

*Sygn. akt X P 546/15*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 września 2016 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie następującym:

**Przewodniczący:** SSR Marcin Szajner

**Ławnicy:** M. Z., A. W.

**Protokolant:** Monika Biegańska

**po rozpoznaniu w dniu** 28 września 2016 r. we Wrocławiu

**przy udziale** - .....

**sprawy z powództwa:** M. T., A. Ż.

**przeciwko:** (...) S.A. z siedzibą w B.

o odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę

**I. oddala powództwa;**

**II. zasądza od powodów M. T. i A. Ż. na rzecz strony pozwanej (...) S.A. z siedzibą w B. kwoty po 197 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w tym po 180 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;**

**III. pozostałe koszty postępowania zalicza na rachunek Skarbu Państwa.**

## UZASADNIENIE

**Pozwem** z dnia 25 czerwca 2015 r. powód M. T. reprezentowany przez pełnomocnika – radcę prawnego domagał się zasądzenia od pozwanej (...) S.A. z siedzibą w B. kwoty 27.000,00 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Nadto powód wniósł o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego i opłaty od pełnomocnictwa według norm przepisanych.

**Uzasadniając** swoje stanowisko, powód podał, że w okresie od dnia 1 marca 2011 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony był zatrudniony u pozwanej na stanowisku regionalnego kierownika sprzedaży w pełnym wymiarze czasu pracy. Dnia 18 czerwca 2015 r. pozwana złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na czas nieokreślony za wypowiedzeniem. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazano naruszenie obowiązku dbałości o dobro pracodawcy ze względu na:

- 1) niewykonanie przez powoda polecenia Ł. L. z dnia 15 maja 2015 r., dotyczącego przygotowania stosowanej informacji handlowej na spotkanie, które miało się odbyć w dniu 18 maja 2015 r.,
- 2) nieprzekazywanie przez powoda raportów tygodniowych dla planowanych czynności i wizyt stosowanie od polecenia przełożonego Ł. L. z dnia 23 maja 2015 r.

W dalszej kolejności powód argumentował, że podane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia były nieuzasadnione. Zdaniem powoda rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była chęć usunięcia dotychczasowych kierowników sprzedaży z zajmowanych stanowisk z uwagi na fakt, iż nowo mianowany dyrektor do spraw sprzedaży Ł. L. dążył do zatrudnienia innych osób na tychże stanowiskach. Powód wskazał, iż rekrutacja na stanowiska rozpoczęła się już w maju 2015 r., a więc jeszcze przed rozwiązaniem przedmiotowej umowy o pracę. W kwestii pierwszego z zarzucanych zachowań powód stwierdził, iż w okresie od dnia 4 maja do dnia 18 maja 2015 r. przebywał na zwolnieniu chorobowym, toteż nie miał możliwości wykonania polecenia służbowego z dnia 15 maja 2015 r. Ponadto powód wskazał, że po powrocie do pracy, a przed wręczeniem mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przełożony nie kierował pod jego adresem żadnych zastrzeżeń w związku z niewykonaniem tego polecenia. Co do drugiej okoliczności powołanej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę powód stwierdził, iż, po pierwsze, rodzaj pracy wykonywanej przez niego w okresie od maja do czerwca 2015 r. czyniło obowiązek raportowania zbędnym dla pracodawcy, a po drugie, wbrew twierdzeniom pracodawcy obowiązek ten został częściowo spełniony poprzez przygotowanie tygodniowych planów wizyt u kontrahentów pozwanej. Powód podniósł również, że skoro sporządzanie raportów nie było praktykowane przed dniem 23 maja 2015 r., to realizacja takiego obowiązku wymagała upływu odpowiedniej ilości czasu celem wdrożenia pracowników. Powód oświadczył, że wobec faktu wywiązywania się przez niego w sposób nienaganny z pozostałych obowiązków pracowniczych, a także wysokiej jakości świadczonej przez niego pracy (czego dowodem jest przyznania mu premia za rok 2014 r.) oraz braku jakichkolwiek upomnień ze strony pracodawcy i stacjonarnego, powtarzalnego charakteru pracy w okresie od maja do czerwca 2015 r. niepełna realizacja obowiązku raportowego nie może być uznana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

**W odpowiedzi na pozew** złożonej w dniu 23 lipca 2015 r. strona pozwana reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika – radcę prawnego wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, a także kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że od dnia 28 lutego 2011 r. powód pozostawał pracownikiem pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, zgodnie z którą powierzono mu stanowisko regionalnego kierownika do sprawy sprzedaży, określając szereg ogólnych i szczególnych obowiązków pracowniczych. W dniu 18 czerwca 2015 r. pracownikowi wręczono oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę niewykonywanie czynności wynikających z określonego w umowie o pracę rodzaju pracy, co naruszało obowiązek dbałości o dobro pracodawcy.

Pozwana zarzuciła powodowi, że przedstawiając swoje stanowisko w sprawie, w sposób nierzetelny dowodził niezasadności rozwiązania umowy o pracę i pominął przy tym istotne fakty i dokumenty. Pozwana stwierdziła, iż powód od długiego czasu poprzedzającego zwolnienie był pracownikiem niezdyscyplinowanym, a jego pracę cechował brak należytej wydajności. Zastrzeżenia budziła przede wszystkim organizacja pracy powoda, który ustaleń dokonywanych z klientami nie konsultował z przełożonymi. Zdaniem pozwanej powód nie dokumentował swojej pracy w sposób należyty, a ponadto prowadził obsługę klientów przede wszystkim drogą telefoniczną, co znacznie utrudniało koordynację działań pozwanej oraz kontrolę pracy powoda. Kontrahenci pozwanej mieli skarżyć się na trudności z nawiązaniem kontaktu z pracownikiem oraz twierdzić, że dokonywane z nim ustalenia były niejasne i trudne do potwierdzenia, a w konsekwencji ich realizacja była niepewna. Pozwana wskazała, iż w ramach stosunku pracy do obowiązków powoda należało m.in. przygotowywanie raportów z wizyt u klientów, czego powód nie czynił pomimo kierowanych do niego upomnień ze strony przełożonego – dyrektora operacyjnego J. M.. Powód nie sporządzał również tygodniowych harmonogramów wysyłek kolejowych do działu logistycznego, co narażało pozwaną na opóźnienia w realizacji zamówień i konieczność zapłaty kar umownych.

Pozwana podniosła również, że oprócz złej organizacji pracy zarzucała powodowi niezadowolające wyniki sprzedaży, których przyczyn upatrywała we wskazanych uchybieniach oraz budowaniu przez powoda negatywnych relacji z klientami. Pozwana podała, że m.in. kontrahenci ze spółki (...) sp. z o.o. oraz spółki (...) S.A. skarżyli się na złą jakość i przewlekłość obsługi klienta. Pozwana wyjaśniła, że wobec powyższego celem zdyscyplinowania

pracowników podjęto decyzję o wprowadzeniu szczegółowej procedury obsługi klienta z dniem 1 października 2014 r. Zgodnie z zaleceniami przeprowadzonego audytu w dniu 29 listopada 2014 r. pracownicy odbyli szkolenie z zakresu wprowadzonej procedury. W ramach wskazanego trybu postępowania pracownicy, w tym także powód, zobowiązani byli do przedkładania raportów z wizyt u klientów, co miało umożliwić ocenę pracy oraz eliminację ewentualnych uchybień. Pozwana wskazała, że obowiązek raportowania funkcjonował już wcześniej tj. w okresie od grudnia 2012 r. do września 2014 r., kiedy to składania raportów wymagał ówczesny dyrektor do spraw operacyjnych.

Odnosząc się do okoliczności powołanych przez powoda jako rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy o pracę tj. pozwana wyjaśniła, że prowadzenie rekrutacji na stanowisko regionalnego kierownika sprzedaży wynikało tylko i wyłącznie z faktu, iż na skutek wypowiedzenia umowy o pracę w dniu 29 kwietnia 2015 r. przez jednego z tych kierowników – M. P. (1) na stanowisku tym powstał wakat.

W kwestii pierwszej z przyczyn rozwiązania umowy o pracę tj. polecenia przygotowania informacji handlowej opisanej w korespondencji e-mail z dnia 15 maja 2015 r. pozwana stwierdziła, iż polecenie to zostało wydane na długo przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę. W ocenie pozwanej argumentacja związana z przebywaniem na zwolnieniu chorobowym nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem polecenia tego powód – mimo wielokrotnych ustnych ponagleń – nie wykonał nawet częściowo już po powrocie ze zwolnienia, a przed rozwiązaniem umowy o pracę. Już sam ten fakt w ocenie pozwanej uzasadniał rozwiązanie umowy o pracę.

Odnosnie do drugiej przyczyny wskazanej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę pozwana stwierdziła, iż powód uporczywie nie wywiązywał się z obowiązku raportowania pomimo pełnej świadomości istnienia takiej powinności oraz wymaganej formy jej spełniania. W okresie od dnia 20 maja 2015 r. do dnia 18 czerwca 2015 r. obowiązek taki powstał cztery razy, a powód uchylał się od przedkładania raportów albo przedkładał je po terminie. Pozwana zaprzeczyła twierdzeniom powoda, jakoby przełożeni nie dyscyplinowali go w zakresie wskazanego obowiązku. Wysyłane powodowi e-maile oraz ustne ponaglenia miały być przez niego ignorowane. Wszystko to w ocenie pozwanej uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Zdaniem pozwanej pozbawiona znaczenia jest powołana przez powoda okoliczność, iż otrzymał premię za rok 2014 r., bowiem uchybienia, których się dopuścił miały miejsce w 2015 r.

\*\*\*

**Pozwem** z dnia 25 czerwca 2015 r. powód A. Ź. reprezentowany przez pełnomocnika – radcę prawnego domagał się zasądzenia od pozwanej (...) S.A. z siedzibą w B. kwoty 18.000,00 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Nadto powód wniósł o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego i opłaty od pełnomocnictwa według norm przepisanych.

**Uzasadniając** swoje stanowisko, powód podał, że w okresie od dnia 9 lutego 2012 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony był zatrudniony u pozwanej na stanowisku regionalnego kierownika sprzedaży w pełnym wymiarze czasu pracy. Dnia 18 czerwca 2015 r. pozwana złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na czas nieokreślony za wypowiedzeniem. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazano naruszenie obowiązku dbałości o dobro pracodawcy ze względu na:

- 1) niewykonanie przez powoda polecenia Ł. L. z dnia 15 maja 2015 r., dotyczącego przygotowania stosowanej informacji handlowej na spotkanie, które miało się odbyć w dniu 18 maja 2015 r.,
- 2) nieprzekazywanie przez powoda raportów tygodniowych dla planowanych czynności i wizyt stosowanie od polecenia przełożonego Ł. L. z dnia 23 maja 2015 r.

W dalszej kolejności powód argumentował, że podane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia były nieuzasadnione. Zdaniem powoda rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była chęć usunięcia

dotychczasowych kierowników sprzedaży z zajmowanych stanowisk z uwagi na fakt, iż nowo mianowany dyrektor do spraw sprzedaży Ł. L. dążył do zatrudnienia innych osób na tychże stanowiskach. Powód wskazał, iż rekrutacja na stanowiska rozpoczęła się już w maju 2015 r., a więc jeszcze przed rozwiązaniem przedmiotowej umowy o pracę. W kwestii pierwszego z zarzucanych zachowań powód stwierdził, iż nie jest prawdą, że nie wykonał polecenia służbowego z dnia 15 maja 2015 r. Powód twierdzi, że w rzeczywistości przygotował wszystkie żądane informacje w terminie tj. do dnia 18 maja 2015 r., lecz jedynie ich nie przedstawił, ponieważ nie zostało określone, w jakiej formie miał to uczynić. Powód utrzymuje, że w trakcie spotkania w dniu 18 maja 2015 r., w którym brał udział, miał te informacje przy sobie. Ponadto powód wskazał, iż w późniejszym okresie, jeszcze przed wręczeniem mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przełożony nie kierował pod jego adresem żadnych zastrzeżeń w związku z niewykonaniem tego polecenia. Co do drugiej okoliczności powołanej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę powód stwierdził, że także ta przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. Powód podniósł, iż przygotowywał cotygodniowe raporty i w każdy kolejny poniedziałek przekazywał je pracodawcy drogą e-mailową. Powód podniósł również, że skoro sporządzanie raportów nie było praktykowane przed dniem 23 maja 2015 r., to realizacja takiego obowiązku wymagała upływu odpowiedniej ilości czasu celem wdrożenia pracowników. Powód oświadczył, że wobec faktu wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, a także wysokiej jakości świadczonej przez niego pracy (czego dowodem jest przyznania mu premia za rok 2014 r.) oraz braku jakichkolwiek upomnień ze strony pracodawcy i stacjonarnego, powtarzalnego charakteru pracy w okresie od maja do czerwca 2015 r. obie podane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są bezzasadne i pozorne.

**W odpowiedzi na pozew** złożonej w dniu 23 lipca 2015 r. strona pozwana reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika – radcę prawnego wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, a także kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

**W uzasadnieniu** pozwana wskazała, że od dnia 9 lutego 2012 r. powód pozostawał pracownikiem pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, zgodnie z którą powierzono mu stanowisko regionalnego kierownika do spraw sprzedaży, określając szereg ogólnych i szczególnych obowiązków pracowniczych. W dniu 18 czerwca 2015 r. pracownikowi wręczono oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę niewykonywanie czynności wynikających z określonego w umowie o pracę rodzaju pracy, co naruszało obowiązek dbałości o dobro pracodawcy. Pozwana zarzuciła powodowi, że przedstawiając swoje stanowisko w sprawie, w sposób nierzetelny dowodził niezasadności rozwiązania umowy o pracę i pominął przy tym istotne fakty i dokumenty.

Pozwana stwierdziła, iż powód od długiego czasu poprzedzającego zwolnienie był pracownikiem niedyscyplinowanym, a jego pracę cechował brak należytej wydajności. Zastrzeżenia budziła przede wszystkim organizacja pracy powoda, który ustaleń dokonywanych z klientami nie konsultował z przełożonymi. Zdaniem pozwanej powód nie dokumentował swojej pracy w sposób należyty, a ponadto prowadził obsługę klientów przede wszystkim drogą telefoniczną, co znacznie utrudniało koordynację działań pozwanej oraz kontrolę pracy powoda. Kontrahenci pozwanej mieli skarżyć się na trudności z nawiązaniem kontaktu z pracownikiem oraz twierdzić, że dokonywane z nim ustalenia były niejasne i trudne do potwierdzenia, a w konsekwencji ich realizacja była niepewna. Pozwana wskazała, iż w ramach stosunku pracy do obowiązków powoda należało m.in. przygotowywanie raportów z wizyt u klientów, czego powód nie czynił pomimo kierowanych do niego upomnień ze strony przełożonego.

Pozwana podniosła również, że oprócz złej organizacji pracy zarzucała powodowi niezadowalające wyniki sprzedaży, których przyczyn upatrywała we wskazanych uchybieniach oraz budowaniu przez powoda negatywnych relacji z klientami. Pozwana wyjaśniła, że wobec powyższego celem zdyscyplinowania pracowników podjęto decyzję o wprowadzeniu szczegółowej procedury obsługi klienta z dniem 1 października 2014 r. Zgodnie z zaleceniami przeprowadzonego audytu w dniu 29 listopada 2014 r. pracownicy odbyli szkolenie z zakresu wprowadzonej procedury. W ramach wskazanego trybu postępowania pracownicy, w tym także powód zobowiązani byli do przedkładania raportów z wizyt u klientów, co miało umożliwić ocenę pracy oraz eliminację ewentualnych uchybień.

Pozwana wskazała, że obowiązek raportowania funkcjonował już wcześniej tj. w okresie od grudnia 2012 r. do września 2014 r., kiedy to składania raportów wymagał ówczesny dyrektor do spraw operacyjnych – J. M..

Odnosząc się do okoliczności powołanych przez powoda jako rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy o pracę tj. pozwana wyjaśniła, że prowadzenie rekrutacji na stanowisko regionalnego kierownika sprzedaży wynikało tylko i wyłącznie z faktu, iż na skutek wypowiedzenia umowy o pracę w dniu 29 kwietnia 2015 r. przez jednego z tych kierowników – M. P. (1) na stanowisku tym powstał wakat.

W kwestii pierwszej z przyczyn rozwiązania umowy o pracę tj. polecenia przygotowania informacji handlowej opisanej w korespondencji e-mail z dnia 15 maja 2015 r. pozwana stwierdziła, iż polecenie to zostało wydane na długo przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę. Pozwana oświadczyła, że – wbrew twierdzeniom powoda – nie wykonał on tego polecenia, a bezzasadne są jego tłumaczenia o rzekomej niewiedzy co do formy, w jakiej informacja miała zostać sporządzona. W opinii strony pozwanej ze względu na wcześniejsze przeszkolenie powód musiał taką wiedzę posiadać.

Odnosnie do drugiej przyczyny wskazanej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę pozwana stwierdziła, iż powód uporczywie nie wywiązywał się z obowiązku terminowego raportowania pomimo pełnej świadomości istnienia takiej powinności oraz wymaganej formy jej spełniania. W okresie od dnia 20 maja 2015 r. do dnia 18 czerwca 2015 r. obowiązek taki powstał cztery razy, a powód uporczywie składał raporty po terminie – w poniedziałki, podczas gdy należało przekazywać je najpóźniej w piątek. Pozwana zaprzeczyła twierdzeniom powoda, jakoby przełożeni nie dyscyplinowali go w zakresie wskazanego obowiązku. Wysyłane powodowi e-maile oraz ustne ponaglenia miały być przez niego ignorowane. Wszystko to w ocenie pozwanej uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Zdaniem pozwanej pozbawiona znaczenia jest powołana przez powoda okoliczność, iż otrzymał premię za rok 2014 r., bowiem uchybienia, których się dopuścił miały miejsce w 2015 r.

**Zarządzeniem z dnia 30 września 2015 r.** na podstawie art. 219 k.p.c. sprawę pod sygn. X P 547/15 z powództwa A. Ż. przeciwko (...) S.A. połączono ze sprawą pod sygn. X P 547/15 z powództwa M. T. przeciwko (...) S.A. do łącznego rozpoznania.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód M. T. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 28 lutego 2011 r. był zatrudniony w (...) S.A. z siedzibą w B., na stanowisku regionalnego kierownika sprzedaży w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od dnia 1 marca 2011 r. Za wykonywaną pracę otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 9.000,00 zł brutto. Miejscem wykonywania pracy były województwa: (...), (...), (...) i (...). Do szczegółowych zadań pracownika należało:

- 1) zarządzanie zespołem handlowym,
- 2) koordynowanie prac działu sprzedaży z pozostałymi jednostkami przedsiębiorstwa ze szczególnym uwzględnieniem wielkości asortymentów produkcji, wielkości sprzedaży, jakości sprzedaży i polityki cenowej,
- 3) współpraca z zarządem w zakresie strategii sprzedaży,
- 4) analiza rynku zbytu i reagowanie na zmienność popytu,
- 5) pełnienie nadzoru nad przygotowywaniem umów dostawy i sprzedaży kruszywa oraz usług transportowych,
- 6) nadzorowanie zamówień oraz ich realizacji,
- 7) nadzorowanie spraw związanych z logistyką – transportem kolejowym i samochodowym,
- 8) zarządzanie podległymi pracownikami,

- 9) współuczestniczenie w opracowywaniu planów rocznych i strategii sprzedaży,
- 10) prowadzenie negocjacji handlowych,
- 11) koordynowanie i nadzorowanie prawidłowego prowadzenia dokumentacji sprzedaży, sporządzania sprawozdawczości,
- 12) realizowanie powierzonych zadań w sposób najbardziej korzystny dla pracodawcy,
- 13) informowanie pracodawcy o głównych zamiarach na rynku lub innych warunkach, które mogą mieć istotny wpływ na przedsiębiorstwo pracodawcy,
- 14) poszukiwanie rozwiązań alternatywnych, korzystnych dla pracodawcy i ekonomicznie uzasadnionych, skrupulatne i należyte prowadzenie dokumentacji dotyczącej wszelkich prowadzonych działań w ramach pracy,
- 15) wykonywanie powierzonych zadań w najbardziej ekonomiczny i efektywny sposób,
- 16) niezawieranie transakcji gospodarczych ani stosunków pracy z żadnym członkiem swej rodziny ani krewnym, nietraktowanie preferencyjnie takich transakcji ani stosunków pracy bez pisemnej zgody pracodawcy,
- 17) zgłaszanie wszelkich powiązań, potencjalnych, bezpośrednich lub pośrednich konfliktów interesów z partnerem, agentem lub pracownikiem pracodawcy.

**Dowód:**

- akta osobowe powoda M. T., zbiór B,
- zeznania powoda M. T. (k. 120-121),
- wydruki przelewów wynagrodzeń (k. 24-26).

Powód A. Ż. na podstawie umowy o pracę na okres próbny z dnia 9 lutego 2012 r., a następnie umowy o pracę na czas określony (1 rok) z dnia 9 maja 2012 r. oraz umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 9 maja 2013 r. był zatrudniony w (...) S.A. z siedzibą w B., na stanowisku regionalnego kierownika sprzedaży w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od dnia 9 lutego 2012 r. Za wykonywaną pracę otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 6.000,00 zł brutto. Miejsmem wykonywania pracy były województwa: (...), (...), (...) i (...) - (...). Do szczegółowych zadań pracownika należało:

- 1) zarządzanie zespołem handlowym,
- 2) koordynowanie prac działu sprzedaży z pozostałymi jednostkami przedsiębiorstwa ze szczególnym uwzględnieniem wielkości asortymentów produkcji, wielkości sprzedaży, jakości sprzedaży i polityki cenowej,
- 3) współpraca z zarządem w zakresie strategii sprzedaży,
- 4) analiza rynku zbytu i reagowanie na zmienność popytu,
- 5) pełnienie nadzoru nad przygotowywaniem umów dostawy i sprzedaży kruszywa oraz usług transportowych,
- 6) nadzorowanie zamówień oraz ich realizacji,
- 7) nadzorowanie spraw związanych z logistyką – transportem kolejowym i samochodowym,
- 8) zarządzanie podległymi pracownikami,
- 9) współuczestniczenie w opracowywaniu planów rocznych i strategii sprzedaży,

- 10) prowadzenie negocjacji handlowych,
- 11) koordynowanie i nadzorowanie prawidłowego prowadzenia dokumentacji sprzedaży, sporządzania sprawozdawczości,
- 12) realizowanie powierzonych zadań w sposób najbardziej korzystny dla pracodawcy,
- 13) informowanie pracodawcy o głównych zamiarach na rynku lub innych warunkach, które mogą mieć istotny wpływ na przedsiębiorstwo pracodawcy,
- 14) poszukiwanie rozwiązań alternatywnych, korzystnych dla pracodawcy i ekonomicznie uzasadnionych, skrupulatne i należyte prowadzenie dokumentacji dotyczącej wszelkich prowadzonych działań w ramach pracy,
- 15) wykonywanie powierzonych zadań w najbardziej ekonomiczny i efektywny sposób,
- 16) niezawieranie transakcji gospodarczych ani stosunków pracy z żadnym członkiem swej rodziny ani krewnym, nietraktowanie preferencyjnie takich transakcji ani stosunków pracy bez pisemnej zgody pracodawcy,
- 17) zgłaszanie wszelkich powiązań, potencjalnych, bezpośrednich lub pośrednich konfliktów interesów z partnerem, agentem lub pracownikiem pracodawcy,
- 18) wykonywanie wszelkich prac zleconych przez przełożonego związanych z zajmowanym stanowiskiem, a niezbędnych do sprawnego funkcjonowania Działu Sprzedaży.

**Dowód:**

- akta osobowe powoda A. Ż., zbiór B,
- zeznania powoda A. Ż. (k. 122),
- zeznania Ł. L. (k. 101).

Strona pozwana w ramach prowadzonej działalności gospodarczej zajmuje się sprzedażą kruszywa i posiada kopalnie na terenie całego kraju.

**Dowód:**

- odpis z rejestru przedsiębiorców KRS pozwanej (k. 10-21).

Bezpośrednim przełożonym obu powodów do dnia 30 kwietnia 2015 r. był dyrektor operacyjny J. M.. Od dnia 1 maja 2015 r. bezpośrednim przełożonym powodów był zastępca dyrektora do spraw sprzedaży – Ł. L..

**Dowód:**

- zeznania Ł. L. (k. 101),
- zeznania obu powodów (k. 120-122).

Z uwagi na fakt, iż praca powodów w przeważającej mierze polegała na nawiązywaniu bezpośrednich kontaktów z kontrahentami, przedstawianiu im ofert sprzedaży, prowadzeniu negocjacji i zawieraniu umów powodowie odbywali liczne wyjazdy służbowe zarówno do miejsc położonych na terenie województw, gdzie zgodnie z umową o pracę praca miała być wykonywana, jak i poza nimi. De facto obszar ich działalności obejmował teren całej Polski. W celu wykonywania pozostałych obowiązków jeden dzień w tygodniu był z reguły tzw. dniem biurowym, kiedy to powodowie przebywali w siedzibie pracodawcy w B. lub też w biurach usytuowanych przy należących do spółki kopalniach.

Żaden z powodów nie kierował zespołem pracowników. Każdy z nich samodzielnie organizował swoją pracę i posiadał służbowy samochód, laptop oraz telefon komórkowy.

**Dowód:**

- zeznania obu powodów (k. 120-122),
- zeznania Ł. L. (k. 101),
- zeznania J. M. (k. 110).

Przez cały okres wykonywania pracy powodowie mieli obowiązek cotygodniowego raportowania swojej pracy. Początkowo forma tego obowiązku nie była ściśle określona. Od dnia 1 października 2014 r. w przedsiębiorstwie strony pozwanej obowiązywała szczegółowa procedura obsługi klienta, z którą obaj powodowie zapoznali się w dniu 29 września 2014 r. Nowa procedura wymagała składania raportu na zestandaryzowanym formularzu. Dnia 24 listopada 2014 r. powodowie uczestniczyli w szkoleniu pt. (...) kontrola produkcji w zakresie funkcjonowania centralnego biura sprzedaży”, w ramach którego zostali poinstruowani o obowiązującej w przedsiębiorstwie szczegółowej procedurze.

**Dowód:**

- opis procedury obsługi klienta obowiązującej u strony pozwanej wraz z potwierdzeniem zapoznania się i uzyskania dostępu do aktualnego wydania dokumentacji zakładowej kontroli produkcji w wersji elektronicznej (k. 48-70, 73-74).

Powód M. T. miał świadomość, iż ciąży na nim obowiązek składania raportów, nie czynił tego, lecz ograniczał się do przekazywania informacji o podjętych działaniach drogą telefoniczną. Powód A. Ż. składał raporty, lecz czynił to z opóźnieniem, z reguły wysyłając je po weekendzie następującym po tygodniu, w którym miały być wysyłane.

**Dowód:**

- zeznania obu powodów (k. 120-122),
- zeznania Ł. L. (k. 101).

Kontrahenci strony pozwanej mieli liczne zastrzeżenia co do jakości obsługi świadczonej przez pracowników działu sprzedaży, w tym do obu powodów. Zwracano uwagę na trudności w komunikacji, przejawiające się m.in. nieodbieraniem telefonów, znacznymi opóźnieniami w przedstawianiu informacji ofertowej, a także niestarannym, chaotycznym sposobem przedstawiania ofert. Przekazywane przez powodów informacje bywały nieaktualne. W ocenie niektórych kontrahentów regionalni kierownicy sprzedaży cechowali się bierną postawą i brakiem zainteresowania współpracą.

**Dowód:**

- zeznania Ł. L. (k. 101),
- zeznania J. M. (k. 110),
- e-mail z dnia 9 czerwca 2015 r. (k. 81).

W kwietniu 2015 r. jeden z trzech regionalnych kierowników do spraw sprzedaży – M. P. (1) zrezygnował z pracy w spółce pozwanej, w konsekwencji czego strona pozwana zaczęła prowadzić rekrutację na zwolnione stanowisko.

**Dowód:**



- umowa o pracę z dnia 1 grudnia 2011 r. pomiędzy stroną pozwaną a M. P. (2) oraz oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem (k. 47),
- zeznania Ł. L. (k. 101).

W okresie od dnia 4 maja do dnia 18 maja 2015 r. powód M. T. przebywał na zwolnieniu chorobowym.

***Dowód:***

- zwolnienie lekarskie za okres od dnia 4 maja do dnia 18 maja 2015 r., (akta osobowe powoda M. T., część B).

W dniu 15 maja 2015 r. Ł. L. wysłał m.in. do obu powodów e-maila, w którym poprosił o przygotowanie informacji o działalności powodów za okres od dnia 1 kwietnia 2015 r. Polecenie to nie została przez żadnego z powodów spełnione. W dniu 23 maja 2015 za pośrednictwem poczty elektronicznej Ł. L. upomniał powoda M. T. w związku z brakiem raportu tygodniowego i zażądał niezwłocznego przesłania raportu obejmującego planowane czynności lub wizyty. Polecenie to nie zostało spełnione.

***Dowód:***

- wydruk korespondencji e-mailowej (k. 75-83),
- zeznania Ł. L. (k. 101).

W dniu 18 czerwca 2015 r. powodom wręczono oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Wypowiedzenia zawierały pouczenie o możliwości wniesienia w terminie 7 dni od jego otrzymania, odwołania do Sądu pracy.

***Dowód:***

- oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę pomiędzy stroną pozwaną a powodem M. T. z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia (k. 22-23),
- oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę pomiędzy stroną pozwaną a powodem M. T. z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia (akta sprawy X P 547/15, k. 22-23),

***W oparciu o przedstawione wyżej ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył, co następuje:***

Oba powództwa jako bezzasadne nie zasługiwały na uwzględnienie.

Podstawę prawną roszczeń obu powodów stanowi art. 45 § 1 k.p., w myśl którego w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Wskazana podstawa prawna zdeterminowała kierunek niniejszego postępowania, które zmierzało do ustalenia, czy rozwiązanie umów o pracę na czas nieokreślony łączących powodów z pozwaną z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia było prawidłowe i uzasadnione, a podane przyczyny wypowiedzenia były konkretne i rzeczywiste.

Na wstępie należy zauważyć, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a każdy pracodawca co do zasady ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem, jak już wskazano,

wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (tak np. SN w wyroku z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Jak podkreśla się w orzecznictwie wymóg ten został wprowadzony, by pracownik wiedział, czy i jakie zarzuty stawia mu pracodawca lub czym kierował się przy podejmowaniu określonej decyzji personalnej (zob. wyrok SN z dnia 15 lutego 2002 r., I PKN 901/00, LEX nr 564464).

Ponadto w orzecznictwie SN i sądów powszechnych utrwalony jest pogląd, że „podanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę nie może ograniczać się do powtórzenia zwrotów ustawowych lub przytoczenia zwrotów nadmiernie ogólnikowych. W rezultacie podanie w piśmie o wypowiedzeniu zarzutu „niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków” nie jest wystarczającym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia” (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997 r., I PKN 315/97, OSNP 1998, nr 14, poz. 98). Jednocześnie przyjmuje się, że „wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg ten może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane” (zob. wyrok SN wyroku z dnia 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, LEX nr 738395).

Z oświadczeń woli strony pozwanej złożonych obu powodom w dniu 18 czerwca 2015 r. wynika, że przyczyną wypowiedzenia było niewykonywanie czynności wynikających z określonego w umowie o pracę rodzaju pracy, co narusza obowiązek dbałości pracownika o dobro pracownika. Było to: 1) niewykonanie przez powoda polecenia Ł. L. z dnia 15 maja 2015 r., dotyczącego przygotowania stosowanej informacji handlowej na spotkanie, które miało się odbyć w dniu 18 maja 2015 r.; 2) nieprzekazywanie przez powoda raportów tygodniowych dla planowanych czynności i wizyt stosowanie od polecenia przełożonego Ł. L. z dnia 23 maja 2015 r.

W ocenie Sądu w obu przypadkach podane przez pracodawcę przyczyny były sformułowane jasno i konkretnie, w tym zakresie czyniąc zadość wymogom przewidzianym w art. 30 § 4 k.p. Skoro bowiem – jak wskazano wyżej – powszechnie przyjmuje się, że aby przyczyna wypowiedzenia mogła być uznana za wystarczająco skonkretyzowaną, nie jest nawet wymagane szczegółowe opisanie zdarzeń i faktów, to tym bardziej należy uznać, że dokładne opisanie takich okoliczności, jak uczyniła to strona pozwana, spełnia wymóg dostatecznej konkretyzacji.

Sądowi pozostało zatem zbadanie, czy konkretne przyczyny wypowiedzeń były również rzeczywiste, a więc merytorycznie zasadne.

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie, Sąd oparł się przede wszystkim na dowodach z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, które to dowody Sąd uznał za wiarygodne, ponieważ zostały sporządzone w przepisanej prawem formie a ich autentyczność ani treść nie zostały skutecznie zakwestionowane przez strony w toku postępowania. Za wiarygodne źródło informacji o jakości pracy świadczonej przez powodów Sąd uznał także ujawnioną korespondencję e-mailową pomiędzy powodami a ich przełożonym – Ł. L. oraz między stroną pozwaną a jej kontrahentami. Przy ustalaniu stanu faktycznego Sąd oparł się również o zeznania świadków oraz – częściowo – na zeznaniach powodów. W ocenie Sądu zeznania świadków w zakresie najistotniejszych kwestii związanych z przedmiotem sporu były spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniały. Relacje świadków wprawdzie różniły się w pewnych pobocznych kwestiach, jednakże rozbieżności te w żaden sposób nie wpływały na treść rozstrzygnięcia. Zeznania świadka Ł. L. nie pozostawiły wątpliwości co do trafności zastrzeżeń, jakie strona pozwana kierowała pod adresem obu powodów.

Nie przekonują Sąd zeznania złożone przez powodów twierdzących, jakoby strona pozwana przez długi czas w żaden sposób nie wyrażała dezaprobaty dla sposobu ich pracy, a następnie niespodziewanie zwolniła ich z pracy. Ujawniona korespondencja e-mailowa oraz zeznania świadka Ł. L. wskazują, iż obaj powodowie byli niejednokrotnie upominani.

Powód M. T. zarówno w stanowisku wyrażonym w pozwie, jak i w toku przesłuchania nie kwestionował zresztą faktu, iż nie wypełniał obowiązku raportowania w przewidzianej formie, jednak podnosił, że ustne przekazywanie informacji drogą telefoniczną było w jego ocenie wystarczające

Powód A. Ż. twierdził z kolei, że wywiązywał się z tego obowiązku, jednak bez własnej winy czynił to nieterminowo. Dodatkowo powód A. Ż. argumentował, że spełnił polecenie Ł. L. z dnia 15 maja 2015 r., zgromadził bowiem wszystkie żądane informacje na spotkanie w dniu 18 maja 2015 r. Okoliczności tej powód nie zdołał jednak potwierdzić żadnymi dowodami, które bez wątpliwości pozwoliłyby Sądowi na przyjęcie że zostały przygotowane na ten właśnie dzień, a nie obecnie na użytek postępowania sądowego. W ocenie Sądu wymaga także podkreślenia faktu, iż przygotowanie materiałów na potrzeby przełożonego i zgodnie z jego oczekiwaniem nie polega na zgromadzeniu zestawień danych na podstawie których przełożony ma poszukiwać dopiero dokumentów źródłowych bądź samodzielnie dokonywać analizy systemu pod kątem potrzeby uzyskania określonych informacji.

Nie sposób przychylić się do przedstawionego przez powodów wyjaśnienia – ich zdaniem – rzeczywistych powodów rozwiązania umów o pracę, a mianowicie chęci pozbycia się z ich z przedsiębiorstwa w celu zatrudnienia w nim innych osób. Powoływana przez powodów okoliczność prowadzenia rekrutacji na stanowisko regionalnego kierownika sprzedaży jeszcze przed zwolnieniem powodów została w sposób wiarygodny wyjaśniona przez stronę pozwaną, która przedstawiła dowody świadczące, iż rekrutacja ta była prowadzona na wakujące stanowisko trzeciego regionalnego kierownika sprzedaży. Jako pozbawioną znaczenia Sąd potraktował okoliczność przyznania powodom premii za rok 2014 r. z uwagi na fakt, iż zarzucane powodom uchybienia miały miejsce w późniejszym okresie.

Wobec powyższego rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. należy ocenić jako w pełni zasadne.

Z tych względów Sąd orzekł jak **w punkcie I sentencji wyroku** oddalając powództwo obu powodów o odszkodowanie w całości.

Podstawą rozstrzygnięcia o kosztach **w punkcie II sentencji wyroku**, był art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Na pracowniku przegrywającym sprawę pracowniczą ciąży co do zasady obowiązek zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika. W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie 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. 2013 r., poz. 490 z późn.zm.) wynosiły 60 zł, podniesione do trzykrotności stawek taryfowych z uwagi na nakład pracy pełnomocnika ( 180 zł), co przy uwzględnieniu uiszczonej opłaty skarbowej od pełnomocnictwa daje 197 zł , co do każdego z powodów.

**W pkt III sentencji wyroku** Sąd zaliczył na rachunek Skarbu Państwa pozostałe koszty postępowania w postaci opłaty od pozwu, od której uiszczenia powodowie byli zwolnieni z mocy ustawy.