

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 września 2021 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Monika Roslan - Karasińska

Protokolant: st. sekr. sądowy Anna Rempoła

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 września 2021 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. M.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w (...)

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 8 marca 2021 r. sygn. VI P 115/18

1. zmienia zaskarżony wyrok w pkt 1 i 2 w ten sposób, że oddala powództwo;
2. zmienia zaskarżony wyrok w pkt 3 w ten sposób, że zasądza od powoda M. M. na rzecz pozwanej (...) Sp. z o.o. w (...) kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed sądem I instancji;
3. zmienia zaskarżony wyrok w pkt 4 w ten sposób, że zasądza od powoda M. M. na rzecz Skarbu Państwa- Sądu Rejonowego dla Warszawy -Pragi Północ w Warszawie VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych kwotę 117,20 zł (sto siedemnaście złotych i 20/100) tytułem zwrotu wydatków poniesionych tymczasowo na biegłego tłumacza języka niemieckiego;
4. zasądza od powoda M. M. na rzecz pozwanej (...) Sp. z o.o. w (...) kwotę 4.950,00 zł (cztery tysiące dziewięćset pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed sądem II instancji .

SSO Monika Roslan - Karasińska

Sygn. akt VII Pa 37/21

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 8 marca 2021 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych orzekając w sprawie o sygn. akt VI P 115/18 z powództwa M. M. o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, w pkt 1 zasądził od pozwanej (...) Sp. z o.o. w (...) na rzecz powoda M. M. kwotę 96.600,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę, w pkt 2 wyrokowi w pkt 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości 32.200,00 zł, w pkt 3 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 10.180,00 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania w sprawie, w tym kwotę 10.000,00 zł

tytułem zwrotu kosztów opłaty sądowej uiszczonej od pozwu i kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a w pkt 4 zasądził od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie kwotę 117,28 zł tytułem zwrotu wydatków tymczasowo poniesionych na biegłego tłumacza języka niemieckiego.

Sąd Rejonowy oparł rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych:

Powód M. M. był zatrudniony w pozwanej Spółce od ponad 20 lat, ostatnio na stanowisku Dyrektora działu farb fleksograficznych i wkłślodrukowych. Ostatnia umowa o pracę z powodem została zwarta w dniu 25 września 2006 r. na czas nieokreślony.

Projekt umowy o pracę, na prośbę prezesa pozwanej Spółki, przygotował powód. Umowa miała zabezpieczyć interesy powoda. W umowie o pracę określono, że Spółka może wypowiedzieć umowę ze skutkiem natychmiastowym jeżeli: menadżer działu na szkodę Spółki, menadżer odmówił przekazania członkom zarządu lub wskazanym osobom informacji, analiz i raportów związanych z realizacją zapisów niniejszej umowy, menadżer popełnił w czasie trwania umowy przestępstwo, menadżer przekazał, ujawnił lub wykorzystywał tajemnicę Spółki bez wymaganej zgody oraz w sytuacji kiedy menadżer podjął działalność konkurencyjną lub na rzecz podmiotu konkurencyjnego wobec Spółki bez jej zgody. W § 5 umowa o pracę przewidywała możliwość rozwiązania umowy za wypowiedzeniem przez każdą ze stron lub za porozumieniem stron. W każdym przypadku wypowiedzenia umowy przez Spółkę, poza przysługującym ustawowo wynagrodzeniem w okresie wypowiedzenia, zagwarantowano powodowi dodatkowe wynagrodzenie za okres 24 miesiące. Roczne wynagrodzenie strony określiły na kwotę 264.000,00 zł. Czas pracy określono zadaniowo nie mniej niż 40 godzin tygodniowo. Strony uzgodniły także, że w przypadku nieobecności menadżer ma obowiązek powiadomić pracodawcę o przyczynie nieobecności w dniu jej wystąpienia, jeśli to niemożliwe nie później niż w dniu następnym. Zawarły również regulacje dotyczące zakazu konkurencji. Aneksiem z dnia 18 grudnia 2009 r. strony określiły roczne wynagrodzenie powoda na kwotę 336.000,00 zł.

Przed nawiązaniem stosunku pracy, powód M. M. został zobowiązany do przestrzegania przepisów art. 100, art. 211 oraz art. 212 k.p. Do jego zakresu obowiązków na zajmowany stanowisku należało: nawiązywanie, utrzymywanie i rozwój partnerskich relacji z klientami firmy, wnikliwe analizowanie potrzeb aktualnych i potencjalnych klientów Spółki, kreowanie polityki, sprzedaży firmy wobec klientów, zarządzanie polityką handlową firmy, podejmowanie decyzji uwzględniających sytuację rynkową i zmierzających do minimalizacji wyników sprzedaży oraz obrotu udziału w rynku, budowanie i rozwijanie stałej współpracy z partnerami firmy, negocjowanie w imieniu firmy warunków współpracy i umów handlowych, odpowiedzialność za strategię cenową produktów, jak również za budowanie długotrwałych relacji z klientami firmy oraz dbanie o dobry jej wizerunek, przygotowanie oraz zatwierdzanie ofert handlowych, kontrolowanie zgodności realizowanych działań z przyjętą przez Spółkę strategią i wyznaczonymi celami, współpraca przy tworzeniu budżetu, nadzór nad współpracą z działem zakupów, dbałość o prawidłową gospodarkę magazynową w dziale (...), kontrola prawidłowości utylizacji opakowań, nadzorowanie prac i wykonywania poleceń przez zespół podległych przedstawicieli handlowych i doradców technicznych, szkolenie i monitorowanie podległych osób w celu stworzenia silnego zespołu, prowadzenie wymiany informacji z innymi działami firmy w celu rozwoju strategii sprzedaży i doradztwa, zbieranie i analizowanie danych dotyczących efektywności podejmowanych działań i przygotowywanie na ich podstawie raportów i analiz dla zarządu, reprezentowanie firmy na zewnątrz, planowanie, zarządzanie i organizowanie pracy podległych pracowników, odpowiedzialność za relacje z klientami firmy, dbanie o przepływ i wymianę informacji w podległym dziale, tworzenie i rozwiązywanie krótkoterminowych i długoterminowych celów dla pracowników działu, udzielanie wskazówek podwładnym, wnioskowanie zmian płacowych pracowników, organizowanie sprawnej pracy biura, przestrzeganie procedur określonych w Systemie Zarządzania Jakością i wykonywanie innych czynności wynikających z zajmowanego stanowiska, a zleconych przez bezpośredniego przełożonego.

Bezpośrednim przełożonym powoda był J. C. (1). Przez cały, dwudziestoletni okres zatrudnienia, M. M. świadczył pracę w systemie zadaniowego czasu pracy bez obowiązku stawiania się w biurze. Prowadził „home office” i spotykał się z klientami. Powód oceniany był wysoko jako pracownik. Współpraca między stronami układała się dobrze do

października 2016 r. Prezes zarzucał powodowi utratę zaangażowania w pracę. Podczas audytu zwrócono uwagę na zapisy w umowie powoda i zalecono zmianę umowy. Wcześniej przez wiele lat zapisy umowy nie były kwestionowane. Pozwany nie dokonał wypowiedzenia warunków pracy i płacy, a w marcu 2017 r. przedstawił propozycję zmian w formie aneksu do umowy o pracę, w zakresie § 5. Powód odmówił aneksowania umowy, co również wpłynęło na negatywną ocenę jego pracy. Takie zachowanie powoda, jako Dyrektora, ocenione zostało przez pracodawcę jako negatywnie wpływające na morale pracowników. Powód nie widział podstaw do zmiany umowy, co więcej obawiał się, że w takiej sytuacji po aneksowaniu, umowa zostanie z nim rozwiązana. Napięta atmosfera w pracy, a także naciski ze strony pracodawcy spowodowały u powoda stres, skutkujący kilku miesięcznym zwolnieniem lekarskim z powodu depresji. Powód w okresie od października 2017 r. do dnia 9 stycznia 2018 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. Stan powoda był zły, przyczyny nieobecności były znane pracodawcy. O nieobecności w pracy powód powiadamiał dział kadr. Podczas nieobecności powoda, na polecenie Prezesa miał on ograniczony dostęp do informacji związanych z funkcjonowaniem działu oraz z bieżącą działalnością Spółki. Był pomijany w korespondencji. Został odsunięty od możliwości monitorowania działań podległych mu pracowników. Tymczasem w firmie jak również w obrębie grupy (...) zaszły zmiany organizacyjne w wyniku, których powstały tzw. klastry. Pozwana Spółka stała się odpowiedzialna za Europę Centralną i Wschodnią. J. C. (1) objął stanowisko nadzorcze nad całym klastrem.

Od dnia 1 listopada 2017 r. - podczas nieobecności powoda w pracy z powodu depresji, u pozwanego obowiązywać zaczęło Zarządzenie nr: (...) wydane przez Prezesa Zarządu pozwanego z dnia 23 października 2017 r., które ustalało nową organizację pracy handlowców, doradców technicznych i Dyrektorów sprzedaży pionów (...), (...) i (...). Zarządzenie zostało wprowadzone na wyraźne polecenie Regionalnego Dyrektora na Europę i miało na celu poprawę dyscypliny działów sprzedażowych poszczególnych Działów w planowaniu i raportowaniu wyników sprzedaży. Zgodnie z zarządzeniem osoby, które dużą część pracy wykonywały poza biurem zostały zobowiązane do świadczenia pracy w biurze w każdy piątek w godzinach 8:00-16:00 w oddziale pozwanego, który znajdował się najbliżej miejsca zamieszkania pracownika lub którymkolwiek z innych oddziałów. W przypadku braku możliwości świadczenia pracy pracownik miał obowiązek powiadomić przełożonego o takiej sytuacji. Piątek był dniem umownym, można było pracować także w inny dzień. Zarządzenie zostało przesłane do wszystkich pracowników e-mailem w dniu 24 października 2017 r. celem zapoznania i stosowania się. Powód zapoznał się z wieloma istotnymi sprawami i zmianami organizacyjnymi w pierwszym dniu po powrocie do pracy tj. w dniu 10 stycznia 2018r. Podczas spotkania z K. C. został mu wręczony plik dokumentów wraz z Zarządzeniem, Regulaminem Pracy i Wynagradzania i zakresem obowiązków. Powód podpisał oświadczenie o otrzymaniu dokumentów i zobowiązał się do zapoznania z nimi. Elektroniczna wersja zarządzenia przesłana została mu również emailem. Po otrzymaniu dokumentów powód udał się na spotkanie z Prezesem, z którym omówił kwestie organizacyjne i bieżące sprawy związane z funkcjonowaniem Spółki i podległego mu działu. Prezes zalecił zintensyfikowanie działań w celu zwiększenia sprzedaży, bowiem nieobecność powoda przełożyła się na spadek sprzedaży. Była to sprawa priorytetowa, a w zakresie stawiennictwa w biurze Prezes wskazał, że jest to formalność. Plik dokumentów powód zwrócił do biura około godziny 14:00.

Kolejne spotkanie z Prezesem odbyło się w dniu 16 stycznia 2018 r. Na tym spotkaniu powód poinformował Prezesa, że termin porodu żony przewidziany jest po 20 stycznia 2018 r. Prezes miał świadomość, że powód w tym czasie będzie musiał sprawować opiekę nad drugim, trzyletnim dzieckiem. W dniu 19 stycznia 2018 r. wysłano na skrzynkę pocztową powoda notatkę z tego spotkania. W notatce wskazano termin kolejnego spotkania na dzień 29 stycznia 2018 r. podczas, którego mieli uzgodnić plan marketingowy i sprzedażowy pionu (...), które następnie Prezes Spółki miał zaprezentować na spotkaniu z zarządem w Centrali H. organizowanym w dniu 1 lutego 2018 r. Po powrocie do pracy, w związku z przeprowadzonymi rozmowami z Prezesem Zarządu, powód skupił swoje działania na zwiększeniu sprzedaży. Spotkania z klientami były inicjowane przez powoda, a terminy narzucane były przez klientów. Prezes miał tego świadomość. Takie spotkania z osobami reprezentującymi Spółkę wyznaczane były z dnia na dzień najczęściej po wstępnych spotkaniach z osobami odpowiedzialnymi za zakupy, a ich terminy narzucane były przez kontrahenta. Stąd też w dniach 12 i 19 stycznia 2018 r. powód odbył spotkania z K. N. (1) osobą decyzyjną z ramienia Spółki (...) Spółka z o.o. w S., po uprzednich spotkaniach w tej Spółce. W dniu 19 stycznia 2018 r. około godziny 15:00 powód odbył spotkanie z W. R.. Spotkanie dotyczyło omówienia bieżącej sytuacji firmy. Wcześniej umawiali się kilkakrotnie. Spotkania odbywały się w S., u W. R.. Merytoryczne spotkania odbywały się w M. trzykrotnie, na dwóch był powód.

W dniu 2 lutego 2018 r. powód odbył spotkanie z przedstawicielem (...) Spółka z o.o. w R.. Termin spotkania został zaproponowany przez klienta.

Podczas spotkań powoda z Prezesem Zarządu J. C. (2) nie rozmawiano o nieobecnościach powoda w tych dniach w biurze. Prezes nie podejmował próby wyjaśnienia przyczyn nieobecności powoda w tych dniach, albowiem miał świadomość, że powód spotyka się z klientami. Strategiczne działania mające na celu zwiększenie sprzedaży z firmą (...) Spółka z o.o. jak również nawiązanie relacji handlowych z (...) Spółka z o.o. było przez powoda z Prezesem konsultowane. W dniu 24 i 25 stycznia 2018 r., za zgodą Prezesa powód korzystał z urlopu okolicznościowego z uwagi na urodzenie się jego dziecka, w dniu 26 stycznia 2018 r. korzystał z urlopu wypoczynkowego. Przypomniano jednocześnie o spotkaniu. Jeszcze w dniu 29 stycznia 2018 r. Prezes pisał do powoda, dlaczego nie stawił się na 11:00 na umówione spotkanie. W dniu 30 stycznia 2018 r. ponownie zwrócił się z zapytaniem, dlaczego powód się nie stawiał na spotkaniu, przypomniał że plan pracy dla Polski, program wdrażania nowych projektów itp. musi przedstawić za dwa dni na spotkaniu zarządu w M.. Zarzucił powodowi ostentacyjne ignorowanie jego próśb i poleceń. Powód miał problemy z odbieraniem poczty na komputerze służbowym. Dopiero wówczas powód dowiedział się o przesłanej do niego korespondencji. Zapoznał się z nią po przesłaniu na prywatną pocztę, poprosił o wyznaczenie nowego terminu spotkania. Dodatkowo także wszelkie ustalenia strony czyniły telefonicznie. W dniu 31 stycznia 2018 r. około godziny 10:30 powód przesłał do J. C. (1) pliki z opisem celów działu flexo na 2018 r. w dwóch wersjach językowych, plan ten został przyjęty przez Prezesa bez zastrzeżeń.

W dniu 5 lutego 2018 r. Prezes Zarządu Spółki zaproponował powodowi spotkanie dnia następnego na lotnisku O. w W., w przerwie między lotami. Przekazał, że jest to ważne spotkanie. Powód, który wówczas przebywał na urlopie macierzyńskim stawiał się w umówione miejsce. Powód domyślał się, czego może dotyczyć spotkanie, albowiem od półtora roku trwały rozmowy o zmianie jego umowy. Spotkali się w Hotelu (...) przy O., 6 lutego 2018 r., o godzinie 10:00. Powód nagrywał ww. spotkanie. Połowa spotkania dotyczyła kwestii ogólnych, następnie Prezes zapytał powoda, czy wie co mówią na jego temat w części biurowej. Zarzucił powodowi, że nie pracuje i nie wywiązuje się ze swoich obowiązków. Rozmawiali też o aneksie do umowy o pracę powoda, o tym że powód nie wyraził zgody na podpisanie aneksu, o sugestjach zwolnienia powoda z pracy i obawach jego z tym związanych. W tym czasie sprzedaż jego działu wynosiła 40% sprzedaży w ramach całej firmy. Prezes Zarządu przyznał, że tak wysoka sprzedaż jest to zasługa ciężkiej pracy powoda i jego kolegów. Pod koniec rozmowy Prezes Zarządu wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art 52 § 1 pkt 1 k.p.

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca wskazał następujące przyczyny:

1. niewykonanie polecenia służbowego pracodawcy, zobowiązującego do stałego stawiania się (wraz z innymi pracownikami Spółki) w biurze Spółki w W., zgodnie z zarządzeniem wewnętrznym pracodawcy nr: (...) z dnia 23 października 2017 r. i w konsekwencji trzykrotnego niestawiennictwa w biurze Spółki w dniach 12 i 19 stycznia 2018 r. oraz w dniu 2 lutego 2018 r. W uzasadnieniu powyższego pracodawca podał, że trzykrotnie we wskazanych dniach nie stawiał się w celu świadczenia pracy w biurze oddziału Spółki z przyczyn, które nie są pracodawcy znane. Nie dopełnił również obowiązku niezwłocznego zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności w biurze oraz przewidywanym okresie jej trwania. Naruszył tym samym ustaloną przez Prezesa Zarządu zarządzeniem wewnętrznym nr: (...) z 23 października 2017 r. organizację pracy handlowców, doradców technicznych i dyrektorów sprzedaży pionów (...), (...) i (...), która obowiązuje od dnia 1 listopada 2017 r. Z treścią tego zarządzenia zapoznał się w dniu 10 stycznia 2018 r. podczas wizyty w siedzibie Spółki, a otrzymanie zarządzenia potwierdził własnoręcznym podpisem. Zgodnie z powyższym zarządzeniem w każdy piątek powód był obowiązany świadczyć pracę w godzinach 8:00 - 16:00 w biurze Spółki, który znajduje się najbliżej miejsca zamieszkania lub w którymkolwiek z pozostałych oddziałów Spółki, jeżeli tego dnia przebywałby w jego pobliżu. Pracodawca nie został poinformowany o przyczynie niewykonania polecenia zawartego w zarządzeniu.

2. niewykonanie polecenia wydanego przez przełożonego, zobowiązującego powoda do stawiania się w dniu 29 stycznia 2018 r. w siedzibie Spółki celem przedłożenia i omówienia tego dnia planu pracy powoda i podległego mu

działu na najbliższe miesiące. Dalej uzasadniono zarzut wskazując, że w dniu 29 stycznia 2018 r. o godzinie 11:00 rano powód zobowiązany był stawić się w siedzibie firmy we W.. Termin spotkania ustalony został w korespondencji mailowej przesłanej do powoda w dniu 19 stycznia 2018 r. przez przełożonego, a następnie potwierdzony w ten sposób w dniu 24 stycznia 2018 r. Wysłano maila do powoda. W trakcie spotkania powód miał przedstawić i omówić z przełożonym plan działań sprzedażowych i marketingowych pionu (...) na kolejne 3 miesiące, co stanowiło istotne z punktu widzenia Spółki działanie organizacyjne. Do spotkania nie doszło z powodu nieusprawiedliwionego niestawiennictwa powoda.

3. niewykonanie polecenia służbowego, zobowiązującego powoda do przedstawienia w wyznaczonym przez pracodawcę terminie planu działań sprzedażowych i marketingowych pionu (...) na kolejne miesiące działalności spółki. W uzasadnieniu podano m.in., że przygotowanie planu sprzedażowego i marketingowego pionu (...) zostało powodowi polecone podczas spotkania w dniu 10 stycznia 2018 r. Ponieważ nie przygotował planu na spotkanie w kolejnym tygodniu przełożony wyznaczył mu kolejny termin na sporządzenie i przekazanie planu drogą elektroniczną do dnia 25 stycznia, czego również nie wykonał. Wobec niezrealizowania przez powoda ww. polecenia służbowego, przełożony ostatecznie polecił mu przygotowanie i przekazanie planu prac na spotkanie zaplanowane na dzień 29 stycznia. W trakcie spotkania przełożony chciał uzgodnić z powodem plan sprzedażowy i marketingowy pionu (...) przed dniem spotkania z zarządem koncernu w M., co miało miejsce w dniu 1 lutego. Plan pracy działu (...) nie został przygotowany do dnia 29 stycznia 2018 r. Niewykonanie wyznaczonego zadania w terminie, połączone również z nieusprawiedliwionym niestawiennictwem na spotkaniu z przełożonym, mimo przypomnienia ze strony przełożonego, należy ocenić jako zachowanie naganne. Pracodawca ma prawo oczekiwać, że jako pracownik zatrudniony na stanowisku kierowniczym będzie on sumiennie oraz terminowo wykonywał powierzone mu zadania, w tym tak niezwykle istotne jak opracowanie planu działalności podległego powodowi pionu.

Pracodawca wskazał, że powyższe przyczyny stanowią ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie sumiennego i starannego wykonywania pracy oraz stosowania się do poleceń przełożonego (art 100 § 1 k.p.) jak również przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku oraz czasu pracy (art 100 § 2 pkt 1 i 2 k.p.). W związku z powyższym pracodawca zdecydował o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie art 52 §1 pkt 1 k.p. Jednocześnie pracodawca zobowiązał powoda do zwrotu do 13 lutego 2018 r. mienia powierzonego w celu realizacji obowiązków wynikających z umowy o pracę lub w związku z zatrudnieniem u pracodawcy, w szczególności wszelkich dokumentów i materiałów zawierających tajemnice przedsiębiorstwa. Zobowiązał do rozliczenia wszelkich zaliczek udzielonych przez pracodawcę najpóźniej do dnia 13 lutego 2018 r. Pracodawca odwołał też ze skutkiem natychmiastowym wszelkie udzielone powodowi pełnomocnictwa i upoważnienia do działania w imieniu pracodawcy. Zawarł pouczenie o terminie, miejscu i sposobie wniesienia odwołania do Sądu Pracy.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy, aktach osobowych powoda i na podstawie zeznań świadków: W. R., K. C., L. G., D. A. oraz na podstawie zeznań powoda i prezesa pozwanego J. C. (2). Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom świadków, które były spójne, logiczne i wzajemnie zbieżne. Świadek W. R. nigdy nie był pracownikiem pozwanego. Współpracował z pozwanym w zakresie wdrożenia naukowego. Potwierdził kilkukrotne spotkanie z powodem oraz ostatnie spotkanie 19 stycznia 2018 r. w godzinach 15:00-16:00. Zeznał także, że spotkania dotyczyły realizacji umowy, nawiązywania kontaktów z osobami decyzyjnymi, a ostatnie w dniu 19 stycznia dotyczyło omówienia bieżącej sytuacji. Spotkania odbywały się w S., u świadka. Merytoryczne spotkania odbywały się w M. trzykrotnie, na dwóch był powód. Świadek L. G. - prowadził firmę (...) Spółka z o.o. współpracował z pozwaną przy wyborze dostawcy farb. Potwierdził, że w dniu 2 lutego 2018 r. spotkali się z powodem w siedzibie jego Spółki w R.. Było to w godzinach popołudniowych. Zeznał, że spotkanie odbyło się na prośbę powoda, dotyczyło spraw merytorycznych i wyboru strategicznego dostawcy farb do firmy. Świadek D. A. zeznał, że był na spotkaniu z powodem w czerwcu 2017 r. we W. i nie był zadowolony z prezentacji powoda, ale o tym rozmawiał tylko z Prezesem Zarządu, ten zaś miał rozmawiać z powodem. Prezentacja dotyczyła wyłącznie wyników sprzedażowych za lata 2016 - 2017 r. Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom K. C., która była wieloletnim pracownikiem pozwanego i zajmowała się sprawami kadrowymi i księgowością. Przygotowała również pismo rozwiązujące umowę

o pracę z powodem na polecenie Prezesa. Opowiedziała o przebiegu spotkania z powodem w dniu 10 stycznia 2018 r. oraz o przekazaniu powodowi dokumentów, w tym Zarządzenia nr: (...) i o jego treści.

Sąd Rejonowy dał w całości wiarę również zeznaniom powoda, natomiast zeznaniom pozwanego w zakresie, w jakim korespondowały z ustalonym w sprawie stanem faktycznym. Przede wszystkim Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom powoda w zakresie przebiegu spotkania w dniu 6 lutego 2018 r. i 10 stycznia 2018 r., treść rozmowy w dniu 6 lutego 2018 r. potwierdza również stenogram rozmowy dołączony do akt. W zakresie spotkania z dnia 10 stycznia Sąd Rejonowy dał wiarę, że Prezes Zarządu poinformował go o zmianie struktury firmy oraz o niezadawalającej sprzedaży, wskazując że sprzedaż jest priorytetem. Miał świadomość, że powód skupi się w najbliższym czasie na sprzedaży zatem i spotkaniach z klientami. Były naciski na powoda na podpisanie aneksów zmieniających na niekorzyść powoda umowę o pracę i przyczyniło się to do negatywnych relacji między stronami. Tym samym Sąd Rejonowy nie dał wiary Prezesowi pozwanej, że powód nie miał wiedzy na temat spotkań powoda z klientami. W pozostałym zakresie dał wiarę jego zeznaniom w części zgodnej z poczynionymi ustaleniami faktycznymi.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 pkt 2 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w przypadku popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie na zajmowanym stanowisku, przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 § 2 k.p.). Określona w art. 52 dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek:

- a) wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy;
- b) zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy;
- c) zasięgnięcia opinii, a w pewnych wypadkach uzyskania zgody właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy;
- d) złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę.

Wobec powyższego prawidłowe rozwiązanie umowy o pracę w trybie przepisu art. 52 k.p. wymaga zarówno istnienia przyczyny rozwiązania umowy, która musi być uzasadniona, jak i zachowania wymogów formalnych. Dopiero po stwierdzeniu przez Sąd poprawności rozwiązania umowy od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy rozwiązanie umowy było uzasadnione. Wymogi formalne oświadczenia o rozwiązaniu umowy zostały sformułowane w art. 30 § 3-5 k.p. Zgodnie z powyższym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę rozwiązania umowy oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy. Podana przyczyna rozwiązania powinna być dostatecznie skonkretyzowana, jasna i zrozumiała przede wszystkim dla adresata - pracownika. Konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Jest to szczególnie istotne, gdyż wskazanie przyczyny rozwiązania przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej granicach a okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09).

Sąd Rejonowy zważył, że w rozpatrywanej sprawie oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie zawierało żadnych uchybień formalnych. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez

wypowiedzenia dokonane zostało w formie pisemnej. W piśmie wskazane zostały również przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pracodawca zamieścił także pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania się od rozwiązania umowy do sądu pracy. W dalszej kolejności, Sąd Rejonowy podkreślił, że dla rozstrzygnięcia sprawy podstawowe znaczenie miała ocena zasadności przyczyny będącej podstawą rozwiązania z powodów stosunku pracy bez wypowiedzenia. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest bowiem przypadkiem szczególnym i nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, musi być spowodowane przez pracownika świadomie. Pracodawca rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia ma obowiązek wskazać, jakich ciężkich naruszeń swoich podstawowych obowiązków pracownik się dopuścił. Ciążący na pracodawcy obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oznacza, że powinna być ona określona w sposób, który wskazuje, na czym w ocenie pracodawcy polega wina pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 1999 r. I PKN 444/99). Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego wskazana przyczyna winna być konkretna i rzeczywista, a ponadto powinna uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r.). Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97). Ocena zasadności rozwiązania umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę.

Sąd Najwyższy w sprawie o sygn.. II PK 305/04 w wyroku z dnia 21 września 2005 roku stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę jedynie wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Prawo cywilne w zakresie deliktów prawa cywilnego rozróżnia, analogicznie jak prawo karne, dwie postacie winy: winę umyślną, dolus i nieumyślną - niedbalstwo, culpa. Wina umyślna zachodziła będzie wtedy, gdy sprawca chce (dolus directus) wyrządzić drugiemu szkodę (czyli: ma świadomość szkodliwego skutku swego zachowania się i przewiduje jego nastąpienie, celowo do niego zmierza) lub co najmniej świadomie godzi się na to (dolus eventualis - wina nieumyślna zachodziła będzie wtedy, gdy sprawca wprawdzie przewiduje możliwość wystąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć lub też nie przewiduje możliwości nastąpienia tych skutków, choć powinien i może je przewidzieć. W obu formach mamy do czynienia z niedbalstwem (culpa), bowiem w prawie cywilnym, odmiennie niż w prawie karnym, obie postaci winy nieumyślnej sprowadza się do niedbalstwa, z kolei pojęcie niedbalstwa wiąże się w prawie cywilnym z niezachowaniem wymaganej staranności. Dlatego chcąc dokonać oceny, kiedy mamy do czynienia z winą w postaci niedbalstwa, decydujące znaczenie ma miernik staranności, jaki przyjmuje się za wzór prawidłowego postępowania. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w ustawie pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, to jednak wydaje się, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99), intencje pracownika oraz pobudki jego działania, to elementy podmiotowe. Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, a winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. W konsekwencji o zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie decyduje wysokość szkody majątkowej (choć w pewnych sytuacjach nie jest ona bez znaczenia), lecz okoliczność, że postępowanie pracownika przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione, stanowi zagrożenie interesów pracodawcy. Naruszenie przez pracownika jego obowiązków z winy nieumyślnej z reguły nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p.

Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zatem dopuszczalne, jeżeli pracownik nie tylko obiektywnie naruszy podstawowe obowiązki pracownicze, ale nadto, gdy naruszenie to jest subiektywnie zawinione w stopniu ciężkim, zaś ocena stopnia winy pracownika musi być dokonywana z uwzględnieniem rodzaju pracy, zakresu odpowiedzialności, koniecznego zaufania pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 r. I PKN 850/00). Nie bez znaczenia przy ocenie ciężkiego naruszenia

podstawowych obowiązków pracowniczych jest również cel, do którego zmierza pracownik swoim działaniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 1998 r. I PKN 329/98) i towarzyszące temu inne okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika.

W świetle ww. przepisów, a także orzecznictwa, po przeprowadzeniu dokładnej analizy całokształtu materiału dowodowego w sprawie, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że złożone przez pozwanego rozwiązanie umowy o pracę w trybie przepisu art. 52 k.p. jest niezasadne. Obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę. To pracodawca musi udowodnić winę umyślną lub nieumyślną w stopniu niedbalstwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97). Pozwany nie wykazał świadomego działania powoda na niekorzyść Spółki. Nie wykazał także winy umyślnej, rażącego niedbalstwa, ani złej woli. Pozwany postawił powodowi trzy zarzuty. Sąd Rejonowy analizując materiał dowodowy zgromadzony w sprawie dokonał analizy każdego z nich, co do ich prawdziwości, rzeczywistości, jak również w kontekście trybu rozwiązania z powodem umowy o pracę. Pierwszy zarzut sformułowany został następująco: „niewykonanie polecenia służbowego pracodawcy, zobowiązującego do stałego stawiania się (wraz z innymi pracownikami Spółki) w biurze Spółki w W., zgodnie z zarządzeniem wewnętrznym pracodawcy nr: (...) z dnia 23 października 2017 r. i w konsekwencji trzykrotnego niestawiennictwa w biurze Spółki w dniach 12 i 19 stycznia 2018 r. oraz w dniu 2 lutego 2018 r. Pozwany uzasadniał, że powód trzykrotnie we wskazanych dniach nie stawiał się w celu świadczenia pracy w biurze oddziału Spółki z przyczyn, które nie są pracodawcy znane. Nie zawiadomił pracodawcy o przyczynie nieobecności w biurze, a od powrotu ze zwolnienia lekarskiego zobowiązany był do świadczenia pracy w każdy piątek w godzinach 8:00-16:00. Pracodawca nie został również poinformowany o przyczynie wykonania polecenia służbowego zawartego we ww. zarządzeniu. Powód odpierał zarzuty pozwanego wskazując, że Zarządzenie nr: (...), na jakie powołuje się pracodawca zostało ogłoszone w okresie jego nieobecności w pracy z powodu choroby. Z kolei w tym czasie pozbawiony był możliwości monitorowania bieżącej pracy podwładnych jak nie otrzymywał korespondencji od pozwanego. Miał zakaz komunikowania się z podwładnymi. Został odsunięty od możliwości monitorowania działań podległych mu pracowników. Wskazywał, że w terminach podanych w oświadczeniu był na spotkaniach u klientów. Jednym z nich, był wiodący klient - Spółka (...) Spółka z o.o., z którą zamierzał rozszerzyć poziom zakupów. Dyrektor zarządzający Spółką (...) Spółka z o.o., chciał opracować najkorzystniejszą strategię tego przedsięwzięcia stąd ustalone przez niego terminy spotkań - 12 i 19 stycznia. Prezes nie kwestionował braku obecności powoda w biurze w W. w tych terminach, ponadto miał wiedzę o przyczynach jego nieobecności. Dodatkowo w dniu 19 stycznia 2018 r. powód oprócz spotkania w Spółce (...) Spółka z o.o. K. N. był na spotkaniu w S. i prowadził rozmowy handlowe z W. R. o czym również był informowany Zarząd. Sąd Rejonowy zważył, że argumentacja powołana przez powoda w pełni znalazła uzasadnienie w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie. Świadkowie potwierdzili spotkania z powodem zarówno w dniach 12 i 19 stycznia jak i 2 lutego 2018 r. Nadto jak wynika, nie tylko z zeznań powoda, ale i z całokształtu materiału dowodowego Prezes Zarządu Spółki wiedział, że powód odbywa spotkania z klientami, sam podczas rozmowy w dniu 10 stycznia 2018 r. ubolewał nad spadkiem sprzedaży pod nieobecność powoda i dał wyraźny sygnał, że sprzedaż jest najważniejsza. Powód pomimo tego, że znał treść zarządzenia swoje działania skupił na intensyfikacji spotkań z klientami, czego Prezes miał pełną świadomość. Był to pierwszy miesiąc po powrocie powoda do pracy, inni pracownicy wdrożyli się w taki system pracy stosując go od listopada 2017 r. Jego postępowanie, wbrew twierdzeniom pozwanego, nie miało negatywnego wpływu na pracowników mu podległych bowiem stosowali się do nowych zasad już wcześniej, wypełniali obowiązki nałożone zarządzeniem. W działaniu powoda nie sposób doszukać się złej woli, czy zaniedbania, czy też działania na szkodę pracodawcy.

Kolejny zarzut jaki pozwany poczynił w piśmie rozwiązującym z powodem umowę o pracę dotyczył z kolei niewykonania polecenia służbowego wydanego przez przełożonego, zobowiązującego powoda do stawiania się w dniu 29 stycznia 2018 r. w siedzibie Spółki celem przedłożenia i omówienia tego dnia planu pracy powoda i podległego mu działu w najbliższe miesiące. Pozwany uzasadnił stawiany zarzut wskazując, że w dniu 29 stycznia 2018 r. o godzinie 11:00 powód zobowiązany był stawić się w siedzibie Spółki we W.. Termin spotkania ustalony został w korespondencji mailowej przesłanej do powoda w dniu 19 stycznia 2018 r. przez przełożonego, a następnie potwierdzony w ten sposób w dniu 24 stycznia 2018 r. W trakcie spotkania powód miał bowiem przedstawić i omówić z przełożonym plan działań sprzedażowych i marketingowych pionu (...) na kolejne trzy miesiące, co stanowiło istotne z punktu widzenia Spółki

działanie organizacyjne. Do wskazanego wyżej spotkania ostatecznie nie doszło z powodu nieusprawiedliwionego niestawiennictwa powoda. Sąd Rejonowy zważył, że powód rzeczywiście nie stawiał się do pracy w dniu 29 stycznia 2018 r. w siedzibie Spółki we W.. Powód był już na dwóch spotkaniach w styczniu: 10 i 16 stycznia. Pozostawał w przekonaniu, że wówczas nie ustalono też kolejnego terminu spotkania. Był to dla powoda intensywny okres związany z powrotem do pracy, spotkaniami z Prezesem, klientami jak również w związku z sytuacją osobistą powoda. Powód sygnalizował Prezesowi, że niebawem żona urodzi dziecko i chciałby skorzystać z urlopu okolicznościowego. Urodziła w dniu 23 stycznia 2018 r. Z urlopu okolicznościowego korzystał w dniach 23, 24 stycznia oraz w dniu 26 stycznia 2018 r. z urlopu wypoczynkowego. Dodatkowo jak zeznał powód miał utrudnione korzystanie z komputera służbowego i dopiero po informacjach uzyskanych od Prezesa w dniu 29 i 30 stycznia 2018 r. i zarzutach w związku z jego niestawiennictwem na spotkaniu, przesłał wiadomości na pocztę prywatną i się z nimi zapoznał, zrozumiał, że doszło do nieporozumienia i poprosił o wyznaczenie nowego terminu. W ocenie Sądu I instancji twierdzenia powoda w tym zakresie były wiarygodne, zarówno z uwagi na fakt że dotychczas stawiał się na spotkania z Prezesem jak również z uwagi na intensywność okoliczności w jakich się wówczas znajdował. Nieobecność powoda na tym spotkaniu, w ocenie Sądu Rejonowego, nie wynikała z jego złej woli i nie uzasadniała rozwiązania umowy o pracę w trybie szczególnym, natychmiastowym gdzie z zasady opiera się ono na zawinionym działaniu pracownika, czy celowym jego działaniu na niekorzyść pracodawcy.

Trzeci zarzut dotyczył niewykonania polecenia służbowego, zobowiązującego powoda do przedstawienia w wyznaczonym przez pracodawcę terminie planu działań sprzedażowych i marketingowych pionu (...) na kolejne miesiące działalności Spółki. Pozwany uzasadniał zarzut wskazaniem, że przygotowanie planu sprzedażowego i marketingowego pionu (...) zostało powodowi polecane podczas spotkania 10 stycznia 2018 r. Ponieważ nie przygotował planu na spotkanie w kolejnym tygodniu przełożony wyznaczył powodowi kolejny termin na sporządzenie i przekazanie planu drogą elektroniczną do dnia 25 stycznia, czego również nie wykonał. Wobec niezrealizowania przez powoda polecenia, przełożony ostatecznie polecił powodowi przygotowanie i przekazanie planu prac na spotkanie zaplanowane na dzień 29 stycznia. W trakcie spotkania przełożony chciał uzgodnić z powodem plan sprzedażowy i marketingowy pionu (...) przed dniem spotkania z zarządem koncernu w M., co miało miejsce 1 lutego. Plan pracy działu (...) nie został przygotowany do dnia 29 stycznia 2018 r. Niewykonanie wyznaczonego zadania w terminie, połączone z nieusprawiedliwionym niestawiennictwem na spotkaniu z przełożonym, mimo przypomnienia ze strony przełożonego ocenił jako zachowanie naganne.

Powód odnosząc się do zarzutów stawianych przez pracodawcę podniósł, że nie jest prawdziwy zarzut, iż nie pracował i nie przesłał w wyznaczonym przez pracodawcę terminie planu działań sprzedażowych i marketingowych pionu (...) na kolejne miesiące działalności. Powód wskazywał, że rzeczywistym terminem ustalonym w rozmowie z Prezesem był dzień 31 stycznia 2018 r. - dzień poprzedzający wyjazd prezesa do M.. W dniu 30 stycznia 2018 r. zostały poczynione ustalenia odnośnie strategii, a dokumenty na wyjazdowe spotkanie powód opracował i przesłał powodowi w godzinach popołudniowych w dniu 31 stycznia 2018 r, w dwóch wersjach językowych. W ocenie Sądu Rejonowego pozwana nie udowodniła, aby powód opóźnił się w przygotowaniu dokumentów, czy też tym bardziej by świadomie zaniedbał ten obowiązek czy wykazał się lekceważącym stosunkiem do obowiązków pracowniczych. Przedstawienie planów sprzedażowych miało nastąpić w dacie poprzedzającej wyjazd Prezesa do Niemiec. Jak wynika z korespondencji mailowej plany dostarczone przez powoda zostały przyjęte przez Prezesa bez uwag. Pozwany nie przedstawił dowodów by wykonali je za powoda inni pracownicy, ani żeby dostarczone zostały po terminie. Powód nie dostał, żadnej pisemnej informacji zwrotnej o takiej treści, a jedynie maila z formalnymi podziękowaniami.

Zdaniem Sądu Rejonowego materiał dowodowy zgromadzony w sprawie potwierdził zasadność roszczeń powoda. Pozwana Spółka nie wykazała prawdziwości podanych przyczyn, ani tym bardziej okoliczności uzasadniających zastosowanie szczególnego trybu rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie szczególnym. Tym bardziej, że jak wynika z ustalonego w sprawie stanu faktycznego gdyby pozwany zastosował zwykłą formę zakończenia stosunku pracy-wypowiedzenie, w świetle wiążącej strony umowy o pracę musiałby wypłacić powodowi bardzo wysokie odszkodowanie. Nie bez znaczenia okoliczność ta, zdaniem Sądu I instancji, pozostawała dla pracodawcy. U podłoża bowiem nieporozumień między powodem, a Prezesem leżała odmowa aneksowania przez powoda umowy o pracę.

Umowa o pracę jaką podpisały strony w 2006 r. przygotowana była przez powoda, a Prezes jej treść zaakceptował i podpisał. Umowa gwarantowała powodowi 24-miesięczne odszkodowanie w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. Przez 10 lat pracodawca nie kwestionował zapisu, a od 2016 r. dążył do jego zmiany. Powód nie wyrażał zgody na zmianę, obawiając się zwolnienia i chcąc zabezpieczyć swoje interesy. Powód obawiał się, że forsowana zmiana może mieć związek z ewentualnymi zmianami organizacyjnymi i jego zwolnieniem z pracy. Temat umowy pojawił się także w rozmowie bezpośredniej poprzedzającej rozwiązanie z powodem umowy o pracę.

Okolicznością istotną dla Sądu Rejonowego było również to, że w krótkim czasie przed rozwiązaniem z powodem umowy o pracę przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, podczas którego miał ograniczony kontakt ze Spółką, z monitorowaniem pracy działu, nie przesyłano mu też korespondencji. Podczas jego nieobecności likwidowano i tworzone nowe stanowiska z dostosowaniem do wprowadzanych zmian, zlikwidowano także kilka stanowisk dyrektorskich. O zmianach organizacyjnych, zakresie obowiązków oraz nowym zarządzeniu dowiedział się dopiero w dniu 10 stycznia 2018 r., podczas gdy pozostali pracownicy stosowali się do zarządzenia już od listopada 2017 r. Powodowi wręczono oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w krótkim czasie po powrocie z długotrwałego zwolnienia z powodu depresji, kiedy powód nie zdążył się wystarczająco przystosować do wprowadzonych zmian i kiedy miał na celu przede wszystkim zintensyfikowanie spotkań z klientami, a w konsekwencji sprzedaży.

W takim stanie rzeczy Sąd Rejonowy uznał powództwo za zasadne i zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w kwocie 96.600 zł, tj. w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy zważył, że zgodnie z art 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Zgodnie zaś z art 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 przysługuje 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. Okres wypowiedzenia w przypadku powoda wynosił 3 miesiące. Powód wnosił o przywrócenie go do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. W stosunku do odszkodowania są to żądania alternatywne. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe, w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

W realiach niniejszej sprawy Sąd Rejonowy uznał za niecelowe przywrócenie powoda do pracy. Ocena roszczenia przywrócenia do pracy z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudnienia pracownika powinna uwzględniać takie okoliczności jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy, podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy, skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania, tj. konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 marca 2008 r., II PK 258/07 i z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 374/93).

Sąd Rejonowy zważył, że pomiędzy stronami istnieje konflikt, a obowiązki powoda przejął Prezes, a restytucja rozwiązanego pomiędzy stronami stosunku pracy mimo, że realnie możliwa do wykonania nie jest celowa. Sąd I instancji miał przy tym na względzie, że jak wynikało z zeznań Prezesa Zarządu pozwanej stanowisko z tożsamym, jak powoda zakresem zadań przestało istnieć, zarówno w strukturze pozwanej spółki jak i faktycznie zadania powoda wykonywał początkowo Prezes Zarządu, a następnie zostały one rozdysponowane pomiędzy pracowników pozwanej. Docelowo część zadań powoda wykonuje przeszkolony pracownik zespołu powoda będący w trakcie zatrudnienia powoda jego podwładnym. Do okoliczności przemawiających za niemożliwością lub niecelowością przywrócenia do pracy orzecznictwo Sądu Najwyższego zalicza przykładowo: likwidację stanowiska pracy, a także brak środków na utrzymywanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia. Biorąc pod uwagę fakt niemożności przywrócenia powoda na stanowisko pracy poprzednio przez niego zajmowane, jak i istniejący konflikt powoda z zarządem pozwanej, Sąd nie

uwzględnił roszczenia powoda o przywrócenie, w to miejsce zasądzając na jego rzecz odszkodowanie, na zasadach określonych w art.45 § 2 k.p. w z. z art.47¹ k.p.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., który stanowi, że sąd zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności, w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Sąd I instancji miał na uwadze wysokość wynagrodzenia wskazanego przez pozwaną Spółkę.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Koszty zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy zasądził na podstawie § 9 ust 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z d 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804). W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 24 lutego 2011r., I PZP 6/10, przyjęto, że podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata (tudzież radcy prawnego) z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w zw. z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 (tudzież analogicznie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia). Natomiast zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., II PZ 3/12, argumentacja prawna przedstawiona w przytoczonej uchwale ma zastosowanie w jednakowym stopniu do wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz do spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47¹ k.p. Dlatego Sąd I instancji w niniejszej sprawie, zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wyrównał stawkę zastępstwa procesowego w sprawie o odszkodowanie ze stawką w sprawach o przywrócenie do pracy. W zakresie opłaty od pozwu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2020 r. poz. 755, 807, 956, 2186.) i zasądził od pozwanego (jako strony przegrywającej) na rzecz Skarbu Państwa - Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Północ w Warszawie, kwotę 10.000 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu. Zgodnie z powołanym przepisem, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy jednoczesnym odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. W zakresie wydatków poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa na biegłego tłumacza języka angielskiego, Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art 97 ww. ustawy w myśl którego, w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika, wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona pozwana zaskarżając wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie:

I. przepisów postępowania, mające wpływ na wynik sprawy, tj.:

- art. 233 § 1 k.p.c. przez zaniechanie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego sprawy, błędną ocenę dowodów i przekroczenie granic swobodnej oceny, co doprowadziło do poczynienia przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych sprzecznych z treścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego oraz z zasadami logicznego rozumowania i doświadczeniem życiowym, polegające na:

a) ustaleniu, że powód był oceniany wysoko jako pracownik, natomiast współpraca z Prezesem pozwanej przestała się dobrze układać w październiku 2016 r., podczas gdy to przede wszystkim jakość pracy powoda od dłuższego czasu przed wręczeniem mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia była oceniana negatywnie przez Prezesa pozwanej, współpracowników i centralę grupy H., a powód również przed styczniem 2018 r. wielokrotnie naruszał swoje obowiązki pracownicze, prowokując pracodawcę do wypowiedzenia umowy o pracę z obowiązkiem wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za okres 24 miesięcy;

b) ustaleniu, że powód w dniach 12 i 19 stycznia oraz 2 lutego 2018 r. przebywał u klientów lub potencjalnych klientów, działał w celu zwiększenia sprzedaży, a terminy spotkań były narzucane przez klientów, co miało usprawiedliwiać niewykonanie obowiązku stawiennictwa w biurze pozwanej, zgodnie z Zarządzeniem (...), obowiązującym u pozwanej od listopada 2017 r., a także, że Prezes pozwanej miał tego świadomość i dał powodowi przyzwolenie na niewykonywanie Zarządzenia (...), podczas gdy zgromadzony materiał dowodowy nie potwierdza wizyt powoda u klientów lub potencjalnych klientów w wyżej wymienionych dniach, a w niektórych przypadkach wprost im przeczy, tym bardziej nie potwierdza, że Prezes pozwanej był o tych wizytach informowany i akceptował niewykonywanie przez powoda Zarządzenia (...), zwłaszcza, że niektórych osób, z którymi rzekomo spotykał się powód, w ogóle nie znał a dodatkowo powód miał możliwość stawienia się w biurze, nawet w razie odbycia spotkania w danym dniu;

c) ustaleniu, że niestawiennictwo powoda na spotkaniu 29 stycznia 2018 r. z Prezesem pozwanej nie było zawinione przez powoda, a wynikało z nieporozumienia spowodowanego intensywnym okresem w życiu powoda i problemami technicznymi z odbieraniem korespondencji na służbowej skrzynce mailowej, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wyraźnie wynika, że powód nie miał problemów z odbieraniem korespondencji mailowej na służbowej skrzynce, a także że odczytał, co najmniej jedną wiadomość e-mail, określającą datę spotkania na 29 stycznia 2018 r. (wiadomość, w której został mu udzielony urlop okolicznościowy z uwagi na urodzenie dziecka) i miał pełną świadomość, co do ustalenia terminu spotkania na 29 stycznia 2018 r. i w sposób lekceważący na to spotkanie nie stawiał się;

d) ustaleniu, że powód nie opóźnił się w przekazaniu Prezesowi pozwanej planu działań sprzedażowych i marketingowych pionu (...), który to plan miał być podstawą prezentacji Prezesa pozwanej na spotkaniu centrali grupy H. w M. i przesłał go w terminie ustalonym przez strony, tj. 31 stycznia 2018 r. - dzień poprzedzający wyjazd Prezesa pozwanej do M. oraz że Prezes pozwanej nie miał zastrzeżeń do planu, podczas gdy:

- ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego bezsprzecznie wynika, że termin przekazania planu działań sprzedażowych i marketingowych pionu (...) ustalono pierwotnie na dzień 16 stycznia, następnie 25 stycznia (a plan miał być omawiany 29 stycznia 2018 r. na spotkaniu z Prezesem pozwanej), nie zaś na dzień 31 stycznia 2018 r.;

- ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego bezsprzecznie wynika że powód nie wywiązał się z obowiązku przesłania planu działań sprzedażowych i marketingowych pionu (...) w ustalonych kolejno terminach: do 16 stycznia 2018 r., a następnie do 25 stycznia 2018 r., nie przedstawił go również na spotkaniu z Prezesem pozwanej 29 stycznia 2018 r., na które się nie stawiał, a plan przesłał w terminie 31 stycznia 2018 r.;

- dzień 31 stycznia 2018 r. nie był dniem poprzedzającym wyjazd Prezesa pozwanej na spotkanie w M., ale dniem, w którym Prezes pozwanej wyjechał na to spotkanie;

- zdawkowego podziękowania za przesłanie planu w sytuacji, w której Prezes pozwanej był w drodze na spotkanie w M. nie można potraktować, jako akceptacji przesłanego planu bez zastrzeżeń;

e) faktycznym pominięciu przy ustalaniu stanu faktycznego niniejszej sprawy dowodów z dokumentów przedłożonych przez pozwaną, które wprost przeczyły wiarygodności twierdzeń powoda zgłaszanych w ramach niniejszego procesu, w tym w szczególności:

- wiadomość e-mail z dni 24 i 25 października 2017 r. dotycząca zapoznania się przez powoda z treścią Zarządzenia nr (...), z których wprost wynika - przy dokonaniu oceny z uwzględnieniem zasad logiki, że powód miał świadomość faktu wprowadzenia nowych zasad oraz treści tychże już w październiku 2017 r.;

- raportów statlook, załączonych do pisma pozwanej z dnia 26 października 2018 r., potwierdzających zapoznanie się przez powoda z notatką ze spotkania z dnia 16 stycznia 2018 r. (plik „MM.docx”), a w treści której zawarta została informacja o dacie kolejnego spotkania;

- wiadomości e-mail powoda z dni 12 i 19 stycznia 2018 r., które potwierdzają, że wizyty w Spółce (...) sp. z o.o. odbyły się w dniach 11 i 18 stycznia 2018 r., a nie w dniach 12 i 19 stycznia 2018 r., jak twierdził powód;

- odczytów z GPS samochodu służbowego powoda, które potwierdzają, że dnia 12 i 19 stycznia 2018 r. oraz w dniu 2 lutego 2018 r. nie odbywał on podróży służbowych do klientów i współpracowników, którymi to podróżami powód próbuje usprawiedliwiać niestosowanie się do Zarządzenia nr (...);

- twierdzeń powoda zawartych w pismach procesowych, które potwierdzają jego brak wiarygodności, tj. pismo z dnia 19 października 2020 r., gdzie z jednej strony powód kwestionuje treść przesłanej mu 19 stycznia 2018 r. notatki służbowej, a dwa zdania dalej przyznaje, że się z nią zapoznał, lecz dopiero 30 stycznia 2018 r.;

- notatki służbowej ze spotkania z dnia 10 stycznia 2018 r., która streszcza przebieg spotkania oraz przeczy relacji z tegoż zaprezentowanej przez powoda, a która została uznana za wiarygodną przez Sąd oraz która podkreśla istotność dla właściwej organizacji procesu pracy bieżącego informowania Prezesa Zarządu pozwanej przez powoda o wszelkich przeszkodach w świadczeniu pracy, zgodnie z obowiązującymi zasadami - pkt 3 notatki;

f) nieuzasadnionym przyznaniu waloru wiarygodności w całości przesłuchaniu powoda w charakterze strony, podczas gdy dowód z dokumentów, jak również z pozostałych dowodów przeprowadzonych w sprawie przeczy wiarygodności tym zeznaniom, w szczególności w zakresie:

- problemów z komputerem, które miały uniemożliwić powodowi zapoznanie się z notatką przesłaną w dniu 19 stycznia 2018 r. (maile, w których powód zgłasza, że problemy ustąpiły po tym, jak podłączył nową myszkę - zgodnie z powszechnie dostępną podstawową wiedzą - są całkowicie niewiarygodne, podobnie jak twierdzenia o tym, że „nie mógł odczytać maili na służbowym komputerze”, ale już był w stanie je przesłać na komputer prywatny), niezapoznania się przez powoda z treścią Zarządzenia (...) jeszcze w 2017 r., bezpośrednio po jego wydaniu - które są sprzeczne z reakcją na maila podwładnego, zgłaszającego do Prezesa prośbę o zmianę dnia pracy biurowej z piątków na poniedziałki. Powód nie mógłby zareagować na tę wiadomość w taki sposób, gdyby nie wiedział, czego dotyczy ta prośba - wynika to z podstawowych zasad logicznego rozumowania i zasad doświadczenia życiowego, odbywania przez powoda podróży służbowych w dniach 12 i 19 stycznia 2018 r. oraz 2 lutego 2018 r. - podczas gdy zasady doświadczenia życiowego oraz logiki w powiązaniu z raportami GPS samochodu służbowego powoda wykluczają prawdziwość takich twierdzeń i potwierdzają faktyczną realizację spotkań w czwartki, a wszystkie te zdarzenia miały miejsce w styczniu, co zasadniczo wyklucza możliwość przyjęcia, że powód korzystał z motocykla;

- przebiegu spotkania z dnia 10 stycznia 2018 r. między powodem, a Prezesem Zarządu pozwanej, podczas którego powód miał się dowiedzieć, że zasady z Zarządzenia (...) „to tylko formalność”, której przestrzeganie nie jest istotne z punktu widzenia pozwanej, podczas gdy okoliczność ta nie znajduje potwierdzenia w pozostałym oraz uznanym za wiarygodny materiale dowodowym (notatka z spotkania z dnia 10 stycznia 2018 r., która kładzie szczególny nacisk na kwestie związane z informowaniem o bieżącej organizacji pracy, zeznania K. C., z których wynika inny charakter Zarządzenia oraz korespondencja mailowa, która dowodzi stosowania Zarządzenia przez pracowników - por. potwierdzenia zapoznania się z Zarządzeniem (...) oraz mail podwładnego powoda do Prezesa Zarządu);

g) nieprawidłowej odmowie przyznania wiarygodności zeznaniom Prezesa Zarządu pozwanej Spółki w charakterze strony w zakresie, w jakim były one sprzeczne z twierdzeniami powoda, podczas gdy wiarygodność zeznań powoda rodzi poważne wątpliwości w świetle zgromadzonego materiału dowodowego, a nadto, zeznania Prezesa Zarządu pozwanej znajdują odzwierciedlenie w zebranych materiale dowodowym oraz w zasadach logiki i doświadczenia życiowego, w tym w szczególności:

- w zakresie, w jakim Prezes pozwanej zaprzecza, aby kiedykolwiek poinformował powoda, że Zarządzenie (...) „to tylko formalność”, do której powód nie musi się stosować, podczas gdy okoliczność ta nie znajduje potwierdzenia w pozostałym - uznanym za wiarygodny - materiale dowodowym oraz jest sprzeczna z zasadami logiki i doświadczenia życiowego w zakresie uznania, że nawet określenie Zarządzenia (...), jako formalności powoduje, że można uznać,

że nie trzeba go przestrzegać, podczas gdy określenie „formalność” użyte zostało w znaczeniu wymogu formalnego, proceduralnego, istotnego z punktu widzenia pracodawcy, co wyjaśnił Prezes pozwanej;

- w zakresie, w jakim Prezes pozwanej Spółki zaprzecza, aby ustalił z powodem termin przekazania planu działań sprzedażowych i marketingowych pionu (...) na 31 stycznia 2018 r., podczas gdy przeczy temu treść wiadomości e-mail Prezesa pozwanej z 30 stycznia 2018 r., w której stwierdza on, że musi samodzielnie przygotować ten plan, a także zasady logiki i doświadczenia życiowego, zgodnie z którymi trudno uwierzyć, że Prezes pozwanej zgodziłby się na przesłanie planu w dniu, w którym wyjeżdżał na spotkanie, na którym miał przedstawić prezentację w oparciu o ten plan i nie miałby realnej możliwości czasowej przedyskutowania planu z powodem i wprowadzenia modyfikacji, a jednocześnie biorąc pod uwagę negatywne doświadczenia Prezesa pozwanej z wcześniejszymi opóźnieniami powoda w przekazaniu nie tylko planu działań sprzedażowych i marketingowych pionu (...), ale też innych raportów jeszcze w okresie wcześniejszym;

- art. 327¹ § 1 pkt 1 k.p.c. poprzez niewskazanie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku dowodów, na których Sąd I instancji oparł swoje ustalenia faktyczne oraz przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, co uniemożliwia pozwanej weryfikację dokonanej oceny dowodów i odtworzenie ścieżki rozumowania Sądu Rejonowego;

II. przepisów prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i w rezultacie niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że przyczyny wskazane w oświadczeniu pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z winy powoda nie uzasadniały zastosowania tego trybu zakończenia stosunku pracy, podczas gdy prawdziwość przyczyn wskazanych w oświadczeniu została wykazana w postępowaniu dowodowym, przyczyny wskazane w oświadczeniu były konkretne i rzeczywiste i uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę, gdyż stanowiły ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków, a także poprzez jego błędną wykładnię w zakresie, w jakim Sąd ustalił brak spełnienia przez zachowanie powoda przesłanki zawinięcia, co polegało na pominięciu przy subsumpcji stanu faktycznego i prawnego sprawy stanowiska, jakie Powód zajmował w organizacji pozwanej, które wymaga zastosowania ostrzejszych kryteriów oceny zdarzeń stanowiących podstawę rozwiązania umowy o pracę z powodem, jego długotrwałego lekceważenia obowiązków służbowych, które wynikało ze świadomego działania powoda, wynikającego z przekonania, że w każdym przypadku wypowiedzenia umowy o pracę należeć mu się będzie wysoka kwota, które doprowadziło do rażącego niedbalstwa w zakresie wykonywania obowiązków pracowniczych przez powoda;

III. przepisów prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 1 k.p. oraz art. 100 § 2 pkt 1, 2 i 4 k.p. poprzez ich pominięcie, w sytuacji, gdy z ustalonego w sprawie stanu faktycznego jednoznacznie wynika, że:

- powód był zobowiązany przychodzić do pracy w biurze w piątki, nieustalania spotkań z klientami w piątki, a jeżeli tego nie mógł zrealizować, to musiał powiadomić bezpośredniego przełożonego;

- powód nie pracował w piątki (12 i 19 stycznia oraz 2 lutego 2018 r.) z biura, co mógł i powinien był uczynić, nawet uwzględniając rzekome spotkania z klientami, które - jak wynika z zeznań osób, z którymi miał się spotkać - trwały ok 30 min. w godzinach popołudniowych;

- powód sam nalegał na spotkanie z przedstawicielem firmy (...) Sp. z o.o., a jego zorganizowanie w piątek 2 lutego 2018 r. nie było niczym uzasadnione (w szczególności, nie było takiego oczekiwania ze strony klienta);

- powód nie przedstawił (czy przed rozwiązaniem umowy, czy też w ramach procesu) ani jednego dowodu na spotkania z przedstawicielami firmy (...) Sp. z o.o. w dniach 12 i 19 stycznia 2018 r.;

- powód otrzymał (co najmniej dwukrotnie, w sposób umożliwiający zapoznanie z treścią) polecenie dotyczące stawiennictwa na spotkaniu z Prezesem w dniu 29 stycznia 2018 r., czego nie uczynił;

- powód wielokrotnie od dnia 10 stycznia 2018 r. otrzymywał polecenie wykonania planu działań sprzedażowych i marketingowych pionu (...) do maksymalnie 25 stycznia 2018 r. (termin był powodowi również wielokrotnie wydłużany), czego nie wykonał i naraził pozwaną na straty i utratę dobrego imienia w ramach grupy kapitałowej.

Wskazując na powyższe, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, a także o zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej (apelacja k. 464-475).

W odpowiedzi na apelację z dnia 18 czerwca 2021 r., pełnomocnik powoda wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (odpowiedź na apelację k. 486-500).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja okazała się zasadna w całości, co skutkowało zmianą zaskarżonego wyroku i oddaleniem powództwa.

W obecnym modelu procedury cywilnej sąd odwoławczy nie ogranicza się wyłącznie do kontroli orzeczenia sądu I instancji, bada ponownie całą sprawę, a kontrolując prawidłowość zaskarżonego orzeczenia, pełni również funkcję sądu merytorycznego, który może rozpoznać sprawę od początku, uzupełnić materiał dowodowy lub powtórzyć już przeprowadzone dowody, a także poczynić samodzielnie ustalenia na podstawie materiału zebranego w sprawie. Dokonanie ustaleń faktycznych umożliwia sądowi II instancji ustalenie podstawy prawnej wyroku, a więc dobór właściwego przepisu prawa materialnego, jego wykładnię i dokonanie aktu subsumcji. Tym samym postępowanie apelacyjne - choć odwoławcze - ma charakter merytoryczny (por. uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z 23 marca 1999 r., sygn. III CZP 59/98, uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07).

Stosując dyrektywę procesową z art. 382 k.p.c. Sąd Okręgowy dokonał korekty ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Rejonowy i ustalił, że:

Powód M. M. był zatrudniony w pozwanej Spółce (...) Sp. z o.o. z siedzibą w (...) na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 1 kwietnia 1997 r. Od dnia 25 września 2006 r. pracował na stanowisku Dyrektora Działu (...). Współpraca między stronami układała się dobrze do października 2016 r. Od tego czasu powód zaczął wykazywać mniejsze zaangażowanie w powierzone mu obowiązki służbowe i w pracę podległego mu działu. Miały miejsce sytuacje, w których powód wykonywał powierzone mu zadania nieterminowo, a także niedbale, wybiórczo odnosząc się do poleceń swojego bezpośredniego przełożonego J. C. (1). W korespondencji e-mail prowadzonej w okresie od czerwca do października 2017 r. Prezes Zarządu Spółki poinformował powoda, że nieprawidłowo sporządził raport sprzedaży flexo za czerwiec 2017 r., umieszczając w nim nieprawdziwe dane, powód natomiast przyznał mu rację wskazując, że nie jest dobry w sferze informatycznej jak firmy zewnętrzne, dlatego też zadanie to powinno zostać zlecone podmiotowi zewnętrznemu który wykona je prawidłowo. Z kolei na spotkaniu z nowym szefem (...) D. A. w dniu 13 czerwca 2017 r., powód przedstawił najgorszą prezentację działu i w związku z tym został przez D. A. najgorzej oceniony spośród dyrektorów pionów sprzedaży pozwanej Spółki (korespondencja e-mail z dnia 30 czerwca 2017 r. k. 108, z dnia 4 września 2017 r. k. 110, z dnia 5 października 2017 r. k. 111, zeznania świadka D. A. k. 305v-306, zeznania pozwanego k. 372-374).

W tym samym okresie czasu, powód prowadził z Prezesem Zarządu pozwanej Spółki rozmowy w sprawie zmian, jakie miały zostać wprowadzone do obowiązującej strony umowy o pracę. Projekt umowy został przygotowany przez powoda w 2006 r., a następnie został też przekazany przez niego do podpisu Prezesowi Zarządu pozwanej Spółki. Powód zapewniał też pozwanego, że umowa w pełni odzwierciedla wcześniejsze ustalenia stron. W umowie o pracę zostało zawarte postanowienie, że w każdym przypadku jej wypowiedzenia przez Spółkę, poza przysługującym ustawowo wynagrodzeniem w okresie wypowiedzenia, powodowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia za okres 24 miesięcy. Roczne wynagrodzenie strony określiły na kwotę 264.000,00 zł. Czas pracy określono zadaniowo

nie mniej niż 40 godzin tygodniowo. Strony uzgodniły także, że w przypadku nieobecności menadżer ma obowiązek powiadomić pracodawcę o przyczynie nieobecności w dniu jej wystąpienia, jeśli to niemożliwe nie później niż w dniu następnym. Zawarły również regulacje dotyczące zakazu konkurencji. Aneksem z dnia 18 grudnia 2009 r. strony określiły roczne wynagrodzenie powoda na kwotę 336.000,00 zł. O redakcji postanowień umowy o pracę, Prezes Zarządu Spółki dowiedział się na początku 2017 r. W marcu 2017 r. zaproponowano powodowi aneks do umowy o pracę, który zawierał doprecyzowanie treści § 6 umowy. Powód zwlekał z decyzją o podpisaniu lub odrzuceniu propozycji tego aneksu, dlatego w lipcu 2017 r. zaproponowano mu nową wersję aneksu. Powód ostatecznie odrzucił tę propozycję. Powód pozostawał w przeświadczeniu, że zawarta w umowie o pracę klauzula gwarantuje mu w każdej sytuacji odprawę pieniężną w znacznej wysokości bez względu na okoliczności, jakie ewentualnie mogą stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy o pracę. Od tego momentu, sytuacja pomiędzy stronami stała się napięta. Jednocześnie powód dopuszczał się zaniedbań w zakresie wykonywania obowiązków pracowniczych, na co wielokrotnie Prezes Zarządu Spółki zwracał mu uwagę w formie ustnej bądź korespondencyjnej wskazując na brak sumienności i zaangażowania z jego strony oraz wybiórcze traktowanie swoich obowiązków służbowych, w tym powtarzające się zaniedbania w opracowywaniu ofert, raportów i analiz, pomijanie przełożonego w korespondencji e-mail, czy nieinformowanie go o nieobecności w pracy. Na jednym ze spotkań z Prezesem Zarządu, które miało miejsce na początku października 2017 r. powód wprost powiedział, że skoro Prezes Zarządu Spółki źle ocenia jego pracę, to zamiast się „czepiać” powinien go zwolnić i wypłacić mu należną odprawę pieniężną (korespondencja e-mail z dnia 18 stycznia 2017 r. z dnia 8 marca 2017 r., z dnia 10 lipca 2017 r. oraz z okresu od września do października 2017 r. k. 122-158v).

W dniu 9 października 2017 r. M. M. udał się na zwolnienie lekarskie, o czym nie powiadomił Prezesa Zarządu Spółki, ani pracownika działu kadr. O tym, że powód przebywa na zwolnieniu lekarskim, przypadkiem dowiedziała się R. W., która jest zatrudniona w Spółce na stanowisku Dyrektora Finansowego. W ww. dacie w odpowiedzi na wiadomość wysłaną do wszystkich dyrektorów sprzedaży, dnia następnego otrzymała od powoda odpowiedź zwrotną, że nie wykona jej polecenia, ponieważ przebywa na zwolnieniu lekarskim. Z kolei J. C. (1) dowiedział się o zwolnieniu lekarskim powoda, gdy wysłał mu wiadomość e-mail z podsumowaniem spotkania i dostał automatyczną odpowiedź zwrotną. Powód oficjalnie powiadomił o zwolnieniu lekarskim dopiero w dniu 13 października 2017 r. pracownika kadr K. C., przesyłając jej zeskanowane zwolnienie lekarskie z datą 9 października 2017 r. Powyższa korespondencja e-mail nie została przez niego zaadresowana do wiadomości Prezesa Zarządu. Powód wrócił do pracy w dniu 8 stycznia 2018 r. W dniu 10 stycznia 2018 r. Prezes Zarządu sporządził notatkę służbową, w której podsumował wszystkie zastrzeżenia do pracy powoda, które przedstawił mu na spotkaniu w październiku 2017 r. Do ww. notatki powód w żaden sposób się nie odniósł i na nią nie zareagował. W dniu 16 stycznia 2018 r. Prezes Zarządu sporządził kolejną notatkę, w której zobligował powoda do ponownego przedstawienia szczegółowego planu jego działań na kolejne trzy miesiące, wyznaczając mu termin do 25 stycznia 2018 r. Powód nie wykonał tego polecenia służbowego (korespondencja e-mail z dnia 9 i 10 października 2017 r. k. 112-113, z dnia 13 października 2017 r. k. 114, z dni 2-6 listopada 2017 r. k. 115-116, notatki z dnia 10 stycznia 2018 r. i 16 stycznia 2018 r. k. 119- 121, zeznania świadka K. C. k. 229-230v, zeznania pozwanego k. 372-374).

Od dnia 1 listopada 2017 r. obowiązuje w pozwanej Spółce zarządzenie wewnętrzne nr (...) wydane przez Prezesa Zarządu w dniu 23 października 2017 r., które ustala nową organizację pracy handlowców, doradców technicznych i dyrektorów sprzedaży pionów (...), (...) i (...). Zarządzenie zostało wprowadzone na wyraźne polecenie (...) Dyrektora na Europę i miało na celu poprawę dyscypliny działów sprzedaży poszczególnych klastrów w planowaniu i raportowaniu wyników sprzedaży. Zgodnie z zarządzeniem osoby wykonujące dużą część pracy poza biurem, były obowiązane świadczyć pracę w biurze w każdy piątek w godzinach 8:00-16.00 w oddziale pozwanej, który znajduje się najbliżej miejsca zamieszkania pracownika lub którymkolwiek z pozostałych oddziałów, jeżeli pracownik przebywa tego dnia w jego pobliżu. Jeśli jest to niemożliwe, pracownik powinien poinformować Prezesa Zarządu lub bezpośredniego przełożonego o takiej sytuacji. Zarządzenie zostało wprowadzone zgodnie z obowiązującym u pozwanej regulaminem pracy poprzez podanie jego treści do wiadomości wszystkich pracowników, których dotyczyło e-mailem w dniu 24 października 2017 r. Powód zapoznał się z treścią zarządzenia, albowiem w tym czasie odbierał korespondencję e-mail od pracodawcy. Dodatkowo powód został zapoznany z treścią zarządzenia w trakcie spotkania

z K. C., które odbyło się w dniu 10 stycznia 2018 r., która poinformowała go ustnie o zmianach w organizacji pracy w Spółce. Ponadto otrzymał odpis zarządzenia, który podpisał. Po spotkaniu K. C. wysłała do powoda wiadomość e-mail z elektroniczną wersją zarządzenia na wypadek, gdyby papierowy wydruk uległ zniszczeniu bądź zagubieniu (odpis zarządzenia nr (...) z dnia 23 października 2017 r. opatrzony podpisem powoda z datą 10 stycznia 2018 r. k. 67 akt osobowych, wiadomość e-mail z dnia 24 października 2017 r. k. 122, korespondencja e-mail z dni 2-6 listopada 2017 r. i z 10 stycznia 2018 r., k. 123-124, regulamin pracy pozwanej Spółki k. 128-145, zeznania świadka K. C. k. 229-230v, zeznania pozwanego k. 372-374).

Powód nie stawiał się w siedzibie pozwanej Spółki w następujących dniach: 12 stycznia 2018 r., 19 stycznia 2018 r. i 2 lutego 2018 r., mimo tego, że w piątki był obowiązany świadczyć pracę osobiście w biurze firmy, a nie w ramach „home office”. Powód nie powiadomił Prezesa Zarządu Spółki o przyczynach swojej nieobecności w pracy w tych dniach, nie wskazał także, że ma zaplanowane spotkania służbowe z potencjalnymi klientami Spółki: (...) Sp. z o.o., (...) Sp. z o.o. oraz (...) Sp. z o.o. Powód odbył spotkania służbowe z powyższymi kontrahentami w dniach 11 i 18 stycznia 2018 r. W dniach 12 stycznia 2018 r. i 19 stycznia 2018 r. powód ze swojej skrzynki służbowej wysłał wiadomość e-mail do firmy (...) Sp. z o.o., do K. K. i do wiadomości K. N. (1), w której podziękował za wczorajsze spotkania. W dniach 12 stycznia 2018 r. i 19 stycznia 2018 r. powód korzystał z samochodu służbowego, jednak nie w celach spotkań z ww. kontrahentami Spółki. Powód nie stawiał się też w siedzibie Spółki w dniu 29 stycznia 2018 r. celem omówienia planu pracy podległego mu działu, do czego został zobligowany przez Prezesa Zarządu Spółki na spotkaniu w dniu 16 stycznia 2018 r. Powód korzystał z urlopu okolicznościowego w dniach 24-25 stycznia 2018 r. oraz dodatkowego dnia urlopu wypoczynkowego 26 stycznia 2018 r. W dniu 24 stycznia 2018 r. Prezes Zarządu Spółki wysłał do powoda wiadomość e-mail, w której wyraził zgodę na okolicznościowe zwolnienie od pracy i jednocześnie przypomniał mu o spotkaniu w dniu 29 stycznia 2018 r. we W.. We wskazanej dacie o godzinie 10:31 powód wysłał do Prezesa Zarządu pozwanej, tj. na pół godziny przed umówionym wcześniej spotkaniem wiadomość e-mail z prośbą o udzielenie urlopu ojcowskiego. Następnie o godzinie 12:19 Prezes Zarządu wysłał mu wiadomość z zapytaniem, czemu nie ma go na spotkaniu, na którą to wiadomość powód nie odpowiedział, mimo jej odebrania o godzinie 13:20. Na kolejną wiadomość wysłaną w dniu 30 stycznia 2018 r. o godzinie 9:11 również nie odpowiedział, a o godzinie 14:14 odpowiedział dopiero na pierwszego e-maila wskazując, że nie stawiał się na spotkaniu, gdyż nie było ono na ten dzień umówione. Powód miał świadomość tego iż spotkanie to było ważne, gdyż miał na nim zostać ostatecznie uzgodniony plan marketingowy i sprzedaży pionu flexo, który miał zostać zaprezentowany przez Prezesa Zarządu Spółki na spotkaniu z Zarządem w Centrali (...) zaplanowanym na dzień 1 lutego 2018 r. (korespondencja e-mail z dnia 12 i 19 stycznia 2018 r. k. 159-159v, z dnia 24, 29 i 30 stycznia 2018 r. k. 146-154, notatka z dnia 16 stycznia 2018 r. k. 119-121, zeznania pozwanego k. 372-374, zapisy z GPS samochodu służbowego załączone do akt sprawy).

Powód nie wykonał skierowanego do niego przez przełożonego polecenia służbowego polegającego na opracowaniu planu sprzedażowego pionu flexo, który miał zostać sporządzony początkowo do dnia 16 stycznia 2018 r., a następnie do dnia 25 stycznia 2019 r. i ostatecznie do dnia 29 stycznia 2018 r. Pierwszy termin na opracowanie planu sprzedaży został wskazany w notatce służbowej z dnia 11 stycznia 2018 r., z którą powód się zapoznał. Kolejny termin - 25 stycznia 2018 r. został wyznaczony podczas spotkania w dniu 16 stycznia 2018 r. i potwierdzony notatką przesłaną przez Prezesa Zarządu Spółki do powoda w dniu 19 stycznia 2018 r. Powód nie powiadomił wcześniej przełożonego o tym, że nie zdoła dotrzymać terminu z uwagi na sytuację rodzinną. Wobec niedotrzymania tego terminu, kolejne polecenie o pilnej potrzebie sporządzenia planu powód otrzymał w dniu 30 stycznia 2018 r. o godzinie 9:00 rano. Powód przesłał jednak plan pracy pionu (...) dopiero w dniu 31 stycznia 2018 r. po godzinie 10:00, a więc w dniu wylotu Prezesa Zarządu Spółki na spotkanie w M., na którym J. C. (1) miał ten plan zaprezentować. Powód znał wagę tego planu, który miał kluczowe znaczenie dla budżetu Spółki, gdyż mógł wpłynąć na inwestycje krótkoterminowe, długoterminowe i wyposażenie laboratoriów. Plan sprzedaży opracowany przez powoda miał formę jednostronicowej notatki, nie opatrzonej komentarzem, czy też wyjaśnieniem, które umożliwiłoby Prezesowi Spółki jego prawidłowe zaprezentowanie. Powód nie skorzystał przy tym, ze wzoru raportu funkcjonującego w Spółce, z którego korzystali pozostali pracownicy. W związku z powyższym przygotowany przez niego plan nie nadawał się do wykorzystania, gdyż był niekompletny i niedopracowany, w związku, z czym wykonali go inni pracownicy Spółki (korespondencja e-mail z 24, 30 i 31 stycznia 2018 r. k. 146-154, zeznania pozwanego k. 372-374).

W dniu 5 lutego 2018 r. Prezes Zarządu Spółki zaproponował powodowi spotkanie dnia następnego na lotnisku O. w W., w przerwie między lotami. Przekazał, że jest to ważne spotkanie. Powód, który wówczas przebywał na urlopie macierzyńskim stawiał się w umówione miejsce. Powód domyślał się, czego może dotyczyć spotkanie, albowiem od półtora roku trwały rozmowy o zmianie jego umowy. Spotkali się w Hotelu (...) przy O., 6 lutego 2018 r., o godzinie 10:00. Powód nagrywał ww. spotkanie. Połowa spotkania dotyczyła kwestii ogólnych, następnie Prezes zapytał powoda, czy wie co mówią na jego temat w części biurowej. Zarzucił powodowi, że nie pracuje i nie wywiązuje się ze swoich obowiązków. Rozmawiali też o aneksie do umowy o pracę powoda, o tym że powód nie wyraził zgody na podpisanie aneksu, o sugestiach zwolnienia powoda z pracy i obawach jego z tym związanych. W tym czasie sprzedaż jego działu wynosiła 40% sprzedaży w ramach całej firmy. Prezes Zarządu przyznał, że tak wysoka sprzedaż jest to zasługa ciężkiej pracy powoda i jego kolegów. Pod koniec rozmowy Prezes Zarządu wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art 52 § 1 pkt 1 k.p. (nagranie rozmowy z dnia 6 lutego 2018 r. k. 21-30).

W tak uzupełnionym i skorygowanym stanie faktycznym Sąd Okręgowy dokonał oceny zasadności przyczyn, będących podstawą rozwiązania z powodem stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym, tj. bez zachowania okresu wypowiedzenia. Przystępując do szczegółowych rozważań w pierwszej kolejności należy zaakcentować, że jak podnosi się w doktrynie i orzecznictwie, podana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być konkretna i rzeczywista, co oznacza, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym - w opinii pracodawcy - polega wina pracownika, uzasadniająca rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. W świetle powyższego naruszeniem art. 52 § 1 k.p. jest brak wskazania przyczyny rozwiązania umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej”. Wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń – także niezależnych od niego – mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99). Ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę. Jest to szczególnie istotne, gdyż wskazanie przyczyny wypowiedzenia przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej granicach, a okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09).

W ocenie Sądu Okręgowego, na tle zgromadzonego w rozpatrywanej sprawie materiału dowodowego nie ulega wątpliwości, że wskazane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę, sprowadzające się do zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. niewykonania polecenia służbowego, zobowiązującego do stawienia się w biurze Spółki zgodnie z zarządzeniem nr (...) z dnia 23 października 2017 r. w dniach 12 i 19 stycznia 2018 r. oraz w dniu 2 lutego 2018 r., niewykonania polecenia służbowego, zobowiązującego do stawienia się w siedzibie Spółki w dniu 29 stycznia 2018 r. celem przedłożenia i omówienia tego dnia planu pracy powoda i podległego mu działu oraz niewykonania polecenia, zobowiązującego do przedstawienia w wyznaczonym terminie planu działań sprzedażowych i marketingowych pionu (...) na kolejne miesiące działalności Spółki, były wystarczająco konkretne i zrozumiałe dla powoda. Powód w przedmiotowej sprawie od początku procesu podjął polemikę z zarzutami pozwanej Spółki, podanymi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, jednak twierdzenia i argumenty, które sformułował już w treści pozwu świadczą o tym, że z jego perspektywy uzasadnienie wypowiedzenia było zrozumiałe, a zatem można uznać, że i konkretne. Także w odpowiedzi na apelację, powód nie podniósł, że wskazane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie spełniają wymogu konkretności, a wręcz przeciwnie podjął polemikę z zarzutami apelacyjnymi. Zatem, przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem podane w piśmie rozwiązującym umowę o pracę z dnia 6 lutego 2018 r., zdaniem Sądu spełniają wymóg konkretności, gdyż pracodawca wskazał o jakie konkretne zdarzenia chodzi. Jednocześnie z przeprowadzonych dowodów nie da

się wyprowadzić wniosku, że przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym były inne niż wskazane w oświadczeniu pracodawcy. Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków oraz stron postępowania nie wynika również, aby na podjęcie tej decyzji miał wpływ jakikolwiek konflikt istniejący pomiędzy powodem, a Prezesem Zarządu pozwanej Spółki. Nawet gdyby przyjąć, że taki konflikt rzeczywiście miał miejsce to fakt zaistnienia takiego sporu nie oznacza automatycznie, że u podstaw decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem legł właśnie ten spór. Stanowił on wyłącznie element stanu faktycznego, ale brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że był on przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem. Bezsporne są natomiast kluczowe w sprawie fakty, dotyczące niewywiązywania się przez powoda z nałożonych na niego obowiązków i zadań służbowych, co potwierdzają załączone do akt niniejszej sprawy dokumenty zwłaszcza w postaci wydruków korespondencji e-mail, w której pozwany wielokrotnie zwracał powodowi na to uwagę, a tym samym dyscyplinował go i wzywał go do prawidłowego wywiązywania się z nałożonych na niego obowiązków. Faktu tego nie zmienia natomiast okoliczność, że w pozwanej Spółce istniał konflikt pomiędzy powodem, a Prezesem Zarządu pozwanej Spółki, aczkolwiek nie stanowił on rzeczywistej przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pozwany podjął decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w momencie, kiedy nie wykonał on kluczowego zadania w postaci opracowania planu marketingowego i sprzedażowego pionu (...), który następnie miał zostać zaprezentowany na spotkaniu w M. w dniu 1 lutego 2018 r., wskazując jako podstawę prawną przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p., zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W związku z powyższym, Sąd Okręgowy uznał, że przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia były rzeczywiste, skonkretyzowane i wyrażone w sposób jasny i zrozumiały dla pracownika – powoda.

Okoliczność, że pozwany w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę wskazał konkretne przyczyny swej decyzji, nie świadczy jednak, że wypowiedzenie jest uzasadnione, albowiem art. 52 § 1 pkt 1 k.p. posługuje się pojęciem ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Podstawowe obowiązki pracownicze określa kodeks pracy (art. 100 k.p.), a uzupełnia ten katalog regulamin pracy obowiązujący w zakładzie pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalone jest stanowisko, że w użytych w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie (por. wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 22 marca 2016 r., I PK 94/15, z dnia 20 stycznia 2016 r., II PK 311/14, z dnia 24 maja 2011 r., III PK 72/10, z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07 i z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99). Dopiero łączne wystąpienie wyżej wymienionych trzech elementów składających się na pojęcie „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych” będzie stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Wynika to z faktu, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy i najbardziej dotkliwy dla pracownika, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością (por. wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 28 czerwca 2016 r. II PK 163/15, z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, z dnia 16 lipca 2013 r., II PK 337/12, z dnia 11 października 2011 r., II BP 8/11 i z dnia 17 lipca 2009 r., I PK 45/09).

Zdaniem Sądu Okręgowego, stanowisko pozwanej Spółki zaprezentowane w apelacji jest słuszne w tym znaczeniu, w jakim strona pozwana zarzuciła Sądowi I instancji naruszenie przepisów postępowania poprzez błędne ustalenie i ocenę stanu faktycznego, a w konsekwencji przepisów prawa materialnego, podnosząc, że zachowanie powoda wskazane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z 6 lutego 2018 r. wyczerpuje znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Analizując wskazane wyżej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, Sąd I instancji ocenił, że działania powoda nie były nakierowane na świadome zaniechanie i lekceważące traktowanie obowiązków służbowych, a więc nie stanowiły one naruszenia ani zagrożenia dla interesów pracodawcy, a tym samym nie można uznać je za ciężkie. Sąd II instancji dokonał odmiennej oceny, przyjmując wbrew stanowisku Sądu I instancji, że zachowania powoda miały charakter ciężkiego, umyślnego naruszenia obowiązków pracowniczych. Podstawowe obowiązki pracownicze zostały wymienione w art. 100 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które

dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (§ 1). Pracownik jest obowiązany w szczególności: 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach, 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (§ 2). Całokształt zachowań powoda w zakresie tak spotkania z dnia 29 stycznia 2018 r. jak i planu, który na tym spotkaniu miał być omawiany wskazują na zawinienie umyślne powoda w niedopełnieniu tych obowiązków. Powód wiedział, że spotkanie jest zaplanowane, wiedział jak jest ono ważne oraz co konkretnie ma przygotować. Pomimo tego bez żadnego wyjaśnienia w określonym terminie zadania tego nie wykonał. Natomiast w zakresie nie stawienia się w siedzibie Spółki w dniach 12 i 19 stycznia 2018 r. oraz 2 lutego 2018 r. powód całkowicie zignorował obowiązujące w Spółce zarządzenie nr (...), a tym samym i konsekwencje, jakie to może nieść za sobą dla dyscypliny pracy oraz wykonywania zadań przez podległe mu służbowo osoby. Uzasadioną przyczyną rozwiązania z danym pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być również zawinione działanie pracownika, powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 361/99 i z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12).

W toku postępowania przed Sądem I instancji powód twierdził, że stawianie się do pracy w piątki nie było jego obowiązkiem pracowniczym, gdyż nie wynikało z zawartej z pozwaną umowy o pracę. Zgodnie jednak z treścią powołanego art. 100 k.p., pracownik zobowiązany jest stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Obowiązujące w pozwanej Spółce od dnia 1 listopada 2017 r. zarządzenie nr (...), precyzowało sposób wykonywania obowiązków handlowców, a zatem wynikające z tego zarządzenia postanowienia należy traktować jako doprecyzowanie poleceń przełożonego, dotyczących pracy powoda, a zarazem będących jednocześnie zgodnymi z przepisami prawa pracy i zawartą umową o pracę. Polecenie to nie stanowiło także zmiany warunków zatrudnienia. Sam fakt wykonywania pracy w trybie zadaniowym nie przesądza o tym, że pracodawca nie ma prawa oczekiwać od pracownika wykonania części obowiązków w sprecyzowanym miejscu i czasie. Powód wskazywał także, że dopiero w dniu 10 stycznia 2018 r. powziął wiadomość o jakichkolwiek zmianach w organizacji pracy w pozwanej Spółce. W ocenie Sądu Okręgowego twierdzenie powoda stoi jednak w sprzeczności ze zgromadzonym na etapie postępowania przed Sądem I instancji materiałem dowodowym, z którego wynika, że już w październiku 2017 r. powód musiał mieć świadomość przynajmniej, co do tego, że nowe zarządzenie zostało wprowadzone w Spółce, nawet jeżeli nie znał jego szczegółowej treści. Z korespondencji e-mail z dnia 25 października 2017 r. wynika bowiem, że powód zapoznał się z wiadomością, dotyczącą nowych zasad organizacji pracy. W treści tej wiadomości zapytał innego pracownika A. D., żeby wyjaśnił mu w jaki sposób planowanie pracy powinno być dokonywane w komputerze. Dodatkowo powód skomentował reakcję R. R., który prosił o dzień biurowy w poniedziałek zamiast w piątek, na wprowadzone zarządzenie, pisząc „szybki jak zając”. Z powyższego wynika, że powód już w październiku 2017 r. musiał mieć świadomość, że zostało wprowadzone nowe zarządzenie, które będzie obligowało go do przygotowywania raportów według nowego systemu, ale także będzie zobowiązywało go do pracy jeden dzień w tygodniu z biura. W trakcie zeznań złożonych na rozprawie w dniu 13 lipca 2018 r. powód przyznał, że w październiku 2017 r. wiedział, że został pracownikom wysłany załącznik z zarządzeniem, ale z jego treścią się wówczas nie zapoznał. Ponadto nie mógł się z nią zapoznać także w dniu 10 stycznia 2018 r., gdyż K. C. nie wyraziła zgody na wzięcie przez niego przedstawionych mu do podpisu dokumentów ze sobą. Co więcej, twierdził że nigdy przez nikogo nie był instruowany, co do treści tych zarządzeń i nowych obowiązków. Powyższe twierdzenie pozostaje w sprzeczności z zeznaniami świadka K. C., która na rozprawie w dniu 23 stycznia 2019 r. stwierdziła, że dokumenty, w tym zarządzenie (...), zostały powodowi przekazane o 8:00 rano 10 stycznia 2018 r. Powód następnie zabrał te dokumenty ze sobą i zwrócił je do biura około 14:00. K. C., jak wynika z jej zeznań, kilkakrotnie wspominała powodowi, czego dotyczą zmiany opisane w dokumentach. Wersję wydarzeń K. C. potwierdza fakt, że podejmowała także inne kroki, aby powód z dokumentacją się zapoznał. Przede wszystkim przesłała mu zarządzenie (...) oraz nowe regulaminy pracy i wynagradzania na adres mailowy (wiadomości e-mail K. C. z 10 stycznia 2018 r. z godz. 08:41 i 15:46 - załączone do akt sprawy). Nie jest zatem prawdą, że powód nie miał kiedy zapoznać się z dokumentami i że ktokolwiek mówił mu, że to tylko formalność, którą nie musi się przejmować. Wydaje się zatem oczywiste, że powód znał treść zarządzenia nr (...) i pomimo tego go nie przestrzegał. Jeżeli nawet uznać, że zapoznał się z nim jedynie pobieżnie, to tym bardziej

należy wskazać, że nie przykładał się do swoich obowiązków służbowych i wykazywał do nich lekceważący stosunek, gdyż nawet nie podjął trudu, by przyswoić treść polecenia pracodawcy mimo tego, że wielokrotnie i na bieżąco był informowany o jego znaczeniu dla organizacji pracy w pozwanej Spółce.

Inną okolicznością, na którą wskazywał powód tłumacząc swoją nieobecność w biurze Spółki, był fakt zaplanowanych i odbytych spotkań służbowych z klientami Spółki: (...) Sp. z o.o., (...) Sp. z o.o. oraz (...) Sp. z o.o., które odbyły się we ww. datach, tj. 12 i 19 stycznia 2018 r. oraz 2 lutego 2018 r. Jak wynika jednak z załączonej do akt sprawy korespondencji e-mail, powód w tych dniach nie odbył powyższych wizyt. Powód w (...) Sp. z o.o. był w dniach 11 i 18 stycznia 2018 r., co potwierdzają jego własne wiadomości e-mail wysłane w dniach 12 i 19 stycznia 2018 r., relacjonujące te spotkania które jak wskazywał odbyły się „w dniu wczorajszym”. Powód w swoich zeznaniach twierdził, że w styczniu 2018 r. bywał w (...) Sp. z o.o. „niemal codziennie”, w tym również 12 i 19 stycznia 2018 r., w związku z próbą przejęcia dostaw do tzw. II zakładu (...) Sp. z o.o., które wymagałyby inwestycji na poziomie 120.000 euro. Wskazywał również, że wykonywał te zadania na prośbę i za wiedzą Prezesa pozwanej Spółki. Twierdzenia te nie znajdują jednak potwierdzenia w materiale dowodowym. W wiadomościach e-mail z dnia 12 i 19 stycznia 2018 r. powód w żaden sposób nie nawiązał do rozmów o przejęciu zakładu (...), nie nadmienił też o planowanej lub odbytej wizycie w (...) Sp. z o.o. w dniu 12 lub 19 stycznia 2018 r. Takie zachowanie wydawałoby się naturalne, jeśli powód faktycznie spędzałby w (...) Sp. z o.o. wówczas każdy dzień. Co więcej, zeznania powoda w tej kwestii dyskredytuje także fakt, że do przejęcia dostaw do zakładu (...) Sp. z o.o. przez pozwaną nigdy nie doszło. Dodatkowo, datę spotkań 11 i 18 stycznia 2018 r. potwierdza zapis GPS. Wskazuje on, że wizyty w Spółce (...) Sp. z o.o. mieszczącej się przy ul. (...) w W. miały miejsce 11 i 18 stycznia 2018 r., a w dniach 12 i 19 stycznia 2018 r. powód pod ten adres nie pojechał. Powód twierdził, że w tych dniach wyjazdy do (...) Sp. z o.o. odbywał samochodem prywatnym, gdyż służbowy pozostawił, jako bezpieczniejszy, żonie będącej w zaawansowanej ciąży. Twierdzenie to jest nielogiczne, gdyż powód martwiąc się o bezpieczeństwo żony powinien przez cały czas zostawiać jej jak wskazał „bardziej sprawny samochód”, a nie tylko przez dwa dni. Ponadto jak wskazał Prezes pozwanej Spółki umowa o użytkowanie samochodu służbowego zawarta pomiędzy powodem, a pozwaną 20 stycznia 2015 r. wyraźnie zakazywała używania samochodu przez kogokolwiek innego niż powód. Powód natomiast nigdy nie zwrócił się do pozwanej Spółki o zgodę na korzystanie z samochodu służbowego w celach prywatnych przez jego żonę. Ponadto odczyt z zapisu GPS nie wskazuje na to, aby 19 stycznia 2018 r. powód w godzinach 15-16:00 był w S. celem odbycia w tym czasie spotkania z W. R.. Zapis z GPS od godziny 15:11 do godziny 16:50 wskazuje, że powód był w okolicach swojego domu przy ul. (...). Po godzinie 16:50 powód nie odbywał żadnych podróży. Powód wskazywał także, że na powyższe spotkanie udał się prywatnym samochodem, co jednak wydaje się mało wiarygodne zgodnie z tym na co wskazywał przy okazji wizyt w (...) Sp. z o.o. Na marginesie także wypada wskazać, że Spółka (...) Sp. z o.o., w imieniu, której działał W. R. nie jest klientem pozwanej Spółki i nigdy nie była, a zatem nawet gdyby powód odbył w dniu 19 stycznia 2018 r. spotkanie z przedstawicielem tej Spółki, to nie można uznać, że wówczas działał on w imieniu swojego pracodawcy i na jego rzecz. Podobnie w dniu 2 lutego 2018 r., w którym powód twierdził, że był w R. na spotkaniu Spółki (...), system GPS nie odnotował podróży powoda do tej miejscowości. Powód znów twierdził, że podróż do R. odbył prywatnym samochodem, gdyż służbowy był wówczas zarejestrowany. Również w tym wypadku powód nigdy nie rozliczył tego przejazdu. Wskazać należy, że świadek L. G. nie był pewny, co do daty spotkania wskazując, że po rozmowie z pełnomocnikiem powoda przed swoim przesłuchaniem sprawdził w kalendarzu oraz że było ono 2 stycznia — dopiero po zmianie pytania przez pełnomocnika powoda świadek zmienił zeznania. Świadek L. G. potwierdził jednak inną okoliczność, że to powód był inicjatorem spotkania i zaproponował jego datę. Jest to istotne, gdyż świadczy o kolejnym rozminięciu się powoda z prawdą. Potwierdza także złamanie przez powoda polecenia służbowego. Zarządzenie (...) wprost bowiem nakazywało pracownikom, aby nie planowali w piątki wizyt u klientów. W ocenie Sądu Okręgowego zeznania L. G. należało ocenić, jako wiarygodne. Świadek nie pozostaje bowiem z pozwaną w relacji biznesowej ani żadnej innej, a także był świadkiem zawnioskowanym przez powoda. Nie miałby zatem żadnego celu aby w tej kwestii zatajać prawdę na korzyść pozwanej. Ponadto jak wynika z zeznań świadka, (...) Sp. z o.o. miała już wybranego dostawcę farb, o czym powód wiedział. Spotkanie z L. G. w R. należy zatem uznać za zbędne, a nadto współpraca pomiędzy tą Spółką a pozwaną nigdy nie została nawiązana. Okoliczności te nie zmieniają również faktu, że powód nie zastosował się do aktu wewnętrznego pozwanej, jakim było zarządzenie nr (...) wedle, którego w piątki miał pracować w siedzibie Spółki i nie umawiać żadnych spotkań z klientami. Z kolei już sam fakt trzykrotnego nieusprawiedliwionego niestawiennictwa w

siedzibie Spółki można uznać za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jednocześnie powód naruszył też obowiązek, jaki był na niego nałożony w pkt 2 zarządzenia, ponieważ nie poinformował przełożonego o niestawiennictwie w biurze i o spotkaniach, które jak twierdził miał w tym czasie odbywać z potencjalnymi kontrahentami. Tym samym w żaden sposób nie usprawiedliwił swojej nieobecności w pracy, co już samo w sobie mogło doprowadzić do tego, aby pracodawca zasadnie rozwiązał z nim umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Na uwzględnienie zasługują zarzuty apelacji dotyczące kolejnej przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę, a mianowicie niestawienie się przez powoda w dniu 29 stycznia 2018 r. na umówionym z Prezesem Zarządu Spółki spotkaniu. Wskazać bowiem należy, że w tej dacie o godzinie 11:00 rano powód miał się spotkać z J. C. (1). Na tym spotkaniu Prezes Zarządu pozwanej Spółki i powód mieli dyskutować na temat planu sprzedaży działu (...). Niestawiennictwo na spotkaniu powód tłumaczył tym, że termin tego spotkania nie został wcześniej ustalony. Jak wynika z zeznań pozwanego oraz notatki służbowej z dnia 16 stycznia 2018 r. już na tym spotkaniu, strony ustaliły termin następnego spotkania na dzień 29 stycznia 2018 r. Nawet jednak, gdyby zgodnie z twierdzeniami powoda przyjąć, że termin ten nie został ustalony, to i tak brak jest podstaw do przyjęcia, że powód o tym spotkaniu nie wiedział. Prezes pozwanej przypominał powodowi, co najmniej dwukrotnie o spotkaniu w dniu 29 stycznia 2018 r. Pierwszy raz w notatce, przesłanej powodowi w dniu 19 stycznia 2018 r., którą odebrał. Co więcej, powód notatkę wysłał nawet na swój prywatny adres mailowy w dniu 30 stycznia 2018 r., gdy Prezes pozwanej Spółki zażądał od niego wyjaśnień dotyczących nieobecności. Powód zatem wiedział o istnieniu tej notatki i o tym, że została przesłana na jego adres mailowy. Niezasadne są więc twierdzenia powoda, że nie wiedział o istnieniu tej notatki. Ponadto Prezes pozwanej przypominał o spotkaniu powodowi także udzielając mu warunkowo urlopu ojcowskiego w wiadomości e-mail z dnia 24 stycznia 2018 r. W treści tej wiadomości pozwany poprosił powoda o potwierdzenie spotkania pisząc: „rozumiem też, że nasze spotkanie w trakcie którego mamy twój i działu (...) plan pracy przedyskutować w poniedziałek pozostaje aktualne”. Powód nie negował nigdy aktualności tego spotkania. Wobec powyższego, twierdzenia o tym, że powód nie wiedział, że spotkanie ma się odbyć 29 stycznia 2018 r., są całkowicie bezzasadne. O niewłaściwym nastawieniu powoda do wykonywania powierzonych mu obowiązków pracowniczych świadczy również fakt, że na wiadomość Prezesa pozwanej z 29 stycznia 2018 r., dotyczącej nieobecności powoda na spotkaniu, powód zareagował dopiero w kolejnym dniu 30 stycznia 2018 r. Przy tym podkreślić należy, że powód wiedział o spotkaniu które miało odbyć się dzień wcześniej. Wiedział również jaki ma być jego przedmiot, gdyż na ten temat była już mowa między stronami od dnia 10 stycznia 2018 r. Nawet więc jeśli przyjąć, że powód nie mógł odczytać wiadomości pozwanego, to dokładając należytej staranności, jaką powinien stosować pracownik, sam powinien zainteresować się terminem przesłania gotowego planu sprzedaży oraz terminem jego omówienia, szczególnie już na spotkaniu z dnia 16 stycznia 2018 r., kiedy był w zwłoce z dostarczeniem raportu. Dodatkowo nie można pominąć tego, że powód już wcześniej dopuścił się podobnego zachowania, polegającego na nieuzasadnionym trzykrotnym niestawiennictwie w pracy. Wprawdzie okoliczność ta nie stanowiła samodzielnej przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę, aczkolwiek została potwierdzona przez samego powoda i jako taka nie mogła pozostać całkowicie obojętna i dla wskazanej przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Zasadna okazała się także trzecia przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę, tj. niewykonanie polecenia służbowego przez powoda w zakresie przedstawienia w terminie wyznaczonym przez pracodawcę planu działań sprzedażowych i marketingowych pionu (...) na kolejne miesiące działalności Spółki. Składając zeznania w toku postępowania przed Sądem I instancji powód potwierdził, że nie przekazał planu pionu sprzedażowego (...) Prezesowi pozwanej w wyznaczonym terminie, czyli do dnia 25 stycznia 2018 r. Powód usprawiedliwiał się faktem narodzin dziecka i niemożnością pogodzenia obowiązków prywatnych z zadaniami służbowymi. Powód tym samym wprost potwierdził, że nie wykonał polecenia służbowego Prezesa pozwanej, które miało kluczowy charakter dla wizerunku Spółki w tamtym czasie. Ponadto, plan pracy pionu (...) był istotny z uwagi na to, że jego przedstawienie podczas spotkania w M. mogło wpłynąć na budżet na konferencje i szkolenia dla klientów, inwestycje wspomagające, na mieszalnię i wyposażanie laboratoriów. Powód nigdy nie poinformował Prezesa Spółki, że nie zdoła przedstawić mu tego planu w zakreślonym terminie. Co więcej, plan ten przedstawił sześć dni po założonym terminie. Wobec niewykonania przez powoda powyższych poleceń, kolejne polecenie o pilnej potrzebie przesłania planu powód otrzymał w dniu 30 stycznia 2018 r. o godzinie 9:00 rano. Powód przesłał plan pracy pionu (...) dopiero w dniu 31

stycznia 2018 r. po godzinie 10:00, a więc już w dniu wylotu Prezesa Spółki na spotkanie w M., na którym Prezes pozwanej miał ten plan prezentować. Powód znał wagę tego planu i wiedział, że jest potrzebny Prezesowi na spotkanie 1 lutego 2018 r. W związku z tym powód nie wykonując tak kluczowego polecenia w terminie, mógł narazić Spółkę na dyskredytację w oczach kontrahentów, a tym samym narazić na szwank jej dobre imię i przyczynić się do pogorszenia jej sytuacji majątkowej. Przesłanie Prezesowi pozwanej planu dopiero w chwili gdy wyjeżdżał on już na spotkanie, sprawiało że plan ten był dla Prezesa właściwie bezużyteczny, gdyż nie było możliwości jego weryfikacji, omówienia, jak również poprawienia. W związku z brakiem wykonania przez powoda powyższego obowiązku, Prezes pozwanej, aby uniknąć strat wizerunkowych dla Spółki, przygotował plan pracy działu (...) przy pomocy innych pracowników, którzy musieli pilnie zostawić swoje obowiązki i naprawiać zaniedbania powoda. Co więcej, jakość przedstawionego przez powoda planu sprzedażowego była nie do zaakceptowania, gdyż plan ten obejmował jednostronicową notatkę, nie zawierał też żadnych komentarzy, czy wyjaśnień, które umożliwiałyby Prezesowi pozwanej prawidłowe przedstawienie planu działań powoda wobec działu (...). Sam powód w toku postępowania przyznał, że pozwany wielokrotnie nie był zadowolony z planów i raportów przedstawianych przez niego. Powód twierdził, że wynikało to z faktu, iż u pozwanej nie został stworzony wzór raportu, na którym mógł bazować. Jak wynika z kolei z zeznań świadków w Spółce funkcjonują jednak wzory raportów, stosowane przez innych pracowników.

W tym miejscu wskazać trzeba, że konsekwencją bezprawnego i zawinionego zachowania pracownika nie musi być rzeczywista szkoda lub utrata spodziewanych korzyści. Wystarczy, że na tle obiektywnie istniejących okoliczności zaistniało potencjalne, choć skonkretyzowane zagrożenie dla niezakłóconego funkcjonowania pracodawcy (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 1999 r. I PKN 12/99). Na gruncie rozpoznawanego przypadku opisane rażąco niedbałe i niefrasobliwe działanie powoda, w ocenie Sądu Okręgowego w swych następstwach mogło skutkować zagrożeniem interesów pracodawcy, a tym samym mogło stanowić również rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie art. 52 k.p.

Sąd Okręgowy zważył, że sformułowane przez pracodawcę oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę było też prawidłowe pod względem formalnym. Pracodawca złożył to oświadczenie na piśmie, w którym wskazał rzeczywiste i racjonalne przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. W treści pisma z dnia 6 lutego 2018 r. pozwany opisał sytuacje faktyczne będące podstawą do oceny zachowania powoda jako pracownika, a także wskazał, jakie obowiązki pracownicze zostały naruszone. Powyższe oświadczenie zawierało także prawidłowe pouczenie o terminie i trybie wniesienia odwołania do Sądu Pracy. Dlatego też, Sąd Okręgowy uznał, że oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie przepisu art. 52 § 1 k.p. zostało dokonane zgodnie z obowiązującym prawem, a ponadto przyczyny rozwiązania z nim stosunku pracy, spełniają wymaganie rzeczywistości i konkretności, co z kolei przemawia za słusznością rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Z powyższych względów słusznym zarzutem okazał się zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 1 k.p. oraz art. 100 § 2 pkt 1, 2 i 4 k.p. poprzez ich błędne zastosowanie w sytuacji, gdy oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów w tym trybie.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w pkt 1 i 2 w ten sposób, że powództwo oddalił (pkt 1 wyroku).

W pkt 2 wyroku Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w pkt 3 w ten sposób, że zasądził od powoda na rzecz pozwanej Spółki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądem I instancji na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2018 r. poz. 265).

W pkt 3 wyroku Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w pkt 4 w ten sposób, że zasądził od powoda na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych kwotę 117,20 zł tytułem zwrotu wydatków poniesionych tymczasowo na biegłego tłumacza języka niemieckiego na

podstawie art. 97 i art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1080 ze zm.).

W pkt 4 wyroku Sąd Okręgowy zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 4.950 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądem II instancji na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2018 r. poz. 265).