

Sygn. akt VI P 261/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 marca 2019 roku

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

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska – Mozolewska

Ławnicy: Danuta Szufnarowska

Tomasz Sowa

Protokolant: starszy protokolant sądowy Lena Fremmel

po rozpoznaniu w dniu 26 marca 2019 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. S. (1)

przeciwko (...) S.A. z siedzibą w S.

o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

1. zasądza na rzecz powoda M. S. (1) od pozwanej (...) S.A. z siedzibą w S. kwotę 16.889,67 zł (słownie: szesnaście tysięcy osiemset osiemdziesiąt dziewięć złotych 67/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 21 lipca 2017 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem;
2. oddala powództwo w pozostałym zakresie;
3. zasądza na rzecz pozwanej (...) S.A. z siedzibą w S. od powoda M. S. (1) kwotę 495,00 zł (słownie: czterysta dziewięćdziesiąt pięć złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
4. nakazuje pobrać od pozwanej (...) S.A. z siedzibą w S. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie – kwotę 912,80 zł (słownie: dziewięćset dwanaście złotych 80/100) tytułem kosztów postępowania tymczasowo poniesionych przez Skarb Państwa, w tym 844,48 zł (słownie: osiemset czterdzieści cztery złote 48/100) tytułem opłaty od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy;
5. nadaje wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.629,89 zł (słownie: pięć tysięcy sześćset dwadzieścia dziewięć złotych 89/100).

T. S. SSR Małgorzata Kryńska – Mozolewska Danuta Szufnarowska

Sygn. akt VI P 261/17

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 21 czerwca 2017 roku (data na kopercie) powód M. S. (1) wniósł przeciwko pozwanej (...) S.A. z siedzibą w S. o:

1. ustalenie, iż doręczone mu w dniu 31.05.2017 r. wypowiedzenie umowy o pracę jest niezasadne,
2. orzeczenie, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika na podstawie art. 1 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,
3. zasądzenie od pozwanej na jego rzecz odszkodowania w wysokości 3-krotności ostatniego miesięcznego wynagrodzenia wraz z odsetkami od dnia wniesienia pozwu,
4. zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w liczbie 18 dni.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że łączyła go z pozwaną umowa o pracę na zastępstwo z dnia 04.11.2013 r. na stanowisku Doradcy Serwisowego, a następnie umowa na czas nieokreślony z dnia 09.10.2014 r. na stanowisku Specjalisty ds. napraw powypadkowych.

W dniu 31.05.2017 r. powód otrzymał od pozwanej wypowiedzenie umowy o pracę, w którym pozwana wskazała następujące przyczyny:

1. bierność w kontaktach z aktualnymi klientami, niezadowalający poziom pozyskiwania nowych klientów, brak inicjatywy w pozyskiwaniu nowych zleceń,
2. brak kontroli i nieefektywne planowanie czasu pracy blacharzy i mechaników,
3. niewystarczające zaangażowanie w bieżącej obsłudze klientów serwisu,
4. brak chęci i umiejętności pracy w zespole.

Powód podnosił, że przyczyny wypowiedzenia są gołosłowne i bezpodstawne, bowiem wywiązywał się on należycie z obowiązków. Powód twierdził również, że w jego zakresie obowiązków nigdy nie było pozyskiwania i utrzymania klientów, tym bowiem zajmowali się handlowcy. Z kolei odnośnie przyczyny z pkt 2-4 powód wskazał, że okoliczności te stanowią opis skutków zmniejszenia przez pozwaną liczby pracowników serwisu. Powód podniósł również, że w okresie 01.01.-31.05.2017 r. pozwana zakończyła współpracę również z sześcioma innymi pracownikami w drodze wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania za porozumieniem stron. Tym samym w ocenie powoda okoliczność ta wskazywała na zaplanowaną redukcję personelu skutkującą zmniejszeniem możliwości i zakresu pracy serwisu i stanowiła ona rzeczywistą przyczynę rozwiązania przez pozwaną z powodem umowy o pracę. Powód dodał również, że pracodawca nie wypłacił mu ekwiwalentu za 18 dni urlopu.

(pozew – k. 1 - 3)

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i w uzasadnieniu swego stanowiska argumentowała, że przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę są prawdziwe i w żadnym razie nie noszą cech pozorności. Odnosząc się do zwolnienia w okresie 01.01.-31.05.2017r. sześciu pracowników w S., strona pozwana wskazała przyczyny rozwiązania stosunku pracy z tymi pracownikami oraz argumentowała, że w dłuższej perspektywie liczebność załogi w serwisie (...) pozostawała na podobnym poziomie, ponieważ na miejsce poprzednich pracowników zatrudniani byli nowi. Odnosząc się do żądania powoda odnośnie ekwiwalentu za okres niewykorzystanego urlopu, pozwana wskazała, że w okresie wypowiedzenia powód wykorzystał należyty mu urlop wypoczynkowy.

(odpowiedź na pozew – k. 22 - 33)

Powód na rozprawie w dniu 14 grudnia 2017 roku ostatecznie doprecyzował swoje roszczenie, wnosząc o zasądzenie na jego rzecz kwoty 16.889,67 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz kwoty 3.377,93 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

(protokół rozprawy z dnia 14.12.2017r. – k. 86)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce początkowo na podstawie umowy o pracę na czas zastępstwa od dnia 4 listopada 2013 roku do dnia 8 października 2014 roku na stanowisku doradcy serwisowego, a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 9 października 2014 roku, na stanowisku specjalisty ds. napraw powypadkowych, w pełnym wymiarze czasu pracy. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 5.629,89 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę na zastępstwo – k. 10 – 11, świadectwo pracy z dnia 09.10.2014r. – k. 15 cz. B a/o powoda, umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 8 – 9, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 44, regulamin premiowania – k. 57-58)

Zgodnie z treścią umowy o pracę, zakres obowiązków powoda wynika z charakteru zajmowanego przez niego stanowiska oraz z regulaminu pracy obowiązującego w spółce.

Do zakresu obowiązków powoda należało m.in.:

- przyjmowanie pojazdów do serwisu;
- prowadzenie dokumentacji likwidacji szkód;
- rozliczanie napraw powypadkowych;
- sporządzanie kosztorysów napraw;
- zarządzanie i nadzorowanie działu blacharsko-lakierniczego;
- fakturowanie napraw;
- wydawanie pojazdów klientom;
- współpraca z towarzystwami ubezpieczeniowymi;
- windykacja zaległych należności działu.

(dowód: umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 8 – 9; zeznania świadka M. C. – nagranie rozprawy z 14 grudnia 2017r. od 01:43:06 do 01:51:40; zeznania świadka P. R. – nagranie rozprawy z 30 sierpnia 2018r. od 00:06:13 do 00:20:57; zeznania świadka D. C. – nagranie rozprawy z 6 grudnia 2018r. od 00:06:24 do 00:34:08; zeznania powoda – nagranie rozprawy z 26 lutego 2019r. od 00:01:36 do 00:56:16)

Ponadto powód sprawował kontrolę i planował czas pracy, a także samą pracę blacharzy-lakierników.

(dowód: zeznania powoda – nagranie rozprawy z 26 lutego 2019r. od 00:01:36 do 00:56:16)

Aktywnym pozyskiwaniem nowych klientów zajmowali się przedstawiciele handlowi, którzy mieli do dyspozycji samochód służbowy oraz telefon. Zdarzało się sporadycznie, że powód jeździł do klientów na ich prośbę w celu naprawy samochodu. Podczas wizyt u klientów powód zostawiał wizytówki. Do zadań powoda nie należało wsparcie pracowników Biura (...).

(dowód: umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 8 – 9; zeznania świadka D. C. – nagranie rozprawy z 6 grudnia 2018r. od 00:06:24 do 00:34:08; zeznania G. R. nagranie rozprawy z 6

grudnia 2018r. od 00:34:28 do 00:53:15; zeznania powoda – nagranie rozprawy z 26 lutego 2019r. od 00:01:36 do 00:56:16)

Powód był zaangażowany w pracę, był sumienny i obowiązkowy. Odbierał telefon także w godzinach wolnych od pracy. Zdarzyło się, że przedstawiciel handlowy - D. C. potrzebował jego pomocy w dniu wolnym od pracy, tj. w sobotę. Powód udzielał mu pomocy, wyjaśniając co należy zrobić.

(dowód: zeznania świadka D. C. – nagranie rozprawy z 6 grudnia 2018r. od 00:06:24 do 00:34:08)

Pozwana zaczęła sukcesywnie zwalniać przedstawicieli handlowych, ale nie doszło do pisemnego przekazania ich obowiązków innym pracownikom. Powód również nie dostał nowego zakresu obowiązków, z którego wynikałoby że ma zajmować się aktywnym pozyskiwaniem klientów.

(dowód: zeznania świadka D. C. – nagranie rozprawy z 6 grudnia 2018r. od 00:06:24 do 00:34:08; zeznania G. R. nagranie rozprawy z 6 grudnia 2018r. od 00:34:28 do 00:53:15; zeznania powoda – nagranie rozprawy z 26 lutego 2019r. od 00:01:36 do 00:56:16)

Założeniem pozwanego było, aby oddział w S. uzyskiwał obrót na poziomie 250.000,00 zł. Obrót ten nie zależał wyłącznie od ilości pozyskanych klientów, a raczej od rodzaju kierowanych do oddziału napraw. Także przy mniejszej liczbie klientów, ale z bardziej skomplikowanymi naprawami, które były kosztowniejsze pozwany mógł osiągnąć założony cel.

Nie było żadnych wytycznych, z których wynikałoby ile konkretnie klientów ma pozyskać w danym miesiącu oddział, czy też sam powód.

(dowód: zeznania świadka J. C. – nagranie rozprawy z 14 grudnia 2017r. – od 00:12:16 do 01:37:42)

Z powodu zmniejszenia osób zatrudnionych w zespole powoda ilość wykonywanych napraw zmalała, co spowodowało zmniejszenie się obrotów. Nie było to związane z zaniedbaniami ze strony powoda.

(dowód: zeznania świadka M. C. – nagranie rozprawy z 14 grudnia 2017r. od 01:43:06 do 01:51:40; zeznania świadka P. R. – nagranie rozprawy z 30 sierpnia 2018r. od 00:06:13 do 00:20:57; zeznania powoda – nagranie rozprawy z 26 lutego 2019r. od 00:01:36 do 00:56:16)

Powód nie miał wpływu na liczbę godzin przeznaczonych na daną naprawę, która to liczba okazywała się czasami niewystarczająca.

(dowód: zeznania powoda – nagranie rozprawy z 26 lutego 2019r. od 00:01:36 do 00:56:16)

W lutym 2017r. pozwany przeprowadzał z pracownikami rozmowy roczne, których celem było zapewnienie wzajemnej wymiany informacji pomiędzy przełożonym, a pracownikiem, a także omówienie rozwoju pracowników. Powód ocenił jakość wykonywanej przez siebie pracy na 7/10, zaś zaangażowanie w pracę na 8/10. Wskazał, iż jego wiedza, doświadczenie oraz umiejętności są wykorzystywane w pracy, zaś powierzona ilość pracy jest dla niego odpowiednia. W zakresie najbliższego otoczenia, wskazał na zwiększenie systematyki i kontroli. Jednocześnie powód wskazał, iż do jego mocnych stron należy wiedza i doświadczenie, zaś jako element do rozwoju wskazał zarządzanie zespołem oraz kontrolowanie.

(dowód: formularz rozmowy rocznej z lutego 2017r. – k. 52-55)

W dniu 27 lutego 2017r. przełożony powoda J. C. zwrócił się do niego z prośbą o wyjaśnienie przyczyn stosowania w oddziale niższych stawek robocizny.

(dowód: wydruk wiadomości mailowej – k. 60)

Powód był skonfliktowany tylko z jednym z pracowników – W. R.. Konflikt był spowodowany słabą jakością pracy W. R. skutkiem czego było zakończenie jego stosunku pracy. Ewentualne inne nieporozumienia wynikały z nieprawidłowego wykonywania przez pracowników powierzonych im przez powoda obowiązków. Pracownicy, a w szczególności W. R. skarżyli się, że powód jest w stosunku do nich wymagający. Powodowi zależało, aby zlecane przez niego zadania były wykonywane prawidłowo.

(dowód: zeznania świadka P. R. – nagranie rozprawy z 30 sierpnia 2018r. od 00:06:13 do 00:20:57; zeznania świadka J. U. – nagranie rozprawy z 30 sierpnia 2018r. od 00:22:47 do 00:45:01; zeznania świadka D. C. – nagranie rozprawy z 6 grudnia 2018r. od 00:06:24 do 00:34:08; zeznania świadka M. Z. – nagranie rozprawy z 6 grudnia 2018r. od 01:16:24 do 01:31:08; zeznania powoda – nagranie rozprawy z 26 lutego 2019r. od 00:01:36 do 00:56:16)

W dniu 31.05.2017 r. pozwana wręczyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. W treści wypowiedzenia pozwany jako przyczynę wypowiedzenia wskazała niezadowolające wykonywanie przez powoda podstawowych obowiązków służbowych na powierzonym stanowisku pracy, wynikających z regulaminu pracy oraz zakresu obowiązków, polegające w szczególności na:

1. bierności w kontaktach z aktualnymi klientami, niezadowolającym poziomie pozyskania nowych klientów oraz braku niezbędnej inicjatywy w wykonywaniu zadań i pozyskiwaniu nowych zleceń, czego efektem jest odnotowany w ostatnich miesiącach znaczący spadek obrotów na sprzedaży usług napraw powypadkowych w serwisie (...) S.A. w S.;
2. braku kontroli i nieefektywnym planowaniu zadań i czasu pracy blacharzy i mechaników dedykowanych do wykonywania napraw powypadkowych, co bezpośrednio przekłada się na wysokość ich premii i jest przyczyną niezadowolenia personelu oraz naraża pracodawcę na straty wynikające z niegospodarnego wykorzystania dostępnych zasobów;
3. niewystarczającym zaangażowaniem w bieżącej obsłudze klientów Serwisu, braku wszechstronności i elastyczności, co w konsekwencji przekłada się na zbyt małe wsparcie dla współpracowników Biura (...) zwłaszcza w momentach natężonego ruchu klientów;
4. braku chęci oraz umiejętności pracy w zespole, braku dbałości o utrzymanie poprawnych relacji ze współpracownikami, co jest źródłem problemów komunikacyjnych w zespole.

Ponadto pracodawca podał, że powyższe zachowania powoda potwierdzają niezadowolające wykonywanie przez powoda jego podstawowych obowiązków służbowych w związku z czym doszło do utraty zaufania do powoda, jako pracownika. Postawa powoda wykazywała według pracodawcy brak dbałości o jakość świadczonej pracy, brak nastawienia na zdobywanie nowych klientów oraz brak oczekiwanego wsparcia dla współpracowników.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 6 – 7; zeznania świadka J. C. – nagranie rozprawy z 14 grudnia 2017r. – od 00:12:16 do 01:37:42; zeznania świadka M. C. – nagranie rozprawy z 14 grudnia 2017r. od 01:43:06 do 01:51:40)

W treści wręzonego powodowi wypowiedzenia strony uzgodniły, że w okresie wypowiedzenia powód wykorzysta przysługujący mu urlop wypoczynkowy w terminie ustalonym z pracodawcą w ilości 18 dni. Powód w okresie od 1 czerwca 2017r. do 27 czerwca 2017r. powód nie świadczył pracy.

Powód pismem z dnia 20 czerwca 2017 roku wniósł do pracodawcy o wypłacenie mu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

W odpowiedzi na powyższe pismo pozwany wyjaśnił, iż zgodnie z postanowieniami zawartymi w wypowiedzeniu, przysługujący urlop wypoczynkowy w ilości 18 dni, został mu udzielony w naturze w terminie od 1 czerwca 2017r. do 27 czerwca 2017r. Wobec czego nie przysługuje mu prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 6 – 7, zeznania powoda M. S. (1) – protokół rozprawy z dnia 26.02.2019r. od 00:01:36 do 00:56:13, wniosek z dnia 20.06.2017r. – k. 12, pismo pozwanego z 23 czerwca 2017r. wraz z potwierdzeniem nadania – k. 48-50)

Do 31 grudnia 2016r. u pozwanego zatrudnionych było 30 pracowników. W okresie od 1 października 2016r. do 31 maja 2017r. pracodawca rozwiązał umowy o pracę z 6 pracownikami: G. R., W. R., D. C., M. Z., K. Ś. oraz M. M..

(dowód: rozwiązanie umów o pracę z 6 pracownikami – k. 62-74; zeznania świadka M. S. (2) – nagranie rozprawy z 6 grudnia 2018r. od 00:53:15 do 01:15:26)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań powoda M. S. (1), świadków J. C., M. C., P. R., J. U., D. C., G. R., M. Z. oraz M. S. (2), a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, a także oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Zeznania przesłuchanych w sprawie świadków Sąd co do zasady ocenił jako wiarygodne, dając im w pełni wiarę, ponieważ były spójne, a ich wiarygodność, w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego, nie budziła wątpliwości. W zasadniczej części złożone zeznania znalazły potwierdzenie w dowodach z dokumentów. Przy czym Sąd miał na uwadze, że świadkowie częściowo odnosili się do obowiązków, które w rzeczywistości nie zostały powodowi formalnie powierzone, w szczególności świadek J. C. - przełożony powoda zeznał, że powód nie zajmował się pozyskiwaniem nowych klientów, a także że zajmował się wspieraniem pracowników Biura (...). Świadek zeznał także, że obowiązki których powód nie chciał wykonywać, nie wynikały z zakresu jego obowiązków, ale z ustnych poleceń przełożonego. Jednakże powyższe nie znalazło potwierdzenia w zgromadzonych w sprawie dowodach z dokumentów. Strona pozwana nie przedstawiła żadnych dokumentów, z których wynikałby obowiązek powoda do pozyskiwania nowych klientów, albo do wspierania pracowników Biura (...).

Świadek M. C. był obecny przy wręczaniu powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę i został zapoznany z treścią pisma. Świadek współpracował z powodem, ale nie był w stanie odnieść się szczegółowo do zakresu obowiązków powoda. Nie wiedział, czy do jego obowiązków należało aktywne pozyskiwanie nowych klientów, ponieważ zadania powodowi były zlecane przez kierownika serwisu i świadek nie był w tej materii w ogóle zorientowany. Świadek nie potrafił odnieść się do przyczyn, wręzonego powodowi wypowiedzenia.

W zakresie zeznań świadków J. U. oraz M. Z. w ocenie sądu nie byli oni odnieść się szczegółowo do obowiązków powoda. Z ich zeznań wynika natomiast, że zdarzały się konflikty pracowników z powodem, doszło nawet do zwolnienia jednego z nich - W. R.. Jednocześnie zeznali, iż W. R. został zwolniony, ponieważ nie wykonywał swoich obowiązków prawidłowo. Wskazali także, że ewentualne konflikty wynikały z tego, że podlegli powodowi pracownicy skarżyli się, że powód jest wobec nich wymagający.

Także zeznania świadka P. R. były dla Sądu wiarygodne. Świadek miał inny zakres obowiązków niż powód, ale pracował w jednym pomieszczeniu z powodem zatem był zorientowany w sprawie. Nie potrafił jednak stwierdzić czy powód był odpowiedzialny za pozyskiwanie nowych klientów dla pozwanego. Jednocześnie świadek potwierdził zeznania powoda, tj. że nie było możliwe wypracowanie obrotu przy mniejszej obsadzie.

Odnośnie zakresu obowiązków powoda, Sąd w szczególności oparł się na zeznaniach świadków D. C. oraz G. R., którzy byli przedstawicielami handlowymi u pozwanego i którzy zeznali, iż pozyskiwanie klientów do serwisu nie należało do kompetencji powoda, tylko do kompetencji handlowców. Przedstawiciele handlowi byli do tego szczególnie umocowani, posiadali samochód służbowy, telefon. Dodatkowo świadek D. C. zeznał, iż powód był zaangażowany w swoją pracę, powierzone zadania wykonywał sumiennie.

Odnosząc się do zeznań świadka M. S. (2) Sąd uznał je za wiarygodne, lecz miał na uwadze, iż do sprawy świadek odnosiła się bardzo ogólnikowo. O przyczynach wypowiedzenia wiedziała jedynie z dokumentów, nie była w stanie przytoczyć żadnych konkretnych faktów.

Także zeznania powoda M. S. (1) były dla Sądu wiarygodne, w szczególności w zakresie w jakim znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadków i w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Strona pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów mogących podważyć ich wiarygodność. Powód zeznał rzeczowo i logicznie, a jego zeznania były ze sobą spójne. Odnosząc się do przyczyn wypowiedzenia powód zeznał, że jego praca polegała na kontaktach z klientami. Zeznał także, że również pozyskiwanie nowych klientów należało do jego obowiązków, ale tylko w kontekście kompleksowej obsługi klienta, który przyjechał do oddziału. Nie miał jednak w obowiązkach aktywnego pozyskiwania klientów, polegającego na wizytach u klientach. Aktywne pozyskiwanie klientów należało bowiem do obowiązków przedstawicieli handlowych.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie są roszczenia powoda o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, a także o ustalenie, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracownika na podstawie art. 1 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

W pierwszej kolejności Sąd badał roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Zgodnie z art. 45 § 1 KP 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.

Nie ulega wątpliwości, iż pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, w tym przyczyny dotyczące pracownika i inne nie dotyczące pracownika (dotyczące pracodawcy), a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 roku, sygn. akt I PK 61/05), toteż w celu ustalenia czy zachodzą przesłanki do zastosowania odpowiedzialności odszkodowawczej w oparciu o art. 45 § 1 KP należy dokonać oceny zasadności bądź niezasadności wszystkich przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę.

Z analizy wręzonego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę wynika, że jako jego przyczyny pracodawca podał cztery główne zarzuty wobec powoda. Pierwszym z nich była bierność w kontaktach z aktualnymi klientami, niezadowolający poziom pozyskania nowych klientów oraz brak niezbędnej inicjatywy w wykonywaniu zadań i pozyskiwaniu nowych zleceń, czego efektem jest odnotowany w ostatnich miesiącach znaczący spadek obrotów na sprzedaży usług napraw powypadkowych w serwisie (...) S.A. w S.. W pierwszej kolejności Sąd zwraca uwagę, że w toku postępowania nie zostało wykazane, aby w ramach swych obowiązków służbowych powód miał zajmować się pozyskiwaniem nowych klientów. W treści zawartej między stronami umowy o pracę wprost wskazano, iż obowiązki powoda będą wynikać z zajmowanego stanowiska oraz z regulaminu pracy, przy czym pozwana nie przedłożyła takiego regulaminu. W aktach postępowania znajduje się wyłącznie regulamin premiowania za wykonaną pracę na stanowisku które powód wykonywał. Powód nie zapoznał się z regulaminem pracy. Wprawdzie jego oświadczenie w tym przedmiocie znajduje się na k. 3 cz. B akt osobowych lecz nie zostało przez powoda podpisane. W aktach sprawy brak jest również dokumentu, który precyzowałby zakres obowiązków powoda. Wobec powyższego należy uznać, że pracodawca, na którym spoczywa ciężar udowodnienia przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu, nie

udowodnił, że powód miał pozyskiwać nowych klientów. Ponadto Sąd ustalił, że pozyskiwaniem klientów zajmowali się przedstawiciele handlowi, co wynika z zeznań świadka G. R.. Co prawda Sąd miał na uwadze, że pozwana sukcesywnie zwalniała przedstawicieli handlowych, jednak nie przekazano powodowi w ramach jego pisemnego zakresu obowiązków pozyskiwania klientów. Wobec powyższego nie zostało wykazane, że był to obowiązek powoda. Sąd zwążył, że nawet gdyby uznać, że powód miał taki obowiązek to pracodawca nie udowodnił w toku postępowania, że powód się z tego obowiązku nie wywiązywał. W szczególności pracodawca nie podał też żadnych statystyk, czy danych mających wykazać ilość klientów pozwanej pozyskanych przez powoda, w porównaniu do źródeł ich pozyskania. Pozwana w treści wypowiedzenia wskazała na niezadowalający poziom pozyskania nowych klientów, nie podała jednak jaki w jej ocenie byłby poziom zadowalający. Pozwana ograniczyła się jedynie do podania celów w ramach obrotu osiąganego przez oddział który był na poziomie 250.000,00 zł miesięcznie. Z materiału dowodowego wynika, że obrót ten nie zależał od ilości pozyskanych klientów, a raczej od skomplikowania kierowanych do oddziału napraw. Przy mniejszej liczbie klientów, ale z bardziej skomplikowanymi i kosztownymi naprawami pozwany mógł osiągnąć założony cel. Pozwana nie przedłożyła jakiegokolwiek dokumentu, który wskazywałby że powód, miał pozyskać w danym miesiącu konkretną liczbę klientów. Takich celów co do liczby pozyskanych klientów nie było w pozwanej, stąd też zarzut niezadowalającego poziomu pozyskania nowych klientów nie został udowodniony. Nie zostało też sprecyzowane na czym miałyby polegać brak niezbędnej inicjatywy w wykonywaniu zadań i pozyskiwaniu nowych zleceń. To sformułowanie jest zbyt ogólne, by poddać ocenie z punktu widzenia prawdziwości przyczyn wypowiedzenia. Nie wiadomo jakiej inicjatywy, na jakich obszarach, pozwana oczekiwała od powoda, nie wiadomo więc jakim jej oczekiwaniom, powód nie sprostał. Wreszcie nie jest też zasadne obciążanie powoda odpowiedzialnością za spadek obrotów w jego dziale. W sytuacji, gdy zatrudnienie w zespole powoda spadła o 50%, oczywistym jest, że ilość wykonanych napraw musiała zmaleć, co przełożyło się na niższe obroty. Ponadto, co już wyżej wskazano, pozwana nie zdołała wykazać, że spadek obrotów jest związany z jakimikolwiek zaniedbaniami ze strony powoda. Reasumując zachowanie powoda wskazane w pkt 1 wypowiedzenia nie zostało udowodnione, wobec czego nie może ono uzasadniać twierdzenia o niezadowalającym wykonywaniu przez powoda jego obowiązków służbowych.

W pkt 2 wypowiedzenia pozwana wskazała brak kontroli i nieefektywne planowanie zadań i czasu pracy blacharzy i mechaników dedykowanych do wykonywania napraw powypadkowych, co bezpośrednio przekładało się na wysokość ich premii i jest przyczyną niezadowolenia personelu oraz narażało pracodawcę na straty wynikające z niegospodarnego wykorzystania dostępnych zasobów. W toku postępowania pozwana w ocenie sądu nie udowodniła by powód faktycznie dopuścił się nieefektywnego planowania. W szczególności nie zostały przedstawione żadne dokumenty, wyliczenia ilości przepracowanych godzin, w tym godzin, które przewyższały pierwotny plan. Ponadto Sąd ustalił, że powód w wielu przypadkach nie miał żadnego wpływu na liczbę godzin przeznaczonych w systemie na daną naprawę, która to liczba okazywała się czasami niewystarczająca. Nie zostało też wykazane, aby powód zaniechał kontroli nad podległymi sobie pracownikami. Wreszcie pozwana nie udowodniła również rzekomego niezadowolenia personelu i jego związku z zachowaniem powoda. Reasumując więc, również i ten zarzut nie został udowodniony, nie jest on więc prawdziwy.

W tym miejscu należy przejść do zachowania zarzucanego powodowi w pkt 3 wypowiedzenia, który dotyczy niewystarczającego zaangażowania w bieżącej obsłudze klientów serwisu, braku wszechstronności i elastyczności, co w konsekwencji przekładało się na zbyt małe wsparcie dla współpracowników Biura (...) zwłaszcza w momentach natężonego ruchu klientów. Pozwana również i w tym przypadku wykazała się biernością dowodową. Pozwana nie wykazała w szczególności, aby powód w ramach swoich obowiązków służbowych miał zajmować się wsparciem pracowników Biura (...). Ponadto zarzut ten jest niekonkretny, pozwana nie podała na czym miało polegać niewystarczające zaangażowanie się powoda w bieżącą obsługę klienta, abstrahując od tego, że pozwana w ogóle nie wykazała jaka obsługa klientów miała się mieścić w zakresie obowiązków powoda. Nie jest również jasne, co według pozwanej ma oznaczać brak wszechstronności i elastyczności w wykonaniu obowiązków powoda. Reasumując również i ten zarzut należy uznać za nieudowodniony.

Wreszcie jako ostatni, czwarty, zarzut pozwana wskazała brak chęci oraz umiejętności pracy w zespole, brak dbałości o utrzymanie poprawnych relacji ze współpracownikami, co było źródłem problemów komunikacyjnych w zespole. Z

analizy stanu faktycznego ustalonego przez Sąd w niniejszej sprawie wynika, że pozwana udowodniła konflikt powoda tylko z pracownikiem – W. R.. Konflikt ten jednak był spowodowany słabą jakością pracy W. R. i zakończył się jego zwolnieniem z pracy. Nie można stawiać powodowi zarzutu z tej przyczyny, że dbając o prawidłowe wykonywanie pracy przez podległy mu zespół spowodował konflikt z pracownikiem, który nienależycie tę pracę wykonywał. Poza tym pozwana nie wykazała by pomiędzy powodem, a pozostałymi pracownikami dochodziło do stałych konfliktów. W szczególności pozwana nie wezwała w charakterze świadków pracowników, którzy mogliby potwierdzić, bądź zaprzeczyć istnieniu owego konfliktu. Nie zostało też w żaden sposób sprecyzowane na czym miały polegać brak chęci, czy umiejętności pracy w zespole, zarzut ten jest więc również niekonkretny. Wobec powyższego również i ten czwarty zarzut nie został przez pozwaną udowodniony w toku niniejszego postępowania.

Podsumowując Sąd uznał, że pozwana nie udowodniła żadnego z czterech zarzutów mających uzasadniać przyczynę w postaci niezadowolającego wykonywania przez powoda jego podstawowych obowiązków służbowych na powierzonym stanowisku pracy, a także przyczynę w postaci utraty zaufania pracodawcy do powoda. Tym samym, wobec nieprawdziwości zarzutów mających uzasadniać te przyczyny wypowiedzenia, należy uznać, że i same przyczyny nie są prawdziwe, nie zostały bowiem udowodnione. To z kolei prowadzi do wniosku, że całe wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Wobec tego spełniona jest przesłanka z art. 45 § 1 KP, roszczenie odszkodowawcze powoda w tej sytuacji jest więc zasadne. Zgodnie z art. 47¹ KP odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku powoda jego okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące, wobec czego należne mu odszkodowanie jest równe trzymiesięcznemu wynagrodzeniu obliczanemu jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Zgodnie z niekwestionowanym przez strony zaświadczeniem z k. 44 akt sprawy wynagrodzenie miesięczne w przypadku powoda wynosiło 5.629,89 zł brutto, wobec czego należne mu odszkodowanie wyniesie 16.889,67 zł i taką też kwotę Sąd zasądził na rzecz powoda w punkcie pierwszym wyroku. Sąd zasądził roszczenie główne wraz z tymi odsetkami liczonymi od dnia następnego po dniu doręczenia odpisu pozwu pozwanej, czyli od dnia 21 lipca 2017 roku, a nie od dnia wniesienia pozwu, jak chciał powód, Sąd miał bowiem na uwadze, że o roszczeniu odszkodowawczym i jego wysokości pozwana dowiedziała się dopiero w momencie doręczenia jej odpisu pozwu przez Sąd, co nastąpiło dnia 20 lipca 2017 roku.

W tym miejscu należy przejść do roszczenia powoda o zasądzenie na jego rzecz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Sąd ustalił, że w treści wypowiedzenia wręzonego powodowi pracodawca wskazał, że strony zgodnie ustalają, że powód w okresie wypowiedzenia wykorzysta przysługujący mu urlop wypoczynkowy w terminie ustalonym z pracodawcą w ilości 18 dni. Powód w toku postępowania nie kwestionował twierdzenia pozwanej o tym, że faktycznie nie było go w pracy w dniach od 1 czerwca 2017 roku do 27 czerwca 2017 roku, co wskazywałoby na wykorzystanie przez niego owych 18 dni urlopu. Ponadto Sąd miał na uwadze, że zgodnie z art. 167¹ KP w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. Z treści wypowiedzenia wynika, że pracodawca takiego urlopu powodowi udzielił, tym samym wobec faktu wykorzystania przez powoda tego urlopu, jego roszczenie o zasądzenie ekwiwalentu nie jest zasadne i podlega oddaleniu.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w punkcie drugim wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podst. art. 98 i 99 KPC oraz §9 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. - Dz. U. z 2018r., poz. 265) i §9 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r., poz. 1800, ze zm.).

Sąd miał na uwadze, że powód łącznie domagał się zasądzenia na jego rzecz kwoty 20.267,60 zł, zaś ostatecznie zasądzono na jego rzecz jedynie kwotę 16.889,67 zł, co stanowi 83% pierwotnego żądania. Powód jednak wygrał w całości roszczenie o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, należą się mu więc w całości koszty zastępstwa procesowego związane z tym roszczeniem. Koszty te, zgodnie z §9 ust. 1 pkt 1 wskazanego wyżej rozporządzenia, wynoszą 180,00 zł. Z kolei jeśli chodzi o koszty zastępstwa w zakresie

roszczenia o zasądzenie kwoty 3.377,93 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy Sąd miał na uwadze, że powód przegrał to roszczenie w całości, wobec czego koszty zastępstwa związane z tym roszczeniem zostały zasądzone w całości od powoda na rzecz pozwanej, koszty te zgodnie z §9 ust. 1 pkt 2 wskazanego wyżej rozporządzenia, wynoszą 675,00 zł. Po wzajemnym potrąceniu Sąd zasądził tytułem kosztów zastępstwa procesowego kwotę 495,00 zł od powoda na rzecz pozwanej.

Sąd, na podst. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, nakazał również pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 844,48 zł tytułem opłaty od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy, obliczanej jako 5% od wartości ostatecznie zasądzonej na rzecz powoda kwoty. Sąd nakazał również pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 68,32 zł tytułem 83% z kwoty tymczasowo poniesionych przez Skarb Państwa kosztów utraconego przez świadka zarobku (k. 154 akt sprawy).

Sąd na podstawie art. 477²§ 1 kpc nadał również wyrokowi w punkcie 5 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia w wysokości 5.629,89 złotych.

ZARZĄDZENIE

1. (...)