

Sygn. akt VI P 165/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 września 2018 r.

**Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Napiórkowska - Kasa

Ławnicy: Beata Krystyna Tomanek, Magdalena Kośmicka - Matras

Protokolant: protokolant sądowy Aleksandra Łaszuk

po rozpoznaniu w dniu 11 września 2018 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa M. Ł.

przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w C.

o odszkodowanie

I. Oddała powództwo.

II. Zasądza od powoda M. Ł. na rzecz pozwanego (...) sp. z o.o. z siedzibą w C. kwotę 60 zł. (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

III. Nakazuje pobrać od powoda M. Ł. na rzecz Skarbu Państwa – kasa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 1.115,55 zł. (jeden tysiąc sto piętnaście złotych 55/100) tytułem zwrotu połowy kosztów procesu poniesionych tymczasowo ze Skarbu Państwa.

IV. W pozostałym zakresie nie obciąża powoda kosztami procesu.

Beata Krystyna Tomanek SSR Joanna Napiórkowska – Kasa Magdalena Kośmicka - Matras

Sygn. akt VI P 165/15

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 16 kwietnia 2015 roku (data nadania) powód M. Ł. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 27 maja 2013 roku wręzonego w dniu 9 kwietnia 2015 roku, ewentualnie w przypadku upływu okresu wypowiedzenia w dniu 31 maja 2015 roku o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, ewentualnie w przypadku ustalenia przez Sąd, że żądanie przywrócenia jest niemożliwe lub niecelowe zasądzenie od pozwanej odszkodowania w wysokości stanowiącej trzykrotność wynagrodzenia brutto w wysokości 30.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu pozwanej. Jako pozwaną wskazał (...) Sp. z o.o. z siedzibą w C.. W uzasadnieniu powód wskazał, że żadna ze wskazanych przyczyn nie jest prawdziwa tj. niewłaściwego stylu zarządzania i komunikacji z podwładnymi pracownikami i związane z tym niezadowolenie pracowników, a także przyczyny dotyczące częstego niezgodnego z faktycznym przebiegiem rozliczania z korzystania z samochodu służbowego dla celów prywatnych, oprócz nieprawdziwości są nieskonkretyzowane. Powód wskazał, że rzeczywista przyczyna wypowiedzenia jest inna niż wskazane w piśmie. Powodem miał być konflikt Z. P. z powodem,

która identyfikuje powoda jako zagrożenie dla swojej pozycji w firmie. Wskazał, że nigdy nie były zgłaszane przez przełożonych powoda jakiegokolwiek zastrzeżenia co do pracy lub wyników osiągniętych przez niego. Powód neguje, że w sposób niewłaściwy odnosił się do przełożonych tym bardziej używając obraźliwych określeń nawiązujących do reżimu totalitarnego w Niemczech. Nigdy nie dokonywał żadnych działań niezgodnych z kulturą pracodawcy ani naruszających zasady przedsiębiorstwa. Odnośnie rozliczeń korzystania z samochodu służbowego powód wskazał, że w całym okresie pracy 2-3 razy na skutek zapytania pozwanej wyjaśnił wątpliwości, które miała osoba zajmująca się rozliczeniami pojazdów służbowych.

(pozew – k. 1 – 3)

W odpowiedzi na pozew z dnia 24 lipca 2015 roku (data złożenia) pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwana wskazała, że przyczyny wypowiedzenia zostały wykazane w sposób konkretny, biorąc pod uwagę zarówno wiedzę powoda odnośnie postawionym mu zarzutów, jak również pozycji powoda w hierarchii pozwanej (wysokie stanowisko Dyrektora ds. sprzedaży). Wszystkie przyczyny były powodowi znane zarówno w przesyłanej do niego korespondencji oraz wielu rozmów dotyczących sposobu i jakości jego pracy. Pozwana ponadto wskazała, że wszystkie przyczyny były rzeczywiste i zgodnie ze stanem wiedzy powoda.

(odpowiedź na pozew – k. 59-65)

Ostatecznie pełnomocnik powoda sprecyzował stanowisko wnosząc o zasądzenie odszkodowania w kwocie wskazanej w pozwie tj. w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia wyliczonego zgodnie z zaświadczeniem o zarobkach powoda..

(stanowisko procesowe pełnomocnika powoda na rozprawie w dniu 11 września 2018 roku – protokół rozprawy od 00:03:36 do 00:09:15)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powód M. Ł. w dniu 27 maja 2013 roku zawarł z pozwaną (...) Sp. z o.o. z siedzibą w C. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Dyrektora ds. sprzedaży na terytorium Polski. Powód podlegał służbowo zarządowi spółki. Wynagrodzenie od czerwca 2013 roku do grudnia 2013 roku wynosiło 14.000 zł brutto, od stycznia 2014 roku do grudnia 2014 roku 15.000 zł brutto oraz obejmowało zmienną część w formie prowizji w wysokości około 1.000 zł brutto z narzutu marży brutto (załącznik 2). Od dnia 1 stycznia 2014 roku powód otrzymał do dyspozycji samochód służbowy klasy średniej o marce ustalonej z pracodawcą. Stosunek pracy rozpoczął się w dniu 1 czerwca 2013 roku. Powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, zobowiązał się również do starannego i sumiennego wykonywania czynności służbowych.

W dniu 1 grudnia 2014 roku strony zawarły porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 27 maja 2013 roku, w którym zgodnie postanowiły, że dotychczasowe wyniki pracy powoda, w szczególności nieosiągnięcie zakładanych wyników sprzedaży wyrobów pozwanej na terenie Polski okazały się niewystarczające nawet na pokrycie ustalonego wynagrodzenia powoda, wobec czego wynagrodzenie powoda będzie wynosiło od 1 stycznia 2015 roku 10.000 zł brutto, żadne postanowienia załącznika 2 nie miały zastosowania.

(umowa o pracę z dnia 27.05.2013r. – akta osobowe powoda; załącznik numer 2 do umowy o pracę – akta osobowe powoda; porozumienie zmieniające z dnia 1 grudnia 2014 roku – akta osobowe powoda; zeznania świadka Z. P. na rozprawie w dniu 1 marca 2016 roku – protokół rozprawy k. 104 - 105)

Do obowiązków powoda należała sprzedaż produktów, pełnienie funkcji naczelnego handlowca oraz opieka nad doradcami techniczno-handlowymi. Powód miał również stworzyć dział handlowy u pozwanej. Powód wdrażał M. M., jako członka swojego zespołu handlowego, który tworzył. Zlecił mu budżet który miał wykonać w postaci 500.000,00 zł obrotu.

(zeznania świadka Z. P. na rozprawie w dniu 1 marca 2016 roku – protokół rozprawy k. 104 – 105; zeznania świadka M. M. na rozprawie w dniu 22 listopada 2016 roku – protokół rozprawy od 00:36:03 do 00:56:07)

Rozliczenie kosztów użytkowania samochodu służbowego użytkowanego przez powoda do celów prywatnych następowało w zależności od uznania pozwanej.

(załącznik numer 3 do umowy o pracę – akta osobowe powoda)

Założenia sprzedaży na rok 2014 i 2015 zostały określone przez powoda osobiście (jako Dyrektora ds. sprzedaży) na 2014 rok w kwocie 420.000 zł, a na rok 2015 1.000.000 zł. W roku 2014 powód osiągnął wynik sprzedaży w kwocie 104.615,19 zł, a za pierwsze cztery miesiące 2015 roku w kwocie 113.574,08 zł. Obroty powoda były znacząco niższe niż pozostałych pracowników pozwanej – D. M., Z. P.. Po rozpoczęciu pracy powód otrzymał od Z. P. adresy potencjalnych klientów i jego zadaniem było ich pozyskanie. Powód sam ustalał ceny towarów oferowanych przez niego z ramienia pozwanej dla klientów którym je oferował.

Założenia sprzedażowe powód uzgodnił z prezesem pozwanej i były one niższe niż innych pracowników pozwanej spółki. Plany sprzedażowe były uprzednio proponowane przez doradców handlowych i przez nich weryfikowane. W grudniu 2014 roku na spotkaniu powoda, Z. P. i prezesa pozwanej przedstawione zostały plany na 2015 rok. Prezes pozwanej wyraził niezadowolenie z powodów nieosiągalnych przez powoda planów. Powód zgodził się na zmianę warunków umowy o pracę rezygnując z 5.000 zł brutto wynagrodzenia i dodatków z tytułu prowizji. Zyski powoda nie pozwalały na pokrycie kosztów utrzymania jako pracownika. O fakcie tym powód był informowany przez Z. P..

(założenia sprzedaży – k.66; zestawienie wyników sprzedaży za 2014 i 2015 rok – k. 67; zeznania świadka Z. P. na rozprawie w dniu 1 marca 2016 roku – protokół rozprawy k. 105; zeznania świadka A. S. – protokół posiedzenia jawnego z dnia 9 czerwca 2016 roku – k. 205; zeznania świadka D. M. – protokół posiedzenia jawnego z dnia 9 czerwca 2016 roku – k. 241 verte - 242)

W dniu 20 marca 2015 roku została sporządzona notatka służbowa. A. G., M. G. i M. K. wskazali, że w dniu 18 marca 2015 roku w obecności D. M. zostały przekazane Z. P. informacje, że powód w odniesieniu do pracodawcy – głównego mieszczącego się w Niemczech używał określeń „aryjscy bracia”, „rzesza”, „helmuty”. Notatka została przekazana do centrali w Niemczech.

Powód używał też określeń „jadę do Reichu” – w odniesieniu do przyszłej rozmowy z prezesem pozwanej w Niemczech. Sytuacje w postaci zwracania się do pracodawcy w Niemczech w słowach obraźliwych powtarzały się.

(notatka służbowa – k. 73; zeznania świadka Z. P. na rozprawie w dniu 1 marca 2016 roku – protokół rozprawy k. 105; zeznania świadka D. M. – protokół posiedzenia jawnego z dnia 9 czerwca 2016 roku – k. 241 verte - 242)

W dniu 27 marca 2015 roku powód stawił się u klienta U. w O. celem kontynuowania testów lakierów rozpoczętych 25 marca 2015 roku. Powód miał za zadanie przekonać klienta do zakupu lakierów pozwanej poprzez przedstawienie systemu: 2 warstwowy podkład i farby nawierzchniowej. W O. powód pojawił się około godziny 9.00. W godzinach od 6.00 – 8.00 powód wykonywał próby w firmie (...). A. N. z ramienia (...) oczekiwał, że powód będzie od godziny 8.00. Powód o rozpoczęciu prób o tej godzinie został poinformowany dzień wcześniej około południa.

Powód około godziny 13.00 opuścił zakład w O. pozostawiając malowanie samodzielnie pracownikowi U., nie miał wiedzy jak nałożony lakier schnie. A. N. telefonicznie kontaktował się z powodem celem ustalenia parametrów aplikacji lakieru. Efekty jakie uzyskiwał lakiernik malujący przyczepę były niesatysfakcjonujące. Powód był tylko obecny przy testach w piątek 27 marca 2015 roku tj. przy nakładaniu podkładu. Dalsze nakładanie farby miało odbyć się w sobotę, w czym nie uczestniczył. Po powrocie A. N. około godziny 13:00 na teren lakierni pracownik poinformował, że powód opuścił teren zakładu (...).

Powód został poproszony aby stawił się w poniedziałek w U. w O.. Powód nie stawił się. Na miejsce pojechał D. M., który w zastępstwie powoda nadzorował naprawę źle pomalowanej przyczepy. Wadliwe pomalowanie przyczepy mogło narazić pozwanego pracodawcę na koszty. Zdarzenie z dnia 27 marca 2015 roku mogło skutkować brakiem współpracy U. w O. z pozwaną.

Efekt finalny malowania w przypadku pierwszych testów i kalibracji farb z urządzeniami zależał od współpracy powoda z lakiernikami, powód powinien być obecny przy całym procesie. Istniała zasada i praktyka, że pracownik pozwanego powinien uczestniczyć się w trakcie całego procesu, aby dopilnować wszystkich szczegółów nakładania warstw lakieru.

W zakresie specyfikacji technicznej lakieru i procesu technologicznego powód odbył dwutygodniowe szkolenie w Niemczech na początku zatrudnienia.

(e-mail z dnia 29.03.2015 r. – k. 74 – 74 verte; zeznania świadka Z. P. na rozprawie w dniu 1 marca 2016 roku – protokół rozprawy k. 105-106; zeznania świadka A. S. – protokół posiedzenia jawnego z dnia 9 czerwca 2016 roku – k. 205 verte; zeznania świadka D. M. – protokół posiedzenia jawnego z dnia 9 czerwca 2016 roku – k. 241 verte – 242; zeznania świadka A. N. na rozprawie dniu 25 maja 2017 roku – protokół rozprawy od 00:14:13 do 00:48:03)

Pozwana w zakresie dostarczania sprzętu lakierniczego współpracowała z firmą (...), która informowała o tym, że dana osoba potrzebuje lakieru. Firma (...) i pozwana były w nieformalnych kontaktach handlowych, informowały się nawzajem o potrzebach osób, z którymi prowadziły transakcje przykładowo, gdy pozwana sprzedawała lakiery i ustaliła, że klient chce kupić pompy to informowała o tym W.. W przypadku gdy klient kupujący pompy chciał zakupić lakiery to W. informowała o tym pozwaną.

Powód przebywał w firmie (...) w K. na próbach u klienta z firmą (...) – sprzedającą sprzęt lakierniczy, konkurencyjną wobec W.. O fakcie tym poinformował D. M. pracownik firmy (...).

Takie postępowanie powoda wywołało oburzenie prezesa pozwanej - C. W.. Zerwanie kontaktów z firmą (...) groziło utratą potencjalnych klientów o których informacje pozwana mogła uzyskać od niej.

Po pojawieniu się powoda z konkurencyjną firmą w B., relacje z firmą (...) pozostały niezmienione. Pogorszeniu uległy tylko relacje powoda z firmą (...). Firma (...) w roku 2017 w wyniku przetargu rozpoczęła dostarczanie B. w Komornikach sprzętu lakierniczego.

(zeznania świadka Z. P. na rozprawie w dniu 1 marca 2016 roku – protokół rozprawy k. 106; zeznania świadka D. M. – protokół posiedzenia jawnego z dnia 9 czerwca 2016 roku – k. 241 verte – 242; zeznania świadka W. M. (1) – protokół rozprawy cywilnej – k. 396-397; zeznania świadka A. D. na rozprawie w dniu 14 grudnia 2017 roku – protokół rozprawy od 00:12:01 do 00:24:29)

Powód z firmy (...) uzyskał informację, że w firmie (...) w miejscowości O. będzie testowany nowy sprzęt lakierniczy. Powód do testów miał przysłać farby pozwanej. W zakresie kontaktów z tym klientem odpowiedzialny był D. M.. Powód powiedział, że jeśli testy wyjdą dobrze to prowidzę otrzyma R. N. – przedstawiciel firmy (...) sprzedającej sprzęt firmy (...).

W hotelu (...) na śniadaniu powód w obecności D. M., Z. P. i nowym pracowniku pozwanej poinformował D. M., że zostanie pozbawiony premii na rok. Premię miał otrzymać R. N., gdyż poinformował powoda o fakcie zmian organizacyjnych w (...). Zmiany organizacyjne były potencjalną możliwością pozyskania klienta o którego pozwana zabiegała od dłuższego czasu.

(zeznania świadka Z. P. na rozprawie w dniu 1 marca 2016 roku – protokół rozprawy k. 106; zeznania świadka Z. P. na rozprawie w dniu 22 listopada 2016 roku – protokół rozprawy od 00:19:26 do 00:33:03)

Powód nakazał pracownikom magazynu otwarcie zamkniętych pojemników z lakierem i przelanie ich od mniejszych pojemników celem udostępnienia ich do testów potencjalnemu klientowi. Polecenie dotyczyło otwarcia nowego

(nieotwieranego) pojemnika z czarnym lakierem. Pracownicy magazynu, którym powód wydał polecenie przelania lakierów do mniejszych pojemników odmówili wykonania polecenia, ze względu na brak urządzeń do przelewania w postaci wagi lub urządzenia mierzącego objętość. Główną przyczyną niewykonania polecenia było potencjalne naruszenie względów bezpieczeństwa. Lakier otwarty celem odlania określonej ilości płynu i zamknięty ponownie tracił stopniowo ważność. Na magazynie brak było ponadto mieszalnika.

Istniała możliwość zamówienia mniejszych pojemników lakieru z centrali w Niemczech. Opakowania byłyby oryginalnie zapakowane. Transport opakowań z centrali w Niemczech zajmował do 5 dni roboczych.

Mniejsze opakowania znajdujące się na magazynie były przekazywane klientom do zakupionych farb aby mogli we własnym zakresie odlewać określoną część. U pozwanej nie było praktyki przelewania lakierów na magazynie.

(zeznania świadka Z. P. na rozprawie w dniu 1 marca 2016 roku – protokół rozprawy k. 106; zeznania świadka M. G. – protokół posiedzenia jawnego z dnia 6 września 2016 roku – k. 248 verte; zeznania świadka M. K.– protokół posiedzenia jawnego z dnia 6 września 2016 roku – k. 248 verte)

Pozwana zwracała się do powoda, aby wyjaśniał rozbieżności w rozliczeniach samochodu służbowego użytkowanego również do celów prywatnych. Powód w wiadomościach zwrotnych e-mail wyjaśniał rozbieżności. Powodowi nie został przydzielony limit kilometrów jaki może wykonać użytkując samochód prywatnie.

U pozwanej istniała regulacja zgodnie z którą powód użytkując samochód do celów prywatnych opłacał to kwotą 500 zł. Obowiązek wpisywania kilometrów przejechanych samochodem w celach służbowych i prywatnych z rozdzieleniem wynikał z kwestii ewidencyjnych pozwanej. Z powodu przejechania większej liczby kilometrów powód nie musiałby ponosić dodatkowych opłat.

(wiadomości e-mail – k.75-82; zeznania świadka A. G. – protokół posiedzenia jawnego z dnia 6 września 2016 roku – k. 248)

Relacje powoda z innymi pracownikami pozwanej były standardowe. Nie było konfliktów pomiędzy podległymi pracownikami a powodem. Pracownicy, a w szczególności podwładni nie oceniali źle kontaktów z powodem.

Powód w dniu 27 marca 2015 roku w rozmowie z lakiernikiem firmy (...) z O. (potencjalnego kontrahenta) zwrócił się do niego w obraźliwych słowach.

(zeznania świadka A. G. – protokół posiedzenia jawnego z dnia 6 września 2016 roku – k. 248; ; zeznania świadka M. G. – protokół posiedzenia jawnego z dnia 6 września 2016 roku – k. 248 verte; zeznania świadka M. K.– protokół posiedzenia jawnego z dnia 6 września 2016 roku – k. 248 verte; zeznania świadka D. M. – protokół posiedzenia jawnego z dnia 9 czerwca 2016 roku – k. 241 verte – 242; zeznania świadka Z. P. na rozprawie w dniu 22 listopada 2016 roku – protokół rozprawy od 00:36:03 do 00:56:07; e-mail z dnia 29.03.2015 r. – k. 74 – 74 verte)

Pismem z dnia 9 kwietnia 2015 roku pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia jako przyczynę wskazując niezadowalające wyniki pracy powoda w szczególności nieosiągnięcie zakładanych wyników obrotu i sprzedaży ustalonych na rok 2014 oraz osiągniętych faktycznie w miesiącach styczeń, luty i marzec 2015 roku obrotów odbiegających tak daleko od ustalonych założeń, że z osiągniętych obrotów nie zostało pokryte wynagrodzenie powoda.

Dodatkowymi przyczynami wskazanymi w wypowiedzeniu były:

1) niewłaściwy stosunek do przełożonych i współpracowników (aluzje i wyrażenie odwołujące się do czasów nazistowskich i panującego wtedy reżimu totalitarnego w Niemczech),

2) błędy merytoryczne i fachowe przy przeprowadzeniu testów lakierowania u klienta U. w O. w dniu 27 marca 2015 roku oraz brak osobistego wsparcia klienta na miejscu,

- 3) zachowania niezgodne z kulturą organizacji pracodawcy polegające w szczególności na naruszaniu zasad dobrej współpracy z partnerami pracodawcy (producentami urządzeń do lakierowania produktami firmy u klientów pozwanej) np. firmą (...) (kierowanie konkurencyjnej oferty – np. testy na sprzęcie G. w firmie (...) w Komornikach – do jej klientów co w efekcie naruszyło reputację firmy pozwanego)
- 4) niezgodna z przełożonym i naruszająca zasady przedsiębiorstwa propozycja dla pracownika obcej firmy wypłacenia prowizji w wypadku złożenia przez klienta (N. I., O.) zamówienia u pozwanego na niekorzyść właściwego sprzedawcy firmy,
- 5) niewłaściwy styl zarządzania i komunikacja z podwładnymi pracownikami i związane z tym niezadowolenie pracowników,
- 6) częste niezgodne ze faktycznym przebiegiem rozliczenia z korzystania z samochodu służbowego do celów prywatnych oraz
- 7) naruszenie zasad przechowywania produktów pozwanej w magazynie i przepisów BHP w odniesieniu do pracowników magazynowych, w szczególności poprzez żądanie od pracowników otwieranie zamkniętych pojemników z lakierem i ich przelewanie do mniejszych pojemników bez wagi.

(wypowiedzenie umowy o pracę – akta osobowe powoda)

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powoda z ostatnich trzech miesięcy wynosiło 9.670,76 zł.

(zaświadczenie – k. 85)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów zawartych w aktach sprawy i aktach osobowych powoda, których autentyczność nie została przez którąkolwiek ze stron skutecznie podważona w toku postępowania.

Przede wszystkim Sąd ustalając stan faktyczny oparł się na zeznaniach świadków w toku postępowania złożonych przed tutejszym Sądem lub przesłuchanych w drodze pomocy sądowej. Zeznaniami świadków: A. S., D. M., A. G., M. G., M. K., M. M., A. D. oraz A. N. Sąd dał wiarę w całości, gdyż były one spójne, logiczne, wzajemnie korespondowały ze sobą tworząc jasny obraz stanu faktycznego. W zakresie zeznań świadka Z. P. złożonych na dwóch terminach rozpraw Sąd dał im wiarę niemalże w całości, odmawiając wiarygodności twierdzeniom, że relacje z innymi pracownikami układały się źle. W toku postępowania Sąd na podstawie całokształtu zeznań świadków będących pracownikami pozwanej ustalił, że powód był osobą kontaktową, z którą współpraca układała się standardowo – ani ponad przeciętnie dobrze, ani szczególnie źle. Zeznaniami świadka W. M. (2) Sąd dał wiarę jedynie w zakresie dotyczącym faktu współpracy pozwanej z firmą (...) odmawiając wiary w zakresie proponowania przez powoda urządzeń firmy (...). Powód mógł polecać lub wskazywać przedstawicielom W. lub G. konkretnego klienta, który byłby zainteresowany kupnem sprzętu lakierniczego. Wobec powyższego dokonywanie aplikacji farb lub lakierów za pomocą urządzeń firmy (...) nie stanowi o braku możliwości oferowania innych firm np. G..

Zeznaniami powoda Sąd nie dał wiary niemalże w całości. M. Ł. zeznawał wiarygodnie odnośnie sytuacji niezgodności zgłaszanych kilometrów pojazdu służbowego V. (...), którego użytkował. Ponadto zeznania powoda są wiarygodne w części, gdzie twierdzi, że poprosił pracowników magazynu o otwarcie lakierów i przelanie z dużego opakowania do mniejszych oraz w zakresie w jakim zeznał, że używał obraźliwych określeń wobec pozwanego pracodawcy mającego centralę w Niemczech. Odnośnie dalszych okoliczności wskazanych przez powoda Sąd nie dał mu wiary. Na podstawie całokształtu zebranego materiału dowodowego Sąd nie uznał za wiarygodne, że u pozwanej otwieranie, przelewanie lakierów do małych pojemników i ewentualne mieszanie było stosowane. Dwaj pracownicy magazynu zeznający w sprawie wskazywali, że nie było takiej praktyki ze względu na możliwą szybką utratę wartości towaru. Sąd nie dał ponadto wiary powodowi w zakresie jego twierdzeń o rzekomej wiedzy pracodawcy na temat takiej praktyki u pozwanej. Jednakże przede wszystkim Sąd zważył, że powód większości okolicznościom w sprawie nie zaprzeczał w całości, częściowo potwierdzając je. Natomiast motywację swoich działań przedstawiał na swoją korzyść. Takie

postępowanie w ocenie Sądu stanowiło linię obrony przyjętą na potrzeby tego postępowania. Przede wszystkim istotne jest, że powód nie zaprzeczył ustaleniu przez siebie celów sprzedażowych na kolejne lata. Zeznał, że niskie wyniki były spowodowane brakiem rozwiązania problemów sprzedażowych w 2014 roku. Dopiero w 2015 roku powód jak zeznał znalazł rozwiązanie. W tym zakresie Sąd nie dał mu wiary ponieważ na podstawie analizy osiągniętych wyników w 2015 roku widać, że w przeciągu całych 12 miesięcy nie doszłoby do oczekiwanych wyników sprzedaży.

Sąd ponadto pominął dowód z zeznań świadka B. M., gdyż nie miał on wiedzy na temat wszelkich okoliczności wskazywanych w wypowiedzeniu. Jako pracownik firmy consultingowej brał tylko udział w zatrudnianiu i procesie rekrutacji na stanowisko dyrektora ds. sprzedaży u pozwanej.

Sąd oddalił wnioski dowodowe o przesłuchanie świadków T. B. (1) i F. M. (1), gdyż wezwania do świadków skierowane na adresy niemieckie (adres firmy) nie zostały przez nich odebrane. Nie zostały wskazane adresy zamieszkania świadków. Na ostatniej rozprawie pełnomocnik strony pozwanej, który wnioskował o przeprowadzenie dowodu z zeznań tych świadków wskazał, że nie zna innych adresów do doręczeń, nie potrafił wskazać dlaczego świadkowie nie podejmują korespondencji. Sąd mając na względzie, że wszystkie okoliczności sprawy zostały ustalone niezależnie od przesłuchania tych świadków, oraz że ewentualne ponowne wezwanie przedłużyłoby postępowanie dowodowe oddalił powyższe wnioski.

### ***Sąd zważył, co następuje:***

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie było roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Podstawą materialnoprawną dla tego roszczenia jest regulacja z art. 45 § 1 KP, zgodnie z którą 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.

Jak wynika z powyższej regulacji istnieją dwie przesłanki zasądzenia odszkodowania na rzecz pracownika odszkodowania – niezgodność wypowiedzenia z prawem albo nieuzasadnienie wypowiedzenia. Odnosnie niezgodności z prawem Sąd nie stwierdził, aby wypowiedzenie wręczone powodowi było sprzeczne z prawem, spełnione są bowiem wymogi z art. 30 KP. Powód nie był pracownikiem szczególnie chronionym przed wypowiedzeniem. Na tym etapie Sąd zważył, że niektóre z przyczyn zostały ujęte w sposób bardziej ogólny od pozostałych, nie podając konkretnych faktów zdarzeń ale jedynie postawy powoda wobec pozwanej, obowiązków pracowniczych lub innych pracowników. W ocenie Sądu wszystkie przyczyny zostały wykazane w sposób możliwie konkretny tak aby mając na względzie świadomość powoda co do swojego postępowania, dawały możliwość zapoznania się z nimi. Należy w tym miejscu zwrócić uwagę, że wskazanie konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z podaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań składających się na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie (v. wyrok SN z dnia 30 września 2014 r., III PK 18/14, Legalis). Wobec tego należy przejść do badania przyczyn wypowiedzenia pod kątem ich zasadności i prawdziwości.

Ze względu na mnogość przyczyn na wstępie Sąd zważył, że pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, w tym przyczyny dotyczące pracownika i inne niedotyczące pracownika (dotyczące pracodawcy), a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn była usprawiedliwiona (v. wyrok SN z dnia 5 października 2005 roku, I PK 61/05, Prawo pracy 2006/3/31). Jednocześnie w orzecznictwie, jak i doktrynie prawa pracy powszechnie akceptowany jest pogląd, że istnieje różnica między przyczyną wypowiedzenia, o której mowa w art. 30 § 4 KP, a uzasadnionym wypowiedzeniem, o którym mowa w art. 45 § 1 KP. Z brzmienia tych przepisów oraz ustalonych poglądów judykatury wynika, że podana przyczyna jest tylko częścią uzasadnienia (choć najważniejszą) i że przyczyna ta, nawet, gdy jest prawdziwa, może nie uzasadniać wypowiedzenia. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod

względem prawnym (a nie tylko faktycznym) swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy (tak L. Florek [w:] Kodeks pracy. Komentarz pod red. nauk. prof. dr hab. T. Zielińskiego, Dom Wydawniczy ABC, 2001, s. 314). Z drugiej strony zarówno w orzecznictwie jak i literaturze przyjmuje się, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi, ponieważ wypowiedzenie umowy jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy (tak: SN w wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r. w sprawie I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Z powyższego wynika, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy musi być rzeczywista i sformułowana w sposób konkretny, zaś sposób podania przyczyny powinien być na tyle jednoznaczny i szczegółowy, by pracownik dokładnie wiedział, jakie fakty i przesłanki spowodowały podjęcie przez pracodawcę decyzji odnośnie wypowiedzenia umowy o pracę. Konstrukcja taka ma na celu ochronę pracownika przed arbitralnym zachowaniem się pracodawcy oraz umożliwienie pracownikowi oceny słuszności wypowiedzenia i w tym kontekście rozważenie celowości kwestionowania wypowiedzenia w postępowaniu sądowym. Dla pracodawcy ma to zaś takie znaczenie, że w razie zakwestionowania wypowiedzenia przed sądem nie może on uzupełniać wskazanej przyczyny lub powoływać innych zarzutów, niż te które wskazał w uzasadnieniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wymóg konkretności oznacza też, że nie wystarczy ogólnikowy zwrot, że pracodawca nie jest zadowolony z efektów pracy pracownika lub utracił do niego zaufanie, jeśli uzasadnienie takie nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają.

Po przeanalizowaniu zapatrywań doktryny i judykatury Sąd przejdzie do oceny każdej z wskazanych przez pracodawcę przyczyn.

Pierwszą i główną przyczyną wskazaną w wypowiedzeniu były niezadowolające wyniki pracy powoda, w szczególności polegające na nieosiągnięciu zakładanych wyników obrotu i sprzedaży ustalonych na rok 2014 oraz osiągniętych faktycznie w miesiącach styczeń, luty i marzec 2015 roku. Na wstępie, jak wynika z ustaleń Sądu założenia sprzedaży powoda na kolejne lata zostały określone kwotowo w formie tabeli w pliku Excel odpowiednio na rok 2014 – 0,42 miliona złotych oraz na rok 2015 – 1 milion złotych. W roku 2014 powód osiągnął obrót w wysokości 104.615,19 zł, a do końca marca 2015 roku w kwocie 113.574,08 zł. Jak wynika z założeń obrotu osiągnięte przez powoda odbiegały od tych założonych w planie. Należy w tym przypadku zaznaczyć, że to powód wystąpił z propozycją określenia danych celów sprzedażowych po konsultacji z dyrektorami handlowymi. Cele te zostały zaakceptowane przez niemiecki zarząd pozwanej. Powodowi ponadto były komunikowane zastrzeżenia ze strony prezesa zarządu C. W. (1) o nieefektywnej pracy oraz oczekiwania wyższego obrotu za kolejne miesiące. Potwierdzeniem tego, że powód wiedział o zgłaszanych do niego uwagach jest podpisane przez niego porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę na czas nieokreślony z grudnia 2014 roku. W tym czasie odbyło się spotkanie powoda z prezesem zarządu pozwanej. Powód w porozumieniu zgodził się na zapis, że „dotychczasowe wyniki pracy pracownika, w szczególności nie osiągnięcie zakładanych wyników sprzedaży wyrobów pracodawcy na terenie Polski, okazały się nie wystarczające nawet na pokrycie ustalonego wynagrodzenia powoda”. Zgodnie z doświadczeniem oczywistym jest, że pracownik któremu zostały postawione określone cele, powinien je zrealizować w takim zakresie w jakim zostały postawione. Biorąc pod uwagę, że wypowiedzenie to zwykły tryb rozwiązania umowy o pracę nieosiągnięcie wyników może stanowić samodzielną podstawę do wypowiedzenia. Sąd w tym zakresie zgadza się z poglądem SN, że pracodawca może zasadnie rozwiązać stosunek pracy za wypowiedzeniem z pracownikiem zatrudnionym w charakterze pracownika (w tym przypadku medycznego), który samodzielnie organizuje i wykonuje obowiązki pracownicze, wymagające realizacji określonych planów promocyjnych oraz udziału promowanych produktów na rynku sprzedaży, ale nie osiąga porównywalnych z wynikami pracy innych, choćby nie było w tym zawinienia, niestaranności ani niesumienności (v. wyrok SN z dnia 20 lutego 2015 r., II PK 87/14, Legalis). Przenosząc powyższe na grunt tej sprawy Sąd zważył, że w piśmie wypowiadającym umowę o pracę, pracodawca nie kwestionował metodologii pracy powoda. Wskazał na nieosiągnięcie wyników sprzedaży. Pracodawca ponosi ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej, tak więc gdy dany pracownik generuje koszty pracodawca mając swobodę doboru pracowników może wypowiedzieć umowę takiemu nieefektywnemu pracownikowi. Wobec powyższego pierwsza ze wskazanych przyczyn jest rzeczywista.

Drugą przyczyną był niewłaściwy stosunek do przełożonych i współpracowników (aluzje i wyrażenia odwołujące się do czasów nazistowskich i panującego wtedy reżimu totalitarnego w Niemczech). W toku postępowania dowodowego



pozwana skutecznie wykazała, że powód w stosunku do przełożonych w Niemczech używał słów nawiązujących do nazistowskiego reżimu totalitarnego w Niemczech. Potwierdzeniem powyższego jest sporządzona przez pracowników pozwanej notatka służbowa oraz zeznania świadków w sprawie. Oczywistym jest, że kierowanie obraźliwych określeń do przełożonych mających deprecjonować ich w oczach pozostałych pracowników jest zachowaniem skrajnie nagannym. Zgodnie z art. 100 § 2 pkt 6 KP Pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. W ramach tych zasad mieści się również nieobrażanie pracodawcy, nie odnoszenie się w sposób podważający jego wizerunek w obliczu innych pracowników. Pozostawanie w stosunku pracy rodzi po stronie pracownika, na podstawie art. 100 par. 2 pkt 4 i 6 kp, obowiązek dbania o dobro zakładu pracy oraz przestrzegania zasad współżycia społecznego. Jeżeli pracownik kogoś obraża, to narusza nie tylko cześć obrażanego, lecz także zasady współżycia społecznego. W wypadku pomówienia przełożonego - narusza ponadto obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. Za działanie naruszające ten obowiązek, może być uznane zachowanie pracownika prowadzące w istocie do naruszenia dobrego imienia pracodawcy, a polegające na rozpowszechnianiu nieprawdziwych informacji o jakości świadczonych usług lub wytwarzanych towarów. Przekroczenie przez pracownika granic dozwolonej krytyki w stosunku do przełożonego lub organów pracodawcy, z całą pewnością może zostać potraktowane jako przejaw braku lojalności, i to niezależnie od obowiązków przypisanych do zajmowanego przez pracownika stanowiska. Swobodę wyrażania opinii o pracodawcy będzie ograniczał obowiązek ochrony jego dóbr osobistych. Wprawdzie w przepisach prawa pracy brak jest, wyrażonego wprost, obowiązku szanowania godności i innych dóbr osobistych pracodawcy, jak to ma miejsce wobec pracownika w art. 11<sup>1</sup> kodeksu pracy, nie znaczy to jednak, że nie da się ich wywieść z zasad ogólnych, tj. art. 23 i 24 kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 kodeksu pracy. Na mocy art. 43 KC - przepisy te stosuje się także odpowiednio do pracodawców będących osobami prawnymi. W okolicznościach niniejszej sprawy wyrażanie się powoda w w.w. sposób wobec pracodawcy w Niemczech stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie mu umowy o pracę.

Kolejną przyczyną wskazaną w wypowiedzeniu były błędy merytoryczne i fachowe przy przeprowadzeniu testów lakierowania u klienta U. w O. w dniu 27 marca 2015 roku oraz brak osobistego wsparcia klienta na miejscu. Z ustaleń Sądu wynika, że powód w dniu 27 marca 2015 roku był w trakcie testów farb, których konsekwencją miało być pozyskanie klienta, o którego zabiegała pozwana. Obowiązkiem powoda było takie współpracowanie z potencjalnym klientem i jego pracownikami aby testy przeprowadzić w jak najlepszy sposób zapewniający pozyskanie klienta. Dobrą praktyką ze względu na różnice technologiczne było uczestniczenie w całości procesu testowego – od ustawienia parametrów aplikacji lakieru, poprzez nakładanie kolejnych warstw. Obecność osobista przy testach pozwalałaby na bieżące korygowanie parametrów ustawień. Jak wynika z ustaleń Sądu w przypadku klienta U. problem polegał na niewłaściwym doborze parametrów bądź stopnia połączenia składników w stosunku do wypracowanych już dysz automatu do lakierowania. Lakiernik nakładający warstwy lakieru na początku ustalił z powodem parametry aplikacji, jednak wobec problemów przy lakierowaniu naczepy (wystąpiła struktura pomarańczowej skórki) nie był w stanie ustawić poprawnych parametrów. Skutkowało to niewłaściwym pomalowaniem naczepy. Przy malowaniu nie był obecny powód, wyjechał aby przeprowadzać testy w B. w Komornikach. Wobec niepowodzenia testów U. nie zdecydował się na zakup lakierów od pozwanej. Reasumując w zakresie tej przyczyny, gdyby powód uczestniczył w całym procesie testów istniałoby duże prawdopodobieństwo skorygowania wszystkich parametrów, tak aby wynik był satysfakcjonujący. Ponadto jak wynika z zeznań pracownika pozwanej D. M. uczestnictwo przy testach jest dobrym zwyczajem i pozwala na dopilnowanie wszystkich czynników nakładania farby. W takim przypadku, gdy ze strony pozwanej przy testach obecna jest osoba nadzorująca, to pozwala wyeliminować czynniki stojące po stronie niewłaściwego doboru parametrów. W takim przypadku niepowodzenia testów można dopatrywać się w osobach po stronie klienta.

Następną przyczyną wskazaną w wypowiedzeniu są zachowania niezgodne z kulturą organizacyjną pracodawcy polegające w szczególności na naruszeniu zasad dobrej współpracy z partnerami pracodawcy (producentami urządzeń do lakierowania produktami firmy u klientów pozwanej) np. firmą (...) (kierowanie konkurencyjnej oferty – np. testy na sprzęcie G. w firmie (...) w Komornikach – do jej klientów co w efekcie naruszyło reputację firmy pozwanego). W zakresie tej przyczyny Sąd ustalił, że taki fakt miał miejsce. Powód pojawił się u kontrahenta z konkurencyjną ofertą. W tym przypadku szczególnie istotne są relacje łączące pozwaną z Firmą (...). Polegały

one na nieformalnych kontaktach i współpracy z obopólnymi korzyściami. Jak ustalił Sąd dwie strony udzielały sobie wzajemnie informacji o potencjalnych kontrahentach. Niezależnie od tego, że u pracodawcy nie było wprost określonej polityki lub zasad dobrej współpracy z partnerami rozpatrywanie tej przyczyny musi odbyć się w związku z obowiązkiem dbałości pracownika o dobro pracodawcy. Z samej istoty stosunku pracy wynika, że pracownik powinien podejmować takie kroki realizując swoje obowiązki aby co najmniej nie narażać interesów pracodawcy. Wobec powyższego nawet proponowanie oferty konkurencyjnej do firmy współpracującej z pozwaną mogło spowodować, że współpraca ustałaby. Tym samym pozwana nie uzyskałaby potencjalnego zysku. Reasumując ta przyczyna została w toku postępowania wykazana przez pozwaną.

W odniesieniu do niezgodnionej przez powoda z przełożonym i naruszonej zasady przedsiębiorstwa propozycja dla pracownika obcej firmy wypłacania prowizji w wypadku złożenia przez klienta ( (...), O.) zamówienia u pracodawcy, na niekorzyść prowizji właściwego sprzedawcy firmy - Sąd wskazuje, że prowizję za transakcje handlowe w związku z regionem, na którym znajdowało się (...) pobierał pracownik pozwanej D. M.. To on w przypadku zawarcia umowy z tą firmą byłby uprawniony ze względu na terytorialny podział sprzedaży do uzyskania premii z tego tytułu. W przypadku (...) był to klient, którego pozwana próbowała pozyskać uprzednio, jednak nie było to możliwe. Informację o tym, że pozyskanie tego klienta byłoby możliwe powód otrzymał od R. N. – pracownika firmy nie związanej z pozwaną. Wobec udzielenia informacji przez niego miał on otrzymać premię. Nie była to już konkretna propozycja, zarys takiej możliwości został złożony na śniadaniu w Hotelu (...). W ocenie Sądu biorąc pod uwagę wiedzę powoda o tym jaki region obsługuje D. M. przed złożeniem nawet hipotetycznej propozycji premii R. N. powinien uzyskać zgodę swojego przełożonego. Dobrą praktyką jest pozyskiwanie informacji od innych osób pomagających w zawarciu kontaktów handlowych, jednak również w ramach dalszych kroków powinny być przestrzegane zasady panujące u pozwanej. Gdyby został pozyskany przez powoda nowy klient (...) to D. M. zostałby pozbawiony premii za cały rok. Należy w tym kontekście zgodzić się z argumentacją pozwanej, że takie działanie było demotywuujące w stosunku do D. M., biorąc pod uwagę okoliczności w jakich padło (obecność Z. P. – prokurenta i innego handlowca). Poinformowanie w takim gronie o możliwości straty premii przez D. M. na rzecz osoby związanej z inną firmą mogłoby potencjalnie spowodować ustanie współpracy pozwanej poprzez wypowiedzenie umowy o pracę przez D. M.. Od pracownika jakim był powód w każdych okolicznościach należy wymagać dbałości o interesy pracodawcy, a także pośrednio innych pracowników. W przypadku gdyby D. M. przestał pracować u pozwanej, mogłoby to potencjalnie ponieść szkodę w związku z utratą doświadczonego handlowca. Wobec powyższego omówiona w tym akapicie przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest rzeczywista i uzasadniona.

W przedmiocie kolejnej przyczyny tj. niewłaściwego stylu zarządzania i komunikacji z podwładnymi pracownikami i związane z tym niezadowolenie pracowników Sąd ustalił, że współpracownicy powoda oraz podwładni powoda nie mieli problemów z kontaktami z powodem. Relacje między nimi były standardowe, układały się bez większych problemów wbrew twierdzeniom strony pozwanej. Co istotne zdarzały się sytuacje, że powód miał różnice zdań z pozostałymi pracownikami, jednak nie wykraczały one ponad przeciętną. Jednakże niezależnie od powyższego w zakresie tej przyczyny musi być rozpatrywane używanie przez powoda wobec pozwanego w Niemczech określeń obraźliwych. W ocenie Sądu częste i powtarzające się takie sytuacje mogłyby w konsekwencji spowodować dezintegrację środowiska pracowniczego jako grupy. Pracownicy u pozwanej w Polsce byli pracownikami o dłuższym stażu niż powód i uważali, że do pracodawcy w Niemczech należy odnosić się z szacunkiem. Zachowania powoda pozostawały w kontrze w stosunku do tych poglądów pozostałych pracowników. Przez to powód mógł podważać spójność zespołu. Poprzez właściwe zarządzanie należy również rozumieć takie zachowania w stosunku do pozostałych pracowników, aby została zachowana jedność zespołu. W realiach tej sprawy nastąpiło ryzyko dotyczące utraty spójności zespołu pracowników pozwanej przez zachowania powoda i w tym zakresie ta przyczyna wypowiedzenia jest uzasadniona.

Odnośnie kolejnej przyczyny tj. częstego niezgodnego z faktycznym przebiegiem rozliczenia korzystania z samochodu w celach prywatnych Sąd ustalił, że powód był przez pozwaną zobligowany do wskazywania wartości kilometrów przejechanych prywatnie oraz służbowo. Powód ponadto płacił 500 zł miesięcznie za możliwość korzystania w celach prywatnych ze służbowego samochodu V. (...). Powód w każdym przypadku nieprawidłowego wpisów w dokumentach

wyjaśniał drogą mailową te wpisy. W kontekście tej przyczyny należy zaznaczyć, że rozliczenia dla pozwanej były potrzebne ze względów księgowych i statystycznych. W ocenie Sądu ta przyczyna nie mogłaby uzasadniać wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, gdyż korygowanie post factum rozliczeń dokumentów nie rodziło dla pozwanej żadnych negatywnych konsekwencji. Nawet częste naruszenia obowiązku prawidłowego informowania pracodawcy o przebiegu rozliczania korzystania z samochodu w celach prywatnych to uchybienie bardzo niskiej wagi, samo z siebie nie uzasadniające wypowiedzenia.

Ostatnią wskazaną przyczyną było naruszenie zasad przechowywania produktów pracodawcy w magazynie i przepisów BHP w odniesieniu do pracowników magazynowych w szczególności poprzez żądanie od pracowników magazynowych otwierania zamkniętych pojemników z lakierem, przelewanie do mniejszych pojemników bez wagi. Zgodnie z ustaleniami Sądu fakt powyższy tj. wydanie polecenia pracownikom magazynu przelania lakieru z dużego pojemnika do kilku mniejszych miało miejsce. W tym zakresie okoliczności potwierdzili dwaj pracownicy magazynu zeznający w tej sprawie. Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego u pozwanej istniała możliwość zamówienia i dużych (30 litrowych) i małych (kilku litrowych) pojemników z lakierem. Małe opakowania były przeznaczone głównie do testów u klientów lub potencjalnych klientów. Powód wydał pracownikom polecenie przelania do mniejszych pojemników dostępnego na magazynie lakieru aby mógł go wykorzystać u klientów celem prezentacji, testów. Otwarcie takiego dużego pojemnika powodowało, że lakier wchodził w kontakt z powietrzem, a tym samym data ważności wskazana na nim w przypadku dalszej sprzedaży nie była rzeczywista. Utleniony lakier powinien być spożytkowany jak najszybciej aby zachował swoje parametry. Powód wydając polecenie rozlania lakieru naruszył przepisy przechowywania, gdyż na magazynie pozwanej nie było możliwości dokonywania takich czynności. Nie były dostępne waga, objętościomierz i mieszadło wolnoobrotowe. Wobec powyższego gdyby nawet pracownicy wykonali polecenie zrobiliby to niedokładnie, a lakier rozlany do poszczególnych mniejszych pojemników mógłby ze względu na brak rozmieszania (rozcieńczenia) mieć nieprawidłowe parametry. Nie mogą się wobec tego ostać twierdzenia powoda, że na magazynie pozwanej istniała możliwość rozlania lakieru do mniejszych pojemników. Tym bardziej, że zamówienie małych opakowań lakieru i dostarczenie do magazynu z centrali w Niemczech zajmowało do 5 dni. Dlatego nawet gdyby powód miał zaplanowane testy na konkretny dzień i potrzebował niewielkiej ilości lakieru to mógłby z wyprzedzeniem zamówić lakier w małych opakowaniach. W takim przypadku nie byłoby konieczne polecenie otwarcia dużych opakowań. Wobec tych wszystkich okoliczności przyczyna ta została przez pozwaną udowodniona jako rzeczywista.

Mając na uwadze wszelkie powyższe rozważania Sąd uznał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało przepisów prawa pracy o wypowiedzaniu umów o pracę. Ilość przyczyn i ich charakter zostały potwierdzone w toku postępowania oprócz jednej przyczyny dotyczącej kwestii rozliczania i korzystania z samochodu w celach prywatnych.

W przedmiocie kosztów w punkcie II sentencji wyroku mając na względzie, że powód był stroną przegrywającą Sąd orzekł na podstawie art. 98 KPC. Zwrot tych kosztów został zasądzony od powoda na rzecz pozwanego w oparciu o powyższe i § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490 j.t.)

W punkcie III Sąd nakazał pobrać od powoda na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.115,55 zł tytułem zwrotu połowy kosztów procesu poniesionych tymczasowo ze Skarbu Państwa. Zgodnie z art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. W toku postępowania Sąd tymczasowo pokrył wszelkie wydatki związane ze zwrotem kosztów dojazdu świadków, a także tłumaczeń dokumentów dotyczących doręczeń wezwania świadkom T. B., F. M. i C. W. w łącznej kwocie 2231,11 zł (suma wydatków 300,70 zł – k. 293; 29,90 zł – k. 340; 147,94 zł – k.464; 919,38 zł – k. 146; 82,31 zł – k. 316; 420,98 zł – k. 401; 29,90 zł – k. 437 oraz 300,00 zł – k. 438). Obciążając powoda częściowo kosztami procesu Sąd miał ponadto na uwadze, że jest osobą bezrobotną,

lecz otrzymuje dochody z tytułu wynajmu w kwocie 1000 zł miesięcznie, a żona uzyskuje dochód miesięcznie około 3000,00 zł – 4000,00 zł. Mając na względzie powyższe oraz to, że powód był zwolniony od ponoszenia opłaty od pozwu w połowie Sąd w tożsamym zakresie obciążył go kosztami procesu w kwocie 1115,55 zł ( $2231,11 \text{ zł} : 2 = 1115,55 \text{ zł}$ ). W pozostałym zakresie nie obciążył powoda kosztami procesu.