z tym uwagi to robił to zasadnie. Za publiczną krytykę osoby powoda nie można byłoby przy tym uznać korzystania przez pracodawcę z trybu konsultacji związkowej przed wypowiedzeniem umowy powodowi. Czy też przekazywania sobie informacji o zachowaniach powoda między przełożonymi powoda co należało do zakresu ich obowiązków.

W piśmie rozwiązującym umowę powód wskazał także, że nie udzielono mu urlopu wypoczynkowego w roku 2012 (25 dni urlopu) oraz w roku 2013 (26 dni urlopu) wbrew obowiązkowi nałożonemu na pracodawcę pomimo zwracania się przez niego o udzielenie urlopu . Również w tym zakresie zabrakło stosownych i wiarygodnych dowodów. Żaden z przełożonych nie potwierdził zarzutów powoda. Powód nie wykazał, aby kiedykolwiek występował z wnioskiem o urlop, którego nie udzielono. Często w ostatnim okresie zatrudnienia korzystał ze zwolnień lekarskich.

W sprawie zabrakło także dowodów na to, że uniemożliwiano powodowi prawidłowe wykonywanie obowiązków pracowniczych poprzez: niestworzenie warunków do realizacji poleceń, z których powód był rozliczany, brak stworzenia możliwości realizacji poleceń służbowych rozliczenia godzin podległych przedstawicieli handlowych przy jednoczesnym wymogu pracodawcy w tym zakresie, „wykonywanie kontroli przez przełożonych po terminie wynikającym z wewnętrznych regulacji co skutkowało brakiem możliwości oceny rynku i rzetelnej oceny pracy”; „brak urzędzeń do raportowania realizacji planów sprzedaży przedstawicieli handlowych, z których powód był rozliczany”, „rozliczanie z braku realizacji, kiedy faktycznie plany zostały zrealizowane, jedynie nie były widoczne w systemie ze względu na brak urzędzeń do raportowania”; „wydawanie poleceń służbowych niezgodnych z Kodeksem Pracy”.

Powód był zobowiązany przez Z. D. do nadzorowania podległych sobie przedstawicieli handlowych co do wykorzystania czasu przeznaczonego na świadczenie pracy w sytuacji, gdy przełożeni powoda mieli zastrzeżenia co do jakości ich pracy i pracy w ogóle. Punkty obsługiwane przez przedstawicieli podległych powodowi miały braki w zakresie produktów pozwanej, materiałów reklamowych. Część z nich po skontrolowaniu nie była w ogóle nigdy wizytowana , choć przedstawiciele podawali ich adresy jako punkty, które w danym miesiącu odwiedzili. Analiza danych podawanych przez przedstawicieli prowadziła w ocenie Z.D. do wniosków, że przedstawiciele podawali fikcyjne punkty, które kontrolowali, ponieważ nie było możliwe, aby w określonym czasie byli w stanie skontrolować daną ilość punktów sprzedaży. Zadaniem powoda miało być nie rozliczanie ich godzin pracy, ewidencjonowanie czasu pracy, ale rzetelna analiza wykorzystania czasu pracy. Pozwana miała z firmą zatrudniającą przedstawicieli umowę, w której firma ta zobowiązała się do średnio 8 godzinnego dnia pracy i 40 godzinnego tygodnia pracy. Zadaniowy czas pracy przedstawicieli handlowych nie oznaczał, że mogą odstąpić od świadczenia pracy w w/w granicach, ale że w ramach zadaniowego czasu pracy mają w w/w granicach dopełnić zadań, które na siebie przyjęli. Tymczasem analiza ich raportów prowadziła do wniosków, że nie pracują w ramowym wymiarze (oczywiście mogli to czynić jednego dnia w wymiarze 3 h a drugiego w wymiarze wyższym), a także nie są wykonane wymagane zadania. Wobec tego nie powinni odstępować od norm pracy skoro nie byli w stanie w krótszym czasie zadań dokończyć.

W myśl art. 140 kp, w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129.

Ze względu na rodzaj lub system organizacji pracy nie zawsze jest możliwe określenie ekstensywnej miary pracy, jaką jest oznaczony przedział czasu. W takiej sytuacji ustawodawca przewidział ustalanie czasu pracy za pomocą wymiaru zadań przeznaczonych do wykonania przez danego pracownika lub grupę pracowników, czyli tzw. zadaniowy czas pracy. W ten sposób rezygnuje się ze schematycznego określania miary pracy za pomocą norm czasu pozostawiania pracownika do dyspozycji pracodawcy oraz określania tej dyspozycyjności za pomocą precyzyjnego rozkładu czasu pracy.

Zadaniowy czas pracy może być wprowadzony, gdy dla danej pracy co najmniej utrudnione jest precyzyjne określenie momentu jej rozpoczęcia i zakończenia, gdy niemożliwa jest kontrola czasu poświęconego na wykonywanie pracy, praca może być wykonywana poza normalnym rytmem funkcjonowania zakładu pracy, wykonanie pracy zależy od zmiennych, trudnych do przewidzenia okoliczności i uwarunkowań, zapotrzebowanie na daną pracę jest nierytmiczne, decydującym czynnikiem dla wykonania pracy jest indywidualne zaangażowanie pracownika, a nie fakt jego uczestnictwa w kolektywie pracy skoooperowanej i bezpośrednio podporządkowanie kierownictwu pracy.

Ten rodzaj czasu pracy (zadaniowy czas pracy) może być stosowany tylko w wąskim zakresie, tj. wówczas, gdy rodzaj pracy, jej organizacja albo miejsce wykonywania uniemożliwiają lub znacznie utrudniają kontrolę pracodawcy nad pracownikiem w czasie wykonywania pracy. (...) zadaniowego czasu pracy ma odmienny charakter w stosunku do pozostałych systemów czasu pracy. Jest to system opierający się w dużej mierze na samodzielności pracownika w zakresie organizacji pracy. Pracodawca wyznacza zadania oraz ustala (po porozumieniu z pracownikiem) czas konieczny do ich realizacji. Pracownik objęty omawianym systemem nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy w określonym miejscu i określonym czasie, a długość dnia i tygodnia pracy jest determinowana przez tempo wykonywania pracy. Określenie tych zadań, a także czasu koniecznego do ich wykonania, stanowi uprawnienie pracodawcy. Powinno to jednak nastąpić po porozumieniu z pracownikiem. Jak podkreśla się w orzecznictwie i doktrynie, takie sformułowanie przepisu oznacza, że pracownik nie ma tu roli stanowiącej. Ustawodawca miał bowiem na względzie konsultację pracownika (wyrażenia opinii), nie zaś konieczność wyrażenia przez niego zgody.

E-maile wymieniane przez powoda z przełożonym omawiane w ustaleniach wskazują, że powód nie przyjmował do wiadomości uwag przełożonego, które nie sprowadzały się do ewidencjonowania godzin pracy przedstawicieli, a do rozliczania ich ze świadczenia pracy w wymiarze umówionym, skoro nie byli w stanie realizować zadań w czasie krótszym niż średnio 8 h dziennie w ramach pełnego etatu. Powód posiadał do tego stosowne narzędzia. Wystarczyło, aby zwracał przedstawicielom uwagę, że ich raporty zawierają nieprawdopodobne dane, a także, aby kontrolował w terenie punkty wskazywane w takich raportach, aby zapobiec wykazywaniu „martwych dusz”- punktów, które w istocie nie były skontrolowane. Pozwana nie dopuściła więc do „niestworzenia warunków do realizacji poleceń, z których powód był rozliczany oraz do braku możliwości realizacji poleceń służbowych rozliczenia godzin podległych przedstawicieli handlowych „

W ocenie Sądu Rejonowego, powód nie wykazał także (co szerzej omówiono w pierwszej części uzasadnienia) istnienia pozostałych zarzutów, tj. wykonywania kontroli przez przełożonych po terminie wynikającym z wewnętrznych regulacji co skutkowało brakiem możliwości oceny rynku i rzetelnej oceny pracy”, „braku do raportowania realizacji planów sprzedaży przedstawicieli handlowych, z których powód był rozliczany”, „rozliczania z braku realizacji, kiedy faktycznie plany zostały zrealizowane, jedynie nie były widoczne w systemie ze względu na brak urządzeń do raportowania”; „wydawania poleceń służbowych niezgodnych z Kodeksem Pracy”.

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy powód zarzucił także „nierówne traktowanie w zatrudnieniu oraz stosowanie mobbingu przez przełożonych (np. stałe groźby zwolnienia z pracy pomimo braku stosownego uzasadnienia, bezpodstawne poddawanie ciągłej krytyce i zastraszaniu), co skutkowało znacznym pogorszeniem się stanu zdrowia”

Żadna z takich okoliczności nie została dostatecznie wykazana. Dowody zebrane w sprawie (poza nieobiektywnymi- z omówionych już wcześniej względów- zeznaniami S. K.) nie wykazały, aby wobec powoda kierowano groźby zwolnienia z pracy, a tym bardziej stałe. Przełożeni zeznawali, że powód każdą uwagę na temat swojej pracy traktował osobiście jako atak personalny, co uniemożliwiało sprawną i efektywną współpracę. Nie przyjmował uwag jako sygnału do wprowadzenia zmian, a podejmował zwalczanie stanowiska przełożonych. W sporze zabrakło także dowodów, aby powoda bezpodstawnie poddawano ciągłej krytyce i zastraszaniu, co skutkowało znacznym pogorszeniem się jego stanu zdrowia. Już wcześniej omówiono kwestię braku dowodów dotyczących m.in. przyczyn i daty powstania niezdolności do pracy, a tym bardziej dowodów pogorszenia się stanu zdrowia w związku z pracą. Poza wymianą poleceń i zaleceń w zwykłym toku pracy w postępowaniu nie przedstawiano dowodów tego, że zastrzeżenia przełożonych były bezpodstawne. Wręcz odwrotnie. Powód nie przedstawił także dowodów stosowania wobec niego mobbingu ani nierównego traktowania. Nie występował z roszczeniami z tego tytułu, a w trakcie zatrudnienia nie formułował uwag i zarzutów z tym związanych.

Zgodnie z art. 94³ kp, pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Pozwana stworzyła ramowe zasady postępowania w przypadku zaistnienia takich sytuacji, jednak powód nigdy z nich nie korzystał.

Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Powód nie dał dowodów na to, że był poddawany uporczywym i długotrwałym: nękaniu lub zastraszaniu, poniżaniu lub ośmieszeniu. Brak wniosków dowodowych po stronie powodowej dotyczących np. dokumentacji medycznej dotyczącej leczenia uniemożliwił choćby powierzchowną ocenę, czy nie dochodziło do sytuacji, że z uwagi na stan zdrowia powód inaczej niż obiektywny obserwator postrzegał rzeczywistość i zwykłe zachowania pracodawcy w ramach organizacji pracy i nadzoru nad nią.

W przypadku mobbingu przesłanki muszą być spełnione łącznie (wyr. SN z 10.10.2012 r., II PK 68/12, L.), a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękaniu lub zastraszaniu pracownika (por. wyr. SN z 5.12.2006 r., II PK 112/06, OSNP 2008, Nr 1-2, poz. 12 oraz uzasadnienie wyr. SN z 8.12.2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006, Nr 21-22, poz. 321).

Nękanie w rozumieniu art. 943 § 2 oznacza ustawiczne dręczenie, niepokojenie, czy też dokuczanie pracownikowi (wyr. SN z 10.10.2012 r., II PK 69/12, OSNP 2013, Nr 17-18, poz. 204). Z brzmienia przepisu art. 94³ wprost wynika, że o mobbingu można mówić wtedy, gdy w pierwszej kolejności następuje uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika, a dopiero działania o takim charakterze rodzą skutki w postaci: po pierwsze - zaniżonej samooceny przydatności zawodowej, po drugie - poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolowania go, bądź po trzecie - wyeliminowania z zespołu pracowników.

Warunkiem koniecznym mobbingu jest to, aby pracownik był obiektem wskazanego wyżej oddziaływania, które według obiektywnej miary (a nie jego subiektywnego odczucia) może być ocenione za wywołujące przynajmniej jeden ze skutków określonych w art. 943 § 2 (por. post. SN z 21.1.2010 r., II PK 252/09, L. oraz post. SN z 11.9.2012 r., II PK 99/12, L.). W postępowaniu dotyczącym stosowania przez pracodawcę mobbingu oraz przyznania świadczeń z tego tytułu nie jest wystarczające samo stwierdzenie bezprawności działań podjętych wobec pracownika, lecz konieczne jest wykazanie celu tych działań (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ich skutków (rozstrój zdrowia) (wyr. SN z 5.10.2007 r., II PK 31/07, OSNP 2008, Nr 21-22, poz. 312).

Jeśli pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych (por. wyr. SN z 11.2.2014 r., I PK 165/13, L.). Artykuł 943 § 2 jest przepisem zawierającym liczne zwroty niedookreślone, których abstrakcyjne zdefiniowanie jest w gruncie rzeczy niemożliwe, a ich wyjaśnienie następuje przez odniesienie do

całokształtu występujących w sprawie konkretnych okoliczności faktycznych (post. SN z 6.6.2012 r., I PK 55/12, L.). Rozbudowana definicja może powodować, że odróżnienie mobbingu od molestowania, molestowania seksualnego, dyskryminacji, naruszenia zasad współżycia społecznego czy wreszcie obowiązku dbania o dobro pracownika może być problematyczne (por. D. Dörre-Nowak, Zbieg środków ochronnych, s. 8).

Działania i zachowania cechujące mobbing (tj. polegające na nękanii i zastraszaniu), z natury rzeczy mogą być różnorodne. Przykładowo, cechy mobbingu posiadają oddziaływania zaburzające: możliwości komunikowania się (np. stałe przerywanie wypowiedzi, reagowanie na uwagi krzykiem lub głośnym wymyślaniem i pomstowaniem, ciągle krytykowanie, ustne groźby i pogrożki, poniżające, upokarzające gesty i spojrzenia), stosunki społeczne (np. unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą, niedawanie możliwości odezwania się, traktowanie "jak powietrze"), społeczny odbiór osoby (np. ośmieszenie, sugerowanie choroby psychicznej, zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą, zaloty lub słowne propozycje seksualne), jakość sytuacji życiowej i zawodowej (np. niedawanie ofierze żadnych zadań do wykonania, odbieranie prac zadanych wcześniej do wykonania, zlecenie wykonania prac bezsensownych, zarzucanie wciąż nowymi pracami, dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje w celu zdyskredytowania), zdrowie ofiary (np. zmuszanie do wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia, groźenie przemocą fizyczną, działania o podłożu seksualnym).

Sąd I instancji stanął na stanowisku, że okoliczności ustalone w sprawie wskazują, iż wymienione powyżej działania typowe dla mobbingu nie dotyczyły powoda, bo po prostu nie miały miejsca.

Nie udowodniony pozostał także zarzut nierównego traktowania powoda.

W myśl art. 18^{3a} § 1 i 2 kp. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne. / art. 183a § 3. § 4 kp/. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także: 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady; 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie) / art. 183a § 5kp/.

Dyskryminacja bezpośrednia dotyczy indywidualnej relacji między pracownikiem a pracodawcą lub między osobą zamierzającą nawiązać stosunek pracy a potencjalnym pracodawcą. Zachodzi ona wówczas, gdy pracodawca w sposób niekorzystny dla pracownika w porównaniu z innymi pracownikami różnicuje jego sytuację z przyczyny określonej w art. 183a § 1. Przykładowe wyliczenie dyskryminujących zachowań pracodawcy zawiera art. 183b § 1. Dyskryminacją jest także molestowanie (art. 183a § 5 i 6). Dyskryminacją jest różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium. Niedozwolone kryteria są przykładowo wymienione w art. 113 oraz art. 183a § 1. Użycie w tych dwóch przepisach zwrotu "w szczególności" znacznie rozszerzyło pojęcie dyskryminacji w prawie polskim w

porównaniu z prawem unijnym, w którym wyliczenie niedozwolonych kryteriów ma charakter wyczerpujący (zob. art. 1 w zw. z art. 2 ust. 1 dyrektywy (...)). Do tych niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników Sąd Najwyższy zalicza więc - poza kryteriami wprost wymienionymi w art. 113 oraz art. 183a § 1 - okoliczności, które w szczególności nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami (por. wyrok z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008, nr 21-22, poz. 311), oraz przynioty osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą (wyrok z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 347). Zróżnicowanie sytuacji pracowników na podstawie dozwolonego kryterium nie jest dyskryminacją (tak wyroki z dnia 28 maja 2008 r., I PK 259/07, OSNP 2009, nr 19-20, poz. 256, oraz z dnia 3 grudnia 2009 r., II PK 148/09, LEX nr 1108511). W wyroku z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12, OSNP 2013, nr 17-18, poz. 202, SN określił w sposób pozytywny kryteria (przyczyny) dyskryminacji inne niż wymienione w art. 183a § 1. Stwierdził, że dyskryminacją jest nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, przykładowo wymienione w art. 183a § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

Przepis art. 183b § 1 zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Ciężar dowodu określony w art. 183b § 1 polega na obowiązku przedstawienia przez pracownika faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Inaczej mówiąc, musi on wykazać, że różnicując sytuację pracownika, kierował się obiektywnymi powodami, a nie kryteriami zakazanymi przez art. 183a § 1 (por. orzecznictwo TS zamieszczone pod przepisami regulującymi ciężar dowodu w dyrektywach równościowych - trzecia część komentarza). Granic ciężaru dowodu spoczywającego na pracodawcy dotyczy w szczególności teza 2 wyroku z dnia 25 kwietnia 2013 r. w sprawie C-81/12 (...), zamieszczona pod art. 10 dyrektywy (...). Wynika z niej, że w razie uprawdopodobnienia przez pracownika dyskryminacji ze względu na orientację seksualną ciężar dowodu określony w art. 10 ust. 1 tej dyrektywy nie prowadzi do tego, że wymagany jest dowód niemożliwy do przeprowadzenia przez pracodawcę bez naruszenia prawa do poszanowania życia prywatnego pracownika (zob. pkt 54-59 uzasadnienia).

Według SN (postanowienie z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961) pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża przeprowadzenie dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami. Pogląd ten można uznać za ustalony. Także w tezie 1 wyroku SN z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007, nr 11-12, poz. 160, stwierdzono, że pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 183b § 1 k.p. i art. 10 dyrektywy (...)) - zob. część trzecia Komentarza). Podobnie przyjęto w tezie 2 wyroku SN z dnia 15 września 2006 r., I PK 97/06, OSNP 2007, nr 17-18, poz. 251, stwierdzając, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę (art. 183d) powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej (art. 183c § 1).

SN w wyroku z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013, nr 7-8, poz. 73. wypowiedział się, że na pracowniku wywodzącym swe roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.) okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 183b § 1 pkt. 2 w zw. z art. 183c § 1 k.p.), lecz także to, że to zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (art. 183b § 1 pkt 2 w zw. z art. 183a § 1 k.p.). Rozważając tę kwestię, należy zauważyć, że wskazanie lub uprawdopodobnienie przez pracownika przyczyny dyskryminacji nie ma istotnego znaczenia, bo dla obrony przed zarzutem jakiegokolwiek dyskryminacji pracodawca musi udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami. Udowodnienie zaś przez niego

obiektywnych kryteriów zróżnicowania sytuacji pracowników uwalnia go od zarzutu dyskryminacji, niezależnie od tego, jakie jej kryterium było przedmiotem zarzutu.

Powód nie wykazał faktów wskazujących na dyskryminację, ani podawał z jakiego powodu miałby być dyskryminowany. Zwłaszcza, że w 2012r awansował, otrzymywał premie. Dopiero spadek wyników sprzedaży za rok 2012r podsumowany w maju 2013r dał asumpt do próby rezygnacji z dalszej pracy powoda, który nie spełniał oczekiwań pracodawcy.

W świetle poczynionych powyżej rozważań nieuzasadnione było także roszczenie o odprawę.

Odprawa pieniężna to jednorazowe świadczenie pieniężne stanowiące dla pracownika rekompensatę za niezawinioną utratę miejsca pracy. Przysługuje w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika zarówno w trybie zbiorowym, jak i indywidualnym (art.10 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90 poz.844 z późniejszymi zmianami).

Powołana wyżej ustawa ma zastosowanie w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej: 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników, 10 % pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże nie mniej niż 300 pracowników, 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników (art. 1 ww. ustawy).

Zgodnie z art.8 ust.1 ww. ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna.

Oprócz wskazanego powyżej grupowego trybu zwolnień, ustawa przewiduje również indywidualny tryb zwolnień. I tak, stosownie do treści art.10 ust.1 powołanej wyżej ustawy przepisy art.5 ust.3-7 i art.8 stosuje się odpowiednio w sytuacji, gdy pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy z przyczyn niedotyczących tego pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron a zwolnienia w okresie 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników, niż określona w art.1 ww. ustawy.

Wskazana regulacja ma charakter subsydiarny i może być stosowana tylko wówczas, gdy parametry ilościowo-czasowe zwolnień nie mieszczą się we wskaźnikach wyznaczonych dla zwolnień grupowych określonych w art.1 ww. ustawy.

W przypadku zwolnień indywidualnych, prawo do odprawy pieniężnej jest uregulowane częściowo odmiennie niż przy zwolnieniach grupowych. Podobnie jak przy grupowym zwolnieniu art.10 ust.1 ustawy ma zastosowanie jedynie w tych sytuacjach, kiedy rozwiązanie stosunku pracy następuje z przyczyn niedotyczących pracownika.

Natomiast w sytuacji, gdy przyczyny będące podstawą wypowiedzenia występują po stronie pracownika, np. całkowita bądź częściowa jego nieprzydatność do pracy albo naganne postępowanie, przepis powyższy nie ma zastosowania. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 listopada 2010 roku (I PK 81/10, Lex nr 725012) wskazał, iż odprawa przysługuje, jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. W przypadku zwolnień indywidualnych konieczne jest również ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy.

Kryterium negatywne przyjęte w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jako podstawa jej stosowania sprawia, że katalog przyczyn zwolnień „z przyczyn niedotyczących pracownika” jest bardzo szeroki. Przyczynami niedotyczącymi pracownika są wszelkie okoliczności, które nie wiążą się bezpośrednio z osobą pracownika. Można przyjąć, iż są to przyczyny dotyczące pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy. Mogą mieć one zróżnicowany charakter - ekonomiczno-finansowy,

organizacyjno-strukturalny. Nie jest istotne, czy zwolnienia następują z winy pracodawcy, który niewłaściwie zarządzał przedsiębiorstwem, czy też są następstwem okoliczności od niego niezależnych. Przepis art.10 ust.1 ww. ustawy wprowadza wymagania przy tym, aby niedotycząca pracownika przyczyna wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron była wyłącznym powodem zwolnienia pracownika.

W kwestii wykładni sformułowania „wyłączny powód” pełną aktualność zachowuje wyrok z dnia 10 października 1990 roku (I PR 319/90, OSNCP 1992, z. 11, poz. 204), w którym Sąd Najwyższy przyjął, iż: „sformułowanie zawarte w art.10 ust.1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 roku, nr 4, poz. 19 z późn. zm.), że przyczyny wymienione w art.1 ust.1 tej ustawy „stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy” należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika”.

Na tle postanowień art.8 ust.1 ustawy, odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi niezależnie od tego, czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie wypowiedzenia, czy też porozumienia stron.

Warunki przyznania odprawy nie zostały przez powoda spełnione. Pozwana wykazała, że powód rozwiązał umowę z przyczyn niezależnych od pracodawcy.

Do złożenia oświadczenia przez powoda doszło po tym, gdy dowiedział się, że pracodawca zamierza wypowiedzieć mu umowę, że ma szereg zastrzeżeń do jego pracy. Powód krótko po tym rozpoczął zwolnienie lekarskie, a następnie jeszcze w trakcie orzeczonej niezdolności do pracy, rozwiązał umowę wyprzedzając decyzję pracodawcy w tym zakresie. Przyczyny wskazane przez powoda nie potwierdziły się. Natomiast w sporze pozwana wykazała istnienie przyczyn rozwiązania umowy po stronie powoda, który zdawał sobie sprawę, że mogą być wykorzystane przez pracodawcę do zakończenia zatrudnienia.

Pozwana miała zamiar wypowiedzieć powodowi umowę z powodu negatywnej oceny postawy pracowniczej, tj.: braku realizacji planów sprzedaży, m.in. tzw. „planów na skany” przez okres 11 miesięcy 2012r; nie stosowania się do poleceń przełożonego, m.in. dotyczących nagannych praktyk zaliczania w poczet sprzedaży starterów, które zostały aktywowane około pół roku wcześniej; nieefektywnego zarządzania podległymi przedstawicielami handlowymi poprzez brak systematycznego monitoringu i kontroli ich pracy, skutkujące nieprzestrzeganiem standardów w większości podległych (...) (m.in. braki produktów, materiałów (...) oraz niewłaściwa ekspozycja starterów), najgorszym w kraju średnim poziomem realizacji celów przedstawicieli handlowych, najgorszym wynikiem średniej ilości naliczanych punktów na (...) w Programie „Zyskuj z Plusem”; wykorzystywanie zajmowanego stanowiska oraz narzędzie pracy do celów prywatnych sprzecznych z interesem pracodawcy, prowadzące do nadużyć poprzez, np. tankowanie samochodu służbowego podczas zwolnienia lekarskiego, zakup akcesoriów motoryzacyjnych (dodatki do paliwa, żarówki samochodowe, środki do czyszczenia motorów, itp.) na użytek prywatny za pomocą służbowej karty paliwowej, nie zgłaszanie w rozliczeniu miesięcznym samochodu służbowego liczby kilometrów przejechanych w celach prywatnych ponad ustalony limit 500 km, wysokie wydatki związane z myciem samochodu tj. zakup karnetów w ilościach przekraczających zalecane w spółce. Pismo dotarło do adresata w dniu 23 maja 2013r.

Co najmniej dwie przyczyny, zostały wykazane przy okazji niniejszego procesu, tj. przyczyny opisane jako dwie ostatnie. Powód nie wykazał, aby było inaczej, a zebrany w sprawie materiał dowody pozwalał na ocenę, że co najmniej współprzyczyny leżące po stronie powoda doprowadziły do rozwiązania umowy. Gdyby nie zarzuty stawiane powodowi i jego dotyczące stosunek pracy nadal by istniał. Powód przed dniem 23 maja 2014r nie wskazywał, ani nie zarzucał, aby pozwana dopuszczała się względem niego zaniedbań, nie podnosił aby miał zamiar rezygnować z zatrudnienia. Świadczy to o tym, że decyzja powoda warunkowana była zarzutami pozwanej postawionymi w maju 2013r. Powód odpowiedział na to rozwiązaniem umowy z własnej inicjatywy, a wcześniej przedłużył okres zatrudnienia o czas korzystania ze świadczeń chorobowych.

Sąd I instancji uznał, że W sprawie nie było także podstaw do uwzględniania roszczeń powoda, w szczególności odszkodowawczych, w oparciu o art. 8 kp.

Sąd Rejonowy wskazał, iż art.8 k.p. umożliwia sądowi pracy weryfikowanie przepisów prawa pracy pod względem ich zgodności z wartościami aprobowanymi przez społeczeństwo. Zawiera klauzulę odsyłającą do ocen i wartości funkcjonujących poza normami prawa ustanowionym przez ustawodawcę. Pod względem zgodności z zasadami współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa dopuszczalne jest badanie każdej czynności stron stosunku pracy. Klauzule „zasad współzycia społecznego” i „społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa” wyznaczają stronom stosunku pracy granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie w stosunkach pracy z praw podmiotowych zagwarantowanych przepisami prawa pracy. Art.8 k.p. umożliwia dokonanie oceny organowi stosującemu prawo, a także sądowi pracy, czy korzystanie przez uprawnionego z zagwarantowanych mu przepisami prawa pracy praw podmiotowych mieści się czy też wykracza poza granice współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa (wyrok Sądu Najwyższego z 17 września 1997 roku, I PKN 273/97, OSNP 1998, nr 13, poz.394). Przepis art.8 k.p. nie kształtuje praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie art.8 k.p. pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283). Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współzycia społecznego.

Zgodnie z art.6 k.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Przepis ten ma charakter materialno-prawny i formułuje podstawową zasadę rozkładu ciężaru dowodu. W procesie cywilnym jest on ściśle związany z przepisami Kodeksu postępowania cywilnego regulującymi zasady prowadzenia dowodów. W myśl art.3 k.p.c., strony sporu są obowiązane dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody, przy czym obowiązek wskazywania dowodów dotyczy stwierdzenia faktów, z których strony wywodzą skutki prawne (art.232 zdanie pierwsze k.p.c.). Rozkład ciężaru dowodu w procesie cywilnym kształtuje się dynamicznie, gdyż strony równocześnie przedstawiają twierdzenia i dowody na ich poparcie, zwalczając wzajemnie swe stanowiska. Rozkładem ciężaru dowodów w procesie cywilnym rządzą następujące reguły: faktów tworzących prawo powinien w zasadzie dowieść powód; dowodzi on również fakty uzasadniające jego odpowiedź na zarzuty pozwanego; pozwany dowodzi fakty uzasadniające jego zarzuty przeciwko roszczeniu powoda oraz faktów tamujących oraz niweczących powinien dowieść przeciwnik tej strony, która występuje z roszczeniem, czyli z zasady pozwany.

W ocenie Sądu Rejonowego, zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy wykazał, iż rozwiązanie umowy o pracę łączącej strony nastąpiło z przyczyn dotyczących powoda (pracownika), a przy tym, że przyczyny te były wyłączną przyczyną rozwiązania umowy o pracę.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc, obciążając nimi stronę powodową w zakresie kosztów zastępstwa procesowego.

Na podstawie art. 13 ust.1 i art. 113 ust.1 ustawy o kosztach sądowych w zw. z art. 98 kpc kosztami opłaty sądowej i wydatków związanych ze stawiennictwem świadków obciążono Skarb Państwa, odstępując od obciążania nimi powoda. Ponadto na w/w podstawie w/w przepisu w zw. z § 12 ust.1 punkt 2 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokatów oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. nr 163, poz.1348 ze zm.) –sprawa wszczęta przed 01 sierpnia 2015r-zasądzono od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1860 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego /60 zł z tytułu roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy i 1800 zł z tytułu odprawy i odszkodowania/. Roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy powód wycofał już w toku sporu.

Winien więc być traktowany jako przegrywający proces. W tej sytuacji nałóżono na powoda obowiązek zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od powyższego orzeczenia w części oddalającej powództwo oraz w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu (tj. do pkt 2 i 3) wniósł pełnomocnik powoda.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

I. naruszenie prawa procesowego, mającego wpływ na treść skarżonego orzeczenia:

1. art. 166 k.p.c. polegający na bezzasadnym przedłużeniu terminu sądowego do złożenia odpowiedzi na pozew przez stronę pozwaną, w sytuacji gdy pozwany nawet nie wskazał by jakakolwiek ważna przyczyna dla przedłużenia tego terminu zaistniała, a co więcej posiada dział prawny w których zatrudnieni są radcowie prawni (występujący w niniejszej sprawie), którzy mogli sporządzić w pierwotnym terminie odpowiedź na pozew co skutkowało dopuszczeniem sprekludowanych twierdzeń i wniosków dowodowych strony pozwanej;

2. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów, sprzeczną z doświadczeniem życiowym wyrażającą się w przyjęciu, że świadkowie powołani przez stronę powodową nie są obiektywni, a ich zeznania niewiarygodne, wyłącznie z tej przyczyny, iż są oni w sporze z pozwanym, przy jednoczesnym daniu wiary zeznaniom świadków pozwanego, którzy w większości byli nadal pracownikami pozwanego zatem zgodnie z doświadczeniem życiowym posiadali interes w tym by zeznawać na korzyść swojego pracodawcy,;

3. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez bezpodstawne przyjęcie, że świadkowie wskazani przez powoda, w szczególności S. K. (3), zeznawali na korzyść powoda i zgodnie z jego linią obrony jedynie dlatego, że mieli oni wobec powoda dług wdzięczności, który w ten sposób starali się spłacić, w sytuacji gdy z materiału dowodowego po pierwsze nie wynika jaki dług świadkowie ci mieliby rzekomo spłacić (narażając się przy tym na odpowiedzialność karną z powodu składania fałszywych zeznań!) a po drugie w sytuacji, gdy ich zeznania nie były konsultowane z powodem i nie były składane pod presją, w przeciwieństwie do zeznań aktualnych pracowników pozwanego mogących obawiać się chociażby utraty pracy;

4. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne przyjęcie, że wyniki osiągnięte przez region podległy powodowi nie były proporcjonalne do posiadanego potencjału oraz, iż winę za to ponosił sam powód w sytuacji gdy m.in. z zeznań świadków S. K. (3) i M. K. (2) wynika, że wyniki regionu (...) były przekłamywane, zaś cele kwartalne (które są czym innym niż waga celu comiesięcznie wyznaczana dla przedstawicieli handlowych) były wyznaczane ze znaczącym opóźnieniem;

5. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 232 k.p.c. poprzez błędną ocenę zgromadzonego materiału dowodowego i uznanie, że powód nie udowodnił swoich twierdzeń w zakresie stosowania wobec niego mobbingu, podczas gdy zarówno z jego obszernych i logicznych zeznań jak i z zeznań świadka S. K. (3) wynikało, że pracownicy pozwanego (w szczególności T. R. (2)) zastraszali powoda, między innymi w ten sposób, że kierowali wobec powoda groźby zwolnienia go z pracy;

6. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez obciążenie powoda stwierdzeniem, że przed rozwiązaniem stosunku pracy był on w kancelarii adwokackiej, w sytuacji gdy z zeznań tych nie wynikało, czego dokładnie dotyczyła porada oraz w sytuacji gdy decydującym jest stan zdrowia powoda, który na tamten moment nie pozwalał mu na powrót do pracy ani na podjęcie jakiegokolwiek decyzji dotyczącej stosunku pracy;

7. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wybiórczą analizę zgromadzonego materiału dowodowego dotyczącej zdrowia psychicznego powoda a w konsekwencji bezpodstawne przyjęcie, że zaburzenia psychiczne powoda nie były poważne oraz nie miały podłoża związanego z sytuacją w pracy, w sytuacji kiedy dopiero w momencie korzystania przez dłuższy czas ze zwolnienia lekarskiego powód osiągnął równowagę psychiczną, zaś fakt istnienia poważnych zaburzeń uzasadniających przebywanie na zwolnieniu lekarskim został potwierdzony przez komisję lekarską,

8. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przyjęcie, że powód przedłużał okres zwolnienia lekarskiego jedynie dlatego, że nie świadczył pracy na rzecz pozwanego, podczas gdy powodem, dla którego S. P. (1) przebywał i zwolnieniu lekarskim były zalecenia lekarskie oraz jego zły stan zdrowia, którego bezpośrednią przyczyną były nieustanne ataki na jego osobę i sytuacja w pracy,

9. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne przyjęcie, że gdyby powód nie dowiedział się o planach zwolnienia jego osoby to nie zrezygnowałby z pracy u pozwanego, podczas gdy powód wyraźnie wskazał na przyczyny rozwiązania stosunku pracy z pozwanym, u podstaw których leżały naruszenia obowiązków pracodawcy wobec pracownika, zaś pozwany potwierdził ich zaistnienie wydając świadectwo pracy, w którym naruszenie ciężkich obowiązków pracodawcy zostało wskazane jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy;

10. art. 102 k.p.c. poprzez obciążenie powoda kosztami zastępstwa procesowego, w sytuacji kiedy powód wytaczając powództwo i formułując roszczenia był w sposób subiektywny przekonany o zasadności wszystkich roszczeń - otrzymując bowiem od pracodawcy sprostowane świadectwo pracy, w którym jako przyczyni rozwiązania stosunku pracy widniała.

II. naruszenie prawa materialnego, a to:

1. art. 55 § 1[1] k.p. w zw. z art. 123 § 1 punkt 2 k.c. poprzez błędną wykładnię i w konsekwencji przyjęcie, że nie doszło do rozwiązania umowy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę wobec pracownika, podczas gdy w sprostowanym świadectwie pracy z dnia 28 stycznia 2014 roku pozwany wskazał na podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 55 § 1¹ k.p., uznając tym samym zasadę swojej odpowiedzialności tj. dopuszczenia się przez niego ciężkiego naruszenia obowiązków wobec powoda, co stanowi uznanie roszczenia powoda przez pozwanego;

2. art. 6 k.c. w zw. z art. 123 § 1 punkt 2 k.c. i art. art. 55 § 1 [1] k.p. poprzez uznanie, iż to na powodzie spoczywał obowiązek dowodzenia, iż doszło do ciężkiego naruszenia względem niego obowiązków przez pracodawcę, w sytuacji, gdy pracodawca poprzez dokonanie sprostowania świadectwa pracy i wskazanie w tymże zawinionej przez siebie przyczyny potwierdził fakt ciężkiego naruszenia przez niego obowiązków względem pracownika jednocześnie nie uchylając się od oświadczenia woli złożonego w tym zakresie, co wskazuje na to, iż ciężar dowodu, iż przyczyny wskazane przez powoda były nieprawdziwe w całości leżał na pracodawcy;

3. art. 8 k.p. w zw. z art. 55 § 2 k.p. i art. 52 § 2 k.p. i art. 121 punkt 4 k.c. poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż fakt chorowania przez powoda na depresję i przebywania w tym czasie na zwolnieniu lekarskim (którego wiarygodność została potwierdzona przez komisję lekarską) nie stanowi przyczyny usprawiedliwiającej fakt rozwiązania stosunku pracy po upływie miesiąca od powstania przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie i w konsekwencji niezastosowanie zasad współzycia społecznego w odniesieniu do roszczeń powoda, w sytuacji gdy uzasadniał to stan faktyczny niniejszej sprawy;

4. art. 55 § 2 k.p. i art. 52 § 2 k.p w zw. z art. 14 k.p. i 94 k.p. poprzez uznanie, iż naruszenie obowiązku w postaci nieudzielenia urlopu wypoczynkowego powodowi przez pracodawcę nie było aktualne na dzień rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji, gdy do dnia rozwiązania umowy powodowi nie został udzielony urlop wypoczynkowy, zaś zgodnie z utrwaloną linią orzeczniczą nieudzielenie urlopu stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy względem pracownika;

5. art. 94 [3] § 2 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż zachowania przełożonych uporczywie nękających powoda m.in. grożąc zwolnieniem pracy, ciągłym publicznym krytykowaniu pracy powoda i jego osoby (w tym w korespondencji e-mail wysyłanej do wielu adresatów a nie wyłącznie do powoda) nie stanowi przejawów mobbingu. Podczas gdy prawidłowa wykładnia rzeczonoego przepisu wskazuje na to, iż opisane przez powoda zachowania, potwierdzone zeznaniami świadków stanowią przejaw mobbingu;

6. art. 94 [3] § 2, § 3, § 4 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż fakt niedochodzenia w niniejszym procesie zadośćuczynienia z powodu spowodowania rozstroju zdrowia przesądzać ma o tym, iż mobbingu nie było podczas gdy po pierwsze prawidłowa wykładnia tych przepisów wskazuje na to, iż roszczenie o zadośćuczynienie i odszkodowanie nie jest ze sobą powiązane, po drugie powód nie ma obowiązku dochodzenia roszczenia z tytułu zadośćuczynienia, po trzecie wreszcie - w sądzie Rejonowym dla Warszawy W. miało miejsce posiedzenie w przedmiocie zawezwania do próby ugodowej w przedmiocie roszczeń z tytułu mobbingu;

7. art. 10 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 3 marca 2013 r. - o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (dalej ustawa o zwolnieniach grupowych) poprzez błędną wykładnię i oddalenie wniosku powoda o przyznanie odprawy podczas gdy zostały spełnione przesłanki do jej zasądzenia tj. przyczyna rozwiązania stosunku pracy leżała wyłącznie po stronie pozwanego pracodawcy i nie dotyczyła pracownika, co zostało potwierdzone wydanym przez pracodawcę świadectwem pracy.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o dopuszczenie dowodu z zawezwania do próby ugodowej (wraz z potwierdzeniem nadania) w przedmiocie roszczeń wynikających z mobbingu pozwanego na okoliczność dochodzenia przez powoda roszczeń z tytułu mobbingu, błędnej oceny materiału dowodowego przez Sąd I Instancji poprzez przyjęcie, iż powód nie dochodzi roszczeń wobec pozwanego z tytułu mobbingu. Jednocześnie wskazując, iż potrzeba powołania tego dowodu wyniknęła dopiero po zapadnięciu wyroku przed Sądem I Instancji - z uzasadnienia Sądu I Instancji wynika, iż Sąd oparł w części swoje błędne rozumowanie na fackie, iż powód nie dochodzi roszczeń z tytułu mobbingu od pozwanego co oznacza, że pozwany nie dopuszczał się de facto zachowań wobec powoda naruszających normy prawa pracy.

Co do meritum skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu i zastępstwa procesowego wedle norm prawem przepisanych, ewentualnie, w przypadku nieuwzględnienia apelacji o odstąpienie od obciążania powoda kosztami procesu i kosztami zastępstwa procesowego za obie instancje, z uwagi na fakt, iż powód wytaczając powództwo pozostawał w przekonaniu, iż jest ono w pełni zasadne bowiem pracodawca wydał mu świadectwo pracy potwierdzające, iż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn zawinionych przez pracodawcę.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji w całości, i zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Apelacja nie może przynieść spodziewanych przez skarżącego skutków procesowych przede wszystkim dlatego, iż rozwiązanie stosunku pracy przez powoda z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez pracodawcę w świetle art. 55 § 1¹ kp było spóźnione. Oświadczenie w tym przedmiocie złożono, bowiem z uchybieniem terminu przewidzianego w § 2 tego przepisu.

Zgodnie z art. 55 § 1¹ kp pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio (§2).

Tym samym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy najpóźniej w okresie miesiąca od dnia powzięcia wiadomości o ostatnim naruszeniu (art. 55 § 2 w zw. z art. 52 § 2 k.p.). (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r. III PK 17/07 LEX nr 551138). O tym, z jakim terminem mamy do czynienia (procesowym czy materialnoprawnym) w danym przypadku, przesądza skutek prawny związany z jego upływem. W przypadku terminów prawa materialnego polega on na wygaśnięciu prawa podmiotowego lub niemożności jego dochodzenia, natomiast w przypadku prawa procesowego – na pozbawieniu skuteczności dokonanej czynności procesowej. Termin określony w art. 55 § 2 - co słusznie podniósł Sąd I instancji – niewątpliwie ma charakter zawity (materialnoprawny) gdyż po jego upływie pracownik traci prawo rozwiązania umowy o pracę. Nadto wskazy termin nie może ulec zawieszeniu bądź przerwaniu, nawet wskutek zaistnienia nadzwyczajnej dla pracownika okoliczności. Tym samym powyższe świadczy jednoznacznie o jego nieprzywracalnym charakterze. Bieg jednomiesięcznego terminu z art. 55 § 2 w zw. z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się, jeżeli pracownik pozyskał odpowiednio skonkretyzowane i wiarygodne wiadomości o naruszeniu jego uprawnień przez pracodawcę bądź osoby działające w jego imieniu. Jeżeli zachowanie pracodawcy ma charakter ciągły, termin miesięczny liczy się od dnia popełnienia ostatniego czynu, jeśli natomiast ma charakter trwały, od dnia ustania stanu bezprawności.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy, jak twierdzi sam powód, naruszenia w stosunku do jego osoby mające rzekomo postać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę, miały miejsce do czasu rozpoczęcia przez niego długotrwałego zwolnienia lekarskiego tj. do maja 2013 r. W konsekwencji rozwiązanie stosunku pracy z tych przyczyn, dopiero po wyczerpaniu okresu zasiłkowego spowodowanego chorobą powodującą wskazaną niezdolność do pracy, na początku stycznia 2014 r. musi być traktowane jako spóźnione. Ponadto nie przeczy temu sam skarżący podnosząc jedynie, iż rozwiązanie stosunku pracy po upływie miesiąca od powstania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku w trybie natychmiastowym, z uwagi na ciężką chorobę powoda wywołaną psychicznymi zaburzeniami, do których miał doprowadzić pracodawca i które spowodowały niemożność jego terminowego działania, powinno zostać usprawiedliwione w świetle zasad współzycia społecznego zgodnie z art. 8 kp.

W ocenie Sądu Okręgowego z twierdzeniem tym nie sposób się zgodzić. Podnieść należy, iż w istocie powód był niezdolny do pracy z powodu zaburzeń psychicznych, jednakże nie udowodnioną w sprawie pozostaje okoliczność, że powyższe schorzenie sprawiało, iż nie mógł on podejmować ważkich dla siebie czynności w ramach łączącego go z pracodawcą stosunku pracy i przeciwdziałać, jak twierdzi jawnie bezprawnym działaniom z jego strony. Podkreślenia wymaga, iż na te okoliczność nie zostały złożone jakiegokolwiek dowody. W materiale sprawy brak jest dokumentacji medycznej wskazującej na powyższą niezdolność w działaniu powoda spowodowaną chorobą. W sprawie nie wnioskowano też o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego lekarza specjalisty, który potwierdziłby, iż schorzenie psychiczne powoda, w istocie w takim stopniu powodowało brak jego zdolności do działania. Fakt zaś występowania choroby psychicznej sam w sobie tego stanu rzeczy nie przesądza. Ponadto materia sprawy wskazuje na okoliczność przeciwną. Powód pomimo wskazanych zaburzeń, w okresie zwolnienia lekarskiego, na przełomie sierpnia i września 2013 r. konsultował kwestie związane ze swoim stosunkiem pracy w kancelarii prawnej. Tym samym nie sposób dojść do przekonania, że w świetle zasad współzycia społecznego faktycznie wskazana niezdolność usprawiedliwiała rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 55 § 1 kp z przekroczeniem terminu.

Mając wszystko powyższe na uwadze podkreślić należy, iż materialnoprawnym warunkiem skuteczności powództwa o odszkodowanie w związku koniecznością natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy z przyczyn obciążających pracodawcę – art. 55 kp jest zatem nie tylko złożenie oświadczenia w tym przedmiocie z powołaniem się na usprawiedliwioną podstawę takiego działania, lecz także złożenie go w przepisany do tego terminie. Tym samym wystąpienie do sądu o odszkodowanie przy braku zachowania wskazanego warunku, skutkować musi oddaleniem powództwa. W konsekwencji uchybienie powoda w tym przedmiocie sprawia, iż merytoryczne badanie zasadności dokonanego przez niego rozwiązania stosunku pracy pozostaje kwestią drugorzędną dla rozstrzygnięcia. Uchybienie terminu z art. 55 § 2 kp, bez względu na ważkość podniesionych przez niego podstaw do takiego działania sprawia,

że i tak roszczenie powoda w tym przedmiocie musi zostać oddalone. Tym samym rozstrzygnięcie Sądu I instancji w tym zakresie w pełni odpowiada prawu.

Dla porządku wobec zarzutów apelacji i zakresu rozważań powziętych przez Sąd Rejonowy wskazać jedynie należy, iż rozumowanie i wnioski wywiedzione w postępowaniu pierwszoinstancyjnym w tej materii były prawidłowe. Wbrew zapatrywaniom apelacji Sąd Rejonowy czyniąc ustalenia w tym przedmiocie nie dopuścił się ani naruszenia przepisów prawa procesowego ani materialnego wpływających na wynik rozstrzygnięcia.

Przede wszystkim brak podstaw do kwestionowania dokonanej przez Sąd I instancji oceny dowodów.

Art. 233 § 1 kpc stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Z przepisu art. 328 § 2 kpc wynika zaś, iż uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Zdaniem Sądu Okręgowego, w niniejszej sprawie, Sąd Rejonowy powyższych zasad nie naruszył. Wbrew twierdzeniom apelacji pozwanego podejmując szczegółowe rozważania dokonał, prawidłowych ustaleń faktycznych, a także ocenił materiał dowodowy w sposób wyczerpujący i spójny. Ma to swoje odzwierciedlenie w uzasadnieniu wydanego rozstrzygnięcia. Tymczasem zarzuty apelacji sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dowodów dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swój pogląd na sprawę. Wobec powyższego wskazane zarzuty nie mogą się ostać.

W szczególności brak podstaw do uznania, iż pozwany uznał za usprawiedliwione podane przez powoda przyczyny rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 55 § 1¹ kp, a co za tym idzie uznał roszczenie powoda zgłoszone w niniejszym procesie, gdyż sprostował świadectwo pracy powoda wpisując, iż podstawą prawną rozwiązania stosunku pracy był art. 30 § 1 pkt 3 kp w zw. z art. 55 § 1¹ kp.

Powyższa argumentacja w ocenie Sądu stanowi w całości nieudolną próbę obrony stanowiska procesowego strony powodowej.

Skarżący zdaje się w ogóle nie zauważać – a okoliczność tę słusznie podkreślił już Sąd Rejonowy – iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. jest skuteczne bez względu na to,

czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują. Umowa o pracę ze skutkiem natychmiastowym rozwiązuje się w trybie przewidzianym w art. 55 k.p. również wtedy, gdy pracownik nie wskazał przyczyny uzasadniającej tego rodzaju czynność prawną. Co więcej, należy przyjąć, że ulega ona rozwiązaniu nawet wówczas, gdy brak jest przyczyn ją uzasadniającej. Ten sposób rozwiązania stosunku pracy – mimo odmiennej oceny pracodawcy co do zasadności tych przyczyn – bezwzględnie i zawsze powinien znajdować odzwierciedlenie w świadectwie pracy. Pracodawca może kwestionować wskazane przez pracownika przyczyny rozwiązania umowy jedynie w procesie o odszkodowanie przewidziane w art. 61¹ lub art. 61² k.p., a w razie wstrzymania się z wypłatą odszkodowania przewidzianego w art. 55 § 1¹ zd. drugie k.p. - w procesie wytoczonym przez pracownika o to odszkodowanie. Kwestionowanie tych przyczyn żadną miarą nie uprawnia go jednak do wskazania w świadectwie pracy innej podstawy rozwiązania stosunku pracy niż ta która faktycznie wystąpiła tj. art. 55 § 1¹ kp. Modyfikacja treści świadectwa pracy w tym zakresie może nastąpić dopiero po wykazaniu przed sądem, że rozwiązanie umowy w trybie art. 55 k.p. było nieuzasadnione. Wówczas pracownik jest na podstawie § 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydania i prostowania, zobligowany przedstawić byłemu pracodawcy świadectwo pracy celem naniesienia na nim adnotacji o sentencji zapadłego wyroku. Tym samym, wbrew sugestiom apelanta, z treści świadectwa pracy wskazującego właśnie jako podstawę rozwiązania stosunku pracy art. 55 § 1¹ kp, nie sposób budować domniemania o jakimkolwiek uznaniu przez pracodawcę zasadności podanych przez pracownika przyczyn tego stanu rzeczy, prowadzących do natychmiastowego zakończenia współpracy i twierdzeń o przyjęciu przez niego na siebie odpowiedzialności za ten stan rzeczy.

Chybnym jest też twierdzenie strony powodowej co do nieuprawnionego uznania za wiarygodne dowodów powołanych przez stronę pozwaną, w tym dowodów z zeznań świadków – w większości nadal pracowników pozwanego, z drugiej zaś strony zdyskredytowania zeznań świadków wskazanych przez powoda, podczas gdy materiał sprawy nie daje jakichkolwiek podstaw do uznania, iż ww. osoby miały jakikolwiek dług wdzięczności względem powoda, by ich zeznania były konsultowane z powodem lub składane pod presją.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, że jeżeli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie, oraz które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednym, a nie przyznanie wiary drugim świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 kpc a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując z jakich względów i w jakim zakresie uznał za wiarygodne zeznania świadków strony pozwanej i przedstawione przez nią dokumenty oraz w jakim zakresie i dlaczego uznał za niewiarygodne wyjaśnienia powoda i powołanych przez niego świadków. Podnosząc wskazane zarzuty skarżący pomija okoliczność, że powołani przez niego świadkowie również pozostają w konflikcie sądowym z pozwaną, co karze traktować ich zeznania ze szczególną ostrożnością – zwłaszcza, gdy te nie mają potwierdzenia w innych przeprowadzonych w sprawie dowodach. Ponadto z ich zeznań wynika wprost, iż wiedzę co do istotnych w sprawie okoliczności czerpali przede wszystkim z relacji samego powoda. Dlatego ich wyjaśnień w sprawie nie sposób uznać za wystarczające dla poczynienia ustaleń faktycznych. Natomiast twierdzenia świadków powołanych przez pozwanego w pełni ze sobą korespondują, nadto znajdują potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, zwłaszcza dowodach z dokumentów. Ponadto odpowiadają twierdzeniom świadka Z. D. (2) byłego bezpośredniego przełożonego powoda, który od kilku lat nie jest już zatrudniony w spółce i w związku z tym nie ma żadnego interesu by zeznawać na korzyść byłego pracodawcy. Tym samym okoliczność, iż świadkowie strony pozwanej w większości są nadal zatrudnieni w P., sama w sobie – wbrew zapatrywaniom skarżącego - nie dyskredytuje ich przydatności dla rozstrzygnięcia. Zeznania ww. osób nie są odosobnione a zgromadzony w sprawie materiał potwierdza, iż relacjonują rzeczywisty stan rzeczy. Ponadto strona powodowa choć niewątpliwie nie była ograniczona co do możliwości przedstawienia okoliczności faktycznych i też istotnych dla rozstrzygnięcia nie zrobiła nic by wskazane dowody podważyć. Tymczasem twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227)

powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, W.. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147). Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. (wyrok s.apel. 28-02-2013 I ACa 613/12 w B. LEX nr 1294695). Z tych też względów podniesiona przez apelującego argumentacja w tym zakresie nie mogła przynieść spodziewanych przez niego skutków procesowych i prowadzić do uwzględnienia stanowiska powoda.

W konsekwencji nie znajduje oparcia w materiale sprawy ocenionym logicznie twierdzenie apelacji, że wyniki osiągnięte przez region podległy powodowi były przekłamywane, zaś cele kwartalne były wyznaczane ze znacznym opóźnieniem, w związku z tym twierdzenia powoda co do jego bezpodstawnej krytyki przez przełożonych są uprawnione, a podniesiona przez niego przyczyna rozwiązania stosunku pracy w tej części zasadna. Zarzuty apelacji w tej materii są w całości gołosłowne. Powód w okresie zatrudnienia nigdy nie kwestionował sposobu obliczenia wyników osiągniętych przez jego region i nie domagał się ich formalnej weryfikacji. Nie sposób więc wnioskować o istnieniu w tej części jakiś istotnych przekłamań, a tym bardziej manipulacji. Kwestia zaś względnie późniejszego przedstawienia celów kwartalnych nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia. Nie był to bowiem tylko i wyłącznie problem dotyczący regionu powoda. Wskazane uchybienia miały miejsce terenie całego kraju. Z tych też względów należało dojść do przekonania, iż wskazane opóźnienia równomiernie przekładały się na wyniki wszystkich regionów.

W ocenie Sądu nie można również uznać, iż powód, co podnosi w apelacji, wbrew ocenie Sądu I instancji był ofiarą mobbingu – publicznych szykan ze strony przełożonych nadto ofiarą dyskryminacji co doprowadziło do znacznego rozstroju jego zdrowia i niezdolności do pracy. Powód nie był szykanowany podczas firmowych spotkań, a wyniki osiągnięte przez jego region nie były przedmiotem drwin personalnie kierowanych do powoda. Materiał sprawy prawidłowo oceniony przez Sąd Rejonowy jako wiarygodny wskazuje, iż przedmiotem analizy wobec przedstawienia wyników sprzedaży na forum publicznym była ich poprawa, a nie działania celowo i personalnie wymierzone w powoda. Publiczna prezentacja wyników służyła wyznaczeniu celów do osiągnięcia na kolejny rok, motywowaniu pracowników do ich realizacji. Dowody zgromadzone w sprawie wskazują też, iż powód subiektywnie, w sposób nijako nadwrażliwy, reagował na polecenia dotyczące zmiany jakości pracy, poczytując je za atak na własną osobę.

Powodowi bezzasadnie nie odmówiono udzielenia urlopu. Żaden jego wniosek złożony przez niego w tym przedmiocie nie pozostał bez rozpoznania, a faktyczny brak wykorzystania urlopu był jedynie efektem jego długotrwałych nieobecności w pracy. Z faktu zaś, iż pracodawca nie narzucał powodowi terminu do wykorzystania urlopu, nie sposób wywodzić dla niego ujemnych skutków procesowych.

Nie potwierdzonymi są twierdzenia powoda zawarte w oświadczeniu o rozwiązaniu z pracodawcą stosunku pracy o ciągłej krytyce i zastraszaniu zwolnieniem z pracy. Powód niejednokrotnie w okresie współpracy z pozwanym osiągał dobre wyniki, za które był nagradzany, dostał również awans na stanowisko Kierownika O. Sprzedaży. Tym samym wskazane okoliczności przeczą twierdzeniom skarżącego, iż działania pracodawcy w stosunku do jego osoby miały wymiar jednokierunkowy, mający na celu jego ośmieszenie czy poniżenie i wiązały się tylko z jego bezzasadną krytyką. W istocie powodowi zwracano też uwagę co do sposobu i jakości jego pracy – jednakże powyższe znajdowało uzasadnienie w faktycznie podejmowanych przez niego działaniach lub zaniedbaniach. Potwierdzają to przede wszystkim zgromadzone w sprawie dokumenty, świadczące o niewłaściwym realizowaniu zadań przez jego podwładnych, na które powód winien odpowiednio reagować. Pojęcie mobbingu nie obejmuje uzasadnionej krytyki w sytuacji, gdy pracownik nienależycie wykonuje swoje obowiązki pracownicze, a pracodawca egzekwuje ich prawidłowe wykonanie, gdyż podległość służbowa wynika z natury stosunku pracy. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 lutego 2014 r. III APa 2/14 (...) 2014 nr 4, str. 220, www.orzeczenia.ms.gov.pl, L. Numer (...), wyrok SN II PK 166/14 z dnia 22-04-2015 opubl. MoPr (...)). W konsekwencji nie sposób dojść do przekonania, iż uwagi te stanowiące przejaw sprawowania funkcji kierowniczej i nadzorczej przez pracodawcę były wyrazem niedopuszczalnych szykan.

Nadto w ocenie Sądu Okręgowego materiał sprawy wiarygodnie potwierdził, iż powód nienależycie rozliczał się z korzystania samochodu służbowego, nie wydawano mu poleceń niewykonalnych oderwanych od organizacji pracy w porwanym czy wręcz sprzecznych z prawem pracy. Kwestia zaś wysyłania korespondencji e-mail do wielu adresatów nie tylko do powoda (nawet zawierającej pewne krytyczne uwagi), nie może być utożsamiana ze stosowaniem praktyk mających wyłącznie na celu naruszenie jego godności, zwłaszcza jeśli była usprawiedliwiona sposobem organizacji pracy i przyjętym systemem kontroli i nadzoru. Ponadto kwestia ta nie była podnoszona na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego jako przejaw mobbingu. Wobec tego i z tej przyczyny nie ma żadnego wpływu na wynik sprawy. W końcu powód nie wykazał, iż choroba psychiczna, która bezsprzecznie u niego wystąpiła, była następstwem niedopuszczalnych praktyk ze strony pracodawcy. Tym samym depresja, na którą cierpiał, nie może być postrzegana jako efekt jakiegokolwiek patologii w miejscu pracy. Ustalenia Sądu Rejonowego co do bezzasadności przyczyny wskazanej przez powoda jako podstawa rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 55 § 1¹ kp w tym zakresie wbrew sugestiom apelanta są zatem ze wszechmiar prawidłowe.

Nieistotne jest przy tym czy powód w innym procesie dochodził roszczeń związanych z mobbingiem. Okoliczność ta żadną miarą nie przesądza zarówno wystąpienia wskazanego zjawiska (wobec braku prawomocnego wyroku stwierdzającego ta okoliczność), jak i nie rozstrzyga o poprawności orzeczenia w przedmiotowej sprawie tj. co do słuszności roszczeń związanych z natychmiastowym rozwiązaniem stosunku pracy przez pracownika. Tym samym wnioski dowodowe zgłoszone w tym przedmiocie w postępowaniu apelacyjnym na podstawie art. 217 § 3 kpc podlegały oddaleniu, jako całkowicie zbędne dla rozstrzygnięcia.

Skarżący w apelacji nietrafnie podnosi też naruszenie art. 10 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 3 marca 2013 r. - o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (dalej ustawa o zwolnieniach grupowych) poprzez błędną wykładnię i oddalenie wniosku powoda o przyznanie odprawy podczas gdy zostały spełnione przesłanki do jej zasądzenia tj. przyczyna rozwiązania stosunku pracy leżała wyłącznie po stronie pozwanego pracodawcy i nie dotyczyła pracownika.

Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55 § 1[1] k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika uprawnia pracownika do nabycia prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 192 ze zm.), jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy. (Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2015 r. III PZP 4/15 OSNP 2016/1/1, LEX nr 1747384, www.sn.pl, Biul.SN 2015/7/18, (...)).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy, wobec niedochowania przez powoda terminu do złożenia oświadczenia w tym przedmiocie nie sposób uznać, iż rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 55 § 1¹ kp było niewadliwe i uprawnione. Z tych też względów nie można dojść do przekonania, iż stosunek pracy uległ rozwiązaniu wyłącznie z przyczyn obciążających pracodawcę. To pracownik był inicjatorem tego niezgodnego z prawem zwolnienia, już zatem z tego względu nie można uznać, iż zaistniało ono na skutek przyczyn leżących tylko i wyłącznie po stronie pozwanego pracodawcy. Ponadto strona pozwana w procesie wykazała, iż powód w sposób nieprawidłowy rozliczał się z użytkowania samochodu służbowego. Wykorzystywał zajmowane stanowisko oraz narzędzie pracy do celów prywatnych sprzecznych z interesem pracodawcy, co prowadziło do nadużyć poprzez, np. tankowanie samochodu służbowego podczas zwolnienia lekarskiego, zakup akcesoriów motoryzacyjnych (dodatki do paliwa, żarówki samochodowe, środki do czyszczenia motorów, itp.) na użytek prywatny za pomocą służbowej karty paliwowej, nie zgłaszanie w rozliczeniu miesięcznym samochodu służbowego liczby kilometrów przejechanych w celach prywatnych ponad ustalony limit 500 km, wysokie wydatki związane z myciem samochodu tj. zakup kartonów w ilościach przekraczających zalecane w spółce. Pozwany miał zamiar rozwiązać stosunek pracy z powodem m.in. uwagi na tą przyczynę, jednakże do powyższego nie doszło wobec działania samego powoda, który po długotrwałym zwolnieniu lekarskim uprzedził działania pozwanego zarzucając mu w sposób nieuprawniony – po terminie – ciężkie naruszenie obowiązków, które obciążały go względem powoda jako pracownika. Powód w swym oświadczeniu wskazywał również, na rzekomo fałszywe zarzuty pracodawcy co do nieuprawnionego używania samochodu służbowego. Tym samym

również współprzyczyny leżące po stronie powoda doprowadziły do rozwiązania umowy o pracę. Jego roszczenie o odpłatność zasadnie więc zostało przez Sąd Rejonowy oddalone.

W ocenie Sądu II instancji, bez wpływu na ocenę roszczeń zgłoszonych w procesie pozostają też apelacyjne zarzuty dotyczące naruszenia art. 166 k.p.c. przez bezzasadne przedłużenie przez Sąd Rejonowy terminu sądowego do złożenia odpowiedzi na pozew, co miało skutkować dopuszczeniem sprekludowanych twierdzeń i wniosków dowodowych strony pozwanej.

Wskazać należy, iż zgodnie z powołanym przepisem przewodniczący może z ważnej przyczyny przedłużyć lub skrócić termin sądowy na wniosek zgłoszony przed upływem terminu, nawet bez wysłuchania strony przeciwnej. Ustawodawca nie wskazał przyczyn, których istota i ciężar gatunkowy uzasadnia uznanie ich za ważne. Ważna przyczyna może być wywołana zjawiskami zewnętrznymi niezależnymi od strony, jak i niezawinioną przez stronę, a ważną przeszkodą. Ważna przyczyna podlega ocenie sądu i rozważeniu w okolicznościach konkretnej sprawy. Niewątpliwie ocena postępowania strony w omawianym aspekcie powinna uwzględniać cel uregulowania przewidzianego w art. 166, którym jest stworzenie stronom normalnych warunków umożliwiających realne skorzystanie z przysługujących im uprawnień procesowych.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy pełnomocnik strony pozwanej wniosł o przedłużenie terminu na złożenie odpowiedzi na pozew o 14 dni z uwagi na konieczność wszechstronnego wyjaśnienia sprawy. Podkreślenia wymaga, iż wnosząc pozew, jak i składając oświadczenie w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, powód sformułował szczegółowe zarzuty, których weryfikacja wymagała od pełnomocnika strony przeciwnej ich skrupulatnej analizy celem przedstawienia dowodów na ich odparcie. Z tych też względów uznać należy, iż z uwagi na prawo strony pozwanej do rzetelnej obrony swych praw w procesie, kwestia wszechstronnego wyjaśnienia sprawy miała doniosłe znaczenie. Brak więc podstaw do uznania, że Sąd Rejonowy nie miał podstaw do zastosowania art. 166 kpc a co za tym idzie wniesienie odpowiedzi na pozew było spóźnione nadto zgłoszone w niej wnioski dowodowe jako sprekludowane nie mogły ważyć na wyniku sprawy.

W ocenie Sądu Okręgowego prawidłowym jest również rozstrzygnięcie co do kosztów procesu. Skarżący zarzuca naruszenie przez Sąd Rejonowy art. 102 kpc poprzez obciążenie powoda kosztami zastępstwa procesowego, w sytuacji kiedy powód wytaczając powództwo i formułując roszczenia był w sposób subiektywny przekonany o zasadności wszystkich roszczeń.

Art. 98 § 1 k.p.c. stanowi, iż strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata (radcy prawnego), koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony (art. 98 § 3 k.p.c.).

Zgodnie z art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej kosztami w ogóle.

Warto podkreślić, że wskazany przepis daje sądom swobodę przy rozstrzyganiu o zwrocie kosztów procesu, gdy stosowanie zasady wyrażonej w art. 98 k.p.c. (odpowiedzialności za wynik procesu) nie można by pogodzić z zasadą słuszności. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, iż zastosowanie art. 102 kpc powinno być oceniane w całości okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (zob. post. SN z 14.1.1974 r., II CZ 223/73, niepubl.).

Wobec tego przy ocenie przesłanek z art. 102 k.p.c. należy przede wszystkim wziąć pod uwagę fakty związane z samym przebiegiem procesu, tj. podstawę oddalenia żądania, zgodność zamiarów stron w sprawach dotyczących

stosunku prawnego, który może być ukształtowany tylko wyrokiem, szczególną zawilosc lub precedensowy charakter sprawy albo subiektywne przekonanie powoda co do zasadności zgłoszonego roszczenia - trudne do zweryfikowania a limine, a ponadto sposób prowadzenia procesu przez stronę przegrywającą albo niesumienne lub oczywiście niewłaściwe postępowanie strony wygrywającej, która w ten sposób wywołała proces i koszty połączone z jego prowadzeniem. /wyrok s.apel. 18-07-2013 w K. I ACa 447/13 LEX nr 1349918/. Sama bowiem sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 k.p.c. - z obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego. /wyrok s.apel.14-08-2013 I ACa 271/13 w L. LEX nr 1366120/.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd orzekający nie naruszył przepisu art. 102 k.p.c. i prawidłowo uznał, iż w przedmiotowej sprawie nie zachodziła sytuacja szczególna, uzasadniająca odstępianie od obciążania powoda kosztami procesu.

Przede wszystkim nie sposób uznać, że stronie pozwanej nie należy się zwrot kosztów procesu, które w rzeczywistości podniosła, bowiem powód występując na drogę postępowania sądowego mógł być subiektywnie przekonany o słuszności swych żądań.

Bezwzględnie bowiem tylko i wyłącznie subiektywne poczucie krzywdy, które w sposób niewątpliwy zmotywowało powoda do wytoczenia powództwa, nie jest okolicznością uzasadniającą odstępianie od reguły określonej w art. 98 k.p.c., (postanow. SN 12-10-2011 II CZ 78/11 LEX nr 1229548).

Ponadto, w ocenie Sądu II instancji na etapie wyrokowania brak było jakichkolwiek innych podstaw usprawiedliwiających zastosowanie wskazanego przepisu. Jeszcze raz podkreślenia wymaga, iż urzeczywistniający zasadę słuszności art. 102 k.p.c. stanowi wyjątek od zasady odpowiedzialności za wynik sporu, a zatem nie podlega wykładni rozszerzającej i związany jest z obowiązkiem strony podania okoliczności zezwalających na przyjęcie, że zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony. Wobec tego Sąd, kierując się zasadą kontradiktoryjności procesu, nie powinien działać z urzędu w sytuacji, gdy strona reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika nie wykazuje istnienia przesłanek do zastosowania art. 102 k.p.c. (postanow. SN 07-12-2011 II PZ 34/11 LEX nr 1130377). Na gruncie rozpoznawanej sprawy powód reprezentowany przez profesjonalistę tych okoliczności nie wykazał, mało tego nawet z ostrożności procesowej ich nie podnosił. Nie sposób więc było domniemywać ich istnienia.

Reasumując w ocenie Sądu Okręgowego żaden z zarzutów apelacji dotyczących zarówno naruszenia prawa procesowego jak i materialnego nie zasługiwał na uwzględnienie. Skarżący polemizując w apelacji z oceną Sądu co do merytorycznej wartości poszczególnych dowodów, sugerując iż Sąd działał w sposób stronniczy. Nadto przedstawiając swój pogląd na sprawę, nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wnioski Sądu nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie i trafnie wywiódł, na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż żądanie powoda zasądzenia odszkodowania, w związku z rzekomym naruszeniem przez stronę pozwaną w sposób ciężki jej podstawowych obowiązków względem powoda jako pracownika, przede wszystkim z uwagi na fakt przekroczenia przez powoda uprawnionego terminu do złożenia tego oświadczenia nie mogło zostać uwzględnione.

Brak więc podstaw do zmiany czy uchylenia zaskarżonego orzeczenia.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną.

O kosztach procesu za II instancję Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za

czynności radców prawnych (Dz. U. 2015 r., poz.1804) uznając iż w sprawie nie zachodziły żadne usprawiedliwione przyczyny przemawiające za zastosowaniem art. 102 kpc w postępowaniu apelacyjnym.

J.L.