

**Sygn. akt VI P 98/13**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 grudnia 2016 r.

**Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie**

**Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Napiórkowska - Kasa

Ławnicy: Adam Borysiewicz, Elżbieta Godlewska

Protokolant: Paulina Sobota

po rozpoznaniu w dniu 29 listopada 2016 roku w Warszawie

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę

I. Oddała powództwo.

II. Zasądza od powoda M. K. na rzecz pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 120 zł. (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Adam Borysiewicz SSR Joanna Napiórkowska - Kasa Elżbieta Godlewska

Sygn. akt VI P 98/13

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 4 lutego 2013 roku powód M. K. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej (...) Sp. z o. o. w W. kwoty 11.700,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę od dnia 11 czerwca 2012 roku. Dnia 28 stycznia 2013 roku powód otrzymał od pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę. Zdaniem powoda wypowiedzenie to jest nieuzasadnione. W wypowiedzeniu wskazano bowiem, że powód wykonał plan w 78%. Powód sam przyznał, że jednym z jego zadań była realizacja planów sprzedaży wyznaczonych przez pracodawcę. Powód wskazał jednak, że dokładał on wszelkich starań, aby zrealizować plan sprzedażowy, umowa o pracę zaś nie jest umową efektu, ale umową starannego działania. Powód dodał też, że osiągnięcie przez niego wyniku 78% narastająco jest dobrym wynikiem w sprzedaży, mając na uwadze kryzys gospodarczy. Ponadto powód dodał, że w pozwanej spółce dalej pracują osoby, które wykonały plan sprzedażowy w niższym stopniu niż powód. Powód wskazał również, że pracodawca nie pomógł mu w realizacji planu sprzedażowego, powód miał również słabą bazę klientów, zaś jego wyniki za grudzień 2012 roku były słabsze, ponieważ oferowane przez pozwaną spółkę programy nie uwzględniały aktualnych zmian w prawie podatkowym.

(pozew – k. 1 – 6)

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana wskazała, że w rzeczywistości powód osiągał wyniki gorsze niż norma, ponadto brak było u niego perspektywy, że swoje wyniki poprawi w przyszłości. Pozwana podniosła również, że powód nie współpracował prawidłowo z wewnętrznym wsparciem.

(odpowiedź na pozew – k. 25 - 37)

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód M. K. był zatrudniony w pozwanej spółce początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 11 czerwca 2012 roku do dnia 10 września 2012 roku, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 11 września 2012 roku. Powód był zatrudniony na stanowisku konsultanta ds. klientów biznesowych. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3.900,00 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę na okres próbny – k. B2 a/o powoda, umowa o pracę na czas nieokreślony – k. B22 a//o powoda, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 38)

Dnia 28 stycznia 2013 roku powód otrzymał od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. W uzasadnieniu owego wypowiedzenia, jako jego przyczynę pracodawca wskazał na niską realizację planu sprzedaży narastająco – poziom 78% w okresie rozliczeniowym sierpień – grudzień 2012 roku oraz brak realizacji planów we wrześniu 2012 roku (51%), w listopadzie 2012 roku (57%) oraz w grudniu 2012 roku (76%).

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. C1 a/o powoda)

Powód pracując w pozwanej spółce miał za zadanie realizować plany sprzedażowe, które były mu narzucane przez pracodawcę na konkretny miesiąc. Powód zajmował się sprzedażą programów komputerowych związanych ze wspomaganiami zarządzania księgowością, sprawami kadrowymi. Powód swój plan sprzedażowy realizował samodzielnie. W ramach swych obowiązków miał on przy realizacji tego planu bazować na klientach mu przekazanych z bazy klientów oraz pozyskiwać nowych klientów. Pozyskiwanie nowych klientów było bardziej korzystne dla pozwanej spółki, gdyż starym klientom oferowano jedynie aktualizacje i pewne moduły programów, zaś nowym klientom oferowano całe programy.

Pierwszy plan sprzedażowy powód dostał na sierpień 2012 roku, był to niski plan na 5.000,00 zł. Poprzednio przez okres wdrożenia powoda do pracy aż do czasu zdania przez niego egzaminu nie otrzymał on żadnego planu sprzedażowego. Kolejne plany sprzedażowe były odpowiednio wyższe, ich wartość wzrastała wraz ze zwiększeniem stażu pracy powoda. Plany te były niższe niż plany ustalane dla pracowników z większym stażem pracy, były jednak podobne wielkościami w odniesieniu do pracowników, którzy też tak jak powód dopiero rozpoczęli pracę w pozwanej spółce. Powód miał plany miesięczne, bowiem nie pracował jeszcze pełnego roku w spółce.

Przy określaniu wysokości planu sprzedaży były brane kryteria takie jak: staż pracy, wielkość bazy klientów oraz kompetencje pracownika.

(dowód: zeznania świadka A. S. – k. 80 – 83, zeznania świadka J. E. – k. 100 – 102, zeznania świadka P. P. – k. 120 – 123, zeznania wiceprezesa pozwanej R. S. – protokół rozprawy z dnia 29.11.2016r. od 00:03:05 do 00:56:24)

Powód otrzymał od pracodawcy bazę stałych klientów, z którymi miał pracować. Bazę tę powód mógł powiększyć swoimi działaniami marketingowymi w postaci pozyskiwania nowych klientów z zewnątrz. Powód nie otrzymał tej bazy po jakimś konkretnym pracowniku, była to baza skompletowana z ogólnej wolnej puli klientów nieobsługiwanych przez konkretnego handlowca.

(dowód: zeznania świadka P. P. – k. 122, zeznania świadka A. S. – k. 80 – 83, zeznania świadka M. S. (1) – k. 97 – 100, zeznania świadka J. E. – k. 100 – 102, zeznania świadka J. S. – protokół rozprawy z dnia 23.06.2015r. od 00:18:44 do 00:47:20, zeznania wiceprezesa pozwanej R. S. – protokół rozprawy z dnia 29.11.2016r. od 00:03:05 do 00:56:24)

Powód otrzymywał od pracodawcy również wsparcie w postaci możliwości skorzystania z zespołu telemarketingowego i wyników jego działania, a także w postaci możliwości skorzystania z pomocy trenera – coacha, czy z pomocy zespołu wsparcia technicznego. Powód sam zrezygnował z pomocy trenera – coacha, bowiem uznał, że będzie się kierował swoimi metodami sprzedażowymi, które w jego ocenie były lepsze niż te proponowane przez trenera. Powód miał do dyspozycji również filmy związane z obsługą systemu, dzięki którym mógł podnosić swoje kompetencje produktowe.

(dowód: zeznania świadka A. S. – k. 80 – 83, zeznania świadka M. S. (1) – k. 97 – 100, zeznania świadka J. E. – k. 100 – 102, zeznania wiceprezesa pozwanej R. S. – protokół rozprawy z dnia 29.11.2016r. od 00:03:05 do 00:56:24)

Pracownicy jeździli na spotkania z klientami samochodami służbowymi, których było mniej niż samych pracowników, były one ogólnie dostępne, dokumenty i kluczyki znajdowały się w miejscu dostępnym dla wszystkich. Jeżeli samochód był nie sprawny pracownik na wyjazd do klienta poza w., mógł dnia poprzedniego zarezerwować samochód, jeżeli brakowało sprawnych samochodów w W. pracownik mógł udać się na spotkanie taksówką, na którą było wypisywane zapotrzebowanie.

Zdarzało się, że z handlowcem na spotkania z klientami udawał się też jego przełożony, ale zdarzało się to wtedy, gdy obie strony uznały to za potrzebne i uzasadnione.

(dowód: zeznania świadka A. S. – k. 80 – 83, zeznania świadka M. S. (1) – k. 97 – 100, zeznania świadka J. E. – k. 100 – 102, zeznania wiceprezesa pozwanej R. S. – protokół rozprawy z dnia 29.11.2016r. od 00:03:05 do 00:56:24, zeznania świadka J. S. – protokół rozprawy z dnia 23.06.2015r. od 00:18:44 do 00:47:20)

W pozwanej spółce pracownicy otrzymywali premie przy realizacji powyżej 90% planu sprzedażowego. Powód zdołał zrealizować plan sprzedażowy w sierpniu 2012 roku i w październiku 2012 roku na poziomie powyżej 100% i otrzymał za te miesiące premię. Powód ponadto otrzymywał pochwały za podejście do pracy i za jego wyniki pracy od swojego trenera – M. S. (1). Pochwały te jednak były elementem motywacji pracownika do lepszej pracy.

Pozostali pracownicy pozwanej spółki realizowali często plany sprzedażowe w wysokości przekraczającej 100%. Starsi stażem pracownicy mieli bardziej rozbudowane bazy klientów, ale też automatycznie nakładane na nich plany sprzedażowe były większe niż plan sporządzony dla powoda, a pracodawca więcej od nich oczekiwał.

(dowód: zeznania świadka A. S. – k. 80 – 83, zeznania świadka M. S. (1) – k. 97 – 100, zeznania świadka J. E. – k. 100 – 102, zeznania świadka J. S. – protokół rozprawy z dnia 23.06.2015r. od 00:18:44 do 00:47:20, zeznania wiceprezesa pozwanej R. S. – protokół rozprawy z dnia 29.11.2016r. od 00:03:05 do 00:56:24)

W pozwanej spółce w przypadku, gdy pracownik nie realizuje w danym miesiącu planu sprzedażowego jest on później obserwowany, co do jego dalszego rozwoju tak, aby zdiagnozować, czy pracownik rokuje na poprawę swoich wyników, czy też jednak praca wykonywana przez tego pracownika nie rokuje poprawy. W tym celu badany był wskaźnik realizacji planu sprzedażowego w postaci realizacji narastającej. Wskaźnik narastającej realizacji pozwala zbadać, czy w dłuższym niż jeden miesiąc okresie pracownik realizuje plan sprzedażowy. W praktyce zdarzały się sytuacje, gdy w danym miesiącu pracownik nie zrealizował planu sprzedażowego, ale mógł to nadrobić w kolejnych miesiącach – wówczas realizacja narastająca wykazywała wynik zbliżony do 100%, jeśli pracownik nadrobił stratę na planie sprzedażowym z poprzednich miesięcy.

(dowód: zeznania wiceprezesa pozwanej R. S. – protokół rozprawy z dnia 29.11.2016r. od 00:03:05 do 00:56:24)

Powód miał wynik realizacji planów sprzedażowych narastająco 78%, a pozostali pracownicy wynik narastający mieli zbliżony do 100%. Powód miał ponadto relatywnie niskie plany sprzedaży, ponieważ był pracownikiem

początkującym, a mimo to miał niski wynik realizacji planu. Gdy pracownik w danym miesiącu nie osiągał poziomu realizacji planu w 100%, w kolejnym miesiącu nadrabiał ten wynik osiągając poziom wyznaczonego celu w wysokości wyższej niż 100%. Powód zaś nie realizował tego planu i jego wynik po kilku miesiącach wynosił 78% realizacji planu. Rokowało to negatywnie na przyszłość, pracodawca doszedł do wniosku, że skoro przy tych niskich planach powód sobie nie radzi to nie poradzi sobie też dalej przy realizacji planów wyższych. Tak niski poziom realizacji planu sprzedażowego był niewystarczający w ocenie pracodawcy i z punktu widzenia budżetu pozwanej spółki i ekonomicznego rachunku zatrudniania handlowca.

(dowód: zeznania wiceprezesa pozwanej R. S. – protokół rozprawy z dnia 29.11.2016r. od 00:03:05 do 00:56:24)

W okresie od października do lutego każdego roku następował wzrost sprzedaży produktów oferowanych przez pozwaną spółkę. Jest wtedy większa gotowość klientów pozwanej do zakupów, ale różnica względem pozostałych miesięcy roku sięga około 30%.

(dowód: zeznania wiceprezesa pozwanej R. S. – protokół rozprawy z dnia 29.11.2016r. od 00:03:05 do 00:56:24)

W związku z brakiem aktualizacji programu oferowanego przez pozwaną spółkę niektórzy klienci nie chcieli zakupić tego programu. Był to jednak problem wspólny dla wszystkich handlowców, nie tylko dla powoda.

(dowód: zeznania wiceprezesa pozwanej R. S. – protokół rozprawy z dnia 29.11.2016r. od 00:03:05 do 00:56:24)

W pozwanej spółce była praktyka tzw. „warunku” dla handlowców, którzy sobie nie radzili. Była ona stosowana np. w sytuacji, gdy pracownik osiągnął słaby wynik w danym miesiącu, ale jednocześnie były, co do niego rokowania, że jednak się poprawi. W przypadku powoda pracodawca doszedł do wniosku, że półroczny wynik w postaci 78% narastająco nie daje żadnych rokowań na poprawę pracy powoda, tym bardziej, że w miarę wydłużania się jego stażu pracy powinien on dostawać wyższe plany sprzedażowe.

(dowód: zeznania wiceprezesa pozwanej R. S. – protokół rozprawy z dnia 29.11.2016r. od 00:03:05 do 00:56:24)

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda M. K. (protokół rozprawy z dnia 12.04.2016r. od 00:08:51 do 01:14:38) w zakresie, w jakim powód zeznaje, że realizacja planu sprzedażowego na poziomie powyżej 70% już była akceptowalna przez pracodawcę, z zeznań bowiem świadków A. S., J. E. oraz wiceprezesa pozwanej R. S. wynika, że pracodawca dążył do tego, aby plany były realizowane w wysokości 100%, przyjmowana była również realizacja na poziomie 90% - od tego poziomu bowiem zaczynały się premie, co także potwierdził w swoich zeznaniach świadek J. S.. Ponadto Sąd miał na uwadze, że kompletnie nielogicznym z punktu widzenia pracodawcy byłoby układanie pewnych planów sprzedażowych przy jednoczesnym akceptowaniu ich realizacji zaledwie w 70%. Pracodawca powinien wobec tego już raczej ustalać niższe o te 30% plany sprzedażowe i oczekiwać ich realizacji. Również powód, jako pracownik doświadczony, jeśli chodzi o branżę marketingu musiał zdawać sobie sprawę z tego, iż wyznaczenie pewnego poziomu kwotowego planu sprzedażowego oznacza, że pracodawca oczekuje realizacji 100% tego planu, bo po to taki plan ustalił. Również i zeznania powoda, co do tego, iż powinien on narastająco osiągać, co najmniej 70%, aby było to akceptowalne przez pracodawcę nie zasługują na wiarę. Sąd miał bowiem na uwadze, iż pracodawca ma na celu osiągnięcie jak najlepszych wyników sprzedażowych, stąd też nie sposób uznać, aby satysfakcjonował go wynik narastający, w przeciągu sześciu miesięcy pracy, w wysokości zaledwie 70%. W tym zakresie Sąd oparł się na zeznaniach wiceprezesa pozwanej, które są dla Sądu przekonujące. Sąd miał także na uwadze, że powód wskazywał, że był chwalony między innymi przez M. S. (1) – swojego trenera. Jednak jak wynika z zeznań samego M. S. (1) chwalenie pracownika jest jedną z technik motywacyjnych, tym samym nie oznacza to, iż powód był pracownikiem docenianym przez pracodawcę pod względem swoich wyników, a jedynie, że powód był pozytywnie motywowany przez trenera – coacha wynajętego w tym celu przez pracodawcę, aby motywować handlowców.

Odnośnie kwestii planu naprawczego dla powoda Sąd miał na uwadze, iż z zeznań wiceprezesa pozwanej spółki wynika, że plany takie były ustawiane dla osób, które rokowały dobrze co do dalszej współpracy, ale jednak zdarzyło się im mieć słaby wynik w jakimś konkretnym miesiącu. Co do powoda z kolei pracodawca miał na uwadze poziom

narastającej realizacji planu, który nie rokował poprawy u powoda, stąd też brak wprowadzenia planu naprawczego dla powoda nie może być zarzutem wobec pracodawcy, skoro pracodawca ten doszedł do wniosku, że powód nie rozwija się w takim tempie, aby sporządzać dla niego plan naprawczy. Powód w swych zeznaniach wskazywał również, że inni pracownicy mieli wykonanie planu na poziomie nawet poniżej 60%, jednak z pozostałego materiału dowodowego wynika, że tym innym pracownikom, a konkretnie J. S. zdarzyło się mieć wykonanie planu na poziomie 50-60%, ale jednak ostatecznie narastająco miał on wynik wyższy od powoda, zdołał bowiem nadrobić słaby wynik w jednym miesiącu uzyskując bardzo dobry poziom realizacji planu w miesiącach następnych (świadek J. S. – „zdarzało się, że kilkukrotnie miałem wyższą realizację 120 – 130%”).

Sąd nie dał także wiary zeznaniom powoda w zakresie, jakim wskazuje on, że nie było w firmie takich zasad, aby pozyskiwać nowych klientów. Sąd miał na uwadze, że z zeznań chociażby świadka A. S., świadka J. S., czy z zeznań wiceprezesa spółki R. S. wynika jasno, że handlowcy oprócz pracy na otrzymanej bazie klientów mieli również obowiązek pozyskiwania nowych klientów. Ponadto Sąd miał na uwadze, że z zakresu obowiązków powoda (k. 11 – 12 akt sprawy) wynika, że jednym z zadań powoda, wskazanych szczegółowo przez pracodawcę, było także aktywne pozyskiwanie nowych klientów. Sąd miał także na uwadze, iż celem firmy takiej jak pozwana spółka musi być siłą rzeczy pozyskiwanie nowych klientów, gdyż firma sprzedająca swój produkt ma na celu poszerzenie bazy klientów, aby móc sprzedać więcej towarów, co jest logicznym działaniem na rynku. Zeznania zaś powoda, w których twierdzi on, że nie było polecenia służbowego oraz zasad, co do pozyskiwania nowych klientów świadczą jedynie o jego braku zaangażowania w pracę w pozwanej spółce i pozwalają zrozumieć skąd słabe wyniki realizacji planu przez powoda. Powód wskazuje dalej, że jedynych nowych klientów miał mieć z telemarketingu, co stoi w oczywistej sprzeczności z jego zakresem obowiązków, gdzie wskazano, że pozyskiwanie nowych klientów ma być „aktywne”, a więc nie może oznaczać jedynie korzystania z pracy telemarketingu, ale musi się wiązać z wykazywaniem aktywności ze strony powoda, ponadto w zakresie obowiązków ustanowiono, że pozyskiwanie nowych klientów ma się odbywać między innymi za pomocą telemarketingu, ale też przez sprzedaż bezpośrednią. Telemarketing został więc wskazany jako jedna z możliwych, ale nie wyłączna, droga pozyskania nowego klienta, pracodawca wskazał zaś obok telemarketingu przykładowo na sprzedaż bezpośrednią (zakres obowiązków – k. 11 – 12 akt sprawy). Zaś w zakresie, jakim powód wskazywał, że na spotkania pracownicy jeździli wraz z przełożonymi, a z powodem nie jeździł nikt, Sąd nie dał wiary, gdyż powód zeznawał także odmiennie, a mianowicie, że jego przełożony P. P. udał się z nim na spotkanie z klientem w okolicy G., co też świadek P. P. potwierdził w swoich zeznaniach.

Sąd nie dał wiary również zeznaniom powoda w zakresie, w jakim zeznaje on, że przełożeni nie mieli nigdy do niego żadnych zastrzeżeń, bowiem jednocześnie z zeznań A. S. wynika, że miała ona zastrzeżenia do pracy powoda, ponadto sam powód w swych zeznaniach wskazuje, że nie traktował informacji o tym, że może pracować lepiej, jako zastrzeżenia pracodawcy. Niewątpliwie jednak zdanie, że „można pracować lepiej” musi być interpretowane, jako zastrzeżenie pracodawcy, pracodawca bowiem bezpośrednio informuje, że nie jest zadowolony z pracy pracownika, skoro w opinii pracodawcy pracownik mógłby pracować lepiej.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda, które pokrywały się z zeznaniami świadków A. S., świadka J. S., świadka P. P. w zakresie, w jakim zeznawali oni, że pracownicy na spotkania jeździli służbowymi samochodami, które były ogólnie dostępne.

Sąd miał na uwadze, iż powód nie kwestionował poziomów realizacji planów sprzedaży w poszczególnych miesiącach wskazanych w wypowiedzeniu, twierdząc, że nie pamięta, jakie miał dokładnie poziomy w tych miesiącach, ale dopuszczając, że mogło być tak, jak to wskazano w treści wypowiedzenia.

Sąd odmówił wiary zeznaniom świadka R. L., gdyż nie jest on pracownikiem pozwanej od lipca 2012r. i pracował w czasie zatrudnienia powoda przez tydzień, świadek nie miał także wiedzy o warunkach zatrudnienia powoda i jego planach sprzedażowych, zatem nie wniósł on do sprawy istotnych informacji.

Zeznaniom świadka P. P. Sąd dał wiarę częściowo, gdyż jego twierdzenia o utrudnionych warunkach i zróżnicowanych narzędziach pracy, a także twierdzenia o realizowaniu przez powoda planów sprzedażowych oraz braku, co do nich

zastrzeżeń przez przełożoną powoda J. E., nie znalazły poparcia w zeznaniach pozostałych świadków i zebrany materiał dowodowy. Ponadto świadek nie pamiętał, jakie wyniki procentowe sprzedaży osiągał powód w okresie od sierpnia 2012r. do listopada 2012r. kiedy to był przełożonym powoda, twierdził on natomiast, że zawsze było to 100%, jednakże jest to sprzeczne z zeznaniami pozostałych świadków. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka w zakresie, jakim przyznał on, że był bezpośrednim przełożonym powoda do listopada 2012r., a J.

E. była zwierzchnikiem całego działu sprzedaży i nadzorowała ona także pracę zespołu podległego P. P.. Kluczowym także okazało się zeznanie świadka w zakresie, którym przyznał on, że powód miał możliwość przyprowadzać nowych klientów z poza systemowej bazy danych pozwanej, co potwierdzali inni świadkowie.

Zeznaniom przesłuchanych w charakterze świadków A. S., M. S. (1), J. E., J. S. w zakresie, w jakim wskazywali, iż powód świadczył pracę u pozwanej, jako handlowiec, otrzymał bazę klientów ze stałej bazy danych, na której miał pracować, ale też pozyskiwać nowych klientów z zewnątrz, miał realizować cele sprzedażowe w 100%, które były wyznaczane według stażu pracy oraz kompetencji i miał on ku temu odpowiednie warunki i narzędzia pracy, a także nie był traktowany inaczej niż inni pracownicy Sąd dał wiarę, ponieważ korespondowały ze sobą i uzupełniały się wzajemnie.

Zeznania strony pozwanej w tym zakresie także pokrywały się z zeznaniami w/w świadków i były dla Sądu wiarygodne oraz logiczne, ponadto składały się na spójną całość wraz z zeznaniami świadków, którym Sąd dał wiarę.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Podstawą materialnoprawną dla roszczenia odszkodowawczego powoda 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.

Warto w tym miejscu zaznaczyć, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę. Skutkuje to przyjęciem, że przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę nie muszą być szczególnie doniosłe (tak też: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 roku, sygn. akt I PKN 419/97). Jednocześnie jednak nie można zapominać, że przyczyny te muszą być rzeczywiste, czyli muszą faktycznie zaistnieć, oraz konkretne. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 lutego 2009 roku, sygn. akt II PK 156/08, przyczyna wypowiedzenia powinna być wskazana pracownikowi w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny oraz w taki sposób, aby pracownik poznał motyw leżący u podstaw decyzji pracodawcy co do wręczenia mu wypowiedzenia. Konkretność i precyzyjność wskazania przyczyny wypowiedzenia spełnia niesłychanie doniosłą rolę, ponieważ umożliwia skuteczną kontrolę w postępowaniu sądowym zasadności wypowiedzenia oraz ochronę interesu pracownika przed nieuzasadnionym rozwiązaniem z nim stosunku pracy. Należy bowiem zauważyć, że w toku postępowania sądowego zainicjowanego odwołaniem pracownika od wręzonego mu wypowiedzenia Sąd bada jedynie przyczyny wskazane wprost w treści kwestionowanego wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 roku, sygn. akt II PK 108/08).

Jak wynika z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego pracodawca w treści wręzonego powodowi wypowiedzenia podał, jako przyczynę była niską realizację planu sprzedaży narastająco – poziom 78% w okresie rozliczeniowym: sierpień – grudzień 2012 roku oraz brak realizacji planów we wrześniu 2012 roku (51%), w listopadzie 2012 roku (57%) oraz w grudniu 2012 roku (76%).

Z ustaleń poczynionych przez Sąd wynika, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest prawdziwa. Z całokształtu materiału dowodowego wynika, że powód faktycznie realizował plany sprzedażowe w takich poziomach, jakie zostały wskazane w wypowiedzeniu.

Powód w toku postępowania argumentował, że nie były z nim konsultowane w żaden sposób plany sprzedażowe i były mu one przez pracodawcę narzucane bez uwzględnienia jego jakichkolwiek sugestii. Sąd miał jednak na uwadze, że to pracodawca odpowiada za organizację pracy w swoim zakładzie pracy, a nie pracownik, wobec tego pracodawca może ustalić, że będzie narzucał pracownikom plany sprzedażowe, co też miało miejsce w niniejszej sprawie. Ponadto w identyczny sposób były też narzucane plany sprzedażowe innym pracownikom, a ci inni pracownicy mimo to radzili sobie z ich realizacją. Nie można bowiem tracić z pola widzenia, że to pracodawca jest odpowiedzialny za ekonomiczne aspekty prowadzenia swojej działalności i to on tak planuje tę działalność, aby prowadziła ona do wypracowania zysku, który może mieć też przełożenie na wynagrodzenia pracowników. Skoro więc pracodawca uważa, że ekonomicznie racjonalne jest zatrudnianie handlowca, który realizuje określone cele sprzedażowe w postaci planów na każdy miesiąc, to nie można temu pracodawcy odmówić prawa do ustalania tych planów sprzedażowych. Pracownik z kolei może albo realizować te plany i wówczas jest pracownikiem pożądanym przez pracodawcę, albo też może sobie nie radzić i wówczas pracodawca ma pełne prawo go zwolnić i poszukać innego pracownika, który takie plany będzie realizował, tym bardziej, że Sąd ustalił, iż jednak większość pracowników pozwanej spółki realizowała narzucane im plany sprzedażowe.

Sąd miał na uwadze, że powód w toku postępowania wskazywał na liczne udogodnienia, które według niego pracodawca powinien wprowadzić, jednak Sąd ma na uwadze, że po pierwsze powód jednak nie realizował planów sprzedażowych, ponadto inne osoby realizowały zgodnie z założeniami pozwanej spółki plany sprzedażowe. W sytuacji więc, gdy inni pracownicy realizują plany, a powód ich nie realizuje, nie sposób uznać, aby to sposób pracy wprowadzony przez pozwanego był wadliwy. Powyższe wskazuje już raczej na to, iż to powód sobie nie radził z postawionymi mu przez pracodawcę zadaniami.

Sąd miał również na uwadze, że powód w toku postępowania argumentował, jakoby otrzymał słabą bazę danych, na której nie mógł pracować i realizować planów sprzedażowych. Jednak powód nie zdołał udowodnić tych twierdzeń, ponadto Sąd miał na uwadze, że przecież na tej rzekomo słabej bazie danych powód zdołał jednak w październiku 2012 roku zrealizować plan na poziomie powyżej 100%. Powód nie wskazał również, aby fakt, iż powód miał konflikt z inną pracownicą, co do obsługi jednego klienta miał wpłynąć znacząco na realizację jego planu sprzedażowego, czyli przykładowo, aby ten klient miał wygenerować brakujące 22% realizacji planu narastająco przez powoda. Stąd też nie sposób uznać, aby takie zdarzenie miało być przyczyną słabej realizacji planu sprzedażowego przez powoda. Analogicznie Sąd podszedł do kwestii braku nakładki dotyczącej obliczania podatku w programie oferowanym przez pozwaną spółkę. Powód argumentował, jakoby brak tej nakładki miał powodować, że nie mógł on realizować swojego planu sprzedażowego, jednak Sąd miał na uwadze, że inni pracownicy też musieli borykać się z tym problemem, a mimo to zdołali oni osiągnąć lepsze wyniki niż powód, w szczególności, jeśli chodzi o wynik realizacji planu narastająco.

Nie można również zaakceptować tłumaczeń powoda, jakoby fakt, iż chciał on otrzymać dwa dni wolnego miał przemawiać za tym, że pracodawca wręczył mu wypowiedzenie umowy o pracę. Powód bowiem faktycznie i rzeczywiście nie realizował planów sprzedażowych. Po przepracowanym okresie pół roku, od pracownika można już wymagać, aby pracował wydajniej, tym bardziej, że plany miały się stopniowo zwiększać wraz z jego stażem pracy. Nie sposób zaś uznać, aby przy okazji braku realizacji planów sprzedażowych narastająco w okresie pół roku, rzeczywistą przyczyną miałyby być zwrócenie się przez powoda o udzielenie mu dwóch dni urlopu. Nic takiego nie znalazło odzwierciedlenia w materiale dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie. Powód nie zdołał w żaden sposób wykazać jakiegokolwiek związku między jego wnioskiem urlopowym, a realizacją planu sprzedażowego oraz jego ostatecznym zwolnieniem z pracy. Również i zarzut powoda, jakoby za jego zwolnieniem miało przemawiać to, iż zadał on pytanie czy rozmowy z klientami są nagrywane nie jest zrozumiałe. Przede wszystkim powód nie wskazał, w jaki sposób zadanie takiego pytania miałyby skutkować wręczeniem mu wypowiedzenia, powód nie groził przecież pracodawcy jakimikolwiek konsekwencjami prawnymi z tego tytułu, nie było też na ten temat żadnej dalszej dyskusji z pracodawcą. Jednocześnie zaś cały czas Sąd ma na uwadze, że powód nie realizował planów sprzedażowych na akceptowalnym poziomie. Nie sposób więc uznać, że pracownik, który nie realizuje założeń pracodawcy co do efektywności swojej pracy ma być zwalniany nie dlatego, że nie rokuje osiągnięcia celów firmy, ale dlatego, że na jednym

ze spotkań zadał pytanie o nagrywanie rozmów z klientami. Taki wniosek jest całkowicie nieuprawniony i nie znajduje jakiegokolwiek potwierdzenia w całym zebranym w niniejszej sprawie materiale dowodowym.

Również argumentacja powoda, jakoby nie dostawał wsparcia w postaci braku obecności przełożonych na jego spotkaniach z klientami, nie jest racjonalna, bowiem sam powód przyznaje, że jeden raz, gdy przełożony pojechał z nim na spotkanie to umiejętności sprzedażowe powoda zdecydowały o zakontraktowaniu klienta, a nie obecność przełożonego. Powód nie zdołał więc wskazać w jaki sposób brak jego przełożonych na jego spotkaniach miał zadecydować o niskiej realizacji przez niego planów. Jednocześnie zaś powód na rozprawie wskazywał, że nie miał obowiązku pozyskiwania nowych klientów, co ukazuje niezajomość powoda jego zakresu obowiązków (k. 11 – 12 akt sprawy) oraz przemawia za jego bierną postawą w pozyskiwaniu klientów. Sąd miał także na uwadze, że pozostali pracownicy pozyskiwali sami nowych klientów i w ten sposób budowali sobie bazy, których nie należało porównywać z bazami podstawowymi przydzielanymi nowym pracownikom. Uwadze Sądu nie umknęło także twierdzenie świadków zeznających w niniejszej sprawie, że powód miał możliwość pozyskiwania nowych klientów z zewnątrz.

Jednoznacznie należy stwierdzić, że przyczyny wskazane w treści wypowiedzenia są rzeczywiste, jak również konkretne. Sąd nie podzielił oceny powoda, jakoby przyczyny wypowiedzenia nie były nieuzasadnione. Zgodnie z poglądem wyrażonym w orzecnictwie przyczyny wypowiedzenia powinny być podane pracownikowi w taki sposób, by poznał on motywy leżące u podstaw takiej decyzji pracodawcy. Powinny być podane w sposób jasny, dostatecznie konkretny i zrozumiały (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 roku, sygn. akt II PK 156/08). Jednocześnie należy jednak zauważyć, że wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2011 roku, sygn. akt I PK 152/10). W przedmiotowej sprawie pracodawca jednak wskazał w sposób przejrzysty i konkretny, jakie przyczyny leżą u podstaw wręczenia powodowi wypowiedzenia. Przyczyny te mogą również uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. Brak staranności oczekiwanej przez pracodawcę może być przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie (tak też: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 roku, sygn. akt I PKN 419/97).

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, iż nie zostały spełnione przesłanki z art. 45 § 1 KP, które umożliwiają zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania. Z powyższych względów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie regulacji z art. 98 Kodeksu postępowania cywilnego oraz § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. 2002 Nr 163, poz. 1348) przyjmując podwójną stawkę minimalną z uwagi na nadkład pracy pełnomocnika pozwanego.