

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 września 2014 r.

Sąd Okręgowy we Wrocławiu VII Wydział Pracy

w składzie następującym:

**Przewodniczący SSO Krystyna Dereń -Szydłowska**

Sędziowie: SSO Waclawa Macińska

SSO Ryszard Kozłowski (ref.)

Protokolant : Patrycja Arkitek

po rozpoznaniu w dniu 11 września 2014 r. we Wrocławiu - na rozprawie

sprawy z powództwa K. K. (1)

przeciwko J. M. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo Handlowo - Usługowe (...) J. M. z siedzibą w R.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, odszkodowanie

na skutek apelacji powoda K. K. (1)

od wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 2 czerwca 2014r. sygn. akt IV P 785/13

na skutek apelacji powoda K. K. (1)

od wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 2 czerwca 2014r. sygn. akt IV P 785/13

**oddala apelację.**

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 2.06.2014r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa K. K. (1) przeciwko pozwanemu J. M. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo Handlowo – Usługowe (...) J. M. w R. o odszkodowanie i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oddalił powództwo.

Sąd Rejonowy oparł swój wyrok na następujących ustaleniach faktycznych.

Powód K. K. (1) został zatrudniony przez pozwanego J. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą PHU (...), na podstawie umowy o pracę z dnia 15 stycznia 2013 r. zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku zastępcy dyrektora ds. hurtu, na pełen etat. Strony przyjęły, iż powoda będzie obowiązywać zadaniowy czas pracy.

W informacji uzupełniającej do umowy o pracę z dnia 15 stycznia 2013 r. określono między innymi, iż K. K. (1) obowiązuje dwumiesięczny okres wypowiedzenia.

Do zakresu obowiązków powoda należało między innymi:

1. wdrażanie założonej strategii firmy sprzedaży na kierunku Hurt;
2. pozyskanie klientów hurtowych;
3. negocjacje handlowe z klientami obecnymi i potencjalnymi;
4. systematyczna obsługa klienta obecnego;
5. udoskonalanie i poszukiwanie rozwiązań celem 100 % realizacji zamówień na kierunku Hurt;
6. kontrola realizacji planu sprzedaży, założonego zysku i kosztów na poszczególnych regionach;
7. zapewnienie prawidłowego przepływu informacji (klient – technologia, - produkcja, dystrybucja – klient);
8. uczestnictwo w tworzeniu prawidłowej oferty cenowej;
9. uzgadnianie akcji promocyjnych.

Zgodnie z zakresem obowiązków powoda, odpowiadał on za:

- realizację założonego planu sprzedaży ilościowego, wartościowego i założonego zysku oraz kosztów;
- bieżące informowanie o trwających promocjach na wędliny i mięsa handlowe na kierunku Hurt;
- przekazanie wszystkich informacji dotyczących współpracy z danym klientem a naszym zakładem dla poszczególnych działów;
- systematyczne planowanie i raportowanie do dyr. ds. hurtu.

Zgodnie z Regulaminem Pracy obowiązującym u strony pozwanej w okresie zatrudnienia powoda, w zakładzie obowiązywał jednomiesięczny okres rozliczeniowy. Zgodę na pracę w godzinach nadliczbowych wydawał, na wniosek Dyrektora działu, Dyrektor Zakładu – dla pracowników produkcyjnych lub Wiceprezes – dla pozostałych działów. Pracownik nie mógł pracować więcej niż średnio 5 dni tygodniowo. Kierownik działu, Dyrektor działu za pracę w godzinach nadliczbowych miał obowiązek udzielić godzin lub dni wolnych na podstawie wypisanego wniosku przez pracownika. Wniosek o udzielenie czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych należało przekazać do działu kadr. Kierownicy działów i Dyrektorzy działów byli odpowiedzialni za zaplanowanie czasu pracy zgodnie z obowiązującym prawem pracy.

W soboty w dniach:

- 23 lutego 2013 r. powód przebywał w siedzibie pracodawcy przez 6:05 godz.;
- 9 marca 2013 r. powód przebywał w siedzibie pracodawcy przez 5:44 godz.;
- 16 marca 2013 r. powód przebywał w siedzibie pracodawcy w godzinach od 7:30 do 13:05;
- 30 marca 2013 r. powód przebywał w siedzibie pracodawcy w godzinach od 8:10 do 13:10;
- 27 kwietnia 2013 r. powód przebywał w siedzibie pracodawcy w godzinach od 7:45 do 13:20;
- 11 maja 2013 r. powód przebywał w siedzibie pracodawcy w godzinach od 8:00 do 13:25;
- 25 maja 2013 r. powód przebywał w siedzibie pracodawcy przez 5:25 godz.;

- 22 czerwca 2013 r. powód przebywał w siedzibie pracodawcy przez 5:31 godz.;

Praca powoda była świadczona głównie poza siedzibą strony pozwanej. K. K. (1) samodzielnie organizował zadania realizowane w danym dniu. Powód w dni robocze opuszczał miejsce zamieszkania w godzinach porannych i wracał najczęściej w okolicach godziny 18 lub 19.

W czasie zatrudnienia powód miał za zadanie współpracować z kierownikiem regionu J. R.. Powód pracował w regionie D. i podlegała mu tylko J. R.. Celem K. K. (1) było między innymi udzielenie pomocy w rozwoju marki na rynku. We wcześniejszym okresie doszło do zmiany strategii i zaszła konieczność wdrożenia nowych produktów mięsnych do hurtowni. Rolą powoda było tworzenie narzędzi handlowych, takich jak gratisy i prezenty dla klientów, czy też promocje cenowe. Działania tego rodzaju podejmował w sposób niewłaściwy. Jeżeli nawet je wykonywał, to tylko pod wybranego klienta i J. R. nie mogła ich wykorzystać co do pozostałych klientów, albo też dowiadywała się o nich zbyt późno. J. R. na bieżąco informowała powoda o problemach jakie wynikają z takich opóźnień. Wskazywała powodowi, że ma wówczas trudności w przyjęciu zamówień. Jeżeli bowiem nie mogła obniżonej ceny wykorzystać na następny dzień, to już za dwa dni zachodziło ryzyko, że nie sprzeda towaru z uwagi na zmianę ceny surowca. Mimo tego problemy z uzyskaniem informacji od powoda w dalszym ciągu często występowały, a w szczególności pod koniec danego miesiąca. J. R. dzwoniła wtedy i wysyłała e-maile, z zapytaniami czy były ustalone promocje jednodniowe i nierzadko dowiadywała się od powoda że jeszcze tego nie uczynił. Informacje o promocjach często docierały ostatecznie do J. R. za późno, z uwagi na godziny otwarcia różnych hurtowni.

Dodatkowo zachodziły problemy z przekazywaniem przez powoda informacji o poczynionych ustaleniach handlowych z klientami. Powód ustalał nowe warunki z niektórymi hurtowniami lecz nie powiadamiał o tym J. R., która dowiadywała się o tym od klienta.

Oprócz tego zdarzały się sytuacje, gdy równocześnie do danego klienta, z dwoma różnymi sprawami, niezależnie od siebie docierali powód i J. R.. Powód był informowany przez J. R. o planowanych wizytach, więc tego typu sytuacje nie powinny się zdarzać, gdyż pogarszały wizerunek strony pozwanej.

Powód nie miał dobrych relacji osobistych z przedstawicielami hurtowni (...), będącej istotnym dystrybutorem produktów strony pozwanej na rynku (...). W początkowym okresie zatrudnienia informował osoby zatrudnione w B., że dopiero się uczy na swoim stanowisku, co podważało ich zaufanie do strony pozwanej. K. K. (1) w gazetce promocyjnej kierowanej do sieci sklepów omyłkowo przypisał produkty nie pod B. W., ale pod inną hurtownię, co pogorszyło stosunki handlowe strony pozwanej z firmą (...). Ostatecznie przedstawiciel B. poinformował, że kontakt handlowy chce utrzymywać tylko z J. R..

Klienci pozyskani przez powoda nie generowali znacznego dochodu i występowały w ich przypadku problemy z płatnościami.

Przełożony K. K. (1) J. G. zwrócił się do powoda o raport na temat wdrożenia produktów do (...) handlowej (...). K. K. (1) opisał, że produkty zostały wdrożone i są dostępne w sklepach. J. G. polecił J. R. zweryfikowanie tej informacji i okazało się, że w kilku sklepach towary te były niedostępne i w niektórych sklepach w ogóle nie dysponowano wiadomościami o ofercie strony pozwanej.

W czasie zatrudnienia powód prowadził korespondencję email z przełożonym J. G., Prezesem Zarządu I. S. i Przedstawicielem Handlowym J. R.. Powód informował o planowanych i podejmowanych działaniach handlowych. Przygotowywał ofertę produktów i artykuły reklamowe.

W e-mailu z dnia 28 maja 2013 r. J. G. zwrócił powodowi uwagę, iż „nie ma konkretów”, „nie ma żadnej informacji w jakich gazetkach sieciowych chcesz uczestniczyć (...), jakimi asortymentami oprócz z szynki chcesz osiągnąć plany, na jakich rentownościach chcesz te plany realizować, jakie może planujesz sieci pozyskać dla naszego zakładu, do jakich klientów sieciowych chciałbyś się wybrać by zwiększyć wolumen.” Wskazał, że nie rozumie proponowanych przez

powoda działań dotyczących rabatu 5%, oświadczając „K. obudź się, od 15 kwietnia dajemy złotówkę do kilograma (spotkanie handlowe z kwietnia) a to daje od 6 % do 8 % w zależności od produktu”.

Plan sprzedaży w regionie (...) został zrealizowany (w stosunku do 100%):

- w styczniu 2013 r. minus 45,95%;
- w lutym 2013 r. minus 22,98%;
- w marcu 2013 r. minus 36,49%;
- w kwietniu 2013 r. minus 30,08%;
- w maju 2013 r. minus 16,73 %;

W czerwcu 2013 r. plan sprzedaży został ustalony dla regionu (...) na kwotę 52 000 kg.

W dniu 30 kwietnia 2013 r. strona pozwana nałożyła na powoda karę nagany za niedopełnienie obowiązków służbowych oraz niewykonanie polecenia przełożonego polegającego na tym, iż do dnia 17.04.2013 nie przedstawił planu naprawczego w związku z brakiem wyników w hurtowniach regionu D. tj. K., G. O., Podrób, B. W., S. W., Ś., W., Wędlina, Wędlino D..

W dniu 27 czerwca 2013 r. strona pozwana złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Wskazano, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest nienależyte i opieszale wykonywanie obowiązków Z-cy Dyrektora ds. hurtu, czego skutkiem jest spadek wolumenu i wartości sprzedaży w podległym regionie, a także kształtowanie złego wizerunku Zakładu na rynku:

- brak realizacji sprzedaży w regionie D. np. w miesiącu czerwcu 2013 r.

Plan ilość	Plan wartość	region	(...)	Realizacja [kg]	Realizacja [PLN]	Ś. cena [kg]	% wykonanie planu miesięcznego	Wykonanie planu miesięcznego stosunku do czasu (88%)
(...)	(...)	Region (...)	K K.	(...)	(...)	12,37	-43,21%	- 35,46%

- brak współpracy z przedstawicielem handlowym w podległym regionie co wpłynęło na zły wizerunek Zakładu, polegający na nieudzielaniu informacji o podjętych działaniach handlowych u klientów, za realizację których odpowiedzialny jest Przedstawiciel Handlowy;
- brak realizacji wg. załączonego wykazu i należytej promocji na produktach B. (...) w szczególności w sieci (...) Północ (plan na m-c czerwiec 2013 – 7000 kg, realizacja 2074 kg).

W dniu 10 października 2013 r. strona pozwana zapłaciła na rzecz powoda kwotę 8000 złotych brutto z tytułu wynagrodzenia za sierpień 2013 r.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop, na dzień rozwiązania stosunku pracy wynosiło 8000 złotych.

Na podstawie tych ustaleń Sąd Rejonowy przyjął tezę o prawdziwości przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę podanych w oświadczeniu pracodawcy. Zdaniem Sądu Rejonowego nie ulegało wątpliwości, że regionie (...) nie były realizowane plany sprzedaży w całym okresie zatrudnienia powoda. Wyniki w tym województwie były bowiem gorsze od wielu innych regionów. Zgodnie z zakresem obowiązków powód odpowiadał za realizację założonego planu sprzedaży ilościowego, wartościowego i założonego zysku oraz kosztów. Strona pozwana jako przyczynę wypowiedzenia opisała jako brak realizacji sprzedaży w regionie np. w miesiącu czerwcu 2013r., który to miesiąc został przytoczony jako przykład realizacji obowiązków pracowniczych powoda. Z literalnego punktu widzenia przyczyna wypowiedzenia dotyczyła więc całego okresu zatrudnienia powoda. Dodatkowo pracodawca miał podstawy do uwzględnienia również miesiące czerwca 2013r., skoro wypowiedzenie zostało sporządzone w dniu 26.06.2013r. a pracodawca może ocenić perspektywy realizacji planu sprzedaży na cały ten miesiąc na kilka dni przed zakończeniem danego okresu. Zdaniem Sądu Rejonowego prawdziwość przyczyn wypowiedzenia dotyczyła również pozostałych przyczyn tego wypowiedzenia wskazanych przez stronę pozwaną dotyczących współpracy z przedstawicielem handlowym oraz realizacji i promocji produktów.

W tej sytuacji zrealizowane zostały przesłanki z przepisu art. 30 § 4 kp

natomiast nie zaistniały warunki wskazane w przepisie art. 45 § 1 kp co pozwoliłoby Sądowi uwzględnić odwołanie od wypowiedzenia powodowi umowy o pracę skoro wypowiedzenie to było uzasadnione i nie naruszało przepisów prawa dotyczących tego wypowiedzenia.

Natomiast wada formalna dotycząca złożonego powodowi oświadczenia strony pozwanej wobec przyjętego nieprawidłowo okresu wypowiedzenia w sytuacji faktycznej powoda skutkowało na podstawie przepisu art. 49 kp uprawnienie powoda do otrzymania wynagrodzenia za pozostały okres wypowiedzenia.

Ponadto rozstrzygając w sprawie Sąd Rejonowy uznał, że powód w postępowaniu sądowym nie udowodnił iż w okresie zatrudnienia u pozwanego pracował w godzinach nadliczbowych. Mimo ustaleń, że powód realizował swoje obowiązki także w niektóre soboty, oraz że w dni robocze opuszczał swoje miejsce zamieszkania we wczesnych godzinach porannych i wracał do domu około godz. 18<sup>00</sup>. Powód pracował w zadaniowym systemie pracy i samodzielnie organizował swoje obowiązki pracownicze. Natomiast z przeprowadzonych dowodów nie dało się wywieść co powód robił w poszczególnych godzinach, kiedy przebywał poza miejscem zamieszkania, oraz jak długo trwały ewentualne przerwy w wykonywaniu obowiązków zawodowych ani też ile czasu powód przeznaczał w konkretne dni na realizację powierzonych mu zadań. Fakt, że przebywał w tym czasie poza swoim domem nie dowodzi automatycznie że pracował. Jednocześnie brak było dowodów, że strona pozwana powierzała powodowi taką liczbę zadań, że ich realizacja nie była możliwa w normalnym czasie pracy nawet przy założeniu prawidłowego ich realizowania.

Zwrócił przy tym uwagę Sąd Rejonowy na to, że powód nie informował swojego przełożonego o konieczności pracy w godzinach nadliczbowych, nie składał – wbrew obowiązującego u strony pozwanej regulaminu pracy – wniosków o udzielenie mu pozwolenia na pracę w godzinach nadliczbowych jak też nie kwestionował rozmiaru powierzonych mu obowiązków.

To pozwoliło Sądowi Rejonowemu uznać, że twierdzenie powoda o pracy w ponadwymiarowym czasie pracy były gołosłowne.

Z uwagi na tak przedstawione względy powództwo powoda Sąd oddalił.

Od powyższego wyroku apelację wniósł powód.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucał naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na treść wyroku, a mianowicie art. 233 § 1 KPC w związku z art. 316 §1 KPC poprzez wybiórcze i sprzeczne z zasadami logiki i

doświadczenia życiowego i nie wszechstronne rozważenie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie jak również sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego i w konsekwencji błędne uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę przez pozwanego nie jest nieuzasadnione i nie narusza przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, a także że powód nie wykonywał na rzecz pozwanego pracy w godzinach nadliczbowych polegające na nieuzasadnionemu oparciu rozstrzygnięcia sprawy na praktycznie wyłącznie zeznaniach świadków pozwanego to jest J. R. jakoby niepozostającej z powodem w konflikcie podczas gdy, powód mając zastrzeżenia do pracy ww. świadka będącego podległym mu przedstawicielem handlowym, niejednokrotnie wnioskował o jego zmianę jak też niejednokrotnie wyrażał wobec świadka zastrzeżenia, co spowodowało powstanie konfliktu pomiędzy ww. osobami, który potwierdzony został zeznaniami świadków jak i powoda; błędnym uznaniu przez Sąd I instancji, że wyniki sprzedażowe wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powoda dotyczyły i zostały na powoda nałożone, podczas gdy jak wynika z tabel - na które Sąd I instancji się również powołuje - wolumen przypisany powodowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę był wolumenem nałożonym na świadka J. R. nie zaś na samego powoda; błędnej ocenie pracy powoda mającej za przedmiot całokształt pracy powoda w oderwaniu od treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, w tym w ocenie chociażby nałożonej kary nagany na powoda nie stanowiącej w ogóle podstawy do rozwiązania z nim umowy o pracę jak też niezwiązanej w ogóle z powodami złożonego wypowiedzenia przez pozwanego; brak oceny zeznań powoda, który precyzyjnie odniósł się do wszystkich stawianych mu zarzutów w tym zarzutów stawianych przez świadków J. G. i J. R., zaś Sąd I Instancji odniósł się w treści uzasadnienia wyłącznie do zeznań ww. świadków, w ogóle zaś do treści przesłuchania powoda, który odnosił się wprost do przedmiotowych zeznań świadków i wskazywał na ich niezgodność ze stanem faktycznym; błędnym - sprzecznym z innymi dowodami - uznaniu przez Sąd I Instancji, że J. R. jak i J. W. miały pozostawać w Regionie (...) podczas gdy zarówno J. R. jak i J. W. pozostawały w „Regionie R.) -regionie D., zauważyć przy tym należy, że J. W. była podległa R. (i obsługiwała jedynie I.) zaś R. odpowiadała za cały wolumen sprzedaży tych dwóch pracowników (w tym siebie); błędnej ocenie zeznań B. H., albowiem nie była wymieniona pracownicą jednego z kontrahentów pozwanego, ale de facto kontrahentem - właścicielem hurtowni stanowiącej kontrahenta pozwanego; sprzecznej z zasadami logiki ocenie zeznań co do rzekomych konfliktów powoda z kontrahentami pozwanego, w sytuacji gdy pozwany nie przedstawił na tą okoliczność żadnych dowodów (osobowych czy innych) pochodzących od tychże kontrahentów, zaś jedyny w sprawie zeznający świadek - kontrahent pozwanego - B. H. potwierdziła bardzo dobre relacje powoda i ocenę jego pracy w środowisku kontrahentów jak również potwierdziła zastrzeżenia do pracy J. R.; uznaniu niewielkiego znaczenia w sprawie zeznań świadków B. K. i Ł. J., którzy w sposób oczywisty potwierdzili wykonywanie przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych; sprzecznym z materiałem dowodowym uznaniu przez Sąd I Instancji, że wyniki sprzedaży w regionie D. były gorsze od wielu innych województw, podczas gdy jak wynika załączonych (znajdujących się w aktach sprawy) tabeli, wyniki w tym regionie często były najlepsze; dowód: tabelę w załączeniu i w aktach sprawy; błędnym uznaniu, że powód nie wykonywał pracy w godzinach służbowych podczas gdy powód wykonywał pracę co druga sobotę w siedzibie pozwanego - co wynikało z otrzymanego polecenia i zasad przyjętych u pozwanego - ponad wykonywanie pracy w dniach roboczych w każdym tygodniu; naruszenie przepisu postępowania, które mogło mieć wpływ na treść wyroku, a mianowicie art. 228 § 1 KPC poprzez nieuwzględnienie faktu, który jest powszechnie znany i nie wymaga dowodu, polegającego na tym, że pracownicy, którzy pozostawali w konflikcie z powodem jak też pracownicy, do których powód miał zastrzeżenia (do ich pracy) i pracownicy, nie będą zainteresowani w potwierdzeniu twierdzeń powoda, zaś Sąd I Instancji arbitralnie wskazał, że pomimo tego nie ujawnione zostały okoliczności wskazujące na interesie wymienionych w składaniu zeznań na niekorzyść powoda podczas gdy powód kwestionował prace wymienionych (w odniesieniu do J. G. w raporcie naprawczym, zaś J. R. w odniesieniu do wyników jej pracy i wnosił nawet o jej zmianę na stanowisku przedstawiciela handlowego), nadto osoby te nadal były pracownikami pozwanego; naruszenie przepisów postępowania mogących mieć wpływ na rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie tj. art. 230 KPC i art. 231 KPC poprzez błędne uznanie za nieustalony fakt pracy powoda w godzinach nadliczbowych, w sytuacji gdy przez cały okres wykonywania przez powoda pracy nie zarzucał powodowi niewykonywania pracy w dniach roboczych, nadto nie zaprzeczył wykonywaniu pracy przez powoda w co drugą sobotę każdego miesiąc kalendarzowego; naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na treść wyroku, a mianowicie art. 233 § 2 KPC poprzez brak oceny Sądu I Instancji odmowie załączenia do akt sprawy przez pozwanego skrzynki mailowej z komputera służbowego powoda, w sytuacji gdy pozwany mógł to obiektywnie oceniając uczynić, albowiem przedłożył do akt sprawy jedynie wyselekcjonowaną część tej skrzynki (wyselekcjonowaną w sposób mający

potwierdzać tezy pozwanego) i wyrwane z kontekstu wiadomości, co spowodowało, że powód mógł jedynie odnieść się w swoich zeznaniach do tychże wyselekcjonowanych wiadomości, opisując ustnie ich nieujawniony kontekst i dalszą korespondencję, co uniemożliwiło powodowi skuteczną obronę jak również zostało ocenione przez Sąd I Instancji jako niewiarygodne, albowiem sprzeczne z zeznaniami świadków pozwanego i załączoną przezeń korespondencją mailową; w tym zakresie zauważyć należy, że Sąd w niniejszej sprawie winien być szczególnie ostrożny, albowiem w odniesieniu do pracy powoda w soboty pozwany uporeczywie twierdził, że księgi wejść i wyjść z podpisami powoda nie posiada (przedłożyć również księgę wejść i wyjść gości) po czym w końcu przedłożył księgę (której rzekomo nie było), które potwierdzała obecność i pracę powoda w siedzibie pozwanego podczas 9 sobót; naruszenie prawa materialnego mogące mieć wpływ na treść orzeczenia tj. przepisu z art. 30 § 4 KP polegającą na tym, że Sąd I Instancji wydając skarżone rozstrzygnięcie oparł się w znacznej mierze nie na przyczynach wskazanych w oświadczeniu pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę lecz na konkretyzacji tych przyczyn (niejasnych i niekonkretnych dla powoda) dokonanych w toku postępowania sądowego i w znacznej mierze dokonanych przez zeznania świadków będących pracownikami pozwanego.

Z uwagi na powyższe zarzuty wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 24.000 zł tytułem odszkodowania i kwoty 4.150 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ewentualnie jego uchylenie z przekazaniem sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Kwestionując prawidłowość wyroku twierdził, że orzeczenie Sądu Rejonowego jest nieuzasadnione, nielogiczne i sprzeczne ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym przez co wymaga kontroli instancyjnej .

### ***Sąd Okręgowy rozpoznając apelację zważył co następuje.***

W przedmiotowej sprawie stwierdzić należy że Sąd Rejonowy orzekając przeprowadził szerokie i dokładne postępowanie dowodowe w zakresie roszczeń zgłoszonych przez powoda.

Tak zebrany w sprawie materiał dowodowy, na podstawie wszechstronnego rozważenia ocenił według własnego przekonania, oraz wiarygodności i mocy tych dowodów. Ocena dowodów dokonana przez Sąd nie wskazywała na brak logiki między wnioskami Sądu a zebrany w sprawie materiałem dowodowym jak też – biorąc pod uwagę doświadczenie życiowe, z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie można było wyciągnąć odmiennych wniosków niż to zrobił Sąd Rejonowy.

Dlatego też Sąd Okręgowy podziela pogląd jak i argumenty zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku co do tego że wypowiedzenie powodowi przez stronę pozwaną umowy o pracę było uzasadnione. Z niebudzących wątpliwości i ustaleń Sądu Rejonowego w szczególności – zakresu obowiązków wynikało że powód zatrudniony u strony pozwanej jako z-ca dyrektora d/s hurtu był odpowiedzialny za realizację założonego ilościowego i wartościowego planu sprzedaży, zysku oraz kosztów, w tym za pracę podległych mu przedstawicieli handlowych w regionie (...) na co wskazywały dowody dotyczące planów sprzedaży w regionie nie realizowano planów sprzedaży w całym okresie zatrudnienia powoda. Wyniki w tym województwie były bowiem gorsze od wielu innych regionów.

Strona pozwana jako przyczynę wypowiedzenia wskazała „brak realizacji sprzedaży w regionie D.” podając przykład miesiąca czerwca 2013r. Dodatkowymi przyczynami rozwiązania stosunku pracy potwierdzonymi w toku przewodu sądowego były braki współpracy z przedstawicielem handlowym mającym wpływ na wizerunek firmy oraz wadliwość promocji w sieci (...) Pólnoc.

Omawiana sytuacja – jak słusznie przyjął Sąd Rejonowy – uprawniała stronę pozwaną do negatywnej oceny pracy powoda z punktu widzenia realizacji nałożonych na niego zadań i podjęcia decyzji o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. Jednocześnie pracodawca ma prawo do obiektywnej oceny swojego pracownika oraz podjęcia właściwych – z punktu widzenia jego interesów – wniosków personalnych dotyczących kontynuowania zatrudnienia takiego pracownika. Pracodawca nie może być przy tym pozbawiony doboru pracowników w zakresie realizacji nakładanych na niego zadań.

Ustalając taki stan faktyczny Sąd Rejonowy oparł się na dokumentach przedłożonych w toku postępowania i zeznaniach świadków w szczególności J. R. i J. G., które uznał za wiarygodne.

Zawarte więc w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wnioski Sądu co do tego że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione nie były sprzeczne z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Natomiast podając motywy takiego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy swoje stanowisko jasno i zrozumiale uzasadnił.

Zważyć przy tym należało iż z uwagi na stanowisko, które zajmował powód odpowiadał on za prace podległych mu przedstawicieli handlowych i prowadzoną przez nich sprzedaż. Tak więc skoro sprzedaży produktów tych osób nie odpowiadało założonym planom to za wyniki sprzedaży odpowiadał powód z tytułu nałożonych na niego obowiązków nadzoru w zakresie realizacji tych zadań.

Błędne było więc uznanie powoda, że nawet przypisany świadkowi J. R. wolumen sprzedaży nie odnosił się do powoda.

Wskazać przy tym należało, że brak było argumentów na to aby uznać, że pracownicy strony pozwanej z uwagi na konflikt z powodem składali zeznania na jego niekorzyść. Nawet fakt dyscyplinowania pracy tych pracowników przez powoda nie musiał rodzić takiego konfliktu w odniesieniu do powoda. Nadto w sytuacji faktycznej sprawy powodowi przysługiwało prawo zgłaszania takich zastrzeżeń bo to wchodziło w zakres jego pracy.

Skoro więc strona pozwana wypowiadając powodowi umowę o pracę nie naruszyła prawa roszczenie powoda oparte o przepis art. 45 § 1 kp nie mogło być skuteczne. Natomiast wada formalna tego wypowiedzenia odnosząca się do wadliwie przyjętego – krótszego okresu wypowiedzenia rodziła skutki w postaci wypłaty wynagrodzenia za pozostały okres wypowiedzenia określone w przepisie art. 49 kp.

Odnosząc się do roszczenia powoda dotyczącego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych to istotnie z poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń nie wynikało aby powód realizował swoje obowiązki pracownicze w warunkach wskazujących na to że wykonywał on na rzecz strony pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych także w soboty. Natomiast samo przebywanie powoda poza miejscem zamieszkania oraz jego długi czas nieobecności w domu nie stanowiło samo w sobie dowodu na wykonywanie w tym czasie obowiązków służbowych.

Jak słusznie przyjął Sąd Rejonowy zadaniowy charakter pracy powoda określonego w przepisie art. 110 kp wskazywał na konieczność takiej organizacji pracy aby wszystkie ciężące na nim obowiązki zostały wykonane w czasie pracy wynikającym z umowy o pracę. W przypadku powoda 40 godzin tygodniowo. Jednocześnie powód nie wykazał, że powierzone mu zadania i ich realizacja nie była możliwa w normalnym czasie pracy przy założeniu prawidłowej organizacji tej pracy. Słusznie też zwrócił uwagę Sąd Rejonowy, że powód w okresie swojej pracy u strony pozwanej nie wskazywał na konieczność takiej pracy jak też nie wnosił o udzielenie pozwolenia na pracę godzinach nadliczbowych zgodnie z regulaminem pracy obowiązującym u strony pozwanej. Dlatego nawet sam fakt świadczenia pracy przez powoda w niektóre soboty zgodnie z tym co przyjął Sąd Rejonowy nie był wystarczającym do uznania, że rozmiar powierzonych mu zadań był tak duży że niemożliwe było ich wykonanie bez przekroczenia norm czasu pracy.

Tym samym powództwo powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie było uzasadnione i prawidłowo nie zostało uwzględnione przez Sąd.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy niniejszą apelację oddalił z mocy przepisu art. 385 kpc.