

## UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 29 stycznia 2019 r. skierowanym przeciwko (...) na (...) SA w W., powódka K. W. wniosła o zasądzenie kwoty 6791 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz zasądzenie kwoty 4527 zł tytułem odprawy pieniężnej, o której mowa ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy, z przyczyn niedotyczących pracowników. Powódka wniosła także o zasądzenie od pozwanego kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwem wniesionym w dniu 29 stycznia 2019 r. skierowanym przeciwko (...) SA w W., powódka K. W. wniosła o zasądzenie kwoty 7995 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz zasądzenie kwoty 5330 zł tytułem odprawy pieniężnej. Powódka wniosła także o zasądzenie od pozwanego kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwów powódka podniosła, iż przyczyna rozwiązania umów o pracę jest pozorna i nie uzasadnia rozwiązania z nią umów o pracę. W ocenie powódki przez cały okres zatrudnienia sumiennie wykonywała swoje obowiązki i nie dopuściła się żadnych uchybień. Brak realizacji zakładanych celów sprzedażowych, które zarzucał jej pracodawca tłumaczyła zbyt wysokim poziomem założeń. W ocenie powódki faktyczną przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę jest chęć likwidacji pół etatowego stanowiska pracy (pozew k. 4-7, pozew k. 4-7 akta o sygn. VIII P 48/19).

W odpowiedzi na pozwy, pozwani (...) SA i (...) na (...) SA w W., wnieśli o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości dwukrotności stawki minimalnej. W uzasadnieniu pozwani podnieśli, iż wypowiedzenie umowy o pracę było zgodne z prawem, nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę oraz było w pełni uzasadnione (odpowiedź na pozew k. 23-33, odpowiedź na pozew k. 22-24 akta o sygn. VIII P 48/19).

Postanowieniem z dnia 1 marca 2019 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie postanowił połączyć sprawę VIII P 47/19 ze sprawą VIII P 48/19 do wspólnego rozpoznania i dalej prowadzić ją pod sygnaturą VIII P 47/19 (postanowienie k. 35 akta o sygn. VIII P 48/19).

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

K. W. (wcześniej J. – odpis aktu małżeństwa k. 9, akta o sygn. VIII P 48/19) była zatrudniona w (...) SA w W. od dnia 1 maja 2015 r. na podstawie umowy o pracę na zastępstwo, następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony, zaś od dnia 1 lutego 2018 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 0,25 etatu na stanowisku doradcy klienta. Na tym samym stanowisku, na tych samych zasadach, na podstawie takich samych umów i w tych samych okresach K. W. była zatrudniona jednocześnie w (...) na (...) SA. (umowy o pracę k. 2,14,22 – akta osobowe powódki z (...) SA, część B, umowy o pracę k. 1,13,25 – akta osobowe powódki z (...) na (...) SA)

Realizacja celów i zadań premiowych przez pracowników, w tym przez K. W. przedstawiała się następująco:

		wartość arkuszy (...)	
--	--	--------------------------	--

Imię i nazwisko pracownika	oddział	Kwartał I	Kwartał II	Kwartał III	Kwartał IV	2018 r.
J.K	M.	121,67	114,56	136,25	131,59	126
A.M	O.	125,53	112,5	120,44	120,99	119,87
J.A.	W. (...)	114,64	94,91	117,5	123,18	112,56
M.K	W. (...)	117,71	106,31	85,98	138,38	112,10
M.O.	M.			100	123	111,50
A.K	W.	115,39	110,5	107	111,82	111,18
D.K	W.- G.	117,86	88,62	129,35	108,64	111,12
R.Ł.	W.-H. C.	109,01	114,93	117,73	98,44	110,03
J.M.	W.(...)	115,78	95,89	96,95	114,67	105,82
M.M.	O.	107,97	112,9	92,5	109,76	105,78
K.S.	O.	104,41	85,56	108,86	122,61	105,36
M.K.	W.	113	80	117,38	107,96	104,59
A.Ch.	C.	110	91,5	89,67	121	103,04
I.U.	W.-G.	105,55	104,48	108,51	93,47	103,00
A.R.	W. – H. C.	92,95	93,71	107,68	91,62	96,49
K.K.	W.-G.	85,96	83,01	110,67	105,18	96,21
Ł.A.	W.(...)	91,67	92,19	96,44	98,19	94,62
M.K.	P.			75	110,46	92,73

M.M	W.- (...)	113,17	95,97	100,5	56,13	91,44
G.K.	N.	78,5	104,4	82,5	95,68	90,27
B.M.	M.	102,93	62	83,53	111,95	90,10
K.A.	W. - (...)	93,66	68,07	88,2	107,44	89,34
P.Z.	W.	86,78	57	104	103,25	87,76
M.G.	W.	63,97	74,9	86,67	119,25	86,20
M.Ż.	C.			95,6	73,31	84,46
M.M.	W.- (...)			90	76,41	83,21
M.J.	M.	85,29	75	70,02	89,1	79,85
R.R.	G.	85,29	54,75	89,11	83,29	78,11
K.B.	M.	91,29	70,63	44,68	97,53	76,03
D.K.	W.-H. C.	47,25	81,44	82,13	87,3	74,53
Ł.D.	W.-H. C.		84,1	71,35	65,82	73,76
N.M.	W.	79,81	72	60,41	81	73,31
M.P.	G.	65,47	53,5	71	70,45	65,11
K. W.	W.- (...)	55	68,38	55,75	58,5	59,41

(wykaz k. 56, zeznania świadka J. K. k. 234-237, nagranie k. 240)

Wyniki sprzedaży ubezpieczeń dodatkowych do IK w 2018 r. przedstawiały się następująco:

Wyniki sprzedaży ubezpieczeń do IK w	narastająco rok 2018	
--------------------------------------	----------------------	--

2018 r. pracowników sieci (...) wschód				
Dane pracownika	oddział	realizacja	budżet	% real
J.K.	M.	2029	(...)	173%
D.K.	W.-G.	(...)	1260	127%
M.G.	W.	(...)	(...)	125%
P.Z.	W.	(...)	(...)	123%
I.U.	W. G.	(...)	1260	116%
J.M.	W. (...)	(...)	(...)	118%
A.K.	W.	1410	(...)	113%
M.K.	W. (...)	(...)	(...)	114%
M.M.	O.	(...)	1050	130%
R.Ł.	W. H. C. (2)	(...)	1050	127%
A.M.	O.	(...)	1040	128%
B.M.	M.	(...)	969	136%
R.R.	G.	(...)	1160	109%
K.B.	M.	1260	(...)	107%
M.M.	W.(...)	(...)	(...)	103%
A.Ch	C.	(...)	(...)	118%
A.R.	W. H. C. (2)	(...)	1050	114%

K.K.	W. (...)	(...)	(...)	112%
M.P	G.	(...)	1110	98%
M.J.	M.	(...)	(...)	93%
D.K.	W. H. C. (2)	954	940	101%
J.A.	W. (...)	832	645	129%
M.K.	W.	656	725	90%
K.A.	W. (...)	603	660	91%
Ł.A.	W. (...)	584	615	95%
M.K. zatrudniona od 1 lipca 2018 r.	P.	254	100	254%
M.O. zatrudniona od 1 sierpnia 2018 r.	M.	236	100	236%
W. K.	W. (...)	229	375	61%

(zestawienie k. 57, zeznania świadka J. K. k. 234-237, nagranie k. 240)

Wyniki sprzedaży ubezpieczeń regularnych na życie w 2018 r. pracowników sieci (...) wschód	Narastająco na rok 2018 r.			
dane pracownika	oddział	realizacja	budżet	% real
D.K.	W. G.	96,4	64,3	150%
K.M.	W. (...)	96,3	51,5	187%

J.K.	M.	90,5	81,4	111 %
A.K.	W.	66,5	56,8	117%
I.U.	W. G.	62,9	54,9	115 %
K.K.	W. (...)	62,4	48,5	129%
M.J.	W.(...)	61,9	51,5	120%
K.S.	O.	58,7	47,2	124%
A.M.	O.	57,3	47,2	121 %
M.K.	W.	56,8	52,5	108%
R.Ł	W. H. C. (2)	56,2	49,7	113%
G.K.	N.	54,4	58,4	93%
M.M.	W. (...)	51,5	50,9	101%
N.M.	W.	51	67,4	76%
P.Z.	W.	50,2	56,8	88%
M.G.	W.	49,2	56,8	87%
D.K.	W. H. C. (2)	47,8	49,7	96%
M.M.	O.	46,5	47,2	98%
A. Ch.	C.	45,5	48,4	94%
A.J.	W.(...)	43,8	38,2	115%
A.R.	W. H. C. (2)	38,1	49,7	77%
A.Ł.	W. (...)	36,4	33,2	110 %

M.P.	G.	34,4	43,6	79%
B.M.	M.	34,1	37,9	90%
A.K.	W. (...)	32,8	39,2	84%
J.M.	M.	32,7	42,9	76%
R.R.	G.	31,7	41,8	76 %
M.O. zatrudniona od 1 sierpnia 2018 r.	M.	17,2	9,9	173 %
Ł.D. zatrudniony od 1 kwietnia 2018 r.	W. H. C. (2)	12,5	23,8	52 %
K. W.	W. (...)	11,6	22,6	51%

(zestawienie k. 58, zeznania świadka J. K. k. 234-237, nagranie k. 240)

Dane pracownika	Poziom realizacji celów premiovych w kwartałach w oddziale (...)					
		kwartał 1 2016 r.	Kwartał 2 2016 r.	Kwartał 3 2016 r.	Kwartał 4 2016 r.	Kwartał 1 2017 r.
K. W.	81,98 %	108,91%	105,42 %	97,92%	41,02 %	88,97 %
M.J.	102,88	110,14 %	78,18 %	113,36%	77,88%	86,46%
K.M.				69,57%	65,75%	83,90%
M.M.		83,44%	117,90%	90,71%	67,35%	81,18%

(zestawienie k. 59, zeznania świadka J. K. k. 234-237, nagranie k. 240)

Pracodawcy organizowali sprzedaż produktów (...) S.A. i (...) na (...) S.A. Łącznie było 6 linii biznesowych. Najważniejszym zadaniem doradcy klienta była sprzedaż. Plany sprzedażowe były nakładane na oddział przez centralę. Następnie trafiały do zespołu wsparcia, zaś kolejno do przełożonych niższych szczebli i były przekazywane poszczególnym osobom, które miały za zadanie je wykonać. Plany były wyznaczane tak, aby były możliwe do wykonania. K. W. nie realizowała wyników sprzedażowych i celów indywidualnych na oczekiwanym przez pracodawcę poziomie. Plany sprzedaży zakładane dla K. W. były niższe niż te dla pracowników pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy o około 50%. Jej wyniki znacząco odbiegały od wyników osiągniętych przez innych doradców – gdy średnia wykonania wynosiła około 94%, K. W. wykonywała około 50 % swoich (obniżonych) planów. Niektórzy pracownicy realizowali założenia w dwukrotnej wysokości. Cele indywidualne składały się na cele oddziału. Zaniechania jednego z doradców wpływały na wyniki całego oddziału. Niejednokrotnie wprowadzano wobec K. W. plany naprawcze, jednak żadnego z nich nie zrealizowała. Ostatni z planów był zainicjowany przez K. W. – również nie został wykonany. K. W. była oceniana jako najslabszy pracownik w zespole. Była upomina przez przełożonych, że jej wyniki są niezadawalające. Proszono o zwiększenie aktywności w tym kierunku. Wprowadzono także plan aktywizacyjny w liniach inwestycje (do końca 3 kwartału) oraz J. i D. (wynik minimum 100% w 4 kwartale). (zeznania świadków: J. P. k. 201-204, nagranie k. 205, P. G. k. 209-214, nagranie k. 215, J. K. k. 234-237, nagranie k. 240, wydruki e-mail k. 141-142, k.144, k.146-147, 150, 154, 156)

W ramach oddziału (...) sprzedaż poszczególnych linii produktowych przedstawiała się następująco:

doradca/linia-plan	inwestycje	Dodatki IK	Emerytalne	U.. indywidualne komunikacyjne	pozakomunikacyjne
K. W.	(...) A.	110 szt	11 829 4900 A.	75 537	18 731
A. J.	(...) A.	180 szt	23 657 9310 A.	176 252	47 868
A. K.	(...) A.	180 szt	23 657 9310 A.	167 859	42 625
A. Ł. (nowy pracownik)	1910 A.	110 szt	13 143 4900 A.	92 322	20 812
A. N.	(...) A.	180 szt	24 972 4900 A.	151 073	37 462
M. P.	(...) A.	180 szt	24 972 9800 A.	151 073	37 462

II kwartał

doradca/linia-plan	inwestycje	Dodatki IK	Emerytalne	U.. indywidualne komunikacyjne	pozakomunikacyjne
--------------------	------------	------------	------------	--------------------------------	-------------------



K. W.	1926 A.	80 szt	12 000 4590 A.	61 757	13 529
A. J.	(...) A.	150 szt	20 400 9180 A.	194 092	44 453
A. K.	(...) A.	150 szt	20 400 9180 A.	187 270	38 655
A. Ł.	(...) A.	160 szt	16 800 7650 A.	88 224	19 327
A. N.	(...) A.	170 szt	22 800 9690 A.	167 625	36 722
M. P.	(...)A.	170 szt	21 600 9690 A.	158 802	36 722

### III kwartał

doradca/linie-plan	inwestycje	Dodatki IK	Emerytalne	U.. indywidualne komunikacyjne	pozakomunikacyjne
K. W.	(...) A.	90 szt	(...) A.	84 665	23 762
A. J.	(...) A.	155 szt	(...) A.	184 723	59 404
A. K.	(...)A.	170 szt	(...) A.	177 026	54 652
A. Ł.	(...) A.	170 szt	(...) A.	153 936	47 523
M. M. (zast. DO nowy pracownik)	2500 A.	30 szt	16 000 2625 A.	69 272	21 386

### IV kwartał

doradca/linie-plan	inwestycje	Dodatki IK	Emerytalne	U.. indywidualne komunikacyjne	pozakomunikacyjne
K. W.	1991 A.	95 szt	(...) A.	82 218	21 653

A. J.	3620 A.	160 szt	36 322 9700 A.	194 333	56 299
A. K.	3620 A.	160 szt	34 671 9700 A.	171 910	49 803
A. Ł.	(...) A.	175 szt	(...) A.	149 487	45 472
M. M. (zast. DO nowy pracownik)	(...) A.	175 szt	(...) A.	89 692	25 984

(zestawienie k. 105)

Realizacja planu sprzedaży K. W. w Oddziale (...) według umów splisowanych 2018 r. przedstawiło się następująco:

I kwartał

cel/ zadanie	wskaźnik premiowy	miernik realizacji	poziom do osiągnięcia	poziom realizacji				
wartość	procent							
styczeń	lut	marzec	Kwartał 1	Kwartał 1	Kwartał 1			
Inwestycje świat zysków, cel na przyszłość	1,50 %	A.	485	577	657	(...)	0	0%
(...) dodatkowe ( (...))	2,25 %	szt	31	47	31	110	90	82%
produkty emerytalne ( (...) + (...))	1,50 %	zł	(...)	(...)	(...)	(...)	617	5%
ochrony indywidualne	2,25%	A.	(...)	(...)	1901	4900	(...)	100%

(Joty + czasowe)								
Przypis z ubezpieczeń komunikacyjnych	3,75%	zł	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	75%
Przypis z ubezpieczeń pozakomunikacyjnych	3,75%	zł	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	74%

Ważony wskaźnik realizacji celu sprzedażowego wynosił 18,75%

II kwartał

cel/ zadanie	wskaźnik premiowy	miernik realizacji	poziom do osiągnięcia	poziom realizacji				
wartość	procent							
styczeń	luty	marzec	kwartał 2	kwartał 2	kwartał 2			
Inwestycje świat zysków, cel na przyszłość	1,88 %	A.	642	642	642	1926	0	0%
(...) dodatkowe ( (...))	2,63 %	szt	27	27	26	80	35	44%
produkty emerytalne ( (...)+ (...))	1,50 %	zł	(...)	(...)	(...)	(...)	883	7%
ochrony indywidualne (Joty + czasowe)	3,00%	A.	(...)	1260	(...)	4590	(...)	147%

Przypis z ubezpieczeń komunikacyjnych	3,00%	zł	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	132%
Przypis z ubezpieczeń pozakomunikacyjnych	3,00%	zł	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	68%

Ważony wskaźnik realizacji celu wynosił 50%

III kwartał

cel/ zadanie	wskaźnik premiowy	miernik realizacji	poziom do osiągnięcia	poziom realizacji				
wartość	procent							
styczeń	lut	marzec	3 kwartał	Kwartał 3	Kwartał 3			
Inwestycje świat zysków, cel na przyszłość	1,50 %	A.	843	843	843	(...)	0	0%
(...) dodatkowe ( (...))	3,00 %	szt	31	31	28	90	25	28%
produkty emerytalne ( (... ) + (...))	1,50 %	zł	(...)	4960	(...)	(...)	(...)	42%
ochrony indywidualne (Joty + czasowe)	3,00%	A.	(...)	(...)	(...)	(...)	0	0%
Przypis z ubezpieczeń komunikacyjnych	3,00%	zł	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	86%

Przypis z ubezpieczeń pozakomunikacyjnych	3,00%	zł	(...)	(...)	7100	(...)	(...)	66%
---	-------	----	-------	-------	------	-------	-------	-----

Ważony wskaźnik realizacji celu wynosił 15%

IV kwartał

cel/ zadanie	wskaźnik premiowy	miernik realizacji	poziom do osiągnięcia	poziom realizacji				
wartość	procent							
styczeń	luty	marzec	kwartał 4	kwartał 4	kwartał 4			
Inwestycje świat zysków, cel na przyszłość	1,50 %	A.	743	743	506	1992	0	0%
(...) dodatkowe ((...))	3,00 %	szt	35	30	30	95	79	83%
produkty emerytalne ( (...) + (...))	0 %	zł	(...)	5890	(...)	(...)	(...)	33%
ochrony indywidualne (Joty + czasowe)	3,75%	A.	1983	(...)	(...)	(...)	0	0%
Przypis z ubezpieczeń komunikacyjnych	3,75%	zł	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	68%

Przypis z ubezpieczeń pozakomunikacyjnych	3,00%	zł	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	91%
---	-------	----	-------	-------	-------	-------	-------	-----

Ważony wskaźnik realizacji celu wynosił 25%

(wykazy k. 62-65)

Pozostali pracownicy realizowali plany na wyższym poziomie. (wykazy k. 68,74,80, 91, 94, wydruk e-mail k. 149)

K. W. pracowała zazwyczaj w godzinach 10-14. Były to godziny największego natężenia klientów. W tym czasie dokonywano w oddziale największej ilości sprzedaży i obsługi. Zdarzało się, że klienci umówieni przez K. W. nie przychodzili o ustalonej godzinie i wówczas byli obsługiwani przez innych pracowników. K. W. miała także możliwość sprzedaży produktów poza oddziałem. Inni doradcy korzystali z tej możliwości. K. W. nie przejawiała aktywności w celu poprawienia wyników sprzedażowych. Przełożeni dostarczyli K. W. narzędzia zmierzające do zwiększenia poziomu sprzedaży – m.in. udostępniali bazę klientów, podpowiadali jej jak poprowadzić rozmowę w celu dokonania sprzedaży. K. W. nie korzystała z bazy klientów – nie wykonywała telefonów w celu sprzedaży produktów. Pomimo tego, że przełożeni wysyłali K. W. gotowe listy klientów, których polisy wygasają, z prośbą o kontakt w celu przedłużenia ubezpieczeń - nie wykonywała tych poleceń. Nie tworzyła swojej bazy klientów, nie prowadziła kalendarza z potencjalnymi klientami. Wsparcie udzielone przez przełożonego nie było przez nią wykorzystywane. Przełożeni zauważali, iż zaangażowanie K. W. stopniowo spadało z upływem czasu od momentu zatrudnienia jej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Do pracy K. W. kierowano także inne zastrzeżenia. Podczas rozmów z klientami K. W. prowadziła swobodną konwersację, jednak ostatecznie brakowało finalizacji zakończonej sprzedażą produktu .. (...) przypadku K. W. proces pozyskiwania zdjęć dołączonych do polisy AC był najdłuższy. Opóźnienie w realizacji tego zadania wymagało wielokrotnego ponawiania poleceń przesłania zdjęć. Pracownicy skarżyli się na pracę K. W.. Wskazywali, iż wykonywała obowiązki wolniej niż pozostali. Ponadto poruszała z klientami tematy prywatne przez co przedłużała czas ich obsługi, a w konsekwencji tworzyły się kolejki. (zeznania świadków: J. P. k. 201-204, nagranie k. 205, P. G. k. 209-214, nagranie k. 215, J. K. k. 234-237, nagranie k. 240, wydruk e-mail k. 103, wydruk e-mail k. 109-113, wydruk e-mail k. 124-128)

Każdy z pracowników został przeszkolony ze standardów obsługi. Obowiązkiem pracownika jest podczas rozmowy z klientem poruszyć 4 obszary tematyczne – wskaźnik pięciu kroków ( (...)), wskaźnik standardów procesowych ( (...)), wskaźnik rozwoju biznesu ( (...)), wskaźnik profesjonalnej obsługi (PRO). Kwartalnie każdy z oddziałów przechodzi kontrolę jakości sprzedaży. K. W. będąc delegowana do oddziału w M. podlegała ocenie w ramach badania „tajemniczego klienta”. Wynik kontroli wypadł negatywnie. K. W. została oceniona, w zakresie (...) 93,80%, (...) 60,40%, (...) 62,50%, PRO – 72,70%. Poziom oczekiwany to 85%. Wynik rzutował na to, że premia (uzależniona od tego wskaźnika) pracowników oddziału była zagrożona. (zeznania świadków: J. P. k. 201-204, nagranie k. 205, P. G. k. 209-214, nagranie k. 215, J. K. k. 234-237, nagranie k. 240, wydruk e-mail k. 107-108)

Prowizja kwartalna przysługiwała pracownikom bez względu na poziom sprzedaży. (zeznania świadka P. G. k. 209-214, nagranie k. 215)

Oświadczeniem z dnia 29 stycznia 2019 r. pracodawcy (...) na (...) SA rozwiązali z K. W. umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 kwietnia 2019 r. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę był niski poziom realizacji wyznaczonych planów sprzedażowych oraz niska ocenę jakości pracy. Pracodawcy wskazali, iż niezadowolające efekty pracy wynikały w szczególności z braku aktywnej działalności sprzedażowej i utrzymującego się od I kwartału 2018 r. niezrealizowania nałożonych na nią planów sprzedażowych. Pracodawca wskazał, iż od początku 2018 r. realizowane przez K. W. cele i zadania ( (...)) były na niskim poziomie, w szczególności nie zrealizowała wyznaczonych zadań sprzedażowych, o czym świadczą następujące wyniki:

- 1) I kwartał 2018 r. – poziom realizacji wyniósł 55% (zgodnie z rozliczonym arkuszem cele i zadania), w tym za sprzedaż 18,78%,
- 2) II kwartał 2018 r. – poziom realizacji wyniósł 68% (zgodnie rozliczonym arkuszem cele i zadania), w tym za sprzedaż 50 %,
- 3) III kwartał 2018 r. – poziom realizacji wyniósł 52% (zgodnie z rozliczonym arkuszem (...)) ,w tym za sprzedaż 15%,
- 4) IV kwartał 2018 r. – poziom realizacji wyniósł 52,50% (zgodnie z rozliczonymi arkuszem (...)),

Pracodawca podał, iż brak realizacji celów sprzedażowych w czterech kwartałach 2018 r. przekładał się na poszczególne linie sprzedażowe. Wskazano, iż K. W. nie wykonała planu w sześciu liniach sprzedażowych, w tym w jednej linii plan nie został zrealizowany w ogóle:

- 1) inwestycje – zero sprzedaży w 2018 r.,
- 2) dodatki IK – I kw.: 90 szt. (82% planu), II kw.: 35 szt (44% planu), III kw.: 25 szt. (28% planu), IV kw.: 79 szt. (83%),
- 3) emerytalne – I kw.: 617 zł (5% planu), II kw. 883 (7% planu), III kw.: (...) (42%), IV.: 5900 zł (33% planu),
- 4) regularne – I kw.: (...) A. (99% planu), II kw.: (...) A. (147% planu), III kw.: o (0% planu), IV kw.: o (0% planu),
- 5) komunikacyjne – I kw.: 13.945 zł (74% planu), II kw.: 9158 zł (68% planu), III kw.: 15.736 zł (66 % planu), IV kw.: 19.692 zł (91% planu),
- 6) poza komunikacyjne – I kw.: 13.945 zł (74% planu), II kw.: 9158 zł (68 % planu), III kw.: 15.736 (66 % planu), IV kw.: 19.692 (91 % planu).

Pracodawca wskazał, iż przełożony przeprowadzał z pracownikiem liczne aktywizujące rozmowy zarówno podczas podsumowania wyników kwartalnych, jak i podczas bieżącej oceny pracy K. W.. Pracodawca podał, iż pracownik otrzymywał także wsparcie w postaci m.in. przekazywania pomysłów na realizację poszczególnych celów, przydzielania bazy klientów do wznowień umów ubezpieczenia, a także bazy z danymi do kontaktów sprzedażowych. Pracodawca wskazał, iż wsparcie jakie pracownik otrzymał nie wpłynęło na poprawę osiąganych wyników sprzedażowych, zaś K. W. przejawiała brak zaangażowania w wykonywane obowiązki oraz nie okazywała woli by sprostać przypisanym zadaniom.

Pracodawca podsumował, iż przygotowany przez K. W. 23 sierpnia 2018 r. plan aktywizujący sprzedaż nie został zrealizowany w III i IV kwartale 2018 r. Plan aktywizujący dotyczył trzech linii biznesowych: inwestycje (realizacja w III i IV kw.:0%), dodatki (realizacja w III kw.: 28%, IV kw.: 83%), regularne (realizacja w III i IV kw.: 0%). Pracodawca wskazał, iż osiągnięte przez K. W. wyniki sprzedażowe oraz poziom realizacji zadań były znacząco poniżej oczekiwań spółki. Podkreślił, iż realizowanie działań sprzedażowych w zakresie oferowania produktów grupy (...), bezpośrednia sprzedaż produktów, osiąganie planów sprzedażowych należy do podstawowych obowiązków i jest wpisane w jej zakres zadań. Biorąc pod uwagę wskazane wyżej argumenty oraz fakt, że ze strony przełożonego wyczerpały się możliwości merytoryczne, które mogłyby spowodować poprawę jakości świadczonej przez pracownika pracy, dalsze zatrudnienie K. W. na zajmowanym stanowisku doradcy klienta w jego ocenie nie było możliwe, gdyż nie dawało gwarancji prawidłowej realizacji nałożonych na obszar celów biznesowych.

(oświadczenie k.16)

Średnie miesięczne wynagrodzenia brutto K. W. w (...) SA obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2478,83 zł brutto, zaś w (...) na (...) SA wynosiło 1333,68 zł. (zaświadczenia k. 45, zaświadczenie k. 46)

Ustalenia faktyczne w sprawie Sąd poczynił w oparciu o wskazane wyżej dokumenty, w tym akta osobowe powódki, a także zeznania świadków i zeznania powódki.

Sąd uznał za wiarygodne dowody z dokumentów, gdyż nie były one kwestionowane przez strony i nie budziły wątpliwości Sądu w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd dał wiarę zeznaniom wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków. Świadkowie relacjonowali okoliczności faktyczne spójnie i rzeczowo. Zeznania znajdują również potwierdzenie w dokumentach dołączonych do akt sprawy. Świadkowie zeznawali zgodnie z posiadaną przez siebie wiedzą.

Sąd uznał zeznania powódki w części za wiarygodne w odniesieniu do relacji na temat przebiegu wydarzeń w niniejszej sprawie – w tym w zakresie poziomu realizacji planów sprzedażowych, gdyż znajdują one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie. Powódka nie negowała przedstawionych przez pozwanego wyników sprzedażowych i faktu, iż nie realizowała założeń sprzedażowych. Z kolei Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki w części w jakim zmierzały do usprawiedliwienia braku realizacji tych celów. Powódka próbowała bowiem przerzucić odpowiedzialność za słabe wyniki na okoliczności od niej niezależne. Niemniej jednak to stanowisko stoi w sprzeczności z zebrany w niniejszej sprawie materiałem dowodowym.

### **Sąd Rejonowy zważył co następuje:**

Powództwa K. W. nie zasługiwały na uwzględnienie.

Podstawą prawną powództwa był art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym 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.

Na wstępie należy zauważyć, że w przepisach Kodeksu pracy istnieje wyraźne rozdzielenie pomiędzy czysto formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., a zasadnością (prawdziwością, rzeczywistością) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. (tak: Sąd Okręgowy w (...) w wyroku z dnia 21 lutego 2013 r., sygn. akt V Pa 97/12).

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243).

Zgodnie natomiast z art. 45 § 1 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 na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W rozpoznawanej sprawie spór toczył się wokół oceny prawnej działań pozwanych w zakresie podjętej decyzji o wypowiedzeniu umów o pracę powódce. Decyzja pracodawców o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę była podyktowana brakiem realizacji planów sprzedażowych.

Na wstępie należy podnieść, iż sprzedaż była podstawowym zadaniem na stanowisku doradcy klienta zajmowanym przez powódkę. W niniejszej sprawie bezspornym jest, iż powódka nie realizowała planu sprzedażowego na poziomie oczekiwanym przez pracodawców. Powódka nie negowała powyższego, uznając przedstawione przez pozwanych dane sprzedażowe za prawidłowe. K. W. próbowała jedynie wykazać, iż wystąpiły okoliczności które usprawiedliwiały niewykonanie założeń.



Powódka przez długi okres nie realizowała planu sprzedaży. Jej bezpośredni przełożeni podjęli działania mające na celu zmotywowanie jej do bardziej efektywnej pracy. Odbywali z nią rozmowy, przesyłali wiadomości, polecali kontaktowanie się z klientami. Udostępniali bazę klientów i wyznaczali cele do zrealizowania. Mimo to powódka nie poprawiła sprzedaży i nie osiągała oczekiwanych wyników.

Powódka powoływała jako okoliczność negatywnie wpływającą na sprzedaż, fakt, iż była zatrudniona w wymiarze 1/2 etatu. Niemniej jednak świadczyła pracę w godzinach największego ruchu klientów. Wówczas dokonywano najlepszych wyników sprzedażowych. Ponadto powódka nie była – w przeciwieństwie do pozostałych pracowników – obciążona dodatkowymi zadaniami w postaci chociażby otwarcia i zamknięcia oddziału. Powyższe dawało powódce możliwości realizowania planów sprzedażowych na poziomie zbliżonym do pozostałych pracowników pomimo zmniejszonego wymiaru czasu pracy. Zdarzało się oczywiście, że klienci umówieni przez powódkę nie stawiali się w oddziale w czasie, gdy powódka wykonywała pracę. Wówczas zajmowali się nimi inni pracownicy i sprzedaż w takim przypadku zaliczała się do wyniku pracownika, który sfinalizował transakcję. Nie ma jednak podstaw do uznania, że był to czynnik decydujący o nierealizowaniu przez powódkę planów sprzedaży. Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje bowiem na to, że decydował o tym całokształt zaniechań powódki, w tym w szczególności niewykorzystanie narzędzi pracy dostarczanych przez przełożonych.

Niezależnie od powyższego, podkreślenia wymaga, iż plany sprzedażowe zostały powódce stosownie obniżone. Choć należy przyznać powódce rację, iż plany nie zawsze wynosiły 50% w stosunku do planów pozostałych pracowników to powódka rażąco odbiegała w ich realizacji na tle innych pracowników. Nawet gdyby przy każdym produkcie były ustalone na poziomie równym 50% a nawet i mniejszym, to nie byłyby przez nią osiągalne. Jednocześnie inni pracownicy osiągalni wyniki na poziomie znacznie powyżej 100% a zatem nawet założenia powyżej 50% były w warunkach pracy powódki bezwątpienia do zrealizowania.

Podsumowując wskazać należy, iż Sąd stoi na stanowisku, iż stosunek pracy, jak niemal wszystkie stosunki prawne, jest z natury swej rozwiązywalny i jego wypowiedzenie jest czynnością prawną, mieszczącą się w granicach uprawnień pracodawcy, z czym pracownik powinien się liczyć. Przepis art. 45 k.p. ustanawia bowiem powszechną zasadę ochrony trwałości umowy o pracę na czas nieokreślony w tym znaczeniu, że pozwala uznać za zgodne z prawem tylko takie jej wypowiedzenie przez pracodawcę, które może być ocenione jako uzasadnione. Jest to klauzula generalna, która powinna być oceniana w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony jest normalnym, dozwolonym dla obu stron stosunku pracy sposobem jej rozwiązania (art. 32 ust. 1 pkt 3 k.p.). Takie stanowisko przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 1996 r. (I PRN 69/96, OSNP 1997/10/163), w którym podniósł, iż „zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 k.p.) powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę”. Zwykłość ta wyraża się w tym, że wypowiedzenie stanowi w istocie rzeczy instrument polityki personalnej w zakładzie pracy, służący prawidłowemu doborowi pracowników do zadań zakładu. Pracownik powinien liczyć się z tym, że z przyczyn dotyczących pracodawcy lub leżących po stronie pracownika, pracodawca może w każdym czasie, poza okresami objętymi ochroną przed wypowiedzeniem, z tego instrumentu skorzystać (tak uchwała Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2011 r., III PZP 6/11, OSNP 2012/17-18/211). Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista; nie musi jednak mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy; brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 598).

Jak wynika z utrwalonego orzecznictwa w pełni podzielanego przez Sąd, pracodawca posiada swobodę w doborze pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998r., I PKN 271/98).

W tych okolicznościach, w ocenie Sądu, oświadczenia pracodawców złożone powódce w dniu 29 stycznia 2019 r. nie tylko spełniły warunki formalne ale uzasadnione były również merytorycznie, bowiem podana przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista, konkretna i poparta wieloma przykładami prawdziwych zdarzeń, co czyni

sporne wypowiedzenia zasadnymi, nie opartymi na arbitralnych ocenach czy uprzedzeniach. Ponadto decyzja o wypowiedzeniu umów powódce podyktowana była interesem pracodawców, którzy w zakresie polityki kadrowej musieli dysponować możliwością doboru pracowników zapewniających odpowiednią jakość świadczonej pracy i osiągnięcie zamierzonych wyników, zgodnej ze standardami tego rodzaju instytucji.

W konsekwencji należy stwierdzić, iż w niniejszym przypadku okoliczność wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę może zostać zakwalifikowana jako obiektywna i samodzielna przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony. W rezultacie powództwo o zasądzenie odszkodowania podlegało oddaleniu.

Powódka wniosła również o zasądzenie odprawy pieniężnej.

Zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r., nr 90, poz. 844 z późn. zm.) (dalej: u.o.z.g), odprawa pieniężna przysługuje w razie rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem z przyczyn niedotyczących pracownika. W ocenie Sąd brak jest jakichkolwiek podstaw do stwierdzenia, iż do rozwiązania umowy o pracę doszło z przyczyn nieleżących po stronie powódki. Jak już wyżej wskazano pracodawca rozwiązał stosunek pracy z uwagi na brak realizacji zadań sprzedażowych. W tych okolicznościach również powództwo o odprawę podlegało oddaleniu.

O kosztach Sąd orzekł, biorąc pod uwagę zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Z uwagi na treść art. 98 § 3 k.p.c. oraz fakt reprezentowania pozwanej przez zawodowego pełnomocnika, Sąd uwzględnił koszty zastępstwa procesowego, obejmujące wynagrodzenie pełnomocnika w wysokości 180 zł, ustalonej na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 z późn. zm.) – co do odszkodowania oraz na podstawie §2pkt 3 i 4 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 tego rozporządzenia- co do odprawy.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w sentencji.

**Zarządzenie:** (...)