

Sygn. akt VI P 174/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 grudnia 2017 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Bogumiła Waclawa Karpińska

Jolanta Sobczak

Protokolant protokolant sądowy Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 1 grudnia 2017 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa S. M.

przeciwko (...) Oddział w W.

o odszkodowanie

1. zasądza od (...) Oddział w W. na rzecz S. M. kwotę 10.410 zł (dziesięć tysięcy czterysta dziesięć złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 15 grudnia 2017 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę,
2. zasądza od (...) Oddział w W. na rzecz S. M. kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. nakazuje pobrać od (...) Oddział w W. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 521 zł (pięćset dwadzieścia jeden złotych) tytułem kosztów sądowych,
4. nadaje wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.463,53 zł (cztery tysiące czterysta sześćdziesiąt trzy złote pięćdziesiąt trzy grosze).

Bogumiła Waclawa Karpińska SSR Przemysław Chrzanowski Jolanta Sobczak

Sygn. akt VI P 174/16

## UZASADNIENIE

S. M. wniósł pozew przeciwko (...) Oddział w W. o zapłatę odszkodowania w kwocie 10.410 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wydania wyroku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wg norm przepisanych lub według zestawienia kosztów, które pełnomocnik powoda przedłożył przed zamknięciem rozprawy na posiedzeniu bezpośrednio poprzedzającym wydanie orzeczenia w sprawie.

W uzasadnieniu powód wskazał, że był zatrudniony w pozwanej spółce od 1 stycznia 2006 roku na stanowisku przedstawiciela handlowego w regionie T.. Pozwany pismem z dnia 31 marca 2016 roku złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. i jako przyczynę pozwany wskazał niezadowolającą z punktu widzenia oczekiwań pracodawcy i wymagań stawianych przez pracodawcę na zajmowanym stanowisku, niską ocenę pracy powoda, brak znajomości podstawowej wiedzy z zakresu znajomości zasad sprzedaży opartej na mapie obsługi klienta, czynnikach rozwoju sprzedaży, miesięcznych planach działania oraz aktualnych promocji i inicjatyw. Powód podnosił, że wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia nie jest prawdziwa i zgodna ze stanem faktycznym, gdyż jest nierzeczywista i niekonkretna z uwagi na fakt, że powód był pracownikiem pozwanej od ponad 10 lat i zawsze wykonywał swe obowiązki rzetelnie, sumiennie i nigdy nie było zastrzeżeń do jego pracy ze strony kierownictwa. Wręcz przeciwnie, jego praca była nagradzana i wyróżniana o czym świadczą otrzymywane przez niego nagrody i wyróżnienia; ponadto wobec powoda nigdy nie wdrożono żadnego programu naprawczego, wbrew twierdzeniom strony pozwanej, zawartym w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

**(pozew – k. 1-5)**

W odpowiedzi na pozew, (...) Oddział w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wg norm przepisanych. W uzasadnieniu przyznano, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę od 1 stycznia 2006 roku na stanowisku przedstawiciela handlowego w regionie T.. W uzasadnieniu strona pozwana podnosiła, że praca powoda była oceniana przez jego bezpośredniego przełożonego J. S. (2), który oceniał efektywność i jakość jego pracy w czasie audytów, tj. kontroli sklepów - odwiedzanych przez powoda we wcześniejszych dniach. W ramach tej kontroli wyznaczono powodowi określone zadania takie jak przywrócenie porządku w (...) w czasie 2 tygodni, które to zadanie nie zostało przez niego zrealizowane, do zadań tych należało także zaplanowanie wizyt w 10 sklepach, w których powód miał wykonać planogram stojaków i lodówek w czasie 2 tygodni, miało to zostać udokumentowane fotografiami, jednakże nie zostało zrealizowane. Powód otrzymał także polecenie zaplanowania 25 sklepów, w których miał on umiejscowić 15 ekspozycji przez miesiąc, potwierdzając to fotografią, co także nie zostało wykonane w wyznaczonym terminie. Przełożony nałożył na powoda także zadania sprzedażowe, które nie zostały w większości wykonane. Podczas przeprowadzanych przez przełożonego audytów stwierdzono szereg uchybień w instalacji sprzętu, rozmieszczaniu produktów na półkach, w lodówkach czy na stojakach. Stwierdzone w audytach uchybienia dotyczyły podstawowych obowiązków S. M. na zajmowanym przez niego stanowisku przedstawiciela handlowego, a ich skala nie pozwalała na dalsze zatrudnianie powoda. Ponadto powód miał także problemy z dyscypliną w pracy polegającą na nie wypełnianiu „check listy”. Szczególnym uchybieniem powoda było nieodwiedzenie od grudnia 2015 roku sklepu należącego do firmy handlowej (...) s.c. S. Z., P. K. w N., gdzie powód nie wymienił towaru od listopada 2015r. i nie upomniał się o płatność za fakturę z grudnia 2015r. Powód otrzymał od przełożonego polecenie załatwienia sprawy w terminie 2 tygodni, czego powód także nie uczynił. Pozwana spółka zwróciła uwagę także na fakt, że J. S. (2) wręczając powodowi wypowiedzenie w obecności S. J. wyjaśnił powodowi przyczyny wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, które zadecydowały o podjęciu takiej decyzji, powód nie prosił o dodatkowe wyjaśnienia i nie zadawał pytań.

**(odpowieź na pozew – k. 19 – 29)**

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

S. M. był zatrudniony od dnia 15 kwietnia 2005 roku na podstawie umowy o pracę na okres próbny na stanowisku młodszego przedstawiciela handlowego w (...) S. A. w W., następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2007 roku na stanowisku przedstawiciela handlowego. Z dniem 2 listopada 2006 roku nastąpiło przejście zakładu pracy (...) S. A. w W. na nowego pracodawcę (...) Oddział w W.. Od dnia 1 stycznia 2008 roku S. M. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu na stanowisku Przedstawiciela Handlowego TT. Od 1 grudnia 2012 roku zmieniono powodowi miejsce pracy na region T.. S. M. otrzymywał średnie miesięczne wynagrodzenie w wysokości 4.463,53 zł brutto.

Powód na zajmowanym stanowisku Przedstawiciela Handlowego ds. Detalu był odpowiedzialny za aktywne przyczynianie się do realizacji celów handlowych pracodawcy, realizowanie indywidualnych planów sprzedaży i zadań w oparciu o istniejące programy i procedury, zapewnienie realizacji standardów oraz polityki cenowej, budowanie odpowiednich relacji z klientami, zapewnienie skutecznych i terminowych przepływów informacji dotyczących programów handlowych i marketingowych między spółką a klientem, przyczynianie się do zapewnienia właściwej struktury kosztów spółki poprzez odpowiednie kształtowanie zamówień oraz efektywne gospodarowanie narzędziami, środkami oraz mieniem firmy. Do szczególnych obowiązków powoda należało odwiedzanie każdego klienta zgodnie z dziennym planem tras, kontrolowanie stanów zapasów produktów w sklepie oraz magazynie klienta, odbieranie od klientów należności za faktury, instalowanie aktualnych materiałów promocyjnych w sklepie, uzgadnianie z klientami zasad akcji promocyjnych, informowanie klienta o nowych produktach i gramaturach, ewentualnych zmianach cen, terminowe przysyłanie raportów przełożonym, terminowe rozliczanie się z powierzonego mienia, branie udziału w szkoleniach, zbieranie informacji na temat zmian na rynku oraz działaniach konkurencji i dostarczanie ich kierownictwu.

**(dowód: umowa o pracę na czas nieokreślony – akta osobowe powoda, zawiadomienie o przejściu zakładu pracy – akta osobowe powoda, umowa o pracę – akta osobowe powoda, opis stanowiska – akta osobowe powoda, pismo z dnia 29.11.2012r. – akta osobowe powoda, zaświadczenie o zarobkach – k. 41, zeznania świadka J. S. (2) - protokół z rozprawy z dnia 24 kwietnia 2017 roku – k. 178)**

Przełożony przedstawicieli handlowych spotyka się z nimi na comiesięcznych spotkaniach, oprócz tego są tzw. wspólne prace nieregularnie: raz, dwa razy w miesiącu przedstawiciel handlowy wyjeżdża w trasę z przełożonym w miarę potrzeb, wtedy przełożony zwraca uwagę na dobre i gorsze strony pracy, pracując wspólnie z handlowcem. Przełożony ocenia także wyniki pracy, które otrzymuje na koniec tygodnia i ocenia je w poniedziałki na spotkaniu 1-1 i ustala cele na następny tydzień, przełożony może także dokonać audytu w punktach sprzedaży, które obsługuje dany handlowiec, ocenia wtedy wygląd sklepu, ekspozycję zgodną ze standardami. Zmiany punktów sprzedaży następują co dwa – trzy lata.

**(dowód: zeznania świadka R. K. - protokół z rozprawy z dnia 12 lipca 2017 roku – k. 250 verte – 251, zeznania świadka D. B. - protokół z rozprawy z dnia 12 lipca 2017 roku – k. 251, zeznania świadka M. D. - protokół z rozprawy z dnia 26 lipca 2017 roku – k. 267 – 268, zeznania świadka L. K. - protokół z rozprawy z dnia 17 października 2017 roku – k. 304 - 305)**

W okresie od października 2015 roku bezpośrednim przełożonym S. M. był J. S. (2), który nie wnosił uwag, co do jego pracy, poprzedni przełożony powoda także nie zgłosił nowemu przełożonemu nieprawidłowości związanych z pracą powoda. Pozwana nie wdrożyła żadnego planu naprawczego wobec powoda celem poprawy jakości świadczonej przez niego pracy. J. S. (2) czasem zgłaszał krytyczne uwagi do wszystkich pracowników, lecz nie bezpośrednio do powoda. Powód nie wykazywał się niewiedzą w zakresie zasad funkcjonowania spółki.

Powód zwykle realizował plan sprzedażowy ponad 100% w większości przypadków, nie zaliczał się on do pracowników, którzy mieli najwyższy stopień przekroczenia realizacji planu, osiągał raczej słabszy pułap przekroczenia realizacji planu.

Powód otrzymywał nagrody i premie sprzedażowe.

Region nie został powodowi zmieniony, natomiast sklepy - do których jeździł - zostały mu zmienione po świętach na koniec 2015 roku.

**(dowód: zeznania świadka S. J. - protokół z rozprawy z dnia 10 lipca 2017 roku – k. 120-123, zeznania świadka P. M. - protokół z rozprawy z dnia 12 lipca 2017 roku – k. 249 – 249 verte, zeznania świadka J. N. - protokół z rozprawy z dnia 12 lipca 2017 roku – k. 249 verte – 250, zeznania świadka**

**R. K. - protokół z rozprawy z dnia 12 lipca 2017 roku – k. 250 verte – 251, zeznania świadka D. B. - protokół z rozprawy z dnia 12 lipca 2017 roku – k. 251, zeznania świadka M. D. - protokół z rozprawy z dnia 26 lipca 2017 roku – k. 267 – 268, wykonanie planu sprzedaży – k. 102 – 110, częściowo zeznania świadka J. S. (2) - protokół z rozprawy z dnia 24 kwietnia 2017 roku – k. 178, zeznania świadka L. K. - protokół z rozprawy z dnia 17 października 2017 roku – k. 304 – 305, zeznania powoda S. M. - protokół z rozprawy z dnia 1 grudnia 2017 roku – k. 307-308)**

W trakcie jednego ze spotkań przedstawicieli handlowych S. M. powiedział do kolegi, że wystarczy mu realizacja planu sprzedażowego na poziomie 74 %. Na tym spotkaniu byli obecni nowi przedstawiciele handlowi, zatrudnieni dopiero na umowę na okres próbny. Ta wypowiedź powoda nie spodobała się J. S. (2).

**(dowód: zeznania świadka J. S. (2) - protokół z rozprawy z dnia 24 kwietnia 2017 roku – k. 178)**

Powód jeździł do 20-30 sklepów dziennie i obsługiwał klientów w oparciu o dzienny plan trasy oraz mapę obsługi klienta. Dzienny plan trasy jest w formie papierowej wypełniany przez handlowca, umieszcza tam informacje dotyczące klientów i trasy. Check lista także jest w formie papierowej, wypełnia się aktualne tygodniowe wyniki pracy i wpisuje jakie są zadania na kolejny tydzień pracy, w rozbięciu na poszczególne dni. Nie było takich sytuacji, aby powód celowo nie wypełniał „check listy”.

**(dowód: zeznania świadka S. J. - protokół z rozprawy z dnia 10 lipca 2017 roku – k. 120-123, zeznania świadka J. N. - protokół z rozprawy z dnia 12 lipca 2017 roku – k. 249 verte – 250, zeznania świadka L. K. - protokół z rozprawy z dnia 17 października 2017 roku – k. 304 – 305, zeznania powoda S. M. - protokół z rozprawy z dnia 1 grudnia 2017 roku – k. 307-308)**

S. M. przebywał na urlopie w dniach 8 stycznia 2016 roku oraz 23 – 26 lutego 2016 roku.

**(dowód: wnioski urlopowe – k. 286 – 287)**

Decyzję o zwolnieniu powoda podjął J. S. (2); podał on pracownikowi przygotowującemu dokument przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

W dniu 31 marca 2015 roku w biurze pozwanej koło T. S. M. otrzymał od J. S. (2) oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w obecności S. J..

W treści oświadczenia pozwana spółka wskazała, jako przyczynę niezadowolającą, z punktu widzenia oczekiwań pracodawcy i wymagań stawianych przez pracodawcę na zajmowanym stanowisku, niską ocenę pracy, brak znajomości podstawowej wiedzy z zakresu znajomości zasad sprzedaży opartej na mapie obsługi klienta, czynnikach rozwoju sprzedaży, miesięcznych planach działania oraz aktualnych promocji i inicjatyw, potwierdzonych w raportach wspólnych prac z przełożonym w terenie, w czasie których zostały powodowi wyznaczone zadania, a które nie zostały wykonane, co stwierdzono w czasie audytów. Ostatnią z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu był brak istotnej poprawy w zakresie realizacji obowiązków pracowniczych, co doprowadziło do tego, że dalsza współpraca była niemożliwa.

Powodowi nie zostały ustnie podane szczegółowe przyczyny wypowiedzenia, rozmowa była bardzo krótka.

**(dowód: zeznania świadka S. J. - protokół z rozprawy z dnia 10 lipca 2017 roku – k. 120-123, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – k. 7, częściowo zeznania świadka J. S. (2) - protokół z rozprawy z dnia 24 kwietnia 2017 roku – k. 178)**

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie powołanych powyżej w ustalonym stanie faktycznym dowodów z dokumentów, których autentyczność, jak też prawdziwość zawartych w nich oświadczeń nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania, co pozwoliło uznać je za rzetelny i w pełni wartościowy materiał

dowodowy. Dodatkowo podstawę dokonanych ustaleń faktycznych stanowiły zeznania świadków: S. J., P. M., J. N., M. M., R. K., D. B. i L. K..

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadków S. J., P. M., J. N., M. M., R. K., D. B. i L. K., które w większości wzajemnie się uzupełniały, ponadto ich wiarygodność, w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego, nie budziła wątpliwości.

Zeznaniom świadka M. D. Sąd dał wiarę w zakresie kryteriów oceny pracy przedstawicieli handlowych i ich znaczenia dla spółki oraz w zakresie realizacji planów sprzedażowych przez powoda, zaś pozostałe zeznania świadka nie posłużyły ocenie stanu faktycznego sprawy. Dotyczyły one bowiem audytów i oceny pracy powoda z przed roku od wręczenia wypowiedzenia powodowi, nie odnosiły się one zaś do okresu, którego ocena miała wpływ na wręczenie S. M. oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę.

Zeznania J. S. (2) zostały uznane za wiarygodne w części dotyczącej przebiegu spotkania przedstawicieli handlowych, na którym powód wyraził swoje zdanie dotyczące poziomu realizacji planu sprzedażowego, który go satysfakcjonuje, a także w zakresie otrzymywanych premii i nagród przez powoda i twierdzeń świadka odnośnie zasad i polityki sprzedażowej istniejącej w pozwanej spółce. Pozostałym jego zeznaniom Sąd odmówił wiary, w szczególności w zakresie jakim zeznał on, że audytu dokonywał na drugi dzień po wizycie powoda w sklepie, gdyż jest to sprzeczne z dowodami w postaci wniosków urlopowych powoda (k. 286 – 287), które świadczą o tym, że audytu dokonano w dniu 26 lutego 2016 roku – kiedy powód przebywał na urlopie wypoczynkowym. To poddaje w wątpliwość rzetelność pozostałych rzekomych audytów wykonanych przez J. S. (2). Ponadto pozostałe zeznania J. S. (2) były sprzeczne z twierdzeniami zawartymi w treści odpowiedzi na pozew i nie znajdowały poparcia w zeznaniach pozostałych świadków słuchanych w sprawie.

Zeznania powoda S. M. w zasadniczej części Sąd ocenił jako rzetelne, dając im w pełni wiarę, bowiem w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego, nie budziły wątpliwości.

Strony nie wniosły o uzupełnienie materiału dowodowego.

### **Sąd zważył, co następuje:**

W ocenie Sądu, w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego, przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy z powodem wskazana przez (...) Oddział w W. nie uzasadniała wypowiedzenia umowy o pracę.

W świetle art. 30 § 1 ust 2, § 4 i § 5 k.p. umowa o pracę ulega rozwiązaniu poprzez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, sporządzonym w formie pisemnej, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie oraz powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. W myśl natomiast art. 45 § 1 i 2 k.p. 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, a jeżeli ustalą, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe, w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Jednocześnie z mocy wyraźnej dyspozycji art. 47<sup>1</sup> k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od dwóch tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony zachodzi wówczas, gdy zostało ono dokonane z naruszeniem wymagań formalnych jak i wówczas, gdy wypowiedzenie było nieuzasadnione.

Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” (wyrok SN I PKN 645/98, OSNP 2000/11/420).

Należy ponadto podkreślić, że wskazanie w pisemnym oświadczeniu zakładu pracy przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a zakład pracy pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 3 września 1980 roku, I PRN 86/80, Sł. Prac. 1981, nr 8, s.12).

W rozpoznawanej sprawie niesporne było to, że strony procesu łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony, a także fakt wręczenia przez pracodawcę pisma zawierającego wypowiedzenie w/w umowy o pracę oraz przyjęcie tego wypowiedzenia przez powoda.

Okolicznością sporną było to, czy przyczyna zawarta w wypowiedzeniu umowy o pracę była rzeczywista i uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę.

Zajęcie stanowiska w powyższej kwestii pozwoliło Sądowi rozstrzygnąć, czy powództwo jest uzasadnione.

Zaznaczenia wymaga, że przepisy prawa pracy nie określają wprost okoliczności uzasadniających rozwiązania stosunku pracy, jednak na tle ukształtowanego w doktrynie i orzecznictwie Sądu Najwyższego stanowiska uprawnionym jest stwierdzenie, że przyczynami uzasadniającymi rozwiązanie umowy o pracę są takie okoliczności, które uniemożliwiają dalsze trwanie stosunku pracy.

Pracodawca w pisemnym oświadczeniu wskazał jako przyczynę niezadowalającą, z punktu widzenia oczekiwań pracodawcy i wymagań stawianych przez pracodawcę na zajmowanym stanowisku, niską ocenę pracy, brak znajomości podstawowej wiedzy z zakresu znajomości zasad sprzedaży opartej na mapie obsługi klienta, czynnikach rozwoju sprzedaży, miesięcznych planach działania oraz aktualnych promocji i inicjatyw, potwierdzonych w raportach wspólnych prac z przełożonym w terenie, w czasie których zostały powodowi wyznaczone zadania, a które nie zostały wykonane, co stwierdzono w czasie audytów. Ostatnią z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu był brak istotnej poprawy w zakresie realizacji obowiązków pracowniczych, co doprowadziło do tego, że dalsza współpraca była niemożliwa.

Zgodnie z rozkładem ciężaru dowodów (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.) to na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania prawdziwości przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę.

Odnosząc się do podanej przyczyny należy wskazać, że jest ona na tyle ogólna, że nie poddaje się weryfikacji. Co więcej, dopiero w treści odpowiedzi na pozew były pracodawca konkretyzuje te przyczyny poprzez wskazanie, że praca powoda była oceniana przez jego bezpośredniego przełożonego J. S. (2). W ramach kontroli wyznaczono powodowi określone zadania takie jak przywrócenie porządku w (...) w czasie 2 tygodni, które to zadanie nie zostało przez niego zrealizowane, do zadań tych należało także zaplanowanie wizyt w 10 sklepach, w których powód miał wykonać planogram stojaków i lodówek w czasie 2 tygodni, miało to zostać udokumentowane fotografiami, jednakże nie zostało zrealizowane. Powód otrzymał także polecenie zaplanowania 25 sklepów, w których miał on umiejscowić 15 ekspozycji przez miesiąc, potwierdzając to fotografią, co także nie zostało wykonane w wyznaczonym terminie. Przełożony nałożył na powoda także zadania sprzedażowe, które nie zostały w większości wykonane. Podczas przeprowadzanych przez przełożonego audytów stwierdzono szereg uchybień w instalacji sprzętu, rozmieszczaniu produktów na półkach, w lodówkach czy na stojakach. Stwierdzone w audytach uchybienia dotyczyły podstawowych obowiązków S. M. na zajmowanym przez niego stanowisku przedstawiciela handlowego, a ich skala nie pozwalała na dalsze zatrudnianie powoda. Ponadto powód miał także problemy z dyscypliną w pracy polegającą na nie wypełnianiu „check listy”. Szczególnym uchybieniem powoda było nieodwiedzenie od grudnia 2015 roku sklepu należącego do firmy handlowej (...) s.c. S. Z., P. K. w N., gdzie powód nie wymienił towaru od listopada 2015r. i nie upomniał się o płatność za fakturę z grudnia 2015r. Powód otrzymał od przełożonego polecenie załatwienia sprawy w terminie 2 tygodni, czego powód także nie uczynił.

W ocenie Sądu konkretyzowanie i uszczegóławianie przyczyn wypowiedzenia dopiero na etapie procesu, jest spóźnione.

Podkreślenia wymaga także fakt, że strona pozwana nie udowodniła powyższych okoliczności w toku procesu. Brak było udowodnienia wskazanych w wypowiedzeniu „oczekiwań pracodawcy i wymagań stawianych przez pracodawcę na zajmowanym stanowisku”. Rzekoma niska ocena pracy dotyczy jedynie krótkiego okresu ok. 2-3 miesięcy przed zwolnieniem, dokonana na podstawie subiektywnej oceny przez J. S. (2). Nie został wykazany też „brak znajomości podstawowej wiedzy z zakresu znajomości zasad sprzedaży opartej na mapie obsługi klienta, czynnikach rozwoju sprzedaży, miesięcznych planach działania oraz aktualnych promocji i inicjatyw”. Co więcej, jeden dokument mający to dokumentować jest z daty 23 lutego 2016 roku, gdy powód przebywał na urlopie. Stwierdzenie braku wykonania wyznaczonych zadań miałyby mieć miejsce w audytach. Jednak kserokopie z kart 42 – 51 są na tyle nieczytelne, że nie poddają się weryfikacji. Nie są także potwierdzone za zgodność z oryginałem. Dotyczą jedynie okresu 2-3 miesięcy sprzed zwolnienia powoda, w tym także z okresu jego urlopu. Z kolei z załączonych fotografii z kart 54 – 63, w ocenie Sądu, w żaden sposób nie wynika, że dotyczą pracy powoda. Ostatnią z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu był brak istotnej poprawy w zakresie realizacji obowiązków pracowniczych, co doprowadziło do tego, że dalsza współpraca była niemożliwa. Strona pozwana w żaden sposób nie udowodniła, że ta dalsza współpraca nie była możliwa. Wręcz przeciwnie, zeznający świadkowie – z wyjątkiem J. S. (2) – tj. S. J., P. M., J. N., M. M., R. K., D. B. i L. K. nie potwierdzili takiej okoliczności. J. S. (2) nie zgłaszał uwag, co do pracy powoda. Poprzedni przełożony powoda także nie zgłosił nieprawidłowości związanych z jego pracą. Pozwana nie wdrożyła żadnego planu naprawczego wobec powoda celem poprawy jakości świadczonej przez niego pracy. J. S. (2) czasem zgłaszał krytyczne uwagi co do wszystkich pracowników, lecz nie bezpośrednio do pracy powoda. Powód nie wykazywał się niewiedzą w zakresie zasad funkcjonowania spółki. Powód w większości przypadków realizował plan sprzedażowy ponad 100%, choć nie zaliczał się do pracowników, którzy mieli najwyższy stopień przekroczenia realizacji planu.

W ocenie Sądu rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę był konflikt S. M. z przełożonym J. S. (2), od którego miał odmienne zdanie i otwarcie je wygłosił publicznie w obecności innych nowych przedstawicieli handlowych. To spowodowało negatywny odbiór jego zachowania przez przełożonego, gdyż mogło to działać demotywująco na nowych pracowników i podważało autorytet przełożonego.

W ocenie Sądu wszystkie okoliczności sprawy wskazują, że jedynie powyższe zdarzenie było przyczyną wypowiedzenia. Dotychczas powód – pracujący w tej firmie ponad 11 lat, od 2005 roku – otrzymywał kolejne podwyżki wynagrodzenia oraz nagrody i premie sprzedażowe. Nie otrzymywał kar, nagan, czy upomnień. Nie był też wdrażany żaden plan naprawczy.

Reasumując, wypowiedzenie powodowi umowy o pracę zostało dokonane w sposób nieprawidłowy, gdyż strona pozwana nie wykazała prawdziwości i zasadności przyczyn podanych w rozwiązaniu umowy o pracę.

W tych warunkach zasadne jest roszczenie powoda o zapłatę odszkodowania i w związku z powyższym Sąd zasądził od (...) Oddział w W. na rzecz S. M. kwotę 10.410 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 15 grudnia 2017 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę.

Zgodnie bowiem z treścią art. 47<sup>1</sup> k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W punkcie 2 orzeczenia Sąd na podstawie art. 98 k.p.c. zasądził od (...) Oddział w W. na rzecz S. M. kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie – obowiązującego w okresie od 1 stycznia 2016 roku do 26 października 2016 roku – stawka wynagrodzenia wynosiła bowiem 360 zł.

Zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów.

Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy) z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku (I PZP 1/07, LEX nr 231085). Zgodnie z tym stanowiskiem, które Sąd orzekający podziela, nakazano w punkcie 3 orzeczenia pobrać od (...) Oddział w W. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 521 zł tytułem kosztów sądowych, których powód nie miał obowiązku uiścić (5% od zasądzonej kwoty).

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł w punkcie 4 na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powodowego pracownika.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd na podstawie ww. przepisów orzekł jak w sentencji wyroku.