

Sygn. akt IV P 167/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 października 2017 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

|                 |                                     |
|-----------------|-------------------------------------|
| Przewodniczący: | SSR Monika Wawro                    |
| Ławnicy:        | Krystyna Karusewicz<br>Urszula Paul |
| Protokolant:    | sekr. sądowy Tomasz Miłosz          |

po rozpoznaniu w dniu 24 października 2017 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa J. S. (1)

przeciwko Grupa (...) Sp. z o.o. w O.

o odszkodowanie i odprawę

I. powództwo oddała,

II. zasądza od powódki J. S. (1) na rzecz pozwanej Grupa (...) Sp. z o.o. w O. kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrot kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 167/16

## UZASADNIENIE

Powódka J. S. (1) w pozwie skierowanym przeciwko pracodawcy Grupa (...) Sp. z o.o. w O. wniosła o uznanie dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne oraz o przywrócenie powódki do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, iż w jej ocenie, oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia nie jest zasadne, a podane w nim przyczyny są nieprawdziwe, niekonkretne i pozorne. J. S. (1) wskazała także, iż w jej ocenie, system wynagradzania obowiązujący w pozwanej spółce był niezgodny z zasadami współżycia społecznego. Zdaniem powódki, w okresie objętym przyczynami wskazanymi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę nie była jedynym handlowcem, który nie realizował celów sprzedażowych, a słabsze okresy sprzedażowe wynikały z przyczyn od niej niezależnych. Dodatkowo, wpływ na realizację celów sprzedażowych miał także fakt, iż od maja 2015 roku do końca sierpnia 2015 roku powódka przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Dodatkowo, w okresie bezpośrednio poprzedzającym wypowiedzenie umowy o pracę, pracodawca nie przeprowadzał z wymienioną żadnych rozmów ostrzegawczych, czy też upominający za nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych. Wymieniona zakwestionowała także zarzut niewystarczającej ilości kontaktów osobistych z

klientami, zarzut nierzetelnego uzupełniania notatek w programie (...), jak również zarzut kwestionowania poleceń pracodawcy i negatywną postawę.

W pismach z dnia 28 grudnia 2016 roku oraz 08 lutego 2017 roku strona powodowa rozszerzyła powództwo i wniosła o zasądzenie na jej rzecz :

- kwoty 16.423,42 złote tytułem niewypłaconej prowizji za sprzedaż reklam w okresie od 01 lipca 2013 roku do 01 lipca 2016 roku wraz z ustawowymi odsetkami od poszczególnych kwot;

- kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy wynagrodzeniem chorobowym faktycznie wypłaconym powódce za dni choroby w okresie od 01 marca 2014 roku do dnia 31 marca 2016 roku, a wynagrodzeniem chorobowym, jakie powódka otrzymałaby za te dni, gdyby prowizja za reklamę nie była zaliczana przez pozwaną do minimalnego wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wymagalności wynagrodzenia chorobowego za dany miesiąc do dnia zapłaty.

- kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy średnią urlopową faktycznie wypłaconą powódce za dni urlopu w okresie od 01 lipca 2013 roku do dnia 31 maja 2016 roku, a średnią urlopową, jaką powódka otrzymałaby za te dni, gdyby prowizja za reklamę nie była zaliczana przez pozwanego do minimalnego wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wymagalności średniej urlopowej za dany miesiąc do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu rozszerzenia powództwa, powódka wskazała, iż pracodawca ustalił wynagrodzenie J. S. (1) poniżej progu ustawowego, a bezprawność działania pracodawcy polegała na tym, iż to powódka poprzez wypracowywanie prowizji od obrotu ze sprzedaży reklam miała niejako zarobić na wypłacane jej wynagrodzenie minimalne. W ocenie strony powodowej, pracodawca nie zagwarantował w umowie o pracę, iż pracownik otrzyma przynajmniej minimalne wynagrodzenie, a pozwana spółka niejako „oszczędzała” w pierwszej kolejności zaliczając wypracowaną prowizję na poczet wynagrodzenia. W odniesieniu do zaniżonego, w ocenie strony powodowej, wynagrodzenia chorobowego, powódka podniosła, iż zasady naliczania tego wynagrodzenia zostały uregulowane w regulaminie, jednak J. S. (1) otrzymywała wynagrodzenie chorobowe w zaniżonej wysokości, bowiem pracodawca błędnie zaliczał wypracowaną prowizję do minimalnego wynagrodzenia za pracę. Podobne stanowisko strona powodowa zajęła wobec sposobu wyliczania przez pozwaną wynagrodzenia urlopowego.

Na rozprawie w dniu 20 kwietnia 2017 roku strona powodowa zmodyfikowała powództwo i w miejsce żądania wyrównania wynagrodzenia wniosła o zasądzenie odprawy w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia z uwagi na zwolnienie powódki z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy- likwidacji stanowiska pracy powódki.

Ostatecznie, strona powodowa cofnęła powództwo w zakresie zasądzenia w części- w zakresie zasądzenia na rzecz powódki kwoty 16.423,42 złote wraz z odsetkami.

Pozwana Grupa (...) Sp. z o.o. w O. wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew strona pozwana wskazała przede wszystkim, iż zarzuty wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia polegają na prawdzie i są konkretne oraz uzasadnione. Z uwagi na fakt wprowadzenia przez pracodawcę systemu wynagradzania powiązanego z wynikami pracowników, należało stwierdzić, iż wyniki pracy powódki były niezadowolające, pomimo, iż „opiekowała” się szeroko pojętą branżą budowlaną. Dodatkowo wskazano, iż z uwagi na znaczny spadek przychodów pozwanej spółki ze sprzedaży reklam w drugim półroczu 2015 roku, od stycznia 2016 roku wzmociono kontrolę pracowników tego działu. J. S. (1), w ocenie strony pozwanej, nie realizowała celów sprzedażowych, które to cele sprzedawcom w O. z uwagi na różne branże, którymi się zajmowali, były ustalane na różnym poziomie. Nadto, pracodawca przyznał, że jakkolwiek przemawiający za wypowiedzeniem argument nieosiągnięciu minimalnego celu sprzedażowego we wrześniu 2015 roku nie jest trafny, bowiem wyniki w tym miesiącu były obliczane za sierpień 2015 roku, kiedy to powódka przez cały miesiąc przebywała na zwolnieniu lekarskim, to jednak w stosunku do pozostałych okresów okoliczność taka nie miała już miejsca. Dodatkowo, J. S. (1) nie wykonywała poleceń pracodawcy

i obowiązków służbowych polegających na odbywaniu określonej ilości spotkań osobistych z klientami, jak również comiesięcznego uzupełniania aktywności pracy z konkretnym klientem w programie (...). Zdaniem pracodawcy, powódka prezentowała negatywną postawę podczas zebrań.

W piśmie z dnia 10 marca 2017 roku odnoszącym się do rozszerzenia powództwa, pozwana przede wszystkim podniosła zarzut przedawnienia roszczenia w części rozszerzonego powództwa, a dotyczący okresu od 01 lipca 2013 roku do dnia 31 stycznia 2014 roku, bowiem powództwo zostało rozszerzone dopiero w dniu 08 lutego 2017 roku.

Odnosząc się do żądania wypłacenia odprawy przewidzianej przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. 2015.192 z późn.zm.) strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Strona pozwana wyraziła zgodę na cofnięcie powództwa w części.

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

J. S. (1) była zatrudniona w pozwanej spółce początkowo od dnia 01 marca 2004 roku do dnia 31 marca 2005 roku na stanowisku specjalista do spraw reklamy na podstawie umowy na zastępstwo. Następnie, od dnia 01 kwietnia 2005 roku do dnia 31 marca 2007 roku strony łączyła umowa o pracę na czas określony, a od 01 kwietnia 2007 roku- na czas nieokreślony z wynagrodzeniem stałym 500 złotych brutto oraz wynagrodzeniem prowizyjnym według systemu obowiązującego u pracodawcy, polegającego na tym, iż oprócz ustalonej kwoty bazowej brutto, powódce należna była prowizja w wysokości 7% od zrealizowanego celu sprzedażowego z miesiąca poprzedniego. W przypadku, gdyby cel sprzedażowy nie został zrealizowany lub został zrealizowany jedynie w części, pracodawca miał obowiązek wypłacać powódce wynagrodzenie wyrównane do najniższego wynagrodzenia brutto.

(d: umowy- k. 14, 16, 18, 19, akta osobowe; porozumienie- k. 10, akta osobowe; załącznik do regulaminu wynagradzania- k. 11- 13, 44- 49; regulamin wynagradzania wraz z załącznikami- k. 140- 148)

Do obowiązków powódki na zajmowanym stanowisku specjalisty do spraw reklamy należało przygotowywanie ofert i sprzedaż klientom reklam umieszczanych w Gazecie (...) i tygodników, w tym również wydawanych w wersji Internetowej. Swego rodzaju minimalny zakres jej obowiązków, który przejawiał się tzw. planem sprzedażowym określał pracodawca. Bezpośrednią przelożoną powódki była do stycznia 2016 roku K. R. (1), która współpracowała z B. T. (1) do momentu, kiedy przejęła ona bezpośrednio kierowanie działem. Z kolei B. O. (1)- zastępca Dyrektora ds. rozwoju produktów internetowych odpowiadał za wyniki sprzedaży internetowej i w tym zakresie współpracował ze wszystkimi handlowcami.

(d: arkusze celów sprzedażowych i zestawienie- k. 90- 98; zeznania B. T.- k. 78v- 80, 173v- 176; zeznania K. R.- k. 154- 156; zeznania B. O.- k. 158- 159)

W przypadku zrealizowania celu sprzedażowego na kwotę około 19.000 złotych netto, J. S. (1) zapewniała sobie wynagrodzenie w wysokości najniższego wynagrodzenia brutto. System wynagradzania obowiązujący u pozwanego przewidywał także, że w przypadku, kiedy w danym miesiącu została podpisana umowa na reklamy ukazujące się cyklicznie, a dni emisji reklamy przypadły np. na okres nieobecności pracownika z powodu niezdolności do pracy, bądź urlopu wypoczynkowego, to premia za te dni nie przysługiwała. Podczas urlopu pracodawca obliczał tzw. średnią urlopową, która składała się ze średniej prowizji wypłaconej w okresie 12 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym nastąpił urlop. Natomiast podczas zwolnienia opieki, czy też urlopu macierzyńskiego, pracownik otrzymywał wynagrodzenie chorobowe (a następnie zasiłek chorobowy), którego podstawą naliczenia było wynagrodzenie otrzymane w okresie 12 miesięcy poprzedzających usprawiedliwioną nieobecność w pracy.

W okresie od maja 2015 roku do 31 sierpnia 2015 roku J. S. (1) przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, stąd we wrześniu 2015 roku nie przysługiwała jej prowizja za sierpień 2015 roku. W miesiącu wrześniu 2015 roku powódka wypracowała dochód ze sprzedaży reklam na poziomie ok. 18.000 złotych (przy celu sprzedażowym- 19.000 druk,

5.000 internet= 24.000 złotych), zatem wyrównanie do najniższego wynagrodzenia wyniosło jedynie 144,77 złotych. W miesiącu październiku 2015 roku cel sprzedażowy (przy celu sprzedażowym- 20.000 druk, 4.000 internet= 24.000 złotych) został przez powódkę przekroczony, natomiast w listopadzie 2015 roku J. S. (1) korzystała z zaległego urlopu wypoczynkowego, zatem nie otrzymała prowizji za emisję zakontraktowanych w poprzednich miesiącach reklam (przy celu sprzedażowym- 22.000 druk, 5.000 internet= 27.000 złotych). W miesiącu grudniu 2015 roku powódka ponownie przekroczyła założony cel sprzedażowy (przy celu sprzedażowym- 22.000 druk, 4.000 internet= 26.000 złotych). Natomiast w styczniu J. S. (1) nie osiągnęła celu sprzedażowego z uwagi na fakt stosunkowo niewielkiego „ruchu” na rynku reklamowym (przy celu sprzedażowym- 19.000 druk, 3.000 internet= 22.000 złotych). W lutym 2016 roku powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym i zwolnieniu lekarskim, co spowodowało konieczność wyrównania wynagrodzenia w kwocie 458,69 złotych (przy celu sprzedażowym- 21.000 druk, 5.000 internet= 26.000 złotych). W marcu 2016 roku, powódka także nie zrealizowała założonego celu i dopłata wyniosła 820,18 złotych (przy celu sprzedażowym- 21.000 druk, 4.000 internet= 25.000 złotych).

W okresie od września 2015 roku do kwietnia 2016 roku J. S. (1) realizowała także dodatki i sekwencje. Wymieniona pozyskała 13 reklamodawców do dodatku (...) (styczeń 2016 roku) oraz 4 do sekwencji (...) (kwiecień 2016 roku) i 9 do sekwencji (...) (marzec 2016 roku). Wypracowany przychód został wliczony do jej prowizji.

W pozwanej spółce, każdy z pracowników zajmujących się sprzedażą reklam miał „opiekować się” określoną branżą, przy czym do powódki należała szeroko ujęta branża budowlana. W toku codziennych obowiązków służbowych, powódka najczęściej wyszukiwała potencjalnych reklamodawców telefonicznie, a następnie w zależności od potrzeb kontaktowała się osobiście z osobami odpowiedzialnymi za zamieszczanie reklam. U pracodawcy funkcjonował program (...), w którym pracownicy zamieszczali wpisy dotyczące aktywności w zakresie kontaktów z klientami. Zgodnie z treścią zarządzenia Dyrektora z dnia (...) roku nr (...) wszystkie działania prowadzone „na kliencie” winny być na bieżąco wpisywane w module kontakty, a notatki muszą zawierać dokładne informacje na temat składanej oferty, z wyszczególnieniem tytułów, produktów, serwisów internetowych, czy ofert specjalnych, przy czym sporządzenie automatycznej oferty (kalkulacji w systemie sprzedażowym nie jest w tym rozumieniu notatką handlową. Podobnie powyższe kwestie regulowało zarządzenie dyrektora z dnia (...) roku nr (...).

Powódka miała zatem obowiązek dokonywania stosunkowo na bieżąco (a przynajmniej jeden raz w miesiącu), wpisów dotyczących współpracy z danym (zwłaszcza stałym) klientem, jednak nie wywiązywała się z tego obowiązku.

Jednym ze stałych klientów powódki była firma (...), przychody z reklam zamówionych przez ten podmiot wyniosły w 2015 roku kwotę ponad 55.000 złotych, natomiast od 2016 roku J. S. (1) znacznie ograniczyła kontakt i nie odnotowywała na bieżąco aktywności w kontaktach z tym klientem w programie (...). Przychody z reklam zamówionych przez A. nastąpiły jedynie w miesiącach kwiecień i maj 2016 na łączną kwotę ponad 3.100 złotych.

W 2016 roku pracodawca, w związku ze znacznie zmniejszonymi przychodami ze sprzedaży reklam w drugim półroczu 2015 roku, rozpoczął kontrolę, która miała na celu przede wszystkim ustalenie przyczyn spadku sprzedaży. Kontrolę przeprowadzała B. T. (1), która wiosną 2016 roku zasadniczo przejęła zarządzanie całym biurem w miejsce odwołanej do wykonywania innych obowiązków K. R. (1). Powódka podczas zebrań pracowników poddawała pod wątpliwość celowość i zasadność polecenia pracodawcy zobowiązującego do minimum trzech spotkań osobistych z klientami dziennie. J. S. (1) podczas zebrań pracowniczych kwestionowała zasadność wymogu wykonywania dziennie minimum 3 spotkań osobistych z klientami. Oświadczała, że preferuje kontakt telefoniczny jako skuteczniejszy. Kwestionowała także sugerowanej przez przełożonych ilości wymaganych kontaktów telefonicznych.

Około połowy kwietnia 2016 roku B. T. (1) przeprowadziła z J. S. (1) rozmowę, w której zwróciła uwagę pracownika na sposób realizowania obowiązków pracowniczych, który nie był akceptowany przez pracodawcę. Dopiero w raportach sporządzonych w drugiej połowie kwietnia 2016 roku J. S. (1) rozpoczęła planowanie większej ilości spotkań osobistych z klientami, jednak większości z nich nie udało jej się zrealizować.

(d: arkusze celów sprzedażowych i zestawienie- k. 90- 98; karty wykonanych i planowanych zadań- k. 51- 53, 55- 56; przychody od A.- k. 57- 58; kontakty z A.- k. 59- 65, 66; zapisy w(...) k. 67- 72; pismo- k. 88; załącznik do regulaminu

wynagradzania- k. 11- 13, 44- 49; regulamin wynagradzania wraz z załącznikami- k. 140- 148; zestawienie pozyskanych klientów do dodatków i sekwencji- k. 99- 119; karta zarobkowa- k. 121- 124; zarządzenia- k. 169- 170, 171- 172; zeznania B. T.- k. 78v- 80, 173v- 176; zeznania K. R.- k. 154- 156; zeznania K. J.- k. 152- 154; zeznania T. D.- k. 156- 158; zeznania B. O.- k. 158- 159; zeznania J. W.- k. 176- 176v; częściowo przesłuchanie J. S.- k. 76v- 78v w zw. z 176v- 178)

W dniu 29 kwietnia 2016 roku pracodawca złożył J. S. (1) oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu trzymiesięcznego wypowiedzenia. W oświadczeniu, jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy wskazano:

1. brak realizacji celów sprzedażowych, co prowadzi do konieczności wyrównania płacy do najniższego wynagrodzenia: wrzesień 2015- 1080,96 zł, październik 2015- 144,77 zł, grudzień 2015- 565,69 zł, luty 2016- 155,65 zł, marzec 2016- 458,69 zł, kwiecień 2016- 820,18 zł.

2. nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych:

- niewystarczającą ilość osobistych kontaktów z klientami,
- nierzetelne i niedbałe uzupełnianie notatek w programie (...) w zakładce kontakty z klientami, co skutkuje niewłaściwą organizacją pracy i utrudnia wykonywanie obowiązków innym pracownikom,
- negatywną postawę pracownik widzi same problemy, ale nie widzi szans.

(d: oświadczenie o wypowiedzeniu- k. 9, akta osobowe; świadectwo pracy- k. 42, akta osobowe)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo jako niezasadne, nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie wskazać należy, iż w orzecznictwie Sądu Najwyższego wypowiedzenie umowy o pracę traktowane jest jako zwykły sposób zakończenia stosunku pracy, a więc nie wymaga ono zaistnienia nadzwyczajnych przyczyn. Przykładowo, w wyroku z dnia 2 października 1996r. w sprawie o sygn. I PRN 69/96 (publ. OSNP 1997/10/1631) Sąd Najwyższy stwierdził, że "zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 kp) powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę." Z kolei w wyroku z dnia 6 grudnia 2001r. w sprawie o sygn. I PKN 715/00 (publ. Pr.Pracy 2002/10/34) Sąd Najwyższy zaprezentował pogląd, iż "wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości" (por. też postanowienie SN z 13 lutego 2014 roku, I PK 254/13 oraz postanowienie SN z dnia 09 października 2013 roku, I PK 121/13).

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.

Analizując powyższą kwestię w kontekście stanowiska strony powodowej, zgodnie z którym przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy była niekonkretna (sformułowana zbyt ogólnie) i nierzeczywista, Sąd miał przede wszystkim na uwadze treść postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 05 kwietnia 2016 roku (I PO 1/15, LEX nr 2026389), zgodnie z którym „formalne naruszenie art. 30 § 1 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy bądź, gdy wskazana przez niego przyczyna jest niezrozumiała, niejasna, niedostatecznie konkretna lub nierzeczywista. Rozróżnia się zasadność wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę - tzw. kausalność materialną - i obowiązek wskazania przyczyny rozwiązania zatrudnienia - kausalność formalna”. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 lutego 2016 roku (II PK 363/14, LEX nr 2019536) wskazując, iż „z art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p. wynika obowiązek pracodawcy wskazania pracownikowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Naruszeniem przez pracodawcę tego obowiązku jest niewskazanie przyczyny, ujęcie

jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej".

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 roku (I PK 100/15, LEX nr 2019497), „pracodawca wypowiedzający umowę o pracę nie narusza przepisu art. 30 § 4 k.p., jeżeli pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów dochodzi do jego zwolnienia. Istotne jest jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy. Tak więc pracodawca nie ma obowiązku sformułowania przyczyny wypowiedzenia w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę zawartą na czas nieokreślony”.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 października 2014 roku (II PK 298/13, LEX 1552144), wskazał, iż „artykuł 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a jej konkretność ocenia się z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika, z którymi ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Inaczej rzecz ujmując, przyczyna rozwiązania umowy o pracę może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób uogólniony, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi”. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w postanowieniu SN z dnia 20 sierpnia 2014 roku (I PK 60/14, Legalis 1450614), zgodnie z którym „Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 KP jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy, zatem istotne jest tylko, by z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą stawianego pracownikowi zarzutu, uzasadniającego rozwiązanie z nim stosunku pracy, jak też że wymagane wskazanie przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenia umowy o pracę. Wymaganie wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę uważa się za spełnione przez wskazanie kategorii, grupy zdarzeń nietolerowanych przez pracodawcę, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane”. Zatem zgodnie z ugruntowanymi poglądami SN warunek wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy (por. m.in. wyrok SN z dnia 11 stycznia 2011 roku, I PK 152/10, OSNAPiUS 2012/5-6/62).

Odnosząc się zatem do przyczyn wskazanych w oświadczeniu pracodawcy, należałoby dokonać oceny rzeczywistości i zasadności każdej z nich.

I tak, w zakresie braku realizacji stawianych powodce celów sprzedażowych, to jakkolwiek rację należy przyznać pośrednio wyrażonemu stanowisku powódki, iż wątpliwości budzi sformułowany w oświadczeniu o wypowiedzeniu zarzut konieczności „dopłacania” przez pracodawcę do minimalnego wynagrodzenia pracownika, to jednak B. T. (1) w sposób jasny i logiczny wyjaśniła, że istotą tego zapisu był brak realizacji przez powódkę celów sprzedażowych, których osiągnięcie stanowiło obowiązek pracowniczy J. S. (1). W świetle faktu, iż wynagrodzenie powódki określone było jako składające się z części stałej i części prowizyjnej, która zależała od wykonania przez wymienioną obowiązków pracowniczych (osiągnięcia celów sprzedażowych), a także wiarygodnych zeznań B. T. (1), należy przyjąć, iż powyższa przyczyna wypowiedzenia jawi się jako zasadna i konkretna.

Bezspornym pozostaje fakt, iż we wskazanym w oświadczeniu pracodawcy okresie, pozwana pięciokrotnie (po wyłączeniu września) dokonywała niejako wyrównania wynagrodzenia powódki. Nie sposób pomijać przy tym

wiarygodnych twierdzeń powódki, jakoby realizowała określone „dodatki”, jednak jak sama przyznała, wypracowany z nich przychód był wliczany do należnej jej prowizji.

Powódka twierdziła co prawda, iż uzyskiwane przez nią wyniki były wręcz ponadprzeciętne, a jeżeli pojawiły się słabsze okresy sprzedażowe, to były one spowodowane przyczynami niezależnymi od powódki. Jednak okoliczności powyższe należałoby rozpatrywać w kontekście stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 20 stycznia 2014 roku (II PK 116/13, MoPr 2015 nr 4, str. 170), zgodnie z którym, „pracodawca ma prawo zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi zajmującemu samodzielne stanowisko w sytuacji, w której (choćby z przyczyn niezawinionych) nie osiąga on właściwych wyników pracy. Pracodawca, któremu bez wątpienia przysługuje prawo doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywania zadań, może bowiem zasadnie przewidywać, że zatrudnienie innego pracownika pozwoli mu na osiągnięcie lepszych efektów pracy”.

W konsekwencji, na ocenę zasadności złożonego powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nie mogą wpłynąć jej oświadczenia wskazujące na przyczyny braku możliwości osiągnięcia celów. W ocenie Sądu, zasadnym było jednak zbadanie, czy cele stawiane J. S. (1) były realne dla pracownika i poparte jakimikolwiek analizami co do możliwości ich realizacji. Okoliczność tą potwierdzili zarówno B. T. (1), jak i B. O. (1) logicznie i przekonująco wskazując, iż ustalanie celów odrębnie dla każdego miesiąca i branży, opierano się na możliwościach osiągnięcia celów i analizach porównawczych dynamiki rynku. Jakkolwiek zatem, w ocenie Sądu, nieco niefortunnie sformułowano, jako pośrednią przyczynę konieczność wyrównywania wynagrodzenia powódki do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, co było obowiązkiem pracodawcy w przypadku pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, to jednak pracodawca słusznie zaznaczył, iż w istocie przyczyną było nieosiągnięcie przez powódkę celów sprzedażowych, czyli brak realizacji obowiązków pracowniczych polegających na sprzedaży reklam w odniesieniu do określonego pułapu.

W ocenie Sądu, w zakresie niewystarczającej ilości kontaktów osobistych powódki z klientami, należy podzielić zeznania B. T. (1), jakoby pracownicy mieli w zakresie obowiązków odbycie przynajmniej trzech osobistych spotkań handlowych dziennie. Okoliczność tą potwierdzili w przekonujących zeznaniach K. R. (1), K. J. (2) oraz J. W. (2) oraz B. O. (1) i nie zaprzeczyła jej sama powódka. Jakkolwiek powódka początkowo zanegowała, jakoby nie odbywała osobistych spotkań z klientami, a następnie wskazała, iż w kwietniu nie realizowała trzech spotkań osobistych dziennie z uwagi na dużą ilość pracy w związku z dodatkiem, to jednak B. T. (1) przekonująco wskazała, że powódka kwestionowała polecenie zasadności odbywania spotkań osobistych z klientami. Wiarygodność twierdzeń B. T. (1) wzmacniają także raporty planowanych i zrealizowanych zadań powódki, w których przewidywała ona 1, bądź 2 spotkania osobiste, a liczba zaplanowanych spotkań znacznie wzrosła dopiero w zasadzie w ostatnim tygodniu przed złożeniem J. S. (1) oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy.

Nie sposób także podzielić stanowiska strony powodowej, jakoby przyczyna polegająca na nierzetelnym i niedbałym uzupełnianiu notatek w programie (...) w zakładce kontakty z klientami, co skutkowało niewłaściwą organizacją pracy i utrudniało wykonywanie obowiązków innym pracownikom była nierzeczywista, czy też niekonkretna.

J. S. (1) początkowo twierdziła, że starała się w miarę na bieżąco aktualizować wpisy w tym programie, jednak dopiero podczas rozprawy powódka przyznała, że faktycznie nie realizowała tego obowiązku, mając w bazie około 30- 40 stałych klientów, bowiem starała się nadrobić okres, kiedy przebywała na zwolnieniu lekarskim. Nadto, jakkolwiek powódka wiarygodnie wskazała, że zarzuty braku bieżącego uzupełniania wpisów były na zebraniach kierowane nie tylko pod jej adresem, to jednak okoliczność ta w żaden sposób nie może usprawiedliwiać jej zachowania. Wymieniona zasugerowała przy tym, iż wymóg dokonywania wpisu jeden raz w miesiącu jest nieracjonalny, albowiem kontakty z reguły odbywają się w sposób dynamiczny (telefony, maile), co powoduje, iż wpis może stracić aktualność po kilku dniach.

W ocenie Sądu, o ile trudno dyskwalifikować słowa powódki o utracie przez danych wpis waloru aktualności po kilku dniach, to jednak postawa taka nie zasługuje na akceptację. J. S. (1) miała obowiązek dokonywać wpisów na bieżąco, logicznym zatem jest, iż wymóg comiesięcznego wpisu dotyczył klientów, których aktywność w kontaktach

handlowych była zdecydowanie mniejsza, natomiast uzasadnionym wydaje się obowiązek bieżącego dokonywania wpisów w przypadku zmian i „dynamicznej sytuacji handlowej” dotyczącej konkretnych klientów.

B. T. (1) w sposób logiczny i przekonujący wyjaśniła istotę i celowość funkcjonowania programu (...) i znaczenie bieżącego uzupełniania wpisów, a fakt nieuzupełniania wpisów w (...) został potwierdzony nie tylko w wypowiedziach powódki, która jak się zdaje, po prostu nie widziała celu w takim postępowaniu, lecz także w wiarygodnych zeznaniach świadków K. J. (2), K. R. (1), B. O. (1) i J. W. (2). Nie sposób przy tym pominąć, iż strona pozwana udowodniła istnienie obowiązku uzupełniania wpisów w programie wraz z częstotliwością i zakresem wpisów przedkładając stosowne zarządzenia Dyrektora.

Na zakończenie omówienia wymaga przyczyna związana z negatywną postawą powódki. J. S. (1) twierdziła, że zawsze realizowała swoje obowiązki, współpracowała z młodymi osobami, którym dawała przykład. Tymczasem, jak wskazały świadek K. J. (2) oraz świadek K. J. (2), powódka często poświęcała czas kwestiom nie związanym z pracą zawodową, a podczas spotkań dotyczących realizacji dodatku (...) zakwestionowała w obecności innych handlowców zasadność osobistego spotkania się z klientami, oświadczając, że będzie kontaktować się telefonicznie ze względu na oszczędność czasu. Świadek K. R. (1) oraz świadek B. O. (1) przekonująco uzasadnili przy tym swoje stanowisko, iż taka postawa, zwłaszcza w świetle polecenia przełożonych zobowiązującego do realizacji spotkań osobistych, działała na zespół demotywująco.

Ocena zgromadzonego materiału dowodowego nie pozwala także na akceptację twierdzeń powódki, jakoby bezpośredni przełożony odstąpił od przeprowadzania z nią rozmowy dotyczącej zaakcentowania mankamentów w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Jak wskazała bowiem przekonująco B. T. (1) na dwa lub trzy tygodnie przez wręczeniem powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę osobiście przeprowadziła z pracownikiem rozmowę, w której wskazała na uchybienia w sposobie wykonywania obowiązków i poleceń pracodawcy. Nadto, B. T. (1) przekonująco wskazała, iż większość zastrzeżeń do powódki mogła zostać „zdezaktualizowana” wręcz natychmiast, co uczynił J. W. (2), z którym w podobnym okresie także przeprowadzono rozmowę.

Oceniając zasadność oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu J. S. (1) umowy o pracę Sąd nie stracił także z pola widzenia poglądu Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 03 sierpnia 2016 roku (I PK 223/15, Legalis 1514846), według którego „ocena, czy brak oczekiwanej przez pracodawcę efektywności wykonywania obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, nie powinna być dokonywana bez uwzględnienia dotychczasowego sposobu realizacji obowiązków przez pracownika związanego z tym samym pracodawcą przez kilkudziesięcioletni okres zatrudnienia. W szczególności uzyskiwanie przez takiego pracownika na końcowym etapie jego życia zawodowego wyniku sprzedaży na poziomie niższym niż osiągnięty przez niektórych pracowników wykonujących takie same obowiązki, nie może być samo w sobie czynnikiem deprecjonującym pracownika i przekreślającym jego dotychczasowy wkład w prowadzoną przez pracodawcę działalność”.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, Sąd miał zatem obowiązek zbadać, czy tendencja braku realizacji celów sprzedażowych była jedynie incydentalna i stanowiła wyłączną przyczynę decyzji pracodawcy. W ocenie Sądu, pozwany pracodawca dokonał oceny wyników pracy powódki w okresie wystarczająco długim, by mieć możliwość dojścia do przekonania, iż tendencja spadkowa w zakresie osiągniętych przez J. S. (1) celów sprzedażowych ma zasadniczo charakter trwały. Dodatkowo, okoliczność ta nie była wyłączną przyczyną uznania, iż powódka nie spełnia oczekiwań pracodawcy, co znalazło także odzwierciedlenie w innych przyczynach wskazanych w oświadczeniu pracodawcy.

W konsekwencji, żądanie powódki zasądzenia od pracodawcy na jej rzecz odszkodowania z uwagi na niezgodne z przepisami i niezasadne rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 45 § 1 kp a contrario nie zasługuje na uwzględnienie (pkt I wyroku).

Odnosząc się natomiast do roszczenia powódki w zakresie odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. 2015.192 z późn. zm.), podkreślić należy, iż z literalnego brzmienia

art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych wynika, że zastosowanie przepisów tego aktu następuje wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy, czy to w ramach zwolnień grupowych, czy indywidualnych podyktowane jest zachodzącą po stronie pracodawcy „koniecznością” rozwiązania stosunków pracy z przyczyn niezależnych od pracowników (ekonomicznych). W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że konieczność rozwiązania stosunku pracy musi istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 r., I PK 22/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 32). „Głównym kryterium zaliczenia zwolnień do zwolnień grupowych objętych u.r.p.n.p. jest ich przyczyna tj. przyczyna nie leżąca po stronie pracowników. Przesłanką zastosowania trybu ustawowego będą więc w szczególności trudności lub zmiany po stronie przedsiębiorstwa uzasadniające zwolnienie, jak na przykład: zła sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa, zmiana formy prawnej i zakresu działania przedsiębiorstwa, zmiany technologiczne i organizacyjne, redukcja zatrudnienia w skutek optymalizacji realizowanych procesów i optymalizacji kosztowej, planowane kończenia działalności przedsiębiorstwa” (I. Gocan, Zwolnienia grupowe - obowiązki pracodawcy, ABC nr 108728).

Fakt braku likwidacji stanowiska pracy, zajmowanego wcześniej przez powódkę częściowo potwierdziły świadkowie K. R. (1) i T. D. (2), choć wymienione nie były w stanie precyzyjnie podać ilości zatrudnionych przed i po rozwiązaniu z J. S. (1) stosunku pracy pracowników. Tabela sporządzona przez pracodawcę, także niewystarczająco odzwierciedla ruchy kadrowe. Natomiast świadek J. W. (2) potwierdził, iż w stosunkowo niedługim okresie po rozwiązaniu z powódką stosunku pracy u pozwanej zostali zatrudnieni kolejni handlowcy i wskazał, iż rotacja na tych stanowiskach jest stosunkowo duża, głównie z powodu decyzji samych pracowników, lecz obecnie pracuje mniejsza liczba osób.

Zeznania świadków B. T. (1) i J. W. (2), w ocenie Sądu, dokładniej wskazują, iż nie było likwidacji stanowiska handlowca. Faktem jest, iż B. T. (1) wskazała, że dział sprzedaży są w permanentnej reorganizacji, jednak wymieniona nie opisywała zmian organizacyjnych skutkujących likwidacją stanowisk pracy, o jakich mowa w ustawie o zwolnieniach grupowych, lecz zmiany mające na celu bardziej efektywną pracę dostosowaną do zmieniających się potrzeb rynku. O likwidacji stanowiska pracy nie może świadczyć wskazywany przez powódkę i potwierdzony przez świadka J. W. (2) fakt „rozdzielenia klientów powódki” bezpośrednio po rozwiązaniu z nią stosunku pracy. Należy przy tym wskazać, iż takie postępowanie pracodawcy nie świadczy o likwidacji stanowiska powódki, lecz wręcz o konsekwencji w wydawanych pracownikom poleceniach służbowych. Skoro bowiem istniał wymów dokonywania wpisów kontaktów z klientem w (...), a także wymóg osobistych spotkań z klientami, trudno wyrażać zaskoczenie tym, iż pracodawca nie chcąc pozostawiać stałych klientów „bez opieki” powierzył ich poszczególnym handlowcom. Dodatkowo, wnioskowi powyższemu nie przeczy fakt, iż po zatrudnieniu nowego handlowca, baza klientów powódki nie została mu przekazana w całości. Jak wskazała sama J. S. (1), praktyką wręcz było, iż zadaniem początkującego handlowca było zbudowanie własnej bazy klientów, jednak celem niejako umożliwienia takiej osobie wypracowania prowizji, przekazywano jednego, bądź dwóch już istniejących w bazie „większych klientów”.

W konsekwencji, przyjęć należy, iż strona powodowa nie wykazała, by u pracodawcy doszło do faktycznej likwidacji stanowiska pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, a podyktowanej koniecznością zmian organizacyjnych, a zatem powództwo o zasądzenie na rzecz J. S. (1) odprawy także należało oddalić (pkt I wyroku).

O kosztach postępowania, orzeczono po myśli art. 98 kpc w związku z § 9 ust. 9 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie- zasądzając od powódki na rzecz pozwanej kwotę 360 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II wyroku).

Dokonując powyższego rozstrzygnięcia, Sąd miał na uwadze między innymi, iż zgodnie z nadal aktualnym stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w postanowieniu z dnia 08 czerwca 2012 roku (II PZ 12/12, LEX 1235832), zgodnie z którym „w sprawie o odszkodowanie, którego pracownik dochodzi na podstawie art. 45 k.p., zastosowanie ma stawka z § 11 ust. 1 pkt 1, a nie z pkt 2 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.)”.

SSR Monika Wawro