

**Sygn. akt XP 1043/12**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 czerwca 2013 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W. w składzie następującym:**

**PRZEWODNICZĄCY: SSR Anna Garncarz**

**ŁAWNICY: Grażyna Kościńska, Krystyna Karlińska**

**PROTOKOLANT: Marzena Pietrzak**

po rozpoznaniu w dniu 10 czerwca 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa **P. S.**

przeciwko (...) **Sp. z o.o. we W.**

o **odszkodowanie**

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1800 zł, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

**Sygn. akt X P 1043/12**

## UZASADNIENIE

Powód P. S. pozwem z dnia 12 października 2012 r. (data stempla pocztowego), skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. wniósł o uznanie za bezskuteczne oświadczenia woli strony pozwanej z dnia 8 października 2012 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach.

Na rozprawie w dniu 10 czerwca 2013 r. powód ostatecznie sprecyzował żądanie pozwu i wniósł o odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia w wysokości 36.000 zł brutto. (k. 215).

W uzasadnieniu powództwa powód podniósł, iż nie zna przyczyn dla których został poinformowany o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie dopuścił się żadnego uchybienia w pełnieniu swoich obowiązków pracowniczych oraz innych okoliczności wynikających z art. 52 i art. 53 k.p. Dlatego też nie podpisał wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 8 października 2012 r. Powód wskazał, iż jest docenianym pracownikiem przez stronę pozwaną, otrzymywał nagrody, w tym nagrody pieniężne przyznana w 2010 r. w wysokości 22.500,00 zł oraz liczne inne nagrody.

Wbrew twierdzeniom strony pozwanej zachowywał się w sposób lojalny w stosunku do pracodawcy, wszystkie czynności wynikające z obowiązku umowy o pracę wypełniał wzorowo, natomiast wyjazdy łączyły się z pozyskaniem kontaktów dla pracodawcy. Nie jest też prawdą, że prowadził jakiegokolwiek rozmowy z firmami konkurencyjnymi. Wszystkie zarzuty podniesione pod jego adresem są nieprawdziwe, nierzeczywiste oraz nie mają odzwierciedlenia w rzeczywistym stanie faktycznym.

Nadto, powód wskazał, iż strona pozwana przez swoich pracowników szkaluje jego opinię i dobre imię w dotychczasowym miejscu pracy. Strona pozwana w dniu 9 października 2012 r. wystosowała mailem oszczerczą wiadomość do 70 pracowników firmy, z informacją, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę było dopuszczenie się przez powoda przekazywania nieprawdziwych informacji dotyczących wykonywanych obowiązków służbowych. Powód podniósł, iż informacja to godzi w jego dobra osobiste (k. 2-4).

Zarządzeniem przewodniczącego z dnia 26 listopada 2012 r. z powodu nieziszczenia przez powoda opłaty od pozwu, dokonano zwrotu pozwu (k. 47-48).

Postanowieniem z dnia 14 grudnia 2012 r. Sąd uchylił zarządzenie z dnia 26 listopada 2012 r. w przedmiocie zwrotu pozwu (k. 61).

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

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana zarzuciła, iż powód był zatrudniony na stanowisku Dyrektora regionu północno wschodniego. Był więc pracownikiem samodzielnym, zajmującym ważne i eksponowane stanowisko, do którego zastosowanie ma - przy ocenie pracy - wyższy niż przeciętny miernik staranności. Strona pozwana, powierzając powodowi wykonywanie obowiązków, związanych z wykonywaniem tej funkcji zakładała, że będzie on nie tylko sumiennie wykonywał te obowiązki, ale również wykaże się sumiennością oraz inicjatywą wymaganą przy zajmowaniu stanowisk tego rodzaju. Co więcej zakładała, że pracownik, któremu powierzona zostanie funkcja dyrektora sprzedażowego określonego regionu, będzie samodzielny przy wykonywaniu powierzonych mu zadań, będzie prawidłowo dokonywał hierarchizacji poszczególnych zadań, oraz wykonywania powierzonych obowiązków, a przede wszystkim będzie lojalny w stosunku do pracodawcy. Oczekiwania w tym zakresie są takie same dla wszystkich pracowników piastujących wyższe stanowiska w strukturach organizacyjnych Spółki.

Do obowiązków powoda należało przede wszystkim identyfikowanie i rozwój sieci partnerów, pozyskiwanie nowych kontraktów, podejmowanie wszelkich działań, mających na celu pozyskanie dla Spółki nowych inwestycji do realizacji, prowadzenie negocjacji z potencjalnymi kontrahentami - a w tym również koordynowanie procesu zawierania umów w ramach jednej inwestycji, jak również utrzymywanie dobrych relacji biznesowych z kontrahentami Spółki. Powód winien był dokonywać oceny ważności poszczególnych zadań, ich klasyfikacji jak również ustalenia priorytetów działań.

Początkowo powód wywiązywał się z powierzonych obowiązków - w związku z czym strona pozwana przyznawała mu premie uznaniowe i to w znacznych kwotach pieniężnych. Premie te dotyczyły jednak pracy za 2010 i 2011 r. - zgodnie bowiem z polityką przyjętą w Spółce pracownicy otrzymują premie za zakończone inwestycje.

Z upływem czasu jednakże powód zaczął wykazywać się coraz mniejszą aktywnością zawodową przy wykonywaniu powierzonych obowiązków pracowniczych - co znalazło odzwierciedlenie w ilości kontraktów pozyskanych przez powoda od początku 2012 r., jak również w obsłudze tych kontraktów. Powód w rzeczywistości ostatni kontrakt doprowadził do podpisania w marcu 2012 r. — a po tym czasie w wyniku jego działań nie został już podpisany przez Spółkę żaden kontrakt. Strona pozwana coraz częściej otrzymywała również sygnały o nieprawidłowym prowadzeniu procesu negocjacji z poszczególnymi kontrahentami, zaniechaniu obowiązków przez powoda. Działania prowadzone przez powoda mogły również doprowadzić do szkody Spółki. W szczególności strona pozwana wskazuje, że z uwagi na zaniechanie obowiązków pracowniczych, względnie ich nieprawidłowe wykonywanie Spółka nie pozyskiwała nowych kontraktów do realizacji, jak również miała problemy z egzekwowaniem należności z kontraktów już zrealizowanych.

Sytuacja powyższa spowodowała, że bezpośredni przełożony powoda - A. G. wielokrotnie prowadził rozmowy z powodem, udzielając mu zaleceń co do konieczności wykonywania obowiązków, jak również wskazując na konieczność prawidłowego ich wykonywania - a w tym w szczególności zwracał powodowi uwagę na pojawiające się niepokojące

sygnały od klientów dot. zaniedbywania obowiązków przez powoda, polegające w szczególności na braku kontaktu z klientami, nieterminowym przygotowywaniu i przedstawianiu ofert itp.

W dniu 8 października 2012 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę w trybie i na warunkach określonych w art. 52 § 1 ust. 1 k.p. Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę było przekazanie bezpośrednio przełożonemu nieprawdziwych informacji dot. planowanych spotkań, odmowa uczestnictwa w spotkaniu dot. negocjowania umowy przez Spółkę, nieusprawiedliwione niestawiennictwo w pracy w dniu 4 października 2012 r., jak również naruszenie klauzuli konkurencyjnej. Dodatkowo rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z powodu niewykonywania innych obowiązków nałożonych na pracownika - w tym brak kontaktów z przedstawicielami kontrahentów Spółki, brak koordynacji procesu zawierania umów, nieprawidłowa organizacja pracy – a w tym brak hierarchizacji zadań, niewłaściwa ocena ważności poszczególnych inwestycji, brak podejmowania osobistych starań zmierzających do pozytywnego zakończenia procesu negocjacji poszczególnych umów. Wypowiedzenie umowy o pracę zawierało prawdziwe przyczyny, co więcej wszystkie przyczyny wyszczególnione w tym wypowiedzeniu stanowiły poważne naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych.

Strona pozwana wskazała, że główną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powodowi było przekazanie przełożonemu powoda nieprawdziwych informacji dotyczących wykonywanych obowiązków pracowniczych - mianowicie pozwany poinformował A. G. o umówionych spotkaniach handlowych w G., a w związku z tym odmówił stawienia się na wyznaczonym terminie spotkania w W.. Powód został poinformowany przez przełożonego o istotności spotkania w W., które to spotkanie było kluczowe w procesie negocjacji a powód - jako osoba, która pozyskała tą realizację dla Spółki - miała najwięcej informacji tak handlowych jak i technicznych o tym obiekcie. Tymczasem powód nie dość że poinformował przełożonego o planowanych spotkaniach, to nadto następnie informował przełożonego o ich przebiegu - tymczasem powód nie tylko tych spotkań nie umówił, ale również ich nie odbył. W tym czasie powód był bowiem w R. w przedsiębiorstwie konkurencyjnym dla pozwanej Spółki.

W dniu 4 października 2012 r. powód nie dość że nie wykonywał powierzonych mu obowiązków pracowniczych to nadto podawał w tym zakresie nieprawdziwe informacje przełożonemu. Zachowanie powoda (oszukanie pracodawcy i nieusprawiedliwione niestawiennictwo w pracy w dniu 4 października 2012 r.) było naganne również z tego powodu, że powód odmówił stawiennictwa na spotkaniu ze Spółką (...) w W., które to spotkanie - w tej konkretnej fazie negocjacji było kluczowe dla przebiegu tych negocjacji w ogóle. Strona pozwana została narażona na szkodę, albowiem wyłącznie powód jako dyrektor regiony posiadał pełną wiedzę na temat negocjowanej w W. inwestycji - tak w zakresie warunków handlowych jak również w zakresie warunków technicznych obiektu (k. 73-76).

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

Powód P. S. został zatrudniony przez stronę pozwaną (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. od dnia 1 sierpnia 2009 r. początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a od 1 listopada 2009 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

W okresie zatrudnienia powód zajmował stanowisko menadżera sprzedaży regionu północno-wschodniego (od 1 sierpnia 2009 r. – 31 grudnia 2011 r.), a od 1 stycznia 2012 r. dyrektora regionu północno-wschodniego.

Zgodnie z art. 4 ust. 1 umowy o pracę, miejscem wykonywania pracy było województwo (...), (...), (...), (...)- (...) oraz (...)- (...) i (...), zgodnie z podziałem pracodawcy.

Zgodnie z art. 4 ust. 2 umowy o pracę powód w zakresie wykonywania swoich obowiązków mógł być delegowany do dobywania podróży służbowych na koszt pracodawcy w Polsce jak i poza jej granicami.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy liczone jak za ekwiwalent za urlop wynosiło 12.000,00 zł brutto.

**Dowody:** umowy o pracę wraz z aneksami k. 5-17,

zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 78.

Zajmując stanowisko dyrektora regionu północno wschodniego powód był odpowiedzialny za:

- identyfikację i rozwój (...) na terenie wyznaczonym do pracy w szczególności poprzez weryfikację rynku pod kątem poszukiwania nowych kontraktów, podejmowanych i/lub planowanych inwestycji, podejmowanych i/lub planowanych budów nowych obiektów, względnie rozbudowy istniejących obiektów budowlanych, poszukiwania nowych partnerów handlowych i nowych kontrahentów;
- doradztwo techniczne i niezbędną pomoc dla partnerów Spółki, poprzez podejmowanie osobistych starań mających na celu zapewnienie kontrahentom i partnerom handlowym pracodawcy dostępu do informacji technicznych i rozwiązań technologicznych co do przyjętych technologii i rozwiązań technicznych zastosowanych przy realizacji umów z kontrahentami względnie proponowanych przez Spółkę, jak również proponowanie rozwiązań zamiennych dla zaprojektowanych, które będą możliwe do zrealizowania przez Spółkę;
- pozyskiwanie nowych kontraktów, polegające na zawieraniu umów sprzedaży hal stalowych, umów o roboty budowlane w zakresie konstrukcji stalowej i lekkiej obudowy, czy też innych umów, których celem będzie w istocie sprzedaż produktów Spółki (tj. usług projektowych, doradczych, hal stalowych, wykonawstwa budowlanego w zakresie konstrukcji stalowej i lekkiej obudowy), których wykonawcą jest Spółka, przy założeniu realizacji tych zadań co najmniej w zgodności z założeniami budżetu Spółki. Pracownik odpowiada za realizację budżetu sprzedaży zgodnie z poziomem przekazanym Pracownikowi w pierwszym kwartale roku, którego ten budżet dotyczy;
- podejmowanie wszelkich działań mających na celu pozyskiwanie nowych inwestycji, nowych klientów dla Pracodawcy, w szczególności działań polegających na osobistych kontaktach z przedstawicielami potencjalnych partnerów spółki, składania ofert na nowe i / lub toczące się inwestycje, organizowania spotkań z nowymi kontrahentami, przysyłanie informacji do potencjalnych klientów dotyczących oferty, zasad współpracy z Pracodawcą;
- podejmowanie współpracy z podmiotami, prowadzącymi działalność w zakresie projektowania obiektów typu hale stalowe (w szczególności z architektami), polegającej w szczególności na pozyskiwaniu od tych podmiotów informacji o planowanych i/lub projektowanych obiektach halowych, projektowanych przebudowach obiektów tego rodzaju, nawiązywanie współpracy handlowej z tego rodzaju podmiotami, poprzez zawieranie umów o świadczenie usług projektowych, umów zlecenia, a także innych, których istotą będzie działanie przez tego rodzaju podmioty na rzecz Pracodawcy, polegające w istocie na doprowadzeniu do zawarcia umowy pomiędzy Spółką a inwestorem/wykonawcą obiektów (hal stalowych);
- reprezentowanie Pracodawcy przed klientami, w zakresie powierzonych czynności. Pracownik zobligowany jest do podejmowania działań mających na celu ochronę dobrego imienia Pracodawcy w obrocie gospodarczym;
- jawne prowadzenie dokumentacji handlowej, zgodnie z wymaganiami bezpośredniego przełożonego lub osób wskazanych przez niego oraz procedurami przyjętymi u Pracodawcy;
- rzetelna prezentacja ofert handlowych i prowadzenie negocjacji handlowych z kontrahentami;
- sporządzanie raportów z podejmowanych działań/zawieranych umów/realizacji poszczególnych kontraktów - każdorazowo w uzgodnieniu z przełożonym;
- wspieranie D. (...) przy realizowanych przez Spółkę projektach (tj. kontraktów z zakresu wykonawstwa robót budowlanych w zakresie konstrukcji stalowej i lekkiej obudowy sprzedaży kontrahentom konstrukcji hal lub sprzedaży konstrukcji hal wraz z wykonaniem robót budowlanych w zakresie konstrukcji stalowej i lekkiej obudowy) w szczególności z przypisanego do Pracownika regionu sprzedaży wskazanego w załączniku nr 1 do niniejszego aneksu

w szczególności mające na celu doprowadzenie do wykonania przez Spółkę umów zawartych z kontrahentami zgodnie z warunkami określonymi w tych umowach;

- koordynowanie procesu zawierania przez Spółkę umów z kontrahentami w szczególności negocjowanie warunków umów z kontrahentami oraz zawieranie z nimi umów (w zakresie umocowania udzielonego przez Spółkę);

- przestrzeganie procedur, obowiązujących w Spółce - jak również zgłaszanie bezpośrednio przełożonemu oraz udziałowcom Spółki wszelkich anomalii zauważonych w związku z wykonywaniem czynności koordynacji i nadzoru;

- podejmowanie działań mających na celu minimalizację kosztów Spółki, związanych z realizacją poszczególnych projektów, jak również działań zmierzających do współpracy z D. Księgowym mające na celu usprawnienie spływu należności w Spółce;

- dbałość o wizerunek Pracodawcy, podejmowanie działań wyjaśniających kwestię ewentualnych roszczeń zgłaszanych przez kontrahentów Spółki w szczególności podejmowanie działań zmierzających do zapobiegania powstawaniu takich roszczeń w przyszłości, koordynowanie poszczególnych projektów zgodnie z przyjętą przez Pracodawcę polityką jakości, a w przypadku zgłoszenia roszczeń przez kontrahentów dążenie do polubownego zakończenia sprawy w możliwie najkrótszym terminie;

- koordynowanie działań na poszczególnych projektach z przypisanego do Pracownika regionu sprzedaży w związku z działaniami D. Projektowego oraz D. (...), zgłaszanie udziałowcom Spółki oraz bezpośrednio przełożonemu wszelkich nieprawidłowości z obszaru współpracy tych działów;

- inicjowanie działań, mających na celu usprawnienie organizacji pracy Spółki w szczególności poprzez wymianę informacji z innymi działami Spółki w celu rozwoju wspólnej strategii sprzedaży i marketingu;

- współpraca z innymi działami Spółki, mająca na celu poprawę efektywności funkcjonowania

Spółki;

- monitorowanie poziomu sprzedaży poprzez analizę kosztów, metod i wyników oraz rekomendowanie bezpośrednio przełożonemu wprowadzenia zmian mających na celu jego zwiększenie;

- podejmowanie działań mających na celu rozpoznawanie nowych możliwości rynkowych i

podejmowanie odpowiednich kroków w celu ich wykorzystania.

**Dowody:** aneks z 01.01.2012 r. do umowy o pracę k. 14-17.

Zgodnie z art. 10 ust. 1 umowy o pracę z dnia 30 października 2009 r., w czasie trwania stosunku pracy powód był zobowiązany do niepodejmowania bez uprzedniej zgody pracodawcy świadczenia jakiegokolwiek pracy na rzecz konkurencyjnych przedsiębiorstw, działających w branży podobnej co strona pozwana.

**Dowody:** umowa o pracę z 30.10.2012 r. k. 9-12.

Powód jako dyrektor regionu północno wschodniego był odpowiedzialny za sprzedaż, pozyskiwanie nowych klientów, obsługę tych klientów, sprzedaż i realizowanie budżetu sprzedaży. Stanowisko powoda było stanowiskiem samodzielnym, na powierzonym mu regionie. Powód sam wyszukiwał swoich klientów, ale byli także klienci powierzani powodowi lub współpracujący od jakiegoś czasu ze stroną pozwaną. Powód bezpośrednio spotykał się z klientami, przedstawiał ofertę handlową firmy, sprzedawał produkty firmy. Na takich spotkaniach bywał sam, a także z innymi pracownikami strony pozwanej. Plany spotkań z klientami mogły tworzyć się codziennie, albo były też z wyprzedzeniem. Powód miał przyjeżdżać do siedziby centralnej firmy w ramach obowiązków służbowych co najmniej

raz na tydzień, choć mogło się zdarzyć nawet codziennie, jeśli była taka konieczność. Z powodem utrzymywany był stały kontakt telefoniczny i mailowy.

Przełożeni powoda mieli do powoda bardzo duże zaufanie. Nie sprawdzali zarówno tego, czy powód faktycznie prowadzi rozmowy i spotkania z wybranymi i wskazanymi przez siebie kontrahentami, jak również nie sprawdzali zasadności wyboru przez powoda konieczności spotkań. Przełożeni powoda darzyli powoda zaufaniem, że powód wybiera najbardziej optymalne spotkania w celu realizacji swoich obowiązków pracowniczych.

**Dowody:** zeznania świadka A. G. k. 109-v. 110,

zeznania świadka A. Z. k. 166-167,

zeznania świadka M. G. k. 216,

W wyniku kontaktów handlowych W. K. z D. S. doszło do nawiązania rozmów handlowych w sprawie wykonania bardzo dużego, „wielomilionowego” projektu dla firmy (...).

Z ramienia strony pozwanej sprawę przejął i prowadził powód.

Z punktu widzenia strony pozwanej był to bardzo ważny klient.

Po wstępnych rozmowach, miało dojść do spotkania strony pozwanej z przedstawicielami (...), które było zaaranżowane przez powoda.

Ze względu na szczególną wagę kontraktu, stronę pozwaną reprezentować miały trzy osoby, tj. powód jako, że był dyrektorem regionu i prowadził sprawę; A. G. dyrektor sprzedaży na całą Polskę – przełożony powoda oraz A. Z. dyrektor działu umów i kontrolingu.

Powód miał świadomość o mającym nastąpić spotkaniu i o tym, że ma w nim uczestniczyć, jednakże nie był jeszcze znany dokładny termin tego spotkania.

W dniu 1 października 2012 r. został potwierdzony przez kontrahenta termin spotkania, które miało odbyć się ostatecznie w dniu 4 października 2012 r. o godzinie 8:00 w W..

Po uzyskaniu informacji o terminie spotkania, powód oświadczył, iż nie może pojechać do W., albowiem w tym czasie ma dwa bardzo ważne spotkania w G., gdzie miał się spotkać z P. D. z firmy (...), która zalegała z płatnościami oraz Panem G. z firmy (...), która jest w kręgu przedsięwzięcia nazwanego przez stronę pozwaną D., w sprawie zawarcia nowej umowy. Jednakże A. G., aż do samego momentu wyjazdu do W. w czwartek 4 października 2012 r. namawiał powoda do zmiany decyzji i przyjechania na spotkanie z firmą (...), gdyż kontrakt ten był dla strony pozwanej niezwykle ważny i sprawa była priorytetowa. Ponadto, A. G. zależało na obecności powoda albowiem tylko on posiadał specjalistyczną wiedzę techniczną, którą mógł wspomóc stronę pozwaną w trakcie rozmów w kwestiach technicznych.

**Dowody:** zeznania świadka A. G. k. 109-v. 110,

zeznania świadka A. Z. k. 166-167,

zeznania świadka M. G. k. 216,

W dniu 3 października 2012 r. około godziny 20:00 – 21:00 A. G. oraz A. Z. udali się samochodem służbowym marki B. koloru białego do W.. W trakcie tej podróży A. G. rozmawiał z powodem przez zestaw głośnomówiący w sprawie zapisów umownych, zakresu robót, próbując wyjaśnić istotne kwestie związane z zakresem robót, jednocześnie cały czas namawiając powoda jeszcze na przyjazd na spotkanie do W..

Następnego dnia, tj. 4 października 2012 r. rano przed spotkaniem z przedstawicielami (...), które miało odbyć się o godzinie 8:00, A. G. rozmawiał jeszcze telefonicznie około godziny 7:00 z powodem w sprawie szczegółów kontraktu, a powód ze swej strony potwierdził wyjazd do G. i jest akurat w trakcie podróży.

Po spotkaniu z klientem w W. A. G. około godziny 11:30 – 12:00 rozmawiał telefonicznie z powodem w sprawie odbytego spotkania, natomiast powód ze swojej strony opowiedział mu o swoich spotkaniach w G..

**Dowody:** zeznania świadka A. G. k. 109-v. 110,

zeznania świadka W. K. k. v. 110-111,

zeznanie świadka K. Z. k. 154-155,

zeznania świadka A. Z. k. 166-167,

zeznania świadka M. G. k. 216,

częściowo przesłuchanie powoda P. S. k. 111-112.

W dniu 4 października 2012 r. około godziny 6.00 powód wyruszył z miejscowości Ł., gdzie mieszka w kierunku G. jadąc trasą nr 1. Około godziny 7.00 w miejscowości Ł. (około 30 km od miejscowości Ł.) powód podjął decyzję, że nie będzie jechał do G., lecz pojedzie do R., gdzie spotka się z K. Z..

O zmianie decyzji powód nie poinformował nikogo ze strony pozwanej, w szczególności przełożonego A. G..

W dniu 4 października 2012 r. powód kilkakrotnie rozmawiał z A. G. przez telefon, w szczególności ich rozmowy dotyczyły spotkania z przedstawicielami (...), gdyż A. G. dopytywał powoda o ważne kwestie odnośnie rozmów z kontrahentem. Powód nie poinformował A. G., że nie pojechał faktycznie na spotkania do T., lecz pojechał na (...).

Po spotkaniu z klientem w W. A. G. około godziny 11:30 – 12:00 rozmawiał telefonicznie z powodem w sprawie odbytego spotkania, natomiast powód ze swojej strony opowiedział mu o swoich spotkaniach w G..

**Dowody:** zeznania świadka A. G. k. 109-v. 110,

zeznania świadka W. K. k. v. 110-111,

zeznanie świadka K. Z. k. 154-155,

zeznania świadka A. Z. k. 166-167,

W dniu 4 października 2012 r. powód pojechał do R., gdzie w restauracji spotkał się z K. Z.. Spotkanie odbyło się około godziny 10-11.00.

W dniu 4 października 2012 r. powód również spotkał się z M. W. w firmie (...).

Firma (...) jest uważana przez pracowników strony pozwanej za firmę konkurencyjną dla strony pozwanej, gdyż również świadczy usługi w zakresie hal stalowych, podobnie jak strona pozwana.

Strona pozwana nie utrzymuje kontaktów handlowych z firmą (...).

**Dowody:** zeznania świadka K. Z. k. 154-155,

zeznania świadka M. W. k. 185

zeznania świadka A. G. k. 109-v. 110,

zeznania świadka W. K. k. v. 110-111,

zeznania świadka A. Z. k. 166-167,

zeznania świadka M. G. k. 216,

przesłuchanie powoda k. 216 (częściowo)

W dniu 5 października 2012 r. jeden z dostawców dostarczających dla strony pozwanej półprodukty zapytał A. G., co robił w dniu 4 października 2012 r. w R., gdyż widział jego auto (marki B. koloru białego) w tej miejscowości.

A. G. był bardzo zaskoczony tą sytuacją, gdyż tego dnia był w W.. W związku z tą informacją A. G. sprawdził, czy to na pewno było to auto strony pozwanej i skąd ta pewność, że ktoś z pracowników strony pozwanej był w R.. Wówczas dostawca poinformował go, że w tym dniu był ktoś ze strony pozwanej w firmie (...), gdyż pytał się o kogoś z tej firmy.

Analizując całą sytuację, A. G. przepytął wszystkich kolegów z firmy, gdyż strona pozwana posiada trzy samochody marki B. koloru białego o bardzo podobnych numerach rejestracyjnych. Jeden był w tym czasie w jego dyspozycji i nim pojechał do W., drugi samochodem B. jeździł w tym czasie powód, który miał być w tym czasie w G., a trzecim jeździł M. G. i w tym czasie faktycznie znajdował się w okolicach (...).

Dlatego aby mieć absolutną pewność A. G. przeanalizował godziny, w których był widziany ten samochód w R., a więc około godziny 9:00 – 11:00 i w tym czasie powód miał być akurat w G.. Jeszcze tego samego dnia po kontakcie z klientami z G., okazało się, że osoby, z którymi powód miał się spotkać nie były w tym dniu w G.. Wówczas A. G. zaczął mieć pewność, iż powód nie był wcale umówiony na żadne spotkanie z klientami w G., jak również że w ogóle nie był w G..

W dniu 8 października 2012 r. w trakcie rozmowy z W. K., powód przyznał, iż w dniu 4 października 2012 r. był w R., gdzie rozmawiał między innymi o ewentualnym podjęciu pracy w firmie (...).

**Dowody:** zeznania świadka A. G. k. 109-v. 110,

zeznania świadka W. K. k. v. 110-111,

zeznania świadka K. Z. k. 154-155,

zeznania świadka A. Z. k. 166-167,

zeznania świadka M. G. k. 216,

przesłuchanie powoda P. S. k. 111-112, 216 (częściowo)

Pismem z dnia 8 października 2012 r. przedstawionym powodowi na spotkaniu z udziałem A. G., M. G., strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Powód na tym spotkaniu miał możliwość zapoznania się z treścią i przyczynami rozwiązania umowy o pracę.

Przyczyną rozwiązania stosunku pracy powoda wskazaną przez stronę pozwaną było nie wywiązywanie się przez powoda z nałożonych obowiązków pracowniczych, tj.:

1. przekazywanie bezpośrednio przełożonemu nieprawdziwych informacji dotyczących wykonywanych obowiązków - a w szczególności podanie nieprawdziwej informacji dotyczącej wykonywanych obowiązków w dniu 05.10.2012 r. - poprzez poinformowanie bezpośredniego przełożonego Pana A. G. o planowanych spotkaniach jak i zmyślnym przebiegu tychże spotkań w G. z kontrahentem Spółką (...) Sp. z o.o. z siedzibą w S. oraz ze Spółką (...) Sp. j. z siedzibą w S. - podczas gdy w rzeczywistości był Pan poza Regionem Północno Wschodnim, za który to region był Pan odpowiedzialny i w dniu tym uczestniczył Pan w spotkaniu z Spółką Przedsiębiorstwo Produkcyjno- Usługowe



- Handlowe (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R. adres: ul. (...). H. (...), R., której to siedziba znajduje się poza przypisanym regionem Pana pracy (podane przez Pana spotkania miały odbyć się w G., a w rzeczywistości był Pan w oddalonej o ponad 500 km R.);

2. niestawienie się przez Pana na spotkaniu służbowym w dniu 04.10.2012r. w siedzibie kontrahenta tj. Spółki (...) S.A. z siedzibą w W. - w celu negocjacji kontraktu o którym to spotkaniu został Pan poinformowany przez bezpośredniego przełożonego w dniu 01.10.2012 r. W dniach od 01.10.2012 r. do 03.10.2012 r. przełożony jednoznacznie określał Panu ważność tego spotkania i konieczność uczestnictwa w nim. Niestawiennictwo to mogło narazić Spółkę na znaczną szkodę wynikającą z faktu, iż jako przedstawiciel Spółki posiadał Pan niezbędną wiedzę dot. negocjowanej inwestycji, jak również warunków umowy, która tej inwestycji miała dotyczyć (a w szczególności dot. warunków inwestycji, danych technicznych i parametrów hali, oczekiwań kontrahenta, warunków organizacyjnych budowy itp.);

3. nieusprawiedliwione niewykonywane powierzonych obowiązków pracowniczych w dniu 04.10.2012r.;

4. naruszeniu klauzuli konkurencyjnej - tj. art. 10. ust. 1 umowy o pracę – polegające na kontaktowaniu się z przedsiębiorstwem konkurencyjnym dla Pracodawcy, w szczególności poprzez rozmowy telefoniczne z przedstawicielami Spółki Przedsiębiorstwo Produkcyjno - Usługowe - Handlowe (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R. (m.in. z Panem M. B.), oraz osobiste wizyty w siedzibie Spółki Przedsiębiorstwo Produkcyjno - Usługowe - Handlowe (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R. adres: ul. (...). H. (...), R.;

5. niewykonywanie przez Pana obowiązków pracowniczych - nałożonych w art. 2 ust. 1 umowy o pracę - tj. brak osobistych kontaktów z przedstawicielami kontrahentów Spółki, brak koordynacji procesu zawierania przez Spółkę umów z kontrahentami; tj. m.in. niestawiennictwo na spotkaniu w dniu 04.10.2012r. w W. w siedzibie Spółki (...) S.A. z siedzibą w W. w celu negocjowania warunków umowy i jej podpisania;

6. niewłaściwe wykonywanie powierzonych Panu, na podstawie art. 2 ust. 1 umowy o pracę obowiązków, - tj. nieprawidłowa organizacja pracy, w szczególności brak hierarchizacji zadań, niewłaściwa ocena ważności poszczególnych inwestycji oraz poszczególnych kontrahentów, brak podejmowania osobistych starań, zmierzających do pozytywnego dla Spółki zakończenia procesu negocjacji poszczególnych umów (w szczególności umowy ze Spółką (...) S.A. z siedzibą w W.), brak właściwej obsługi kontrahentów Spółki skutkującej monitami do przełożonych m.in. od takich przedsiębiorstw jak: (...) Spółką z o.o., (...).

**Dowody:** akta osobowe powoda

zeznania świadka A. G. k. 109-v. 110,

zeznania świadka M. G. k. 216,

Po ustaniu stosunku pracy ze stroną pozwaną na początku listopada 2012 r. powód podjął pracę w firmie (...).

Z tytułu wykonywanej pracy powód otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 12.000 zł.

**Dowody:** zeznania świadka M. W. k. 185

uzupełniające przesłuchanie powoda k. 216

**W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne, Sąd zważył co następuje:**

Powództwo jako bezzasadne, nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę prawną roszczenia powoda, stanowił przepis art. 56 § 1 zd. pierwsze k.p. zgodnie z którym, 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.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała ono wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269).

Z powyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie art. 52 § 1 ust. 1 k.p. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzające zagrożenie dla interesów pracodawcy. Jak z tego widać, przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Natomiast zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Powód w pierwszej kolejności zakwestionował formalną poprawność oświadczenia woli strony pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę, albowiem jak wskazał w pozwie nie zna on przyczyn dla których został poinformowany o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia i nie dopuścił się żadnego uchybienia w pełnieniu swoich obowiązków.

W ocenie Sądu, zarzut ten jest jednak całkowicie chybiony. Z analizy treści oświadczenia woli strony pozwanej o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy w sposób nie budzących wątpliwości wynika, co stanowiło podstawę podjęcia tej decyzji. Natomiast fakt, iż powód odmówił jego podpisania i nie zapoznał się z jego treścią, w żaden sposób nie może „uzasadniać” niezajomości przyczyn.

Jak wynika z jednoznacznych i zgodnych zeznań świadków A. G. i M. G., na spotkaniu w dniu 8 października 2012 r. powodowi przedstawiono pismo o rozwiązaniu umowy o pracę i powód mógł zapoznać się z jego treścią. Na tym spotkaniu, jak wynika również z zeznań powoda, strony rozmawiały o przyczynach rozwiązania umowy o pracę, w szczególności o tym, jakie obowiązki powód realizował w dniu 4 października 2012 r.

Strona pozwana rozwiązując z powodem umowę o pracę postawiła mu szereg zarzutów i jak wynika z treści jej oświadczenia woli z dnia 8 października 2012 r. przyczynami wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na:

1. przekazywanie bezpośrednio przełożonemu nieprawdziwych informacji dot. wykonywanych obowiązków - a w szczególności podanie nieprawdziwej informacji dot. wykonywanych obowiązków w dniu 05.10.2012 r. - poprzez poinformowanie bezpośredniego przełożonego Pana A. G. o planowanych spotkaniach jak i zmyślnym przebiegu tychże spotkań w G. z kontrahentem Spółką (...) Sp. z o.o. z siedzibą w S. oraz ze Spółką (...) Sp. j. z siedzibą w S. - podczas gdy w rzeczywistości był Pan poza Regionem Północno Wschodnim, za który to region był Pan odpowiedzialny i w dniu tym uczestniczył Pan w spotkaniu z Spółką Przedsiębiorstwo Produkcyjno- Usługowe - Handlowe (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R. adres: ul. (...). H. (...), R., której to siedziba znajduje się poza przypisanym regionem Pana pracy (podane przez Pana spotkania miały odbyć się w G., a w rzeczywistości był Pan w oddalonej o ponad 500 km R.);

2. niestawienie się przez Pana na spotkaniu służbowym w dniu 04.10.2012r. w siedzibie kontrahenta tj. Spółki (...) S.A. z siedzibą w W. - w celu negocjacji kontraktu o którym to spotkaniu został Pan poinformowany przez bezpośredniego przełożonego w dniu 01.10.2012 r. W dniach od 01.10.2012 r. do 03.10.2012 r. przełożony jednoznacznie określał Panu ważność tego spotkania i konieczność uczestnictwa w nim. Niestawiennictwo to mogło narazić Spółkę na znaczną szkodę wynikającą z faktu, iż jako przedstawiciel Spółki posiadał Pan niezbędną wiedzę dot. negocjowanej inwestycji, jak również warunków umowy, która tej inwestycji miała dotyczyć (a w szczególności dot. warunków inwestycji, danych technicznych i parametrów hali, oczekiwań kontrahenta, warunków organizacyjnych budowy itp.);

3. nieusprawiedliwione niewykonywane powierzonych obowiązków pracowniczych w dniu 04.10.2012r.;

4. naruszeniu klauzuli konkurencyjnej - tj. art. 10. ust. 1 umowy o pracę - polegające na kontaktowaniu się z przedsiębiorstwem konkurencyjnym dla Pracodawcy, w szczególności poprzez rozmowy telefoniczne z przedstawicielami Spółki Przedsiębiorstwo Produkcyjno - Usługowe - Handlowe (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R. (m.in. z Panem M. B.), oraz osobiste wizyty w siedzibie Spółki Przedsiębiorstwo Produkcyjno - Usługowe - Handlowe (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R. adres: ul. (...). H. (...), R.;

5. niewykonywanie przez Pana obowiązków pracowniczych - nałożonych w art. 2 ust. 1 umowy o pracę - tj. brak osobistych kontaktów z przedstawicielami kontrahentów Spółki, brak koordynacji procesu zawierania przez Spółkę umów z kontrahentami; tj. m.in. niestawiennictwo na spotkaniu w dniu 04.10.2012r. w W. w siedzibie Spółki (...) S.A. z siedzibą w W. w celu negocjowania warunków umowy i jej podpisania;

6. niewłaściwe wykonywanie powierzonych Panu, na podstawie art. 2 ust. 1 umowy o pracę obowiązków, - tj. nieprawidłowa organizacja pracy, w szczególności brak hierarchizacji zadań, niewłaściwa ocena ważności poszczególnych inwestycji oraz poszczególnych kontrahentów, brak podejmowania osobistych starań, zmierzających do pozytywnego dla Spółki zakończenia procesu negocjacji poszczególnych umów (w szczególności umowy ze Spółką (...) S.A. z siedzibą w W.), brak właściwej obsługi kontrahentów Spółki skutkującej monitami do przełożonych m.in. od takich przedsiębiorstw jak: (...) Spółką z o.o., (...).

W ocenie Sądu nieuzasadniona okazała się trzecia ze wskazanych przyczyn, a więc nieusprawiedliwione niewykonywanie powierzonych obowiązków w dniu 4 października 2012 r. Jak wynika z umowy o pracę oraz zeznań świadków powód pracował na samodzielny stanowisku, a czas jego pracy wyznaczony był zakresem jego zadań. Powód w zasadzie sam decydował o tym swoim rozkładzie dnia i czasie pracy. Sam planował terminy spotkań z kontrahentami i w tym zakresie miał pełną swobodę.

Odnosząc się do czwartej ze wskazanych przyczyn, w ocenie Sądu, jest ona nieuzasadniona, zgodnie bowiem z art. 10 ust. 1 umowy o pracę powód w czasie trwania stosunku pracy był zobowiązany do niepodejmowania bez uprzedniej zgody strony pozwanej świadczenia jakiegokolwiek pracy na rzecz konkurencyjnych przedsiębiorstw, działających w branży podobnej co strona pozwana. Natomiast w toku postępowania strona pozwana w żaden sposób nie wykazała,

iż w okresie zatrudnienia powoda, a więc od 1 sierpnia 2009 r. do 8 października 2012 r. świadczył on jakąś pracę na rzecz konkurencyjnego przedsiębiorstwa. Oczywiście jak wykazało postępowanie dowodowe, powód w okresie zatrudnienia kontaktował się z różnymi firmami, w tym również z firmami konkurencyjnymi takimi jak, np. P. w R.. Jednakże należy wskazać, iż zajmował on samodzielne stanowisko, a do zakresu jego obowiązków należała między innymi weryfikacja rynku pod kątem pozyskiwania nowych kontraktów, poszukiwanie nowych partnerów handlowych i kontrahentów, a więc działania mające na celu pozyskiwanie nowych inwestycji oraz nowych klientów. Nie można zatem czynić powodowi jakieś zarzuty w zakresie kontaktów z firmami, które byłyby nawet konkurencyjne dla strony pozwanej, jeżeli miałyby one na celu pozyskiwanie jakichś nowych inwestycji i kontraktów. Strona pozwana natomiast w żaden sposób nie wykazała, iż w okresie zatrudnienia powoda, kontaktował się on z firmami konkurencyjnymi w jakimś innym celu niż wynikający z jego obowiązków służbowych.

Odnosząc się natomiast do pozostałych przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę, należy wskazać, że przyczyny te są prawdziwe i rzeczywiste, a ponadto uzasadniają rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Przede wszystkim należy wskazać, że pierwsza z przyczyn rozwiązania umowy o pracę tj. „przekazywanie bezpośrednio przełożonemu nieprawdziwych informacji dotyczących wykonywanych obowiązków - a w szczególności podanie nieprawdziwej informacji dot. wykonywanych obowiązków w dniu 05.10.2012 r. - poprzez poinformowanie bezpośredniego przełożonego Pana A. G. o planowanych spotkaniach jak i zmyślnym przebiegu tychże spotkań w G. z kontrahentem Spółką (...) Sp. z o.o. z siedzibą w S. oraz ze Spółką (...) Sp. j. z siedzibą w S. - podczas gdy w rzeczywistości powód był poza Regionem Północno Wschodnim, za który to region był on odpowiedzialny i w dniu tym uczestniczył w spotkaniu z Spółką Przedsiębiorstwo Produkcyjno- Usługowe - Handlowe (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R. znalazła odzwierciedlenie w zebranych materiałach dowodowych, a takie zachowanie powoda, w świetle zajmowanego przez niego stanowiska, było ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych.

W niniejszej sprawie podstawą ustalenia przyjętego przez Sąd stanu faktycznego, stały się uznane przez Sąd za w pełni wiarygodne zeznania pracowników strony pozwanej w osobach A. G., A. Z., W. K., M. G., jak również świadków, którzy nie byli pracownikami strony pozwanej tj. P. Z., M. W., K. Z., których spójność, logika, wzajemne uzupełnianie się i korespondencja z pozostałym materiałem dowodowym sprawy dowiodły, iż relacje tych świadków odzwierciedlają faktyczny przebieg zdarzeń. Dającą się niekiedy zauważyć nieprecyzyjność zeznań w/w świadków, zachowujących w pamięci na ogół pewien zarys, czy jedynie główne okoliczności zdarzenia, bez powoływania się na szczegóły świadczyły o swobodzie ich relacji, odtwarzaniu jedynie zdarzeń faktycznie im znanych. Należy również zwrócić uwagę, co zdaje się potwierdzać doświadczenie życiowe, że w sytuacji, gdy dane zdarzenie nie dotyczy bezpośrednio konkretnie wskazanej osoby, będącej jedynie jej świadkiem-observatorem lub też, która wiadomość o nim powzięła wyłącznie z relacji innych osób, to wówczas szczegóły mającego miejsce zajścia, wydarzenia znacznie szybciej zacierają się w pamięci tej osoby, aniżeli działałoby się to w przypadku osoby bezpośrednio dotkniętej taką sytuacją.

Odnosnie z kolei zeznań powoda, Sąd uznał je za miarodajne jedynie w zakresie w jakim pozostawały zbieżne z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, odmawiając im waloru wiarygodnych w zakresie, w jakim jego zeznania nie pokrywały się z zeznaniami świadków.

Nadto Sąd oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy dał wiarę w całości przedstawionym w sprawie dowodom z dokumentów, jako że żadna ze stron w toku postępowania nie podważyła skutecznie ich autentyczności i wiarygodności.

Mając powyższe na uwadze, Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, w szczególności świadka A. G., że udział powoda na spotkaniu w W. w dniu 4 października 2012 r. był bardzo istotny i potrzebny. Sąd nie dał wiary powodowi, że jego udział nie był potrzebny, gdyż na spotkanie miały jechać inne osoby – pracownicy strony pozwanej. W tym zakresie zeznania świadków A. G., A. Z., W. K. i M. G. były jednoznaczne i zgodne z doświadczeniem życiowym. Podkreślenia wymaga, że powód zajmował u strony pozwanej bardzo wysokie, odpowiedzialne stanowisko, a wykonywana przez niego funkcja była istotna z punktu widzenia działań strony pozwanej. Sąd dał wiarę stronie pozwanej, że faktycznie

udział powoda w spotkaniu w W. była istotna, nie tylko dlatego, że taką decyzję podjęli przełożeni powoda, lecz również dlatego, że zgodne z doświadczeniem życiowym jest to, że osoba, która prowadzi rozmowy z kontrahentem w sprawie złożonego i długotrwałego projektu najlepiej zna szczegóły jego przeprowadzenia i jest najlepszym negocjatorem w rozmowach z kontrahentem.

Bezspornym w sprawie był fakt, że przełożeni powoda wyrazili zgodę na to, aby powód nie brał udziału w spotkaniu w W. jedynie dlatego, że powód uzasadnił to koniecznością wyjazdu do T. w tym dniu – jak wynika z zebranego materiału dowodowego – w istotnych dla spółki sprawach handlowych tj. spotkaniach z kontrahentem Spółką (...) Sp. z o.o. z siedzibą w S. oraz ze Spółką (...) Sp. j. z siedzibą w S..

Podkreślenia wymaga, że przełożeni powoda mieli bardzo duże zaufanie do powoda i wyrazili zgodę na jego wyjazd do G., jedynie dlatego, że działali w zaufaniu, że powód prawidłowo i optymalnie ocenia swój czas pracy, swoją rolę w spółce i optymalnie wykorzystuje ten czas pracy w celu przysporzenia stronie pozwanej jak największych korzyści.

Zatem nawet jeśli faktycznie powód nie otrzymał od strony pozwanej wyraźnego polecenia wyjazdu w dniu 4 października 2012 r. do W., to miał świadomość, że przełożeni powoda wyrażają zgodę na wyjazd w tym dniu powoda do T. jedynie dlatego, że działając w zaufaniu do powoda, akceptują jego decyzję o powadze spotkań w T..

Jak wynika jednoznacznie z zebranego materiału dowodowego, powód nie pojechał w tym dniu do T., lecz w zupełnie innym kierunku tj. do R., gdzie spotkał się z zupełnie innym podmiotem gospodarczym. Co ważne, powód nie wykazał, aby spotkanie w R. było istotnym z punktu widzenia interesów pracodawcy spotkaniem. Zatem należy uznać, że decyzja powoda w zakresie zmiany planów nie była w żaden sposób uzasadniona racjonalnie.

Niezależnie od powyższego, analizując przebieg zdarzeń w dniu 4 października 2012 r. (również na podstawie zeznań samego powoda), Sąd ustalił, że powód już około godziny 7.00, w niedalekiej odległości od Ł. podjął decyzję, że nie jedzie do G.. Zatem już w tym samym dniu powód mógł podjąć decyzję o wyjeździe do W., w szczególności, że dając wiarę zeznaniom świadków, powód miał świadomość powagi jego roli w tym spotkaniu. Pomimo tego, powód nie podjął korzystnej z punktu widzenia pracodawcy decyzji w zakresie optymalizacji swojego czasu pracy, lecz wybrał zupełnie inne spotkanie, w innym miejscu, którego powaga nie została przez powoda wykazana.

Niezależnie od powyższego, należy podkreślić, że jak wynika nie tylko z zeznań świadków A. G. i A. Z., ale również z zeznań samego powoda, powód w rozmowach z A. G. w tym samym dniu, a także później potwierdził, że był w G. na planowanych spotkaniach, a zatem wprowadził przełożonego w błąd w zakresie wykorzystania swojego czasu pracy. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka A. G., że powód nie tylko potwierdził udział w spotkaniach w T., ale także przedstawił A. G. zmyślony przebieg tych spotkań.

W ocenie Sądu takie działania powoda można uznać, za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w sposób ciężki.

Zgodnie z treścią art. 100 § 1 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie, a ponadto w myśl art. 100 § 2 pkt 2 i 4 k.p., pracownik jest zobowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie porządku oraz dbać o dobro zakładu pracy i chronić jego mienie.

Powód swym zachowaniem – wprowadzeniem w błąd przełożonego co do wykonywanych obowiązków w dniu 4 października 2012 r. – niewątpliwie naruszył powołane powyżej podstawowe obowiązki pracownicze, w szczególności obowiązek wykonywania pracy starannie i sumiennie oraz przestrzegania zasad obowiązujących u strony pozwanej. Wzorce staranności należy rozpatrywać w zależności od rodzaju pracy, jak i zajmowanego przez pracownika stanowiska. Od powoda będącego pracownikiem na tak wysokim stanowisku, niewątpliwie należy wymagać i oczekiwać wyższych standardów.

Jednocześnie, nie ulega również wątpliwości, iż działanie powoda można zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tym samym została spełniona również druga z wymaganych przesłanek,

albowiem działanie powoda było w pełni świadome. Przede wszystkim, w tym zakresie absolutnie niewiarygodne są twierdzenia powoda, jakoby miał on świadomość tego, że jego udział w spotkaniu w W. był niepotrzebny, gdyż brali w nim udział inni pracownicy. Dodatkowo należy wskazać, że powód nie zaprzeczył, a także nie umiał wytłumaczyć, dlaczego nie poinformował przełożonych o tym, że pojechał faktycznie do T., lecz w zupełnie innym kierunku w zupełnie innym celu.

W świetle powyższego, za prawdziwą i zasadną również należy uznać drugą ze wskazanych przez stronę pozwaną przyczyn, tj. niestawienie się na spotkaniu służbowym w dniu 04.10.2012r. w siedzibie kontrahenta tj. Spółki (...) S.A. z siedzibą w W. - w celu negocjacji kontraktu o którym to spotkaniu został powód poinformowany przez bezpośredniego przełożonego w dniu 01.10.2012 r.

Sąd w pełni dał wiarę zeznaniom świadka A. G., że w dniach od 01.10.2012 r. do 03.10.2012 r. jednoznacznie określał powodowi ważność tego spotkania i konieczność uczestnictwa w nim. Sąd również dał wiarę zeznaniom świadków A. G., A. Z. i M. G., że niestawiennictwo powoda mogło narazić stronę pozwaną na znaczną szkodę wynikającą z faktu, iż jako przedstawiciel strony pozwanej posiadał on niezbędną wiedzę dotyczącą negocjowanej inwestycji, jak również warunków umowy, która tej inwestycji miała dotyczyć (a w szczególności dot. warunków inwestycji, danych technicznych i parametrów hali, oczekiwań kontrahenta, warunków organizacyjnych budowy itp.).

W świetle powyższego, również piąta i szósta przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest prawdziwa i uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Strona pozwana wykazała, że faktycznie powód nie wykonywał swoich obowiązków pracowniczych tj. nie realizował zaplanowanych kontaktów z przedstawicielami kontrahentów strony pozwanej, brak był u powoda koordynacji procesu zawierania przez Spółkę umów z kontrahentami; tj. m.in. niestawiennictwo na spotkaniu w dniu 04.10.2012r. w W. w siedzibie Spółki (...) S.A. z siedzibą w W. w celu negocjowania warunków umowy i jej podpisania.

Strona pozwana również wykazała, że powód w sposób nieprawidłowy organizował swoją pracę, nieprawidłowo ocenił powagę poszczególnych inwestycji oraz poszczególnych kontrahentów, nie podejmował osobistych starań, zmierzających do pozytywnego dla strony pozwanej zakończenia procesu negocjacji poszczególnych umów (w szczególności umowy ze Spółką (...) S.A. z siedzibą w W.), a także wykazał brak właściwej obsługi kontrahentów strony pozwanej.

Strona pozwana wykazała brak właściwej obsługi kontrahenta (...), nie wykazała braku prawidłowej obsługi pozostałych kontrahentów (szczególności (...) Spółką z o.o., (...)), lecz należy wskazać, że powód zajmował wysokie stanowisko w hierarchii strony pozwanej i winien był dbać o interesy spółki. Powód nie wykazał, aby spotkanie w R. było istotnym spotkaniem, które usprawiedliwiłoby zachowanie powoda.

Mając powyższe na uwadze, należy uznać, że strona pozwana zasadnie rozwiązała z powodem umowę o pracę, w związku z czym Sąd w pkt I wyroku oddalił powództwo.

Orzeczenie o kosztach postępowania Sąd w pkt II wyroku orzekł na podstawie art. 98 kpc. zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W niniejszej sprawie powód ostatecznie wniósł o odszkodowanie zatem kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 6 pkt 5 w zw. z § 11 ust 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.), wynosiły 1.800 zł.