

Sygn. akt IV P 36/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 czerwca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Barbara Kokoryn
Ławnicy:	Danuta Remisiewicz Krystyna Ziółkowska
Protokolant:	sekr. sądowy Tomasz Miłosz

po rozpoznaniu w dniu 28 czerwca 2017 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa T. S. (1)

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

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne i odszkodowanie

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu,

III. nie obciąża powoda kosztami sądowymi.

Sygn. akt IV P 36/16

## UZASADNIENIE

T. S. (1) wystąpił z powództwem przeciwko (...) Sp. z o.o. w W. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, a następnie o przywrócenie do pracy. W uzasadnieniu wskazując, że ostatnio podupadł na zdrowiu, ale wcześniej był bardzo oddanym pracownikiem i realizował na najwyższym poziomie ustalone dla niego targety. Pozwany natomiast ma trudną sytuację finansową. Na ostatniej rozprawie wniósł za zgodą pozwanego o odszkodowanie w miejsce przywrócenia do pracy w kwocie 14.027,49zł.

(...) Sp. z o.o. w W. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Spółka zarzuciła, że okoliczności wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu są uzasadnione, a samo oświadczenie nie narusza zasad wypowiedzania umów o pracę, zaś T. S. (1) w pozwie odnosi się do okoliczności, które nie mają znaczenia dla sprawy.

**Sąd ustalił, co następuje:**

(...) Sp. z o.o. w W. zajmuje się sprzedażą wyrobów tytoniowych. Organizacja i kultura słowna oraz nazewnictwo poszczególnych czynności i stanowisk pracy jest oparta na angloamerykańskiej kulturze organizacyjnej.

T. S. (1) był zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 01.10.2013r. do dnia 29.02.2016r. na stanowisku (...) czyli przedstawiciela handlowego B. A. T. (dalej także (...) lub (...)). Jego wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.675,76zł.

Organizacja dystrybucji towarów w pozwanej spółce od strony terytorialnej polega na podziale kraju na regiony. Z kolei każdy region dzieli na tzw. area, który jest spójnym geograficznie terytorium zarządzanym przez Kierownika Terytorium Sprzedaży. Z kolei dane area jest następnie podzielone na mniejsze obszary obsługiwane przez przedstawicieli handlowych. A. zwykle jest obsługiwane przez grupę od 6 do 10 przedstawicieli handlowych. Obowiązki T. S. (1) były ustalone w strukturze Regionu i miał przypisany określone „terytorium” (area). Listy punktów sprzedaży detalicznej były przekazane każdemu przedstawicielowi i zakreślały one teren, na którym przedstawiciel wykonywał zadania cyklowe, powierzane mu w każdym miesiącu jego zatrudnienia. W przypadku powoda były to punkty sprzedaży znajdujące się na terytorium obejmującym O. i okolice. Powód wykonywał swoje obowiązki w A. podległej R. K., ewentualnie S. S. (1) (A. S. (...)) i razem z innymi przedstawicielami handlowymi. Na początku każdego kolejnego cyklu bezpośredni przełożony R. K. lub inny kierownik terytorium sprzedaży przedstawiał przedstawicielom handlowym (w tym powodowi) zadania do wykonania w danym cyklu w ramach ich obowiązków (bazując na prezentacji P. (...)). Nadto każdy przedstawiciel handlowy otrzymywał podsumowanie zadań cyklowych w formie skróconej tzw. pliku szwedzkiego. Zadania cyklowe były związane z polityką handlową firmy na dany okres, np. dystrybucją określonych marek papierosów, informowaniem o zmianach w ofercie produktowej, sprzedażą produktów w okresie przed zmianą banderoli, ofertą rabatową. Polecenia służbowe były wydawane na piśmie, poprzez e-maile, sms-y oraz telefonicznie i ustnie.

Do zadań T. S. (1) jako przedstawiciela handlowego (dalej także (...)) należało odwiedzanie klientów detalicznych (zwanych również punktami sprzedaży detalicznej lub (...) ( (...) of P.), w których oferowano towary pozwanego (wyroby tytoniowe), aktualizowanie oferty, dostarczanie materiałów informacyjnych, znajdowanie nowych punktów sprzedaży, a przede wszystkim zapewnienie na podległym terytorium realizacji zadań cyklowych, w tym realizacji wyznaczonych zadań w zakresie sprzedaży produktów pozwanej spółki na wymaganym poziomie dystrybucji, komunikacji marketingowej, widoczności marek strategicznych oraz odpowiednich poziomów zapasów produktów pozwanej, zapewnienia regularnego pokrycia ogólnego (uniwersu) strategicznego towarów, oraz posiadania pełnej wiedzy o przyporządkowanych Powodowi punktach sprzedaży detalicznej.

Po zatrudnieniu, T. S. (1) tak jak wszyscy inni przedstawiciele handlowi pozwanego dotyczące zasad wykonywania obowiązków pracowniczych odbył szkolenia u pozwanego, w tym szkolenie stanowiskowe. Powód odbywał także szkolenia w trakcie zatrudnienia. Zasady działania były bardzo szczegółowo opisane w dokumentacji wraz z planem dnia pracy koniecznością dwukrotnego odwiedzenia X-dock'u, kolejnymi krokami, które pracownik powinien był podejmować przy wizytach u klientów w (...).

Powód znał zakres swoich obowiązków, procedury i przepisy obowiązujące w pozwanej spółce, jak i oczekiwania pozwanej spółki wobec wypełniania obowiązków zawodowych. Zapoznał się z dokumentami wewnętrznymi regulującymi stosunek zatrudnienia i zobowiązał się do ich ścisłego przestrzegania: Regulaminem Pracy, Regulaminem Wynagradzania, Instrukcją Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, Polityką Bezpieczeństwa IT, Zasadami Zatrudniania, Polityką Bezpieczeństwa. Z powodem została również zawarta umowa o odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie. Powód świadczył pracę w systemie zadaniowego czasu pracy, co wynikało z Regulaminu Pracy (§ 19 ust. 1), z którym powód się zapoznał. Za wykonywanie zadań otrzymywał premie określone w regulaminie premiowania, na zbliżonym poziomie co inni (...). (dowód: zeznania świadków: R. K. –k.218-220 ; S. S. (1) – k.220-221v, M. M. –k. 221-222 i M. G. (1) –k.331-333, przesłuchanie powoda – k.215-217v, 347v-348, umowa o pracę z dnia 01.10.2013 r. na okres próbny/w aktach osobowych/, umowa o pracę na czas określony od dnia 01.01.2014 do dnia 31.07.2014 /w aktach osobowych/, umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 01.08.2014 /w aktach osobowych/, wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 25 stycznia 2016 r./w aktach osobowych;/oświadczenia

powoda z dnia 01.10.2013 r. o zapoznaniu się z treścią obowiązujących u pozwanego regulaminów i procedur/ w aktach osobowych/; Regulamin Pracy z dnia 09.09.2013 r. wraz z załącznikami oraz Regulamin Pracy z dnia 29.10.2013 r. wraz z załącznikami –k.119-150.;Regulamin Wynagradzania z dnia 09.09.2013 r. –k.151-154; umowa o odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie z dnia 01.10.2013 r., 01.01.2014 r., 01.08.2014 r. /w aktach osobowych/, odpis KRS –k. 27-30, zaświadczenie – k .35, zestawienie premii –k. 236-237, liczba zadań – k. 238).

T. S. (1) znał strukturę sprzedaży towarów pozwanej spółki, zakres swoich obowiązków, procedury i przepisy obowiązujące w pozwanej spółce, jak i oczekiwania pozwanej wobec sposobu wypełniania obowiązków zawodowych. Powód bardzo dobrze zdawał sobie sprawę, że jego głównym obowiązkiem była realizacja powierzonych mu zadań przede wszystkim w zakresie realizacji celów sprzedażowych/dystrybucyjnych produktów oferowanych przez pozwaną spółkę zgodnie z zadaniami cyklowymi. Oczywistym jest, że pracodawca, który w ramach prowadzonej działalności prowadzi sprzedaż swoich produktów zatrudnia przedstawicieli handlowych po to, aby ta sprzedaż była realizowana na wymaganym przez pracodawcę poziomie, z której następnie przedstawiciel handlowy (w tym powód) był rozliczany. Do obowiązków Powoda należało również odwiedzanie punktów sprzedaży, w których oferowano produkty Pozwanego i aktualizowanie oferty, przywożenie aktualnych materiałów promocyjnych i usuwanie starych. Dodatkowo obowiązkiem przedstawicieli handlowych jest uzupełnianie zapasów towarów Pozwanej w punktach sprzedaży, umieszczanie ich w sposób ściśle określony przez wewnętrzne procedury Pozwanej, a następnie, jednak jeszcze w trakcie przebywania w danym punkcie sprzedaży, bieżące raportowanie wyników pracy oraz efektów przeprowadzonych obserwacji poprzez urządzenia elektroniczne do specjalnego raportowania systemu, który służy głównie weryfikacji poprawności pracy przedstawicieli. Obowiązki i sposób działania przedstawiciela handlowego zostały ujęte w Przewodniku Przedstawiciela Handlowego (dalej także (...)), który wymienia je w sposób szczegółowy i dokładny. Podczas szkoleń stanowiskowych każdy przedstawiciel Handlowy, w tym powód, otrzymał egzemplarz P. (...). W P. (...) zostały opisane poszczególne czynności, które przedstawiciel handlowy jest obowiązany wykonać podczas każdej wizyty w punkcie obsługiwanym przez klienta (tzw. kroki wizyty). Poszczególne kroki wizyty składają się na opisaną w P. (...) strukturę (...), którą mają stosować przedstawiciele handlowi podczas wizyt handlowych. Te główne zdania przedstawiciela handlowego wynikające ze struktury (...) stanowią Elementarz (...), który jest podstawą realizacji obowiązków przez każdego przedstawiciela handlowego. Realizacja tych obowiązków podlega następnie ocenie zgodnie z załącznikiem do P. (...) tzw. „Raportem(...)”. Raport wspólnych wizyt pokazuje jakie elementy pracy (...) powinny zostać zrealizowane, a które następnie podlegają ocenie przez przełożonego tj. przygotowanie do wizyty, aktywna praca z katalogiem (...) kontrola zapasu przed zamówieniem, aktywna praca z zamówieniami historycznymi, zarządzanie (...) tj. brakami towarowymi w punkcie, praca z (...) tj. z materiałami reklamowymi oraz dbanie o jakość danych w(...)Powód wiedział, że jest zobowiązany do stosowania się do wszystkich zasad z P. (...) i wiedzy odnośnie konieczności postępowania zgodnie z Elementarzem (...). (dowód: zeznania świadków: R. K. –k.218-220 ; S. S. (1) –k.220-221v, M. M. –k. 221-222 i M. G. (1) –k.331-333, przesłuchanie powoda – k.215-217v, 347v-348, wyciąg z P. (...) – k.155-170)

Pracownicy w poszczególnych area (...) Sp. z o.o. w W. mówili sobie po imieniu. Podczas szkoleń organizowanych przez pozwaną spółkę, pracownicy brali udział w imprezach integracyjnych, podczas których spożywali również alkohol. T. S. (1) spożywał alkohol z S. S. (1)(A. S. Manager – (...)), który wcześniej był zatrudniony jako (...). (dowód: zeznania świadków: R. K. –k.218-220 ; S. S. (1) –k.220-221v, M. M. –k. 221-222 i M. G. (1) –k.331-333, K. T.-k.263-265, przesłuchanie powoda – k.215-217v, 347v-348)

Raportowanie stanu dystrybucji stanowi jeden z etapów wizyty przedstawiciela handlowego w punkcie (...) zapisane jest jako trzeci krok wizyty w strukturze (...) Sytuacja i Sprawdzenie zapasów. Czynności te polegają na rzetelnym sprawdzeniu, które z produktów są dostępne w punkcie sprzedaży, a które nie i zaraportowanie tych informacji w elektronicznym urządzeniu posiadanym przez przedstawiciela handlowego. Niezgodne z rzeczywistością podanie stanu dystrybucji wynika bądź z niestarannego sprawdzenia dostępnych w punkcie sprzedaży wyrobów tytoniowych pracodawcy bądź w ogóle na pominięciu tej czynności i oparciu się na danych z poprzednich wizyt. Dla pozwanej spółki właściwe raportowanie jest jedynym sposobem na utrzymanie właściwego poziomu dystrybucji sprzedawanych towarów, co przekłada się następnie na poziom sprzedaży tych produktów w określonym punkcie.

W dniu 13.08.2015r. (...), S. S. (1) dokonał sprawdzenia wykonywania obowiązków pracowniczych w trasie (...) na trasie (...) z wizyt wykonanych przez niego z dnia 12.08.2015r. Kontrola ujawniła brak rzetelnego wykonywania aktywności sprawdzenie zapasu. We wszystkich z ośmiu skontrolowanych (...) o zaewidencjonowanych przez pozwaną spółkę numerach ID wystąpiły rozbieżności w raportowaniu dystrybucji. S. S. (1) ustalił, że w (...) o (...) rozbieżność dotyczyła 11 (...), w (...) o ID (...) rozbieżność dotyczyła 1 (...), w (...) ID (...) rozbieżność dotyczyła 7 (...), w P. ID (...) rozbieżność dotyczyła 4 (...), w (...) ID (...) rozbieżność dotyczyła 2 (...), w (...) ID (...) rozbieżność dotyczyła 4 (...), W (...) ID (...): (...) rozbieżność dotyczyła 5 (...), w (...) ID (...): (...) rozbieżność dotyczyła 6 (...). S. S. (1) sporządził z tej czynności notatkę służbową i załączył plik o nazwie- dystrybucja klikana kontrola 12.08). Wyniki kontroli przeprowadzonej przez S. S. (1) oraz liczba niezgodnego ze stanem faktycznym zaraportowania dystrybucji wskazują, że powód pominął tę czynność w wielu punktach odwiedzanych w danym dniu. (dowód: zeznania świadków: R. K. –k.218-220 ; S. S. (1) –k.220-221v, M. M. –k. 221-222 i M. G. (1) –k.331-333, przesłuchanie powoda – k.215-217v, 347v-348; dystrybucja raport kontrolny –k. 252-255, Notatka służbowa S. S. (1) –k. 172, dokument (...) z dnia 13 sierpnia 2015 r. –k. 173, wydruki z systemu pozwanej spółki wskazujące punkty w których wystąpiły niezgodności w raportowaniu dystrybucji –k.179-186).

W dniu 14.08.2015 S. S. (1) przeprowadził rozmowę telefoniczną z T. S. (1). Przełożony przekazał powodowi informację dotycząca braków wykazanych po kontroli w ramach tzw. (...). Podczas rozmowy T. S. (1) używając wulgaryzmów wypowiadał się lekceważąco i bez zainteresowania tematem (...). (cytat-notatka k. 172) „ P. co tam chcesz ja mam na to ...” oraz zarzucał S. S. (1) niedokładne wykonanie kontroli cyt. „ Czepiasz się, nie poznaję Ciebie przyjechałeś się wykazywać”. W dniu 20.08.2015r. przebywając na X. O. S. S. (1) usłyszał od (...) R. K., że (...) powiedział w obecności jego i G. W., że „S. to jest ..., ... mu się w głowie, ja sobie z tym ... pogadam”(cytat-notatka k. 172). S. S. (1) uważał, że takie zachowania powoda jako (...) w organizacji pozwanej spółki, mimo nawiązanych towarzyskich relacji są niedopuszczalne.

Program „(...)”, realizowany w (...) Sp. z o.o. w W. polegał na wydawaniu gratisowych paczek produktu o nazwie LS detalistom w punktach sprzedaży. Po wydaniu gratisowych paczek produktu, przedstawiciel handlowy otrzymywał od klientów potwierdzenie na specjalnym druku, na którym wskazane były takie informacje jak liczba wydanych paczek, pieczętka, ewentualnie paragon otrzymany od detalisty oraz podpis osoby, która odebrała gratisowe paczki produktów. R. K. mógł wydawać w tym zakresie polecenia służbowe i określać terminy ich wykonania.

W dniu 17.08.2015r., po powrocie z urlopu (...), R. K. podczas porannej odprawy dla przypomnienia poinformował zespół o warunkach i przedłużeniu terminu rozliczenia programu „(...)” (termin został przedłużony do dnia 21.08.2015 zgodnie z emailem od J. S. z dnia 14.08.2015). W dniu 21.08.2015 R. K. wydał polecenie służbowe w formie sms do wszystkich pracujących (...) o treści: "Panowie w związku z tym iż dziś jest ostatni dzień na rozliczenie program (...) proszę, aby na koniec dnia każdy OBOWIĄZKOWO przyniósł mi POPRAWNIE uzupełnione potwierdzenia wydanych gratisowych paczek z rozliczenia programu. W razie pytań dzwońcie". Wychodząc z xDocku jako ostatni R. K. sprawdził swoją kuwetę na dokumenty i nie znalazł w niej wypełnionych potwierdzeń od (...), W poniedziałek 24.08.2015 w związku z urlopem (...), R. K. jeszcze raz sprawdził wszystkie kuwety na dokumenty na swoim biurku oraz w pokoju konferencyjnym, zajrzał również do kuwety na dokumenty T. S. (1) jednak nadal rozliczenia nie było. W związku z powyższym stwierdził, że T. S. (1) nie wykonał wydanego mu polecenia służbowego.

W dniu 20.08.2015r. R. K. przeprowadził rozmowę z T. S. (1) w sprawie jego zachowania i postawy w xDocku O.. T. S. (1) w bardzo wulgarnych słowach wyrażał się o S. S. (1), który podczas jego sierpniowego urlopu w dniu 13.08.2015 przeprowadził control ture po wizytach z dnia 12.08.2015 (cyt. notatka –k.175 "ten ... źle sprawdził dystrybucję, ja miałem wszystko ok") R. K. przedstawiał T. S. (1) swoje oczekiwania co do współpracy i realizacji cykli. R. K. mówił o zachowaniu oraz słownictwie używanym w xDocku. Poinformował T. S. (2), że nie odpowiada mu jego zachowanie podczas odpraw cyklowych (szczególnie komentarze nie związane z prezentacją), wulgarnie słownictwo bardzo często używane przez niego w xDocku, nierzetelne raportowanie dystrybucji, które zostało ujawnione podczas control ture przez S. S. (1), brak zaangażowania w dystrybucje sprzedaż-, (...) w obecnym cyklu od początku cyklu (brak pracy z tabelą dystrybucji (...)), niezrealizowanie przez niego zadania dystrybucji sprzedaży 8sku w cyklu

poprzednim. Przełożony podczas rozmowy z T. S. (1) poinformował go o możliwych konsekwencjach jakie niesie za sobą nierealizowanie wszystkich zadań cyklowych, wskazał, że może być przygotowany i wprowadzony plan poprawy. Powód przyjął informacje do wiadomości.

Następnie o godzinie 18.12, T. S. (1) próbował się połączyć telefonicznie z R. K., który o godzinie 22.07 otrzymał SMS o następującej treści: „ R. z całym szacunkiem, ale Twoje próby zastraszania chciałbym skonsultować, mam prośbę zaprosz G. a ja odtworzę jej to o czym rozmawialiśmy dziś. Myślę, że jutro rano dostanę odpowiedź. Przepraszam, że o tej porze ale wcześniejsza próba kontaktu nieskuteczna. Pozdrawiam". Następnego dnia rano R. K. skontaktował się z (...) M. G. (2) informując ją o zaistniałej sytuacji i oskarżeniach T. S. (1) o zastraszaniu go następnie odpisał na sms następująco: „T. w odpowiedzi na Twojego wczorajszego sms-a w każdej chwili możesz sam skonsultować się z (...) M. G. (1) i zaprosić ją do naszego xDocku (dla przypomnienia przesyłam nr tel. do G. (...)). Zaistniałe sytuacje zostały opisane w notatkach służbowych.

W dniu 26.08.2015r. S. S. (1) otrzymał dwa sms-y od (...) z X. O.. Pierwszy (o godz. 23.10) o treści „ Jak tam stara ..., ... sie marszczy?"(cytat notatka-k.176, screen-k.177). Drugi (o godz. 23.25) o treści „ Zastanawia mnie to jak najgorszy leń, który zrobił siedem faktor i sprzedał 17 paksow... żenada śmieciu,.. Dojadę Cię..." ?"(cytat notatka-k.176, screen-k.178). S. S. (1) zgłosił sytuację (...) M. G. (1). Podkreślił, że dla niego są to groźby karalne. Zachowanie T., zakłóciło jego odpoczynek i wzbudziło niepokój o bezpieczeństwo jego rodziny z uwagi na to, że przebywał na oddelegowaniu w P., a jego rodzina mieszkała w O.. Szczegóły tej sytuacji opisał w notatce służbowej (notatka-k.176, screen-k.177 i 178, zeznania świadków: R. K. -k.218-220 ; S. S. (1) -k.220-221v, M. M. -k. 221-222, K. T.-k.263-265 i M. G. (1) - k.331-333, przesłuchanie powoda - k.215-217v, 347v-348)

Od dnia 21.08.2015r. R. K. i M. G. (1) wymieniali telefonicznie i e-mailowo informacje dotyczące zaistniałej sytuacji i jej konsekwencji.

Pracodawca już w dniu 24.08.2015r. z uwagi na zaistniałe sytuacje planował wręczenie powodowi wypowiedzenia w dniu 31.08.2015r.

Za pomocą e-maili zostały przesłane przez R. K. wnioski o rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem do działu kadr. Przełożony powoda zgromadził całą dokumentację potrzebną do przygotowania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Przesłał wniosek do K. K., która przygotowała projekt oświadczenia o wypowiedzeniu. Projekty były następnie modyfikowane i przekazywane R. K. w dniach 18.11.2015r. i 24.2015r.

W dniu 25.08.2015r. T. S. (1) udał się na zwolnienie lekarskie związane z zmianami zwyrodnieniowymi stawu kolanowego lewego i dnę moczanową. Korzystał z porad lekarskich np.: w dniu 16.09.2015r. Na zwolnieniu lekarskim powód przebywał do dnia 21.01.2016r. W tym czasie przesyłał sms-y o obraźliwej treści. W dniu 22.01.2016r. (piątek) został skierowany na badania lekarskie. W dniu 25.01.2016r. (poniedziałek) został dopuszczony do pracy. Podpisał listę obecności. Został poproszony do sali konferencyjnej, gdzie przebywał R. K. i znany mu pracownik, J. z regionu z G.. Wręczyli mu wypowiedzenie umowy o pracę.

W oświadczeniu wskazano jako przyczyny niewykonywanie lub nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych, nieprzestrzeganie obowiązków zawartych w regulaminie pracy § 5 ust. 1, 2 , 6 czyli niewykorzystanie czasu pracy na rzetelne i efektywne wykonywanie pracy zawodowej, nie sumienne i nie staranne wykonywanie pracy, nie stosowanie się do poleceń przełożonych i nieprzestrzegania zasad współżycia społecznego oraz § 47 ust. 1h fałszowanie dokumentów spółki. Pozwany opisał następnie sytuację z dnia:

- 13.08.2015r., w którym S. S. (1) podczas przeprowadzonej kontroli pracy powoda z 12.08.2015r. stwierdził niezgodne ze stanem faktycznym zraportowanie danych dotyczących stanu dystrybucji poszczególnych marek wyrobów tytoniowych poprzez wskazanie określonych marek jako dostępnych pomimo ich niedostępności albo poprzez niewskazanie ich dostępności w systemie pomimo obecności tych marek w sprzedaży, a w systemie niezgodnie

z prawdą zaznaczył wykonanie zadania sprawdzenie dystrybucji w wymienionych 8 punktach; przez co nie wykorzystał czasu pracy na sumienne, rzetelne i efektywne wykonywanie zadań;

-21.08.2015r., w którym nie wykonywał polecenia służbowego przełożonego poprzez niedostarczenie poprawnie uzupełnionych potwierdzeń wydanych gratisowych paczek z rozliczenia programu „(...)”;

-13.08.2015r., w którym w sposób niekulturalny zwracał się do asystentki magazynu logistycznego, co spowodowało jej zakłopotanie i zmieszanie

-17.08.2015r., w którym w godzinach popołudniowych zwracając się do swego przełożonego, kierował obelgi pod adresem kierownika sprzedaży, S. S. (1), w związku z czym przełożony przeprowadził z nim rozmowę, mającą na celu poprawę zachowania i wykonywania obowiązków pracowniczych;

-26.08.2015r., w którym w godzinach nocnych do kierownika sprzedaży, S. S. (1) wysyłał dwie wiadomości tekstowe o obraźliwej treści wskazanej wyżej, które spowodowały u niego poczucie zagrożenia i obawę o bezpieczeństwo rodziny.(częściowo bezsporne, zeznania świadków: R. K. –k.218-220 ; S. S. (1) –k.220-221v, M. M. –k. 221-222, K. T.-k.263-265 i M. G. (1) –k.331-333 , przesłuchanie powoda – k. 215v – 217v, oświadczenie o wypowiedzeniu –k. 19-20, wynik badań –k. 22-23, skan sms-a –k. 235, zestawienie zwolnień lekarskich –k. 245, zestawienia – k. 246-247, dokumentacja przyjęcia e-maili i załączonych notatek–k.238-242, email –k. 243-244, kolejne emaile 248-251, zestawienia braków klikania –dystrybucja raport kontrolny –k. 252-255).

Na stanowisku powoda został zatrudniony nowy pracownik, który wykonuje zadania na tym samym terenie, a ponadto liczba przedstawicieli handlowym na tym terenie nie uległa zmianie. Wcześniej było zatrudnionych 11 przedstawicieli i obecnie jest zatrudniona taka sama ich liczba. (zeznania świadków: R. K. –k.218-220 ; S. S. (1) –k.220-221v, M. M. – k. 221-222 i M. G. (1) –k.331-333, przesłuchanie powoda – k.215-217v, 347v-348, zestawienia pracowników – k. 197, 207, 210 sprawozdanie finansowe spółki –k. 198-206, umowa o pracę P.D. –k. 208-209 i K. G.- k.211-212)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd przeprowadził wszystkie zawnioskowana dowody. Strona pozwana i powodowa wskazała wnioski dowodowe z zeznań świadków i dokumentów.

Sąd dał wiarę przesłuchanym świadkom. Wszyscy wypowiadali się logicznie i jasno, a okoliczności przez nich podane zostały potwierdzone przez dołączone dokumenty.

Sąd dał wiarę przedłożonym dokumentom na kartach: 8-30, 35, 46, 60-82, 114-186, 197-212, 234-255, dokumentów w aktach osobowych powoda, gdyż żadna ze stron nie kwestionowała ich prawdziwości.

Sąd wnikliwie przesłuchał powoda, który w znacznej mierze podał okoliczności potwierdzające zaistnienie przyczyn wypowiedzenia.

Bezspornym było, że pozwany dopełnił obowiązku zgodnie z przepisem art. 30 § 4 kp co do wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę w razie wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony.

Czynności powoda niezgodne z obowiązującymi u pozwanego zasadami pracy (...) zostały ujawnione m.in. w dniu 13.08.2015r. podczas kontroli przeprowadzonej przez S. S. (1), a niezgodności zostały stwierdzone w 8 punktach sprzedaży wskazanych w wypowiedzeniu. Kontrola została przeprowadzona w dniu następnym po dniu, w którym wizytę w danym punkcie sprzedaży przeprowadził powód, zatem na jej wyniki nie mogły mieć wpływu upływ czasu i zmiana zasobu asortymentu.

Kolejną przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę było niewykonanie przez powoda polecenia służbowego we wskazanym przez przełożonego R. K. w terminie. W świetle materiału dowodnego potwierdziła się okoliczność

niewykonania polecenia służbowego przez Powoda, mimo wysłania przez R. K. polecenia służbowego w formie wiadomości SMS, obowiązku wykonania polecenia przez wszystkich pracowników w zespole Powoda (zob. Notatka służbowa z dnia 25 sierpnia 2015 roku –k. 174 i zeznania świadka R. K. –k. 218-220). Polecenie to polegało na przedstawieniu przełożonemu potwierdzeń wydanych gratisowych paczek z programu „(...)”. Mimo, że polecenie zostało wydane w formie wiadomości SMS, to powinno być zrealizowane, gdyż taka forma poleceń służbowych obowiązywała u pozwanego. Polecenie zostało skierowane do wszystkich przedstawicieli handlowych i wykonane w zespole powoda. Program „ (...)” był istotny dla pozwanego. Pomimo wyznaczenia ostatecznego terminu na przedłożenie przełożonemu R. K. wyżej wskazanych potwierdzeń na dzień 21 sierpnia 2015 roku, powód polecenia tego nie wykonał. Pozwany zatem nie miał możliwości nadzorowania procesu wydawania w punktach sprzedaży detalistom gratisowych paczek produktu o nazwie LS, co mogło wpływać na ocenę działania programu.

Przyczyną wypowiedzenia Powodowi umowy o pracę było również naruszenie § 5 ust. 6 Regulaminu Pracy. Powód swoim zachowaniem, opisanym w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę, w sposób rażący naruszył zasady współzycia społecznego. Zachowanie Powoda w stosunku do innych współpracowników było niedopuszczalne. Pomimo sygnalizowania Powodowi faktu, że zachowania Powoda nie są akceptowane w pozwanej spółce oraz mogą spowodować dalsze konsekwencje, Powód w dalszym ciągu nie zmienił swojego postępowania. Pierwsze opisane w wypowiedzeniu naganne zachowanie Powoda polegało na wulgarnym wypowiadaniu się o innych pracownikach zespołu w rozmowie telefonicznej z asystentką magazynu logistycznego w O. K. T. w dniu 13.08.2015r. Powód używał obraźliwych słów w stosunku do innych pracowników, w sposób wulgarny wypowiadał się na temat ich pracy. K. T. w dniu 17 sierpnia 2015 roku zgłosiła powyższe zdarzenie do przełożonego Powoda R. K..

W świetle materiału dowodowego potwierdziła się okoliczność wulgarnego zachowania powoda w stosunku do S. S. (1) i innych współpracowników. Nieprzestrzeganie zasad współzycia społecznego w stosunkach pracowniczych jest rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Powód działał niepoprawnie. Nikogo za swoje zachowanie nie przeproszał, a w dniu 17.08.2015r. kolejny raz używał obraźliwych słów, tym razem w obecności innych osób pod adresem S. S. (1). Podczas rozmowy z przełożonym R. K., powód w sposób wulgarny, nie biorąc pod uwagę reguł obowiązujących w pozwanej spółce ani przepisów prawa pracy (art.100 § 2 pkt 6 kp) wypowiadał się o osobie, która wcześniej przeprowadziła kontrolę jego pracy.

Z uwagi na powtarzające się naganne zachowanie Powoda, w dniu 20.08.2015r. przełożony R. K. przeprowadził z powodem rozmowę, która miała na celu wskazanie braku akceptacji dla jego wulgarnego zachowania w stosunku do innych zatrudnionych w pozwanej Spółce osób i konieczności wyeliminowania przez niego wulgarnego słownictwa, które wielokrotnie jest przez Powoda używane podczas comiesięcznych spotkań mających na celu przedstawienie zadań cyklowych na następny miesiąc oraz w magazynie w O.. Podczas spotkania z powodem R. K. mu przedstawił również oczekiwania związane z poprawą pracy, przede wszystkim w raportowaniu dystrybucji, których zafalszowanie zostało ujawnione podczas kontroli, niezrealizowaniu zadań cyklowych. Po spotkaniu z przełożonym powód w formie wiadomości SMS wyraził chęć skonsultowania całej sprawy z Panią M. G. (1), zatrudnioną w dziale HR pozwanej spółki. R. K. zgodnie z wolą Powoda przekazał informacje M. G. (1). (zob. zeznania R. (...) -220 ; S. S. (1) –k.220-221v; K. T.-k.263-265 i M. G. (1) –k.331-333, notatka służbowa R. K. dotycząca wulgarnego zachowania powoda –k.175)

Spotkanie z przełożonym, w którym zostały Powodowi przedstawione konsekwencje postępowania niezgodnego z zasadami współzycia społecznego nie odniosło skutku, spowodowało natomiast nasilenie zachowań, nie tolerowanych przez pozwanego. Zgodnie z ww. dokumentami i przesłuchaniami świadków powód w dniu 26.08.2015r. wysłał do S. S. (1) wiadomości SMS, w której po raz kolejny użył obraźliwych i wulgarnych słów. Skierowane wiadomości nie miały treści merytorycznej, a S. S. (1) użyte sformułowania uznał za groźby, powodujące uzasadnione obawy S. S. (1) o jego najbliższych. (zob. zeznania świadków S. S. (1) –k. 220-221v; K. T.-k.263-265 i M. G. (1) –k.331-333, notatka służbowa S. S. (1) dotycząca treści sms otrzymanych od Powoda –k. 176 i wydruk wiadomości SMS z dnia 26.08.2015r. –k. 177)

Każdy pracodawca ma swoją kulturę organizacyjną oraz kulturę pracy, której pracownicy zobowiązują się przestrzegać. Powód był zatrudniony jako przedstawiciel handlowy, czyli osoba od której można oczekiwać

zachowania kulturalnego i pozbawionego pospolitej wulgarności. Powód jako pracownik był do tego zobowiązany w miejscu pracy i poza nim.

Zachowanie powoda nie było publiczne (działanie takie jest karalne za wykroczenie z art. 141 kw grzywną do 1500zł), jednakże używanie słów wykazanych przez pozwanego w materiale dowodowym naruszało zasady współzycia społecznego. W wielu środowiskach używanie wulgaryzmów, jeżeli nie są rodzajem agresji słownej jest aprobowane. W rzadszych przypadkach środowiska pracownicze akceptują również agresję słowną. Wyrażenia slangowe nawet zawierające słowa na pozór niewulgarnie także są używane w określonych, zamkniętych środowiskach. Słownictwo w grupie pracowników pozwanego w zakresie organizacji pracy i kultury opierało się na używaniu dosłownych terminów angielskich oraz kalek językowych. U pozwanego doszło także do kopiowania wzorców zachowań angloamerykańskich, np.: w zakresie organizacji wykonywania poszczególnych zadań czy rywalizacji w zakresie osiągniętych wyników.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie wynika jednak, że powód naruszył obowiązki pracownicze opisane w procedurach i przekroczył granice dobrego smaku, właściwe dla organizacji pozwanego. Należy wskazać, że pojęcia użyte przez niego w sms-ach należą do slangu, który do Polski trafił z krajów anglojęzycznych. W słowniku Tony'ego Thome'a Dictionary of contemporary Slang, Market House Book LTD Aylesbury, 2006 słowo „parówa”, z angielskiego „sausage” może być pejoratywnym sformułowaniem skierowanym do dziecka celem określenia go jako głupiego albo do mężczyzny celem określenia jego płci, gdyż oznacza męskiego penisa lub mężczyznę, który jest irytujący. W męskiej rywalizacji użycie tego sformułowania dotyczy negatywnej oceny męskich narządów płciowych, mężczyzn, którzy nie są sprawni seksualnie albo obrotni w życiu np.: efektywni jako pracownicy. Wyrażenia slangowe wymienione wyżej, wulgarnie krytykowanie S. S. (1) przez powoda w obecności przełożonego, odczuwane przez tegoż S. S. (1) jako poniżające, ewidentnie naruszało godność pracowniczą tego ostatniego pracownika. Z materiału dowodowego, w tym z przesłuchania świadków wynika, że wyrażenia wulgarnie, agresywne, czy slangowe nie były powszechnie używane przez pracowników pozwanego. Określenia cytowane w notatkach zostały użyte przez powoda w celu zaczepnym, nawet poniżającym S. S. (1). Miały na celu budowanie obrazu współpracownika jako gorszego w rywalizacji, a powoda jako jej zwycięzcy, nie miały tylko na celu odciążenie stresu. Powód działał w tym zakresie umyślnie ze szczególną złą intencją.

Skoro używane słowa spełniały rolę zaczepną (podkreślającą lepszą pozycję powoda w przyjętej przez niego rywalizacji) prowadziły do konfliktów, (które tak jak ten mogą znaleźć finał w sądzie), zatem naruszały zasady współzycia społecznego. Wyrażenia slangowe nie muszą być akceptowane przez wszystkich współpracowników, a na pewno nie takie, które podkreślają brak szacunku pomiędzy nimi, w szczególności na linii przełożony-podwładny. Pracownicy mają prawo zaś do wykonywania obowiązków w atmosferze poszanowania oraz żądania od współpracowników poszukiwania innych sposobów na rozładowanie emocji niż używanie słów im uwłaczających. W uzasadnieniu wyroku z dnia 9 lipca 2008 r. w sprawie o sygn. I PK 2/08, Sąd Najwyższy stwierdził m.in., że wynikający z art. 100 § 2 pkt 6 kp obowiązek przestrzegania zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy obejmuje również powstrzymywanie się poza miejscem i czasem pracy od takich zachowań, które wywołują lub potęgują wzajemnie negatywny stosunek współpracowników i konflikty w środowisku pracy(...). Fakt zatem, że obraźliwe smsy zostały wysłane na telefon prywatny po godzinach pracy nie usprawiedliwia powoda, a w S. S. (1) mógł wywołać zaniepokojenie. Przepis art. 100 § 2 pkt 6 k.p. (według Sądu Najwyższego) powinien być rozumiany w ten sposób, iż określony w nim obowiązek przestrzegania zasad współzycia społecznego ciąży na pracowniku nie tylko w czasie wykonywania pracy i w miejscu pracy, ale także i w innym czasie i miejscu, gdy zachowania pracownika pozostają w sferze stosunku pracy lub gdy ściśle są z tą sferą związane (...) i odnoszą się do współpracowników. W takim bowiem przypadku zachowanie sprzeczne z zasadami współzycia społecznego przekłada się wprost na stosunki międzyludzkie w miejscu pracy, (...). W rezultacie trafnie pozwany zarzucił, że zachowanie powoda wobec współpracowników, mimo, że miało miejsce poza czasem i miejscem pracy, stanowiło naruszenie zasad współzycia społecznego w społeczności pozwanej spółki, uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę.

Powód zarzucił, że prawdziwą przyczyną wypowiedzenia był jego stan zdrowia oraz sytuacja finansowa pozwanej spółki. Twierdzenia powoda są nieprawdziwe, gdyż w czasie przeprowadzonej kontroli R. K. przebywał na urlopie,



a po powrocie do pracy, gdy z powodem została przeprowadzona rozmowa dotycząca pracy i jego postawy, powód najpierw w dniach 24 - 26.08.2015r., udał się na urlop wypoczynkowy, a następnie na zwolnienie lekarskie, aż do 21.01.2016r. Mimo zatem, że pracodawca rozważał wręczenie powodowi wypowiedzenia w dniu 31.08.2015r., nie mógł tego uczynić, aż do jego powrotu ze zwolnienia lekarskiego. Skoro wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę, na co skutecznie powołuje się pozwany, i jego wręczenie nie jest ograniczone terminem podobnym do tego określonego w art. 52 § 2 kp, to pracodawca mógł zdecydować się na złożenia oświadczenia również po stawieniu się do pracy powoda po powrocie ze zwolnienia lekarskiego. Pozwany, dokonując wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony nie naruszył przepisów kodeksu pracy, a w szczególności ani przepisu art. 30 § 1 -§ 4 kp.

Zarzuty powoda dotyczące stanu finansowego pozwanej spółki nie znajdują potwierdzenia w materiale dowodowym. Pozwany wskazał, że na stanowisku powoda został zatrudniony nowy pracownik, który wykonuje zadania na tym samym terenie, a ponadto liczba przedstawicieli handlowym na tym terenie nie uległa zmianie. (zob. zeznania świadków R. K. i M. G. (1) i dokumenty –k.208, 211) Nie potwierdziło się także zarzut powoda, że był wybitnym pracownikiem, wykonywał jedne zadania lepiej a inne gorzej. Otrzymywał podobną ilość premii w zbliżonej wysokości, co inni (...) (k.236-237)

Analiza oświadczenia o wypowiedzeniu z dnia 25.01.2016 r., zawierająca uchybienia pracownicze powoda, które stanowiły również wskazaną w wypowiedzeniu przyczynę rozwiązania umowy o pracę z powodem, wskazuje, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem było uzasadnione, a przyczyny tej decyzji konkretne i prawdziwe. Postawa powoda i ujawnione przez niego naruszenia norm prawa pracy została oceniona negatywnie przez pracodawcę i przez Sąd.

Za zgodą pozwanego, powód zmienił roszczenie i na ostatniej rozprawie wniósł o zasądzenie odszkodowania w kwocie 14.027,49zł (k.347). Wobec powyższego brak jest podstaw na podstawie art. 45 kp a contrario, zarówno do przywrócenia pracownika do pracy z uwagi na charakter naruszeń popełnionych przez powoda, jak i zasądzenia odszkodowania, które jest także nieuzasadnione. Nie jest przeznaczeniem prawa z art. 45 kp restytucja stosunku pracy w sytuacji, w której pracownik dopuścił się szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa albo szczególnie nagannego zachowania, jeżeli rodzi to uzasadnione przekonanie, że przywrócenie pracownika do pracy powodowałoby obniżenie morale pracowników lub budziło zgorznienie, albo niewłaściwą ocenę takiego stanu rzeczy i wynikające z niej wnioski co do postępowania w przyszłości (por. między innymi uchwałę z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNCP nr 12, poz. 230; wyrok z dnia 16 stycznia 1998 r., I PKN 475/97; wyrok z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 571/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 168; postanowienie z dnia 10 lipca 2001 r., I PKN 96/01, OSNP 2003 nr 13, poz. 314; wyrok z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 145/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 243; wyrok z dnia 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90).

Wobec powyższych okoliczności, mając na uwadze, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę znalazły potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym, Sąd oddalił powództwo o odszkodowanie jak w pkt I sentencji wyroku.

Sąd w pkt II i III o kosztach procesu i kosztach sądowych orzekł, na podstawie art. 98 kpc i art. 102 kpc.

SSR Barbara Kokoryn