

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 sierpnia 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: Sędzia Joanna Król-Szymielewicz

Ławnicy: E. Z., J. H.

Protokolant: Karol Pawełek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 sierpnia 2019 r. we W.

sprawy z powództwa D. D.

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

o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę

I. zasądza na rzecz powoda D. D. od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. kwotę 26 493,12 zł brutto (dwadzieścia sześć tysięcy czterysta dziewięćdziesiąt trzy złote dwanaście groszy) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 22.09.2018r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę;

II. oddala dalej idące powództwo;

III. zasądza na rzecz powoda od strony pozwanej kwotę 180zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazuje stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) kwotę 1 324,65 złotych tytułem zwrotu opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy;

V. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8 831,04 zł brutto.

UZASADNIENIE

Powód D. D. w dniu 10 września 2018r. (data prezentaty Biura Podawczego Sądu k.3) wniósł pozew przeciwko stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., w którym domagał się zasądzenia na jego rzecz kwoty 29.850,00 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od tej kwoty od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (k. 3-7). Nadto powód wniósł o zasądzenie od strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego wg stawek przewidzianych prawem.

W uzasadnieniu roszczeń pozwu powód wskazał, iż był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 27 lutego 2007r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku Kierownika Terytorium Sprzedaży. Podał, że w dniu 20 sierpnia 2018r. otrzymał od strony pozwanej pismo zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu mu umowy o pracę. Jako przyczyny wypowiedzenia pracodawca wskazał niewykonywanie lub nienależyte wykonywanie przez powoda obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku oraz nieprzestrzeganie przez powoda ustalonej

organizacji i porządku w procesie pracy, w szczególności nieprzestrzeganie obowiązków zawartych w regulaminie pracy funkcjonującym w spółce. Powód stanowczo zaprzeczył zarzutom stawianym mu przez pracodawcę.

Odnosząc się do zarzutu niewykonywania obowiązku wdrożenia P. Działań Rozwojowych dla podległych przedstawicieli handlowych w ramach aplikacji MyPOSITIVEZone powód podał, że korzystał ze wspomnianej aplikacji w ograniczonym zakresie, podobnie jak inni pracownicy. Wynikało to z faktu, iż narzędzie to nie usprawniało pracy, było technicznie zawodne, a fakt nieuzupełniania danych nie oznaczał, że obowiązki w jakimkolwiek obszarze nie były wykonywane przez niego w sposób należyty. Zdaniem powoda jego przełożeni wiedzieli o tym fakcie, ponieważ mieli podgląd na wprowadzane przez niego do systemu dane i nigdy nie zwrócono mu uwagi, iż nie spełnia on oczekiwań pracodawcy w tym czy innym aspekcie pracy.

Co do zarzutu uchybienia przez powoda obowiązkowi prowadzenia ewidencji pracy wraz ze swoimi podwładnymi w postaci tzw. raportów kontroli (...), powód wskazał, że praktyką było mobilne uzupełnianie tych raportów oraz umieszczanie ich każdego pierwszego poniedziałku nowego miesiąca na dysku H – sieciowym dysku wspólnym w spółce. W tym zakresie powód wywiązywał się ze swoich obowiązków zgodnie z oczekiwaniami pracodawcy.

Strona pozwana w wypowiedzeniu zarzuciła również powodowi, że był on zobowiązany do przygotowania ocen rocznych podległych mu pracowników, dokumentów uzasadniających swoją decyzję o ocenie, a także do przechowywania ich w dedykowanym segregatorze, natomiast w toku kontroli przeprowadzonej w dniu 2 sierpnia 2018r. przełożony nie otrzymał od powoda żadnej dokumentacji. Z tym twierdzeniem powód również się nie zgodził, podnosząc, że nie tylko sporządzał on wspomniane dokumenty, ale również archiwizował je zgodnie z oczekiwaniami pracodawcy prowadząc wspomniany segregator i dodatkowo umieszczając dane na ww. dysku H.

W odniesieniu do zarzutu strony pozwanej o zaniedbaniu obowiązku niezbierania przez powoda od swoich podwładnych prawidłowo uzupełnionych raportów „rozliczeń materiałów marketingowych w (...), sprawdzenia ich i własnoręcznego podpisania, powód podał, że zgodnie z obowiązującą w firmie procedurą to do jego przełożonego należał obowiązek przekazania za pokwitowaniem określonych materiałów marketingowych, a powód miał potwierdzić odbiór swoim podpisem. Jednocześnie powód zaznaczył, że do powyższych czynności nie dochodziło – powód nie składał żadnych podpisów – w związku z czym, procedura rozliczeń materiałów marketingowych funkcjonowała w sposób nieprawidłowy od samego początku. Na marginesie powód wskazał, że na przestrzeni zatrudnienia powoda nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości w tym zakresie, a poprawność rozliczeń potwierdziła w ostatnim czasie odpowiedzialna za tę kwestię koordynatorka z Z..

W opinii powoda nie polega na prawdzie również zarzut nieprawidłowości w zakresie kontroli samochodów (...) oraz kontroli i ewidencji druków KP. Powód podkreślił, że segregator zawierający stosowną dokumentację znajdował się w Oddziale w L..

Co się zaś tyczy prawidłowego zabezpieczenia dokumentów zawierających dane osobowe, to w okresie kiedy powód odpowiadał za biuro w L. tj. do dnia 31 lipca 2018r. nie stwierdzono w tym zakresie żadnych nieprawidłowości, ponieważ dokumenty zawierające dane wrażliwe były składowane w szafce zamykanej na klucz.

W ocenie powoda, przyczyny wskazane przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu z dnia 20.08.2018r. są zaskakujące, zwłaszcza, że powodowi z dniem 1 sierpnia 2018r. powierzono inne stanowisko, które przedstawiano jako awans w organizacji i formę nagrody za dotychczasowe dobre wyniki pracy powoda. Nadto powód jest zdania, że rzeczywistymi przyczynami jego zwolnienia były pomówienia skierowane wobec pracowników mu podległych, pośrednio uderzające również w powoda; natomiast przeprowadzona przed zwolnieniem powoda kontrola przełożonego miała na celu znalezienie pretekstu do rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Strona pozwana – (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości jako bezzasadnego oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg maksymalnych stawek przewidzianych prawem (k. 14-32).

Na wstępie strona pozwana przyznała, że zatrudniała powoda na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku Kierownika Terytorium Sprzedaży, a ponadto, że w dniu 20 sierpnia 2018r. doręczyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie strona pozwana wskazała, że w dniach 2 i 6 sierpnia 2018r. przełożony powoda M. B. dokonał kontroli odpowiednio pracy powoda i poprawności przygotowanych przez niego raportów rozliczeń materiałów marketingowych, w trakcie których stwierdził szereg nieprawidłowości w wykonywaniu przez powoda obowiązków pracowniczych. Stanowiły one podstawę do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę tj.: niewykonywanie obowiązku wdrożenia P. Działań Rozwojowych dla podległych powodowi przedstawicieli handlowych w ramach narzędzia w postaci Aplikacji MyPOSITIVEZone; nieprowadzenie ewidencji wspólnej pracy w postaci raportów (...) oraz brak przekazania tych raportów przełożonemu pomimo zaraportowania ich jako wykonane i wydania polecenia do wydania raportów; brak przechowywania w dedykowanym segregatorze w magazynie logistycznych raportów ocen pracy przedstawicieli handlowych oraz raportów z weryfikacji samochodów służbowych (...), a także brak przekazania ww. raportów przełożonemu w trakcie kontroli w dniu 2 sierpnia 2018r.; nieprzestrzeganie procedury dotyczącej kontroli oraz ewidencji wydawanych przedstawicielom handlowym papierowych dokumentów stanowiących potwierdzenia przyjęcia gotówki (tzw. KP) oraz wydawania kopert bezpiecznych poprzez nieprzedstawienie w dniu 2 sierpnia 2018r. przełożonemu ewidencji wydania ww. dokumentów i stwierdzenie, że nie były one przechowywane w bezpiecznych kopertach; przechowywanie dokumentów zawierających dane osobowe w sposób niezabezpieczony oraz umożliwiający do nich łatwy dostęp przez inne osoby; brak weryfikacji prawidłowego sporządzania przez przedstawicieli handlowych rozliczeń materiałów marketingowych poprzez m.in. akceptację zmiany dat rozliczeń oraz rodzajów materiałów na raportach lub rozliczenie narzędzi dotyczących akcji wspierających sprzedaż wyrobów pozwanego z okresu 2017r. na raporcie przeznaczonym dla okresu 2018r.

W ocenie strony pozwanej powód przyznał w treści pozwu, że nie wykonywał w sposób prawidłowy obowiązku wdrożenia P. Działań Rozwojowych dla podległych mu przedstawicieli handlowych w ramach aplikacji MyPOSITIVEZone. Powód nie mógł własną decyzją stwierdzić, że korzystanie z tejże aplikacji jest bezcelowe i na własną rękę zaprzestać z prawidłowego jej korzystania.

W ocenie pozwanej Spółki powód przyznał również, że nie prowadził ewidencji (...) w dedykowanych segregatorach i nie przechowywał ich w magazynie logistycznym. Strona pozwana podała, że pomimo wskazania przez powoda w raporcie (...) wykonania raportów (...) nie przedstawił ich swojemu przełożonemu, pomimo polecenia ich przedłożenia. Bez znaczenia jest tutaj opinia powoda, wedle której wystarczającym było umieszczanie raportów (...) wyłącznie na dysku sieciowym.

Odnosząc się do zarzutu nieprzekazania przełożonemu ocen podwładnych przedstawicieli handlowych, pozwany pracodawca podkreślił, że okoliczność ta została stwierdzona w raporcie z audytu, co powód potwierdził podpisując raport i nie składając w tym zakresie zastrzeżeń.

Podobnie rzecz się miała w kwestii braku przedstawienia przełożonemu raportów kontroli (...) i ewidencji wydania dokumentów KP oraz braku przechowywania dokumentów KP w bezpiecznych kopertach. Okoliczność nieprzedstawienia przez powoda przełożonemu raportów kontroli (...) została stwierdzona w raporcie z audytu podpisanym przez powoda. Ponadto, strona pozwana podała, że zarówno podczas kontroli, jak i do dnia złożenia wypowiedzenia umowy o pracę powód nie przedstawił przełożonemu ewidencji wydania dokumentów KP. Ponadto, dokumenty te nie były przechowywane w obowiązujący sposób w bezpiecznych kopertach, a w trakcie kontroli ujawniono także wypełnione in blanco druki kontroli rozliczenia (...). Wskazane sytuacje świadczą o niezachowaniu przez powoda obowiązujących procedur i nieprawidłowym wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych.

Kolejnym naruszeniem powoda były stwierdzone w trakcie kontroli w dniu 6 sierpnia 2018r. nieprawidłowości w rozliczaniu materiałów marketingowych tj. raporty miały zmienione daty, podczas gdy obowiązkiem powoda była ich weryfikacja i kontrola prawidłowości.

Nadto, w trakcie kontroli z dnia 2 sierpnia 2018r. stwierdzono, że dokumenty zawierające dane osobowe były przechowywane w otwartych szufladach i szafkach, do których dostęp mogły mieć osoby nieupoważnione. Takie działanie powoda strona pozwana zakwalifikowała jako naruszenie obowiązku dbania o dobro zakładu pracy, zasad przetwarzania i ochrony danych osobowych wskazanych w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) (...) z dnia 27 kwietnia 2016r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE oraz regulaminu pracy obowiązującego u strony pozwanej. Naruszenia te doprowadziły w konsekwencji do utraty zaufania do powoda.

Strona pozwana zaznaczyła, że powód zajmował stanowisko, które wiązało się z dużą odpowiedzialnością, także za działania podległych mu pracowników. Mając powyższe na uwadze, wskazane przyczyny i naruszenia w sposób oczywisty uzasadniają rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Pozwany pracodawca wyraźnie zaprzeczył, jakoby przyczyną wypowiedzenia były pomówienia skierowane wobec powoda przez pracowników podległych powodowi.

Wykryte naruszenia sprawiły, że strona pozwana całkowicie utraciła zaufanie do powoda, które było niezbędne do kontynuowania jego zatrudnienia na stanowisku kierowniczym.

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód D. D. został zatrudniony u strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. (wcześniej jako: (...) S.A. Oddział w W.) początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 27 lutego 2007r. do dnia 30 kwietnia 2007r., a następnie od 1 maja 2007r. do dnia 30 listopada 2007r. na podstawie umowy o pracę na czas określony – w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku przedstawiciela handlowego. Począwszy od dnia 1 grudnia 2007r. powód świadczył pracę u strony pozwanej na tym samym stanowisku i w tym samym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Od dnia 1 października 2013r. mocą aneksu do umowy o pracę powód pełnił u strony pozwanej stanowisko Kierownika Terytorium Sprzedaży. Miejscem wykonywania pracy powoda była L. i W., tj. powodowi podlegało 4 przedstawicieli handlowych w L. i 3 przedstawicieli w Z.. Powód dojeżdżał z miejsca zamieszkania we W. do L. i do Z..

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 8.831,04 zł brutto.

Powód był bardzo dobrym Kierownikiem Terytorium Sprzedaży i otrzymywał nagrody od pracodawcy za wysoką sprzedaż. Przez 3 lata z rzędu (2015-2017) wygrywał wewnętrzne konkursy organizowane w firmie: (...) i „ (...)”. Dlatego z dniem 1 sierpnia 2018r. powód ponownie awansował - powierzono mu nowe stanowisko – kierownika terytorium sprzedaży produktów nowej generacji tj. urządzeń do podgrzewania tytoniu (nowego produktu w Spółce). Był to awans i nagroda za dotychczasowe dobre wyniki pracy powoda. W ramach tej zmiany powodowi przyznano podwyżkę w wysokości 5% dotychczasowego wynagrodzenia.

Dowód: - umowa o pracę na okres próbny z dn. 27.02.2007r.,

- umowa o pracę na czas określony z dn. 01.05.2007r.,

- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 01.12.2007r.,

- zawiadomienie o przejściu zakładu pracy z dn. 11.05.2009r.,

- aneks do umowy o pracę z dn. 01.10.2013r.,

- w aktach osobowych powoda,

- wydruk z KRS strony pozwanej (k. 34-37),

- zaświadczenie o zarobkach powoda (k. 134),
- przesłuchanie powoda (k. 301-303).

Strona pozwana cyklicznie przeprowadzała oceny okresowe swoich pracowników, w tym powoda. Z treści oceny pracy powoda za rok 2017r. wynikało, że powód spełnia oczekiwania pracodawcy.

Już po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, w znalezieniu nowej pracy pomogli powodowi jego dotychczasowi przełożeni u strony pozwanej, ale wyższej rangi nad bezpośrednim przełożonym powoda, M. B..

Dowód: - ocena pracy powoda za rok 2017 (k. 187),

- zeznania świadka B. P. (k. 170-171),
- zeznania świadka M. B. (k. 167-169),
- zeznania świadka R. M. (k. 297-298),
- przesłuchanie powoda (k. 301-303).

Stosownie do obowiązującej u strony pozwanej procedury, kierownicy terytorium sprzedaży, w tym powód, zobowiązani byli korzystać z narzędzia MyPOSITIVEZone ((...)) poprzez wprowadzanie do niej wyników wspólnej pracy w terenie z podległymi przedstawicielami handlowymi oraz monitorowanie i omawianie realizowanych zadań zgodnie z wytycznymi pracodawcy; określanie podległym przedstawicielom handlowym ich mocnych oraz słabych stron w ramach realizowanych zadań; wprowadzanie informacji zwrotnych dla podległych przedstawicieli handlowych w ramach tzw. feedbacków po wspólnej pracy i określanie obszarów do poprawy oraz wprowadzanie Planu Działań Rozwojowych dla wszystkich podległych przedstawicieli handlowych.

Narzędzie to w założeniu miało umożliwić przedstawicielom handlowym bieżący dostęp do wyników ich pracy, możliwość weryfikacji dotychczasowych postępów w pracy oraz obszarów do poprawy.

Powód i niektórzy pracownicy korzystali z tej aplikacji, lecz w ograniczonym zakresie, przede wszystkim ze względu na jej zawodność np. w marcu i kwietniu 2018r. aplikacja nie działała w ogóle. Była też skomplikowana w obsłudze i wprowadzanie do niej danych zajmowało bardzo dużo czasu przedstawicielom, dlatego też nie chcieli oni na tej aplikacji pracować. Kierownicy Terytorialni Sprzedaży zgłaszali przełożonemu M. B., że źle się pracuje na tej aplikacji, wprowadzane dane znikają, że wręcz utrudnia ona pracę przedstawicielom.

Bowiem w rzeczywistości P. Działań Rozwojowych wprowadzać mieli sami przedstawiciele handlowi, jednak z podległych powodowi 7 przedstawicieli tylko dwoje umiało posługiwać się aplikacją MyPOSITIVEZone. Niezależnie jednak od aplikacji MyPOSITIVEZone powód pracował nad rozwojem podległych mu przedstawicieli prowadząc z nimi osobiste rozmowy i udzielając im wskazówek w zakresie obszarów do poprawy pisemnie na zwykłych kartkach papieru, zamiast elektronicznie w aplikacji; udzielanie tzw. feedbacku często odbywało się w formie pisemnej, ponieważ taką formę preferowali przedstawiciele handlowi. O pracy powoda nad rozwojem podległych powodowi przedstawicieli świadczą ich wysokie wyniki sprzedażowe.

Praca z aplikacją MyPOSITIVEZone była kwestią czysto techniczną, dla Spółki istotny był wynik pracy powoda i jego zespołu, czyli wynik sprzedażowy, a ten był zawsze na wysokim poziomie.

Przełożony M. B. przed zwolnieniem powoda z pracy nigdy nie zgłaszał mu nieprawidłowości w zakresie pracy z aplikacją MyPOSITIVEZone. Raz tylko w toku zatrudnienia powód otrzymał wiadomość e-mail od przełożonego M. B., przypominającą, by korzystać z (...) w miarę możliwości, co powód czynił.

Dowód: - feedback weeks (k. 63-77);

- wydruki zrzutów ekranu z aplikacji (...) (k. 193-201);
- wydruki raportów z sesji treningowych (...) (k. 202-282);
- wydruk pliku team_area_coaching_report (k. 294);
- zeznania świadka P. G. (k. 169-170);
- zeznania świadka B. P. (k. 170-171);
- zeznania świadka R. Ż. (k. 296-297);
- zeznania świadka R. M. (k. 297-298);
- zeznania świadka B. W. (1) (k. 298-299);
- przesłuchanie powoda (k. 301-303).

Kolejnym obowiązkiem powoda było wykonywanie wraz z podległymi mu przedstawicielami handlowymi wspólnych wizyt w punktach sprzedaży detalicznej na podległym powodowi terytorium, z których powód miał sporządzać formularze kontroli (...) (raporty (...)).

Do czasu zwolnienia powoda z pracy, Kierownik Terytorium Sprzedaży miał obowiązek uzupełniania powyższych raportów za poprzedni miesiąc i umieszczania ich każdego pierwszego poniedziałku nowego miesiąca w formie elektronicznej na wspólnym dysku sieciowym H w Spółce, co też powód czynił. Za miesiąc lipiec 2018r. powód miał czas na wykonanie tego obowiązku do dnia 6 sierpnia 2018r.

Po zwolnieniu powoda, począwszy od września 2018r. strona pozwana zobowiązała Kierowników Terytorium Sprzedaży do zamieszczania raportów na dysku H w każdy poniedziałek kolejnego tygodnia i przechowywania ich także w formie pisemnej.

Dowód: - procedura wizyta w terytorium (k. 188);

- procedura wizyta kontrolna (k. 189);
- procedura wspólna wizyta (k. 190);
- weekly planner powoda za okres styczeń-sierpień 2018r. (k. 284-291);
- wydruk pliku Q. coaching report powoda za rok 2018r. (k. 292);
- wydruk pliku Q. coaching report R. B. za rok 2018r. (k. 293);
- zeznania świadka P. G. (k. 169-170);
- zeznania świadka B. P. (k. 170-171);
- zeznania świadka R. Ż. (k. 296-297);
- zeznania świadka R. M. (k. 297-298);
- zeznania świadka B. W. (1) (k. 298-299);
- przesłuchanie powoda (k. 301-303).

Powód miał także obowiązek przygotowywać oceny roczne podwładnych przedstawicieli handlowych i przekazać je pracownikom. Nadto, raporty ww. ocen, które zostały pracownikom zakomunikowane w wyznaczonym do tego terminie oraz podpisane przez przedstawicieli handlowych, powód, po ich chronologicznym ułożeniu, powinien przechowywać w dedykowanym segregatorze w magazynie logistycznym pozwanego pracodawcy (w tzw. cross-docku).

Powód realizował ten obowiązek, umieszczając dodatkowo całość dokumentacji na dysku H. Przed zmianą stanowiska pracy, a co miało miejsce w dniu 01.08.2018r., powód w lipcu 2018r. przekazał segregator z ocenami przedstawicieli swojemu następcy P. G..

Dowód: - zeznania świadka P. G. (k. 169-170);

- przesłuchanie powoda (k. 301-303).

Powód zajmował się również weryfikacją samochodów służbowych ((...)) przekazanych jego podwładnym i wypełnianiem raportów stanowiących dowody tej kontroli. Podobnie jak w poprzednim przypadku, raporty miały być przechowywane w dedykowanym segregatorze w magazynie logistycznym pozwanego pracodawcy. W trakcie roku każdy z Kierowników Terytorium Sprzedaży powinien przeprowadzić 100 takich kontroli. Powód rzetelnie kontrolował raporty dotyczące samochodów służbowych. Gdyby ich nie kontrolował to występowałyby braki magazynowe, a takich braków nigdy nie stwierdzono.

Dodatkowo powód miał kontrolować i ewidencjonować wydawane przedstawicielom handlowych papierowe dokumenty stanowiące potwierdzenia przyjęcia gotówki (KP) i dopilnować by zostały one umieszczone w tzw. bezpiecznych kopertach.

Powód w sposób prawidłowy prowadził dokumentację w powyższym zakresie; raporty (...) przechowywał w segregatorach w zamkniętym biurze w Oddziale w Z. (które powód miał tylko do własnej dyspozycji) i w swoim zamkniętym biurku w Oddziale w L..

W związku z awansem, powód w lipcu 2018r. przekazał dokumentację KP i (...) B. P. (drugiemu Kierownikowi Terytorium Sprzedaży w L.), którą ten przechowywał w szufladzie swojego biurka. Bowiem w lipcu 2018r. powód często jeździł na szkolenia do W. dotyczące objęcia obowiązków na nowym stanowisku pracy, a rzadko już był w cross-docku L. i W..

Dowód: - obieg dokumentów ręcznych w R3 (k. 78-83);

- wiadomość e-mail z dn. 05.01.2017r. (k. 84);

- wiadomość e-mail z dn. 27.07. (...). (k. 85);

- zeznania świadka B. P. (k. 170-171);

- zeznania świadka M. B. (k. 167-169);

- zeznania świadka B. W. (1) (k. 298-299);

- przesłuchanie powoda (k. 301-303).

U strony pozwanej obowiązuje (...) Ochrony (...), Polityka (...) i Z. Czystego Biurka.

Stosownie do rozdziału IV ust. 1 lit. h) i q) (...) Ochrony (...), osoba upoważniona do przetwarzania danych osobowych jest zobowiązana do zabezpieczenia danych osobowych przed ich utratą, uszkodzeniem lub zniszczeniem, zmianą lub ich udostępnieniem osobom nieupoważnionym oraz do nieopuszczania stanowiska bez zabezpieczenia dokumentów

papierowych zawierających dane osobowe oraz bez zabezpieczenia dostępu do danych przetwarzanych w systemie informatycznym.

Przez cały okres pracy powoda na stanowisku Kierownika Terytorium Sprzedaży dokumenty zawierające dane osobowe pracowników spółki przechowywał on w szafce zamykanej na klucz. Dodatkowo biurko powoda również było zamykane kluczykiem.

Biuro w Z. powód miał tylko dla siebie, było ono zawsze zamykane na klucz.

Dokumenty zawierające dane personalne, jak i swoje dotychczasowe biurko powód przekazał swemu następcy P. G. już w lipcu 2018r. Znajdująca się w aktach sprawy dokumentacja fotograficzna byłego biurka powoda, przedstawiona przez stronę pozwaną, nie dotyczy już powoda, gdyż zdjęcia zostały zrobione, kiedy biurko to przejął P. G..

Dowód: - polityka ochrony danych (k. 90-96);

- polityka bezpieczeństwa informacji (k. 97-103);

- polityka i zasady czystego biurka (k. 104);

- poufne i wrażliwe projekty (k. 105-110);

- zeznania świadka P. G. (k. 169-170);

- przesłuchanie powoda (k. 301-303).

Wedle obowiązującej u strony pozwanej procedury „Rozliczenia materiałów marketingowych w (...) Kierownicy Terytorium Sprzedaży otrzymują materiały marketingowe, których odbiór kwitują i następnie przekazują swoim podwładnym wypełniając druk przekazania materiałów. Przedstawiciele Handlowi sporządzać mieli raporty rozliczeń, w których określić należało rodzaj, ilość oraz datę wydania materiałów dla detalistów, wskazać prawidłową datę programu, numery telefonów i podpisy detalistów uczestniczących w danej akcji wsparcia sprzedaży.

Następnie Kierownicy Terytorium Sprzedaży zajmowali się zebraniem tych raportów, ich weryfikacją i złożeniem na nich własnoręcznego podpisu.

W rzeczywistości procedura rozliczeń materiałów marketingowych funkcjonowała nieprawidłowo od samego początku, ponieważ do czynności pokwitowania odbioru materiałów marketingowych nie dochodziło. Powód każdorazowo informował swoich przedstawicieli, że przekazuje sporządzane przez nich dokumenty Koordynatorce K. K. (1) i jeśli ona będzie miała zastrzeżenia co do tych druków, to konieczne będzie ponowne udanie się do klienta i ich poprawienie. Od 11 lat powód nie poprawił ani jednego raportu, gdyż K. K. (1) nie zgłosiła mu żadnych zastrzeżeń co do ewentualnej niepoprawności raportów.

K. K. (1) potwierdziła poprawność ostatnich rozliczeń drogą mailową.

Dowód: - rozliczanie materiałów marketingowych w (...) (k. 119-132);

- wiadomość e-mail z dn. 29.03.2017r. (k. 133);

- zeznania świadka B. P. (k. 170-171);

- zeznania świadka R. M. (k. 297-298);

- przesłuchanie powoda (k. 301-303).

Strona pozwana nigdy nie wskazywała powodowi, aby miała zastrzeżenia do jego pracy. Było wręcz przeciwnie: pracodawca awansował powoda i nagradzał za wyniki w pracy.

Ponadto na początku lipca 2018r. przełożony powoda M. B. przebywał w cross-docku w L. przez dwa dni i nie stwierdził żadnych nieprawidłowości w pracy i w biurze powoda.

Z dniem 1 sierpnia 2018r. powodowi powierzono inne stanowisko – kierownika terytorium sprzedaży produktów nowej generacji tj. urządzeń do podgrzewania tytoniu, które strona pozwana przedstawiała jako awans powoda w organizacji i formę nagrody za dotychczasowe dobre wyniki pracy powoda. W ramach tej zmiany powodowi przyznano podwyżkę w wysokości 5% dotychczasowego wynagrodzenia. Nowym przełożonym powoda z początkiem sierpnia 2018r. stał się A. K..

O powyższej zmianie powód dowiedział się już w czerwcu 2018r., a podczas telekonferencji mającej miejsce na przełomie czerwca i lipca 2018r. Wówczas przełożony powoda M. B. poinformował wszystkich kierowników o awansie powoda, wskazując, że powód: „zrobił już wszystko w cross-docku, co można było zrobić i pora by się rozwijać”.

W lipcu 2018r. powód jeździł na szkolenia do W. i dużą część obowiązków przekazał już swojemu następcy – P. G..

Dowód: - zeznania świadka P. G. (k. 169-170);

- zeznania świadka B. P. (k. 170-171);

- zeznania świadka R. M. (k. 297-298);

- zeznania świadka B. W. (1) (k. 298-299);

- przesłuchanie powoda (k. 301-303).

W dniu 2 sierpnia 2018r. przełożony powoda M. B. w obecności innych Kierowników Terytorium Sprzedaży: B. W. (2) i P. G. dokonał kontroli pracy powoda i poprawności przygotowanych przez niego raportów rozliczeń materiałów marketingowych w cross-docku w L..

Na krótko przed podjętą kontrolą, w lipcu 2018r. M. B. odbył spotkanie z 4 pracownikami z Oddziału w L. – 2-óch z nich przebywało na L4, a pozostali dwaj to byli pracownicy, z którymi nie przedłużono umów o pracę. Były to osoby nie osiągające wysokich wyników sprzedaży i nie potrafiące w tym zakresie sprostać planom sprzedażowym firmy, a tym samym niezadowolone z pracy. W toku tego spotkania osoby te przekazały M. B. informację, że źle im się pracowało z powodem i B. P. z powodu rzekomego naruszania przez nich swoich obowiązków prawidłowego rozliczania narzędzi służbowych i marketingowych, negatywnej atmosfery w biurze w L. i faworyzowania kilku przedstawicieli handlowych. Większość z tych zarzutów dotyczyła B. P., który po tym fakcie udał się na urlop wypoczynkowy, a następnie na zwolnienie lekarskie. Nie odbyło się w tej sprawie żadne postępowanie wyjaśniające, nie przeprowadzono rozmów z powodem i B. P. na ten temat. Powód wiedząc o powyższym spotkaniu powziął od podległych mu pracowników, którzy byli namawiani przez tamtych 4-ech pracowników również do zwrócenia się przeciwko powodowi.

Po powzięciu powyższych - niesprawdzonych i niezweryfikowanych -informacji przez M. B., pod wpływem negatywnych emocji, postanowił on przeprowadzić kontrolę w cross-docku w L.. Kontrola (audyt) M. B. w dniu 02.08.2018r. odbywała się w nerwowej atmosferze i była przeprowadzona w sposób chaotyczny. Powodowi udało się dotrzeć z W. do miejsca kontroli w L. na godzinę 12, a B. P. przebywał w tym dniu na urlopie na żądanie.

Wedle sporządzonej notatki z audytu przełożony powoda stwierdził następujące nieprawidłowości:

- dokumenty z danymi personalnymi były niezabezpieczone – znajdowały się w otwartych szafkach/szufladach;

- 5 druków SS z brakiem wpisanych ilości wydanych detaliście, narzędzie z brakiem oznaczenia wydanej nagród;

- przechowywanie bonów S. z akcji Tajemniczy Klient w niezabezpieczonej szufladzie;

- przechowywanie papierosów do S. w ramach Cyklu 08 2018 P. C. oraz zapalniczki bez zabezpieczenia;
- dokument rozliczeń (...) znajdował się w ogólnie dostępnym miejscu;
- papierosy R., P. M. znajdowały się niezabezpieczonej szafce;
- wydrukowane druki kontroli (...) z nadrukiem TAK na biurku;
- brak ewidencji wspólnej pracy i działań wykonywanych w aplikacji (...);
- brak druków po (...) 2017 przekazywanych do przedstawicieli handlowych po procesie w 2018r.;
- brak druków z kontroli (...);
- brak ewidencji wydań KP ręcznych;
- ewidencja anulowanych KP – brak segregatora;
- brak druków (...) z wizyt wykonywanych z przedstawicielami handlowymi raportowanych w W. P.;
- rozliczanie narzędzi niezgodnie z procedurami komunikowanymi do (...);
- brak kopert bezpiecznych z ręcznym KP.

M. B. sporządził także raport z audytu, który został podpisany przez powoda z następującą adnotacją: „od dnia 2 sierpnia 2019r. nie odpowiadam za XD (czyli cross-dock) L.. Od 1 sierpnia 2019r. objąłem stanowisko managera (...).

Następnie, w dniu 6 sierpnia 2018r. M. B. przeprowadził weryfikację rozliczeń przekazanych do Koordynatora (...) K. K. (2) przez powoda i stwierdził następujące nieprawidłowości:

- zmiany dat rozliczeń, rodzaje rozliczonego wsparcia;
- brak numerów telefonu do detalistów;
- brak podpisów detalistów;
- brak dat wydania narzędzi do detalistów;
- rozliczenia wykonywane na drukach z nieprawidłową datą programu;
- brak odznaczenia rodzaju wydawanego narzędzia;
- rozliczenie wsparcia w 2017r. dostosowanie druku wydań w 2018 i tak rozliczenie.

Przy czym, jak już wskazano powyżej, powód przez 11 lat pracy nie otrzymał od K. K. (1) informacji o jakichkolwiek nieprawidłowościach w tym zakresie.

Powód został zobowiązany przez przełożonego do przedstawienia brakujących dokumentów.

M. B. sporządził dokumentację fotograficzną z biura powoda; jedno ze sfotografowanych biur (k. 118) należało już do P. G., natomiast drugie (k. 116, 117) - należało do B. P..

Przełożony powoda M. B. był postrzegany przez podległych mu pracowników jako osoba impulsywna i podejmująca decyzje pod wpływem nagłych negatywnych emocji.

Dowód: - raport z audytu powoda z dn. 02.08.2018r. (k. 50);

- notatka służbowa (...) D. D. (k. 51-58);
- notatka służbowa ze spotkania z (...) D. D. (k. 59);
- notatka z audytu z dn. 02.08.2018r. (k. 60-61);
- notatka służbowa (k. 62;)
- dokumentacja fotograficzna niezabezpieczonych dokumentów (k. 112-118);
- zeznania świadka P. G. (k. 169-170);
- zeznania świadka B. P. (k. 170-171);
- zeznania świadka M. B. (k. 167-169);
- zeznania świadka R. M. (k. 297-298);
- zeznania świadka B. W. (1) (k. 298-299);
- przesłuchanie powoda (k. 301-303).

W dniu 20 sierpnia 2018r. powód został wezwany do W. - oficjalnie celem przekazania mu oceny półrocznej oraz w celu 5-dniowego szkolenia z nowych produktów. Na miejscu jednak M. B. złożył powodowi w imieniu strony pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia wskazując za przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy niewykonywanie lub nienależyte wykonywanie przez powoda obowiązków pracowniczych na stanowisku Kierownika Terytorium Sprzedaży oraz nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, w szczególności przez naruszenie § 5 ust. 1, 2 i 18 obowiązującego u strony pozwanej Regulaminu Pracy.

W treści oświadczenia pracodawca wskazał, że w dniu 2 sierpnia 2018r. przełożony powoda odbył kontrolę jego pracy, która wykazała następujące naruszenia:

- niewykonywanie obowiązku wdrożenia P. Działań Rozwojowych dla podległych powodowi przedstawicieli handlowych w ramach narzędzia w postaci Aplikacji MyPOSITIVEZone;
- nieprowadzenie ewidencji wspólnej pracy w postaci raportów (...) oraz brak przekazania tych raportów przełożonemu pomimo zaraportowania ich jako wykonane;
- brak przechowywania w dedykowanym segregatorze w magazynie logistycznych raportów ocen pracy przedstawicieli handlowych oraz raportów z weryfikacji samochodów służbowych ((...)) oraz brak przekazania ww. raportów przełożonemu w trakcie kontroli w dniu 2 sierpnia 2018r.;
- nieprzestrzeganie procedury dotyczącej kontroli oraz ewidencji wydawanych przedstawicielom handlowym papierowych dokumentów stanowiących potwierdzenia przyjęcia gotówki (tzw. KP) oraz wydawania kopert bezpiecznych poprzez nieprzedstawienie w dniu 2 sierpnia 2018r. przełożonemu ewidencji wydania ww. dokumentów i stwierdzenia, że nie były one przechowywane w bezpiecznych kopertach;
- przechowywanie dokumentów zawierających dane osobowe w sposób niezabezpieczony oraz umożliwiający do nich łatwy dostęp przez inne osoby;
- brak weryfikacji prawidłowego sporządzania przez przedstawicieli handlowych rozliczeń materiałów marketingowych poprzez m.in. akceptację zmiany dat rozliczeń oraz rodzajów materiałów na raportach lub rozliczenie

narzędzi dotyczących akcji wspierających sprzedaż wyrobów pozwanego z okresu 2017r. na raporcie przeznaczonym dla okresu 2018r.

Strona pozwana nadmieniła również, że opisane powyżej naruszenia obowiązków pracowniczych sprawiły, iż straciła ona zaufanie do powoda jako pracownika.

B. P., którego również dotyczyły zarzuty sformułowane przez 4 pracowników przekazane M. B. nie został zwolniony przez pozwanego pracodawcę.

Dowód: - oświadczenie strony pozwanej z dn. 20.08.2018r. (akta -osobowe powoda i k. 162-166);

- zeznania świadka B. P. (k. 170-171);

- przesłuchanie powoda (k. 301-303).

Powód z dniem 1 października 2018r. został zatrudniony w innej firmie dzięki rekomendacji osób zajmujących u strony pozwanej stanowiska wyższe od M. B..

Dowód: - przesłuchanie powoda (k. 301-303).

Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego, Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako uzasadnione co do zasady podlegało uwzględnieniu, z tym, że Sąd skorygował wysokość należnego powodowi odszkodowania, stosownie do informacji o wysokości wynagrodzenia powoda zawartej przez stronę pozwaną w przedłożonym do akt zaświadczeniu o zarobkach powoda.

W niniejszym postępowaniu powód D. D. dochodził od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. zapłaty kwoty 29.850 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty.

Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa w całości.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, a w szczególności na dokumentach zawartych w aktach osobowych powoda, na regulaminie pracy i wewnętrznych procedurach obowiązujących u strony pozwanej, takich jak: polityka ochrony danych, polityka bezpieczeństwa informacji, polityka i zasady czystego biurka, na notatkach służbowych z audytu z 02.08.2018r. i na pozostałych dokumentach przedłożonych przez obie strony do akt spraw, a które nie zostały przez nie zakwestionowane.

Ponadto Sąd wziął za podstawę ustaleń faktycznych zeznania świadków: P. G. (objął stanowisko pracy po powodzie w L. od 01.08.2018r.), B. P. (współpracownik powoda – jako drugi kierownik terytorium sprzedaży w L.), R. Ż. (kierownik terytorium sprzedaży ds. trade marketingu), R. M. (kierownik terytorium sprzedaży w Z.), B. W. (1) (kierownik terytorium sprzedaży we W.).

Nadto Sąd w pełni dał wiarę wyjaśnieniom powoda, jako że były one jasne, rzeczowe i spójne z zeznaniami w/w świadków i pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Relacje wskazanych świadków są konkretne i logicznie potwierdzają okoliczności podnoszone przez powoda w pozwie oraz w trakcie wyjaśnień składanych przez powoda przed Sądem, jak i korespondują ze zgromadzonym w sprawie nieosobowym materiałem dowodowym.

Zeznania świadka M. B. Sąd uwzględnił częściowo, tj. jedynie w zakresie, w jakim pokrywały się z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, mając na względzie, iż jego twierdzenia dotyczące wywiązywania się przez powoda z powierzonych mu obowiązków rozmiły się zarówno z twierdzeniami powoda, jak i pozostałych świadków.

Podstawę prawną roszczenia powoda o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony stanowi przepis art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym: „W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza 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.”

Przepis ten pozwala zatem na uznanie nieskuteczności zarówno wypowiedzenia dokonanego z naruszeniem formalnego wymagania określonego w art. 30 § 4 k.p., jak i wypowiedzenia, w którym pracodawca, podając przyczynę wypowiedzenia, nie naruszył wskazanego przepisu, lecz była ona niewystarczająca, aby uzasadnić wypowiedzenie, bądź okazała się nieistniejąca (nieprawdziwa, nierzeczywista) i w tym znaczeniu pozorna (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2017r., sygn. I PK 323/16, LEX nr 2428810).

W pierwszej kolejności Sąd przystąpił do zbadania, czy pracodawca dochował wszelkich wymogów formalnych związanych ze sporządzeniem i wręczeniem powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. W przypadku tego sposobu ustania stosunku pracy ustawodawca przewidział następujące wymogi: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie (art. 30 § 3 k.p.) oraz zawierać wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (art. 30 § 4 k.p.). Nadto, konieczne jest zamieszczenie pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do Sądu Pracy (art. 30 § 5). Nie ulega wątpliwości, że wszystkie te wymogi zostały przez pozwaną spółkę spełnione, albowiem oświadczenie miało formę pisemną, zawiera stosowne pouczenie oraz wskazanie przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę tj. niewykonywanie lub nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych na stanowisku Kierownika Terytorium Sprzedaży oraz nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, w szczególności przez naruszenie § 5 ust. 1, 2 i 18 obowiązującego u strony pozwanej Regulaminu Pracy oraz związaną z tym utratę zaufania do powoda jako pracownika.

Dodatkowo strona pozwana uszczegółowiła jakie konkretnie naruszenia powoda wpłynęły na tę decyzję:

- niewykonywanie obowiązku wdrożenia P. Działań Rozwojowych dla podległych powodowi przedstawicieli handlowych w ramach narzędzia w postaci Aplikacji MyPOSITIVEZone;
- nieprowadzenie ewidencji wspólnej pracy w postaci raportów (...) oraz brak przekazania tych raportów przełożonemu pomimo zaraportowania ich jako wykonane;
- brak przechowywania w dedykowanym segregatorze w magazynie logistycznych raportów ocen pracy przedstawicieli handlowych oraz raportów z weryfikacji samochodów służbowych ((...)) oraz brak przekazania ww. raportów przełożonemu w trakcie kontroli w dniu 2 sierpnia 2018r.;
- nieprzestrzeganie procedury dotyczącej kontroli oraz ewidencji wydawanych przedstawicielom handlowym papierowych dokumentów stanowiących potwierdzenia przyjęcia gotówki (tzw. KP) oraz wydawania kopert bezpiecznych poprzez nieprzedstawienie w dniu 2 sierpnia 2018r. przełożonemu ewidencji wydania ww. dokumentów i stwierdzenia, że nie były one przechowywane w bezpiecznych kopertach;
- przechowywanie dokumentów zawierających dane osobowe w sposób niezabezpieczony oraz umożliwiający do nich łatwy dostęp przez inne osoby;
- brak weryfikacji prawidłowego sporządzania przez przedstawicieli handlowych rozliczeń materiałów marketingowych poprzez m.in. akceptację zmiany dat rozliczeń oraz rodzajów materiałów na raportach lub rozliczenie narzędzi dotyczących akcji wspierających sprzedaż wyrobów pozwanego z okresu 2017r. na raporcie przeznaczonym dla okresu 2018r.

Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, utrata zaufania do pracownika powodująca niemożność jego dalszego zatrudniania może zostać uznana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, gdy pracownikowi można przypisać zawinione naruszenie jego obowiązków pracowniczych, a także wówczas, gdy

wprawdzie pracownikowi winy przypisać nie można, ale jego zachowanie może być obiektywnie ocenione jako naganne. Obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych danej sprawy. Dla oceny zasadności wypowiedzenia ma bowiem znaczenie, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie oraz czy dawały podstawę do uznania naganności zachowania pracownika i w konsekwencji uzasadniały utratę zaufania pracodawcy do pracownika (vide: wyrok SN z 04.11.2008r., I PK 81/08, M.P.Pr. (...)).

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe w sposób jednoznaczny wykazało, że podane powodowi przez stronę pozwaną przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były nieuzasadnione i były przyczynami pozornymi, a przełożony powoda M. B. podjął decyzję o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę pod wpływem chwilowych negatywnych emocji na podstawie niesprawdzonych informacji powziętych od niezadowolonych z pracy 4 pracowników, niepotrafiących sprostać planom sprzedażowym firmy (spośród których 2-óch przebywało na L4, a z dwoma pozostałymi nie przedłużono umów o pracę).

Odnosząc się do pierwszego z zarzuconych powodowi naruszeń tj. niewykonywania przez powoda obowiązku wdrożenia P. Działań Rozwojowych dla podległych przedstawicieli handlowych w ramach aplikacji MyPOSITIVEZone ((...)) wskazać należy, że zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził naruszenia tego obowiązku przez powoda. Przede wszystkim powód wskazał, że „plan działań rozwojowych powinni wprowadzać sami przedstawiciele handlowi, ale tylko 2 moich przedstawicieli potrafiło to zrobić na 7. Pozostali mieli to wprowadzić w sierpniu. (...) Za to wprowadzanie danych nie otrzymywali wynagrodzenia i traktowali to jako zło konieczne”. Co więcej, wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie - poza M. B. - jednoznacznie wskazywali, że aplikacja (...) często nie działała, a także że wielu pracowników z niej nie korzystało lub korzystało rzadko i w ograniczonym zakresie, gdyż nie potrafili z niej korzystać. Z ich zeznań wynikało, że strona pozwana posiadała wiedzę w tym zakresie, jednak nie podjęła w związku z tym żadnych działań (świadek B. P. zeznał: „Mówiliśmy Panu B., że z aplikacją pracuje się ciężko, że jest niefunkcjonalna, znikają dane, które zapisywaliśmy i dlatego zgłaszałem przełożonemu, że ja na tej aplikacji nie pracuję, bo utrudnia mi pracę.”). Nikogo, poza powodem, nie ukarano z tego powodu.

Jak zeznał świadek P. G.: „Wydaje mi się, że większość pracowników nie pracowała w tej aplikacji. Ja miałem zaległości na aplikacji (...), ale nie miałem żadnego monitoringu.”

Świadek R. M.: „Nie zwalniam pracowników za niekorzystanie z (...).”

Nadto, dołączone do akt sprawy przez stronę pozwaną wydruki z aplikacji potwierdzają, że powód korzystał z (...) w zakresie, w jakim umożliwiali mu to podlegli mu przedstawiciele handlowi (spośród podległych powodowi 7 przedstawicieli tylko dwoje umiało posługiwać się aplikacją MyPOSITIVEZone).

Niezależnie jednak od aplikacji MyPOSITIVEZone powód pracował nad rozwojem podległych mu przedstawicieli prowadząc z nimi osobiste rozmowy i udzielając im wskazówek w zakresie obszarów do poprawy pisemnie na zwykłych kartkach papieru, zamiast elektronicznie w aplikacji; udzielanie tzw. feedbacku często odbywało się w formie pisemnej, ponieważ taką formę preferowali przedstawiciele handlowi. O pracy powoda nad rozwojem podległych powodowi przedstawicieli świadczą ich wysokie wyniki sprzedażowe.

Podkreślić należy, iż praca z aplikacją MyPOSITIVEZone była kwestią czysto techniczną, administracyjną, zaś dla Spółki istotny był wynik pracy powoda i jego zespołu, czyli wynik sprzedażowy, a ten był zawsze na wysokim poziomie.

Taki sposób postępowania był dotychczas w spółce powszechnie akceptowany, wobec czego nie można wyprowadzać wobec pracownika tak daleko idących konsekwencji jak zwolnienie z pracy tylko ze względu na sam fakt istnienia oficjalnego obowiązku korzystania z aplikacji (...) bez uwzględnienia rzeczywistej praktyki obowiązującej u pracodawcy.

Z powyższych przyczyn, w ocenie Sądu, zarzut, że powód: „nie wykonywał obowiązku wdrożenia P. Działań Rozwojowych dla podległych powodowi przedstawicieli handlowych w ramach narzędzia w postaci Aplikacji

MyPOSITIVEZone” jest bezzasadny i stworzony tylko na potrzeby wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Bowiem powód jak najbardziej realizował obowiązek wdrożenia P. Działań Rozwojowych dla podległych mu przedstawicieli handlowych tylko nie zawsze w ramach narzędzia w postaci Aplikacji MyPOSITIVEZone, a to dlatego, gdyż było to narzędzie niedoskonałe i obarczone wieloma wadami. Jego usprawnieniem powinien zająć się pracodawca, a nie powód jako pracownik.

Kolejnym, chybionym w ocenie Sądu zarzutem, było „nieprowadzenie przez powoda ewidencji wspólnej pracy z przedstawicielami handlowymi w postaci raportów (...). Świadkowie: B. P., P. G., R. M. oraz B. W. (1) potwierdzili, że powszechną praktyką u strony pozwanej było uzupełnianie powyższych raportów za poprzedni miesiąc i umieszczanie ich każdego pierwszego poniedziałku nowego miesiąca na wspólnym dysku sieciowym H.

Świadek B. P. podał, że: „nie było procedury, która nakazywała przechowywanie papierowych dokumentów raportów (...), zaś P. G. wskazał, że dopiero „po zwolnieniu powoda został wprowadzony obowiązek drukowania raportów (...).

Także świadek B. W. (1) zeznał: „We wrześniu 2018r. otrzymałem polecenie, że mam w segregatorze zamieszczać papierowe druki (...), ale wcześniej archiwizowałem (...) w komputerze.” Wskazuje to jednoznacznie, że powód nie był zobligowany do drukowania druków (...), natomiast wykonane już raporty znajdowały się na dysku H (dostępnym dla przełożonego powoda), przy czym za miesiąc lipiec powód miał czas do ich umieszczenia w systemie do dnia 6 sierpnia 2018r., albowiem ten dzień był pierwszym poniedziałkiem miesiąca sierpnia 2018r.

Zatem M. B. przeprowadzając audyt w dniu 2 sierpnia 2018r. bezzasadnie przyjął, iż na ten dzień powód nie wykonał obowiązku wprowadzenia do systemu raportów (...) powód miał czas na wykonanie tego obowiązku do dnia 6 sierpnia 2018r.

Ponownie uwzględnić należało obowiązującą na tamten czas i akceptowaną przez pracodawcę praktykę działania pracowników strony pozwanej.

Przechodząc do kolejnej z przyczyn wskazanych powodowi w wypowiedzeniu umowy o pracę tj. „nieprzechowywanie i niewydanie przełożonemu w dniu 02.08.2018r. raportów ocen przedstawicieli handlowych” wskazać należy, że jak wyjaśnił to powód podczas swego przesłuchania, obowiązek ten był przez niego realizowany. Powód przechowywał oceny w segregatorze w swoim zamykanym na klucz biurku i dodatkowo całość dokumentacji dotycząca ocen przedstawicieli handlowych znajdowała się na dysku H. Przed zmianą stanowiska pracy, w lipcu 2018r. powód przekazał segregator z ocenami swojemu następcy w cross-docku w L., P. G.. W dniu 2 sierpnia 2018r. podczas audytu powód poinformował M. B., że oceny przedstawicieli znajdują się na dysku wspólnym H.

Pozwany pracodawca podnosił także, że powód w dniu 2 sierpnia 2018r. nie przedstawił przełożonemu raportów (...), mimo iż powinny one znajdować się w dedykowanym ku temu segregatorze w magazynie oraz ewidencji wydania dokumentów KP. Dodatkowo pracodawca stwierdził, że powód nie przechowuje dokumentów KP w bezpiecznych kopertach.

Odnosnie tej kwestii najpełniejsze wyjaśnienia złożył świadek B. P., który pracował w cross-docku w L. wraz z powodem na tym samym stanowisku co powód, czyli Kierownika Terytorium Sprzedaży: „Archiwizowaliśmy w segregatorze druki z kontroli (...)ów. Celem było 100 kontroli (...)ów w ciągu roku. To był 1 segregator dla całego biura. Na dzień 1 sierpnia był segregator potwierdzający kontrolę (...)ów 2018r. (...) Przechowywaliśmy wspólnie dokumenty z kontroli (...) i ewidencji druków KP. Ewidencja druków KP nie była w segregatorze, była u mnie w szufladzie.”

Przedstawione zeznania świadka B. P. w całości potwierdzają twierdzenia powoda, że w lipcu, tuż przed objęciem nowego stanowiska w firmie, przekazał on B. P. dokumenty KP. Powód zeznał bowiem: „Jeśli chodzi o przedstawienie przełożonemu ewidencji wydania dokumentów KP to nie mogłem ich znaleźć w dniu audytu 2 sierpnia gdyż przekazałem je w lipcu B. P., bo już mi nie były potrzebne, a on je schował do szuflady w swoim biurku.”

Ponieważ w dniu audytu, tj. 2 sierpnia 2018r., B. P. korzystał z urlopu na żądanie i nie było go w biurze, powód nie potrafił odnaleźć wskazanych dokumentów z kontroli (...) i ewidencji druków KP (powód zeznał: „Nawet próbowałem je znaleźć, ale przez ten chaos nie mogłem ich znaleźć.”).

Ponadto powód w dniu 2 sierpnia nie mógł wydać przełożonemu raportów (...) dotyczących Z., albowiem znajdowały się w biurze w Z., a audyt nie był zaplanowany i powód nie mógł się do niego przygotować i wcześniej przywieźć segregatora (...)ów ze Z..

Nieuzasadniony okazał się być również podniesiony przez stronę pozwaną zarzut, że powód naruszył obowiązki pracownicze poprzez brak weryfikacji przedstawianych mu przez przedstawicieli handlowych rozliczeń z materiałów marketingowych. Zaprzecza temu w pierwszej kolejności wiadomość e-mailowa skierowana do powoda przez Koordynatora K. K. (1), która podziękowała mu za wysłane jej rozliczenia materiałów marketingowych. Co więcej, zgodnie z zeznaniami świadka B. P. i wyjaśnieniami powoda, praktyką było przekazywanie sporządzanych przez przedstawicieli handlowych dokumentów bezpośrednio do koordynatora, a w razie zastrzeżeń przedstawiciele ponownie udawali się do klienta i je poprawiali. Od 11 lat powód nie poprawił ani jednego raportu, co jednoznacznie wskazuje, że dotychczas pracodawca akceptował taki sposób wypełniania tych dokumentów przez przedstawicieli. Na marginesie dodać należy, że rozliczenia te okazały się być prawidłowe.

Jak zeznał powód: „Jeśli chodzi o skreślenia i nieprawidłowości w „potwierdzeniach wydania nagród w programie”, to te dane zbierali przedstawiciele handlowi, następnie ja te dokumenty wysyłałem K. K. (1) i informowałem przedstawicieli, że jeśli ona będzie miała zastrzeżenia to będą musieli jechać do klientów i poprawiać te dokumenty, a te dokumenty dołączone do odpowiedzi na pozew K. K. (1) zaakceptowała. Zawsze te dokumenty tak wyglądały od 2007 roku. Ja przez 11 lat nie musiałem poprawiać ani jednego takiego potwierdzenia. Nie miałem informacji, że coś źle robię w tym zakresie.”

Wreszcie badając zarzut nieprzestrzegania zasad dotyczących ochrony danych osobowych, Sąd ustalił, iż dokumenty zawierające dane osobowe pracowników spółki powód przechowywał w szafce lub w biurku, które były zamykane na klucz – zarówno w biurze w L., jak i w Z.. Zresztą biuro w Z. powód miał do swojej wyłącznej dyspozycji.

Świadek P. G. potwierdził, że dokumenty zawierające dane personalne powód przekazał mu już w lipcu 2018r. Zaś kontrola została przeprowadzona przez M. B. w dniu 2 sierpnia 2018r., a więc już po objęciu przez powoda nowego stanowiska w firmie. Świadek P. G. zeznał: „W dniu 2 sierpnia 2018r. nie było już rzeczy osobistych powoda w biurze. Te bony S., które Pan B. znalazł z szufladzie zostały mi przekazane przez powoda. Te wszystkie dokumenty leżące na tym biurku, leżące w szufladach, nie należały już do powoda, tylko ja je przejąłem.”

Oznacza to zatem, iż zastany przez M. B. stan rzeczy w cross-docku w L. w dniu 2 sierpnia 2018r. nie może świadczyć o wywiązywaniu się lub niewywiązywaniu się przez powoda ze spoczywających na nim wcześniej obowiązków, bowiem dotychczasowe biurko i dokumenty powoda zostały przejęte i były użytkowane już przez większą część lipca 2018r. przez P. G., a powód w tym czasie przechodził szkolenia w W.. Nadto, w obliczu zeznań świadków P. G. i B. P., okazało się, iż wykonane przez przełożonego zdjęcia – załączone do akt sprawy - przedstawiają biurka tych pracowników, a nie powoda.

Mając na względzie powyższe nie sposób stwierdzić, aby powód wykonywał swoją pracę w sposób nierzetelny i naganny. Nie można przy tym zapomnieć, że powód był wielokrotnie nagradzany przez pozwanego pracodawcę za osiągnięcia, np. w 2010r. jako najlepszy sprzedawca roku powód został nagrodzony wycieczką do N.. Ponadto powód został awansowany poziomo do działu produktów nowej generacji. Świadek B. W. (1) zeznał, że kiedy powód był jego podwładnym, nierzadko miał lepsze wyniki sprzedaży od świadka. Świadek ten zeznał: „Wszyscy marzyli o takim stołku, jaki miał zająć powód w nowym dziale, w którym praca była nobilitacją, bo powstawał nowy produkt stanowiący dobro luksusowe, coś nowego na rynku, powód objął tam stanowisko kierownicze, dlatego byłem zaskoczony zwolnieniem powoda, skoro około miesiąca wcześniej powód miał zająć stanowisko w tym nowym dziale postrzegane jako awans, u nas nazywane to jest awansem poziomym.”

Z powyższych przyczyn przesłuchani świadkowie zgodnie twierdzili, że zwolnienie powoda było dla nich dużym zaskoczeniem.

Z uwagi na fakt, że zachowania powoda w pracy nie sposób uznać za naganne, za nieuzasadnioną należało również uznać podaną powodowi jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę utratę zaufania ze strony pracodawcy. Jak już bowiem wskazano na początku niniejszych rozważań, tylko obiektywna naganność zachowania pracownika może stać się podstawą utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy. W niniejszej sprawie takiego nagannego postępowania powoda w pracy Sąd nie stwierdził.

Dodatkowo okoliczność, iż przy znalezieniu nowej pracy pomogli powodowi wyżej postawieni od M. B. przełożeni powoda u strony pozwanej, w sposób bezsprzeczny świadczy o nieprawdziwości stwierdzenia pozwanego pracodawcy o utraceniu zaufania do powoda jako pracownika.

W tym zaś miejscu dodać należy, iż wprawdzie, jak zarzucała strona pozwana, wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły, normalny sposób jej rozwiązania, a pracodawca ma prawo swobodnego doboru pracowników do współpracy, to jednak nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzanie pracownikom umów o pracę przez pracodawców (vide: wyrok SN z 06.12.2001r., I PKN 715/00, Pr.Pracy 2002/10/34).

Podsumowując, Sąd zważył, iż każda z podanych w oświadczeniu pracodawcy z dnia 20 sierpnia 2018r. przyczyn wypowiedzenia okazała się być pozorną, wobec czego złożone powodowi wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Zarówno osobowy, jak i nieosobowy materiał dowodowy pozwala na konstatację, iż przełożony powoda M. B. wypowiedział powodowi umowę o pracę pod wpływem negatywnych emocji wywołanych rozmową z kilkoma pracownikami skarżącymi się na osobę powoda i B. P.. Świadkowie zeznający w postępowaniu wskazali, że przełożony powoda był osobą impulsywną, „ferującą wyroki zanim sprawa zostanie zbadana”. Potwierdza to również fakt, iż świadek M. B. w żadnym momencie od powzięcia wątpliwości co do poprawności wykonywania obowiązków przez powoda i B. P. nie przeprowadził z nimi rozmowy wyjaśniającej.

Strona pozwana nawet nie podnosiła w toku postępowania, aby te okoliczności, o których w lipcu 2018r. poinformowali przełożonego M. B. 4-ej pracownicy Oddziału w L. zostały sprawdzone i rzetelnie zweryfikowane przez pracodawcę.

Jak zeznał świadek P. G.: „Z tego co wiem, powodem wypowiedzenia umowy o pracę powodowi było spotkanie z M. B. 4 pracowników: 2 przebywających na L4, a pozostali dwaj to byli pracownicy, z którymi nie przedłużono umów i chyba byli pracownikami B. P. i oni powiedzieli Panu B., że źle im się współpracowało z powodem i Panem P.. Myślę, że ta rozmowa wpłynęła na decyzję o zwolnieniu powoda. M. B. zawsze najpierw wydaje wyrok, a potem pracownik musi się z tego wytłumaczyć. Ja zgłosiłem na tzw. białą linię do działu HR zastrzeżenia do jakości zarządzania przez Pana B., m.in. jego impulsywność, nieznamość kodeksu pracy, nierówne traktowanie pracowników.”

Z zeznań świadków wynika również, że kontrola pracy powoda w dniu 2 sierpnia 2018r. została przeprowadzona przez przełożonego M. B. w sposób chaotyczny, niespodziewany i przede wszystkim w czasie, kiedy powód nie świadczył już pracy na kontrolowanym stanowisku. Co więcej, te same zarzuty skierowane przeciwko B. P. nie doprowadziły do jego zwolnienia.

Powyższe okoliczności pozwalają na uznanie, iż decyzja podjęta przez świadka M. B. o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę miała charakter arbitralny i dowolny, a tym samym nie zasługuje na ochronę prawną.

Dodatkowo Sąd wskazuje, że w istocie na dzień 20 sierpnia 2018r. świadek M. B. nie był osobą upoważnioną do złożenia powodowi w imieniu pracodawcy oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, skoro od 1 sierpnia 2018r. nie był on już przełożonym powoda. Osobą uprawnioną do wykonywania tego rodzaju czynności w imieniu pracodawcy byłby nowy przełożony powoda – A. K..

Reasumując, Sąd uznał, iż z całości zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było nieuzasadnione, a wskazane powodowi przyczyny wypowiedzenia były pozorne. Z uwagi na fakt, że zachowania powoda w pracy nie sposób uznać za naganne, za nieuzasadnioną należało również uznać podaną powodowi jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę utratę do niego zaufania ze strony pracodawcy.

Z powyższych przyczyn powództwo jako uzasadnione, podlegało uwzględnieniu.

Stosownie do art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Wobec tego, że powoda obowiązywał 3-miesięczny okres wypowiedzenia, Sąd w pkt. I-wszym sentencji wyroku zasądził na jego rzecz od strony pozwanej odszkodowanie w kwocie 26.493,12 zł brutto, odpowiadającej trzymiesięcznym zarobkom powoda, zgodnie z zaświadczeniem o zarobkach powoda przedstawionym w toku postępowania przez stronę pozwaną (k.134, 3 x 8.831,04 zł).

Orzeczenie o odsetkach ustawowych za opóźnienie, które Sąd zasądził od kwoty odszkodowania, licząc od dnia 22 września 2018r. do dnia zapłaty, tj. zgodnie z żądaniem pozwu – od dnia następującego po dniu doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu (czyli po dniu 21 września 2018r., k.12), znajduje swe oparcie w przepisach art. 481 §1 i §2 k.c. w zw. z art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Natomiast w pozostałym zakresie (kwotowym) powództwo jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu w pkt. II-gim sentencji wyroku. Powód bowiem domagał się zasądzenia odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę w łącznej kwocie 29.850 zł brutto, jednakże składając pozew do Sądu nie dysponował jeszcze zaświadczeniem o jego wynagrodzeniu złożonym do akt sprawy przez stronę pozwaną dopiero wraz z odpowiedzią na pozew. Zaś z przedstawionego przez stronę pozwaną zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia powoda wynika, iż wynosiło ono 8.831,04 zł brutto miesięcznie, wobec czego zasadnym było oddalenie powództwa w zakresie przewyższającym trzykrotność tej kwoty.

W pkt. III-cim sentencji wyroku Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego biorąc za podstawę art. 98 §1 k.p.c., wyrażający zasadę odpowiedzialności strony przegrywającej za wynik procesu. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego należnych powodowi jako stronie wygrywającej proces, Sąd ustalił w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r., poz. 1800 t.j.), tj. wynoszą one 180 zł (vide: uchwała SN z 07.08.2002r., III PZP 15/02, OSNP 2003/12/285).

W punkcie IV-tym sentencji wyroku, Sąd, na podstawie przepisów art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2005 r. Nr 167 poz. 1398 ze zm.), nałożył na stronę pozwaną obowiązek zwrotu stosunkowej opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód jako pracownik był zwolniony z mocy ustawy, tj. kwoty 1.324,65 zł obliczonej jako 5% od kwoty zasądzonych w pkt.I-wszym wyroku roszczenia, czyli od kwoty 26.493,12 zł.

Zgodnie bowiem z treścią uchwały Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007, Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do Sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007, sygn. I PZP 1/07, opubl. OSNP 2007/19-20/269).

W punkcie V-tym sentencji wyroku Sąd nadał wyrokowi w punkcie I-wszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, tj. co do kwoty 8.831,04 złotych brutto, na podstawie art. 477² §1 k.p.c.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.