

Sygn. akt IV P 172/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 lutego 2020 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Mariusz Szwałd
Ławnicy:	Marian Lorek Anna Twaróg
Protokolant:	Dorota Korzec

po rozpoznaniu w dniu 20 lutego 2020 r. w Krośnie

na rozprawie

sprawy z powództwa (...)

przeciwko (...) **Spółka Akcyjna w (...)**

o zapłatę

I zasądza od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w (...) na rzecz powoda (...) kwotę 11 400 zł (słownie: jedenaście tysięcy czterysta złotych) – tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę

II zasądza od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w (...) na rzecz powoda (...) kwotę 540 zł (słownie: pięćset czterdzieści złotych) – tytułem zwrotu kosztów procesu

III nakazuje Skarbowi Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie ściągnąć od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w (...) kwotę 832 zł 31 gr (słownie: osiemset trzydzieści dwa złote 31/100) – tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

Marian Lorek Sędzia Sądu Rejonowego Mariusz Szwałd Anna Twaróg

Sygn. akt IV P 172/19

## UZASADNIENIE

**wyroku z dnia 20 lutego 2020 roku**

Powód (...) w pozwie przeciwko pozwanemu (...) Spółka Akcyjna w (...) wniósł o przywrócenie go do pracy u pozwanego na poprzednio zajmowane stanowisko pracy, ewentualnie o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości 11 400 zł, albowiem powód w 2018 r. wykonał wszystkie założenia wyznaczonego targetu sprzedażowego. Powód nie

osiągnął najgorszego wyniku, a mimo tego jako jedyny otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę. W 2019 r. nowe cele ustalono dopiero w kwietniu, a gdyby przyjąć cele z 2018 r. powód osiągnąłby ponad 100 % celu sprzedażowego.

Powód wniósł o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Spółka Akcyjna w (...) wniósł o oddalenie powództwa w całości, albowiem powód nie posiadał wystarczających kompetencji dla efektywnego wykonywania obowiązków co skutkowało negatywnymi opiniami klientów o powodzie. Powód nie osiągał także wymaganych kwartalnych celów sprzedażowych.

Pozwany wniósł o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

***Bezspornym, że ewentualnie należne powodowi odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę stanowi kwotę 11 400 zł***

***Sąd ustalił i zważył co następuje :***

Na podstawie umowy o pracę z dnia (...) kwietnia 2010 r. (...) w (...) zatrudniły powoda (...) na okres próbny do (...) czerwca 2010 r. na stanowisku (...).

Na podstawie umowy o pracę z dnia (...) lipca 2010 r. powód został zatrudniony na czas określony do (...) grudnia 2010 r. na tych samych warunkach pracy.

Na podstawie kolejnych umów o pracę powód był zatrudniony na czas określony - od (...) marca 2011 r. na stanowisku specjalisty ds. handlu(...).

W aneksie z dnia (...) grudnia 2014 r. wskazano, iż powodowi powierzono stanowisko menadżera sprzedaży.

W aneksie z dnia (...) stycznia 2016 r. wskazano, że zmieniono umowę na czas nieokreślony.

W piśmie z dnia (...) czerwca 2019 pozwany (...) Spółka Akcyjna w (...) zawarł oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął (...) września 2019 r. z powodu braku wymaganej staranności i zaangażowania w realizację powierzonych obowiązków, objawiający się negatywnymi opiniami o współpracy z powodem, wyrażanymi przez pracowników firmy, będącymi klientami spółki oraz długotrwałym (ponad rok) brakiem osiągnięcia wyznaczonych kwartalnych celów sprzedażowych.

***Dowód :*** akta osobowe powoda

Powód zatrudniony był u pozwanego na stanowisku menadżera, opiekującego się wybraną grupą klientów w dziale rynków (...). Rynkiem(...), oprócz powoda, zajmowało się jeszcze dwóch menadżerów. Menadżerów zajmujących się sprzedażą produktów pozwanego było 23.

W 2018r. powód zajmował się rynkiem klientów (...) wraz z innymi 11 pracownikami.

Klienci pozwanego zwracali uwagę na zbyt późne udzielanie przez powoda odpowiedzi na zadane przez nich pytania. Były to m.in. firmy (...), W. S. oraz spółka (...).

Nie pojawiła się żadna informacja o negatywnych opiniach o współpracy z powodem wyrażana przez pracowników firm będących klientami spółki. Raz M. W. zgłosiła powodowi, że firma nie uzyskała od niego odpowiedzi we właściwym czasie. Tak było ale dlatego, że powód nie otrzymał odpowiedzi na swoje pytanie przedstawione innym działom firmy. To jedno zastrzeżenie było przedstawione w mailu od firmy (...)

Pozwany stracił kontrakt z firmą (...), ponieważ firma ta przedstawiła warunki płatności za towar, których pozwany nie mógł zaakceptować. Powód przyjął te warunki, następnie pozwany musiał się z nich wycofać.

W lipcu 2018r. M. W. (2) bezpośredni przełożony powoda brała udział w spotkaniu z klientem S. i przedstawiciel tego klienta zwrócił uwagę, że nie jest właściwie obsługiwany przez powoda. Zarzucił powodowi brak terminowych odpowiedzi, brak wychodzenia z inicjatywami, które zwiększałyby jego zainteresowanie.

Powód od 2012r. prowadził firmę (...). Klient ten zredukował swoje zamówienia z (...)milionów zł w 2018r. do około (...) milionów. Z firmą (...) nikt nie chciał pracować, bowiem firma ta zajmuje się sprzedażą nadwyżek produkcyjnych. Jest to trudny klient, bowiem wymaga poświęcenia wiele czasu, a efekty nie są duże. Powód zajmował się nim od kilku lat i sprzedaż systematycznie rosła z (...) złotych do(...) milionów. W 2018r. nastąpiło załamanie sprzedaży dla tej firmy. Klient ten poinformował, że nie może od pozwanego uzyskać asortymentu, który chce i dlatego redukuje swoje zamówienia. Pozwany nie mógł dostarczyć mu tego asortymentu ze względu na prowadzone prace remontowe. Klient ten we wrześniu 2019r. w mailu poinformował pozwanego, że powód nie był w stanie przedstawić mu żadnych rozsądnych rozwiązań produktowych.

To był kluczowy klient, a w sprzedaży powoda generował największy obrót.

Każdy z menadżerów miał ustalony na dany rok kalendarzowy do osiągnięcia cele sprzedażowe. Kilku menadżerów nie wykonało celów sprzedażowych za 2018r. natomiast w odróżnieniu od powoda deklarowali oni chęć poprawy i przepraszaali po zwróceniu uwagi, że się niewłaściwie zachowywali wobec M. W. .

Oprócz powoda, rynkiem (...) zajmowały się jeszcze dwie osoby. Przynajmniej jedna z nich nie zrealizowała celu sprzedażowego za 2018r. Nie otrzymała ona wypowiedzenia umowy o pracę.

Powód w 2018r. cele sprzedażowe zrealizował w dwóch kwartałach.

W III kwartale 2018r. powód zrealizował cel sprzedażowy w 100%, ponieważ wszystkie czynności związane ze sprzedażą wykonał do końca września 2018r. Nie z winy powoda towar opuścił siedzibę pracodawcy na początku października 2018r. Po wyjaśnieniu tej sprawy została mu wypłacona premia kwartalna. Gdyby dopisać wartość tej sprzedaży, zrealizowałby nie 97,3 % planu, ale ponad 100%.

Na IV kwartał 2018r. ustalono powodowi cel sprzedażowy najwyższy spośród wszystkich kwartałów tamtego roku, nie biorąc pod uwagę specyfiki rynku (...), na którym największa sprzedaż jest w III kwartale, a mniejsza w kwartale IV .

Cel sprzedażowy na 2019r. został ogłoszony w kwietniu 2019r. W 2019r. w dziale sprzedaży było 19 menadżerów zajmujących się sprzedażą, w tym 12 menadżerów (...), 5 menadżerów na (...) i dwóch menadżerów ds. rozwoju (...). Pięciu lub sześciu menadżerów na 23 nie wykonało celu za I kwartał 2019r. Powód zrealizował około 78 % celu sprzedażowego na I kwartał 2019r. W zatrudnieniu pozostali pracownicy, którzy osiągnęli gorsze wyniki niż powód.

W 2018r. do działu (...) zatrudniona została nowa pracownica, a w tym czasie w dziale powoda poszła na urlop macierzyński inna pracownica. Ta pracownica z działu (...) dostała zadanie obsługi firmy W. S., a powód otrzymał zadanie obsługi tej samej firmy za pracownicę, która przeszła na urlop macierzyński. W. S. był klientem bardzo wymagającym, ale generującym duży obrót. A zatem dwie osoby, które nie miały do tej pory z nim do czynienia, musiały zająć się jego obsługą. Spowodowało to bardzo duże zamieszanie w dziale (...), a przez to duże opóźnienie w wysyłkach, a w konsekwencji kary umowne.

W piśmie firma (...) wystawiła powodowi referencje, wskazując na jego profesjonalizm. W piśmie z dnia 1 lipca 2019 r. firma (...) wskazała, że współpraca z powodem przebiegała w sposób kulturalny, profesjonalny i bezproblemowy. Pozytywne referencje wystawiły powodowi także firmy : B. C., E. (...), D., R., W. E. (...), (...).

**Dowód** : zeznania świadków : B. K. (00:13:34-00:19:00), M. W. (00:38:12-00:40:00, 00:46:00-00:49:00, 00:50:26-00:56:00, 01:04:36-01:13:00, 01:17:51-01:20:00, 01:34:27-01:39:20, 01:46:14-01:47:00, 01:54:15-01:58:30, 02:00:40-02:05:00, 02:07:10-02:12:00), A. R. (02:22:50-02:24:00, 02:35:43-02:37:00, 02:39:14-02:45:00, 02:47:37-02:56:00), M. S. (03:00:27-03:03:00), M. K. (03:15:23-03:19:00,

03:26:32-03:29:00), zeznania powoda (00:13:04-00:36:00, 00:38:00-00:40:00, 00:46:20-01:02:00), korespondencja mailowa k.91-106, pismo z 1.07.2019 r. k.105, notatka k.137, wiadomość mailowa k.144-145,

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków oraz powodowi, bowiem są spójne i wzajemnie się uzupełniają, aczkolwiek pominął te fragmenty zeznań świadków, które wykraczają poza wskazane powodowi przyczyny wypowiedzenia.

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, których wiarygodność nie budzi wątpliwości.

Artykuł 45 § 1 k.p. stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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.

Pracodawca ma w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Zasadność wypowiedzenia - w razie odwołania się pracownika - podlega kontroli sądu pracy. Sąd pracy ocenia, czy konkretne wypowiedzenie było uzasadnione. Sąd przy tym bierze pod uwagę słuszny interes pracodawcy i pracownika w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, a w szczególności z określonymi w kodeksie pracy obowiązkami stron stosunku pracy.

Powództwo jako uzasadnione podlegało uwzględnieniu.

Pozwany w piśmie zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, pracodawca dwa zarzuty : brak wymaganej staranności i zaangażowania w realizację powierzonych obowiązków, objawiający się negatywnymi opiniami o współpracy z powodem, wyrażanymi przez pracowników firmy, będącymi klientami spółki oraz długotrwałym (ponad rok) brakiem osiągania wyznaczonych kwartalnych celów sprzedażowych.

Odnośnie do pierwszej przyczyny wskazać należy, że w procesie pozwany nie wskazał żadnego dowodu potwierdzającego fakt, iż powód nie wykazywał wymaganej staranności i zaangażowania w realizację powierzonych obowiązków, objawiający się negatywnymi opiniami o współpracy z powodem, wyrażanymi przez pracowników firm, będących klientami spółki. Innymi słowy nie ma dowodów potwierdzających ich negatywną opinię o powodzie w zakresie braku staranności i zaangażowania w realizację powierzonych obowiązków.

W procesie pozwany w szczególności powoływał się na trzy firmy : S. G., W. S. oraz spółkę (...). Jednakże w aktach sprawy zalegają maile od przedstawicieli firm (...) oraz (...), zawierające ich pozytywną opinię. W pismach tych wskazano, że powód był cenionym przez nich współpracownikiem. Powoływano się także na jego profesjonalizm i kulturę.

Słuchani w sprawie świadkowie w szczególności M. W. bezpośredni przełożony powoda czy A. R. stawiały powodowi szereg zarzutów (trzymanie rąk w kieszeni podczas rozmów z przełożonymi, kwestionowanie decyzji przełożonej M. W., brak propozycji w kwestii zapasów, spoglądanie na telefon komórkowy podczas narad), jednakże wszystkie one odnosiły się do wzajemnych relacji powoda z przełożonymi, a nie relacji powoda z przedstawicielami klientów pozwanego. Negatywne opinie przełożonych powoda nie mieszczą się w przyczynie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Brak staranności i zaangażowania w realizacji powierzonych powodowi obowiązków musi być oceniany tylko i wyłącznie w relacjach powoda z pracownikami firm współpracujących z pozwanym, a nie w relacjach z bezpośrednimi przełożonymi powoda (tak to wynika z przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę).

Świadek M. W. w toku procesu zeznała, że przedstawiciele klientów pozwanego wskazywali na zbyt późne udzielanie przez powoda odpowiedzi na zadane mu przez nich pytania. Nie świadczy to jednak o braku staranności i zaangażowania w realizację powierzonych obowiązków. W sprawie nie ma bowiem żadnego dowodu, że przyczyną tego był brak staranności i zaangażowania powoda w realizację powierzonych mu obowiązków. Zeznania świadka w tym zakresie są w bardzo dużym uogólnieniu i na ich podstawie trudno ocenić postawę powoda. W szczególności

nie wynika z nich, że pracownicy firm, na które powoływał się świadek w zeznaniach, formułowali względem powoda opinie o jego braku jego staranności i zaangażowania w realizację powierzonych mu obowiązków. Przedstawiciele klientów pozwanego skarżyli się na brak szybkiej reakcji powoda na ich pytania. W opozycji do zeznań świadka pozostają maile przesłane powodowi przez przedstawicieli firmy (...) oraz W. S., w których wystawili oni powodowi pozytywne referencje. Świadczy to o tym, że późne udzielenie odpowiedzi przez powoda, przedstawiciele tych firm nią wiążą z postawą powoda obejmującą brak staranności i zaangażowania.

W aktach sprawy zalega mail firmy (...), zawierający zarzuty między innymi wobec powoda. Wysłany on został jednak już po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, przez co siłą rzeczy zarzuty te nie mogły być podstawą do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Ponadto zauważyć należy, że w mailu tym wskazano także, że na spotkaniach oczekiwano także na M. W. (2), która się nich nie pojawiała, a nie otrzymała ona wypowiedzenia umowy o pracę.

Z powyższych względów nie można przyjąć, by ta przyczyna była uzasadniona. Zeznania świadków skupiały się na relacjach powoda z przełożonymi, a nie na relacjach powoda z przedstawicielami klientów pozwanego. W konsekwencji przyczyna pierwsza nie znajduje odzwierciedlenia w zebranych materiale dowodowym, przez co jest nierzeczywista.

Druga przyczyna odnosi się do długotrwałego (ponad rok) braku osiągnięcia przez powoda wyznaczonych kwartalnych celów sprzedażowych.

Pozwany wskazał w tej przyczynie termin roczny, zatem dla oceny realizacji przez powoda kwartalnych celów sprzedażowych, należało wziąć pod uwagę okres od czerwca 2018 r. do czerwca 2019 r.

Należy przyjąć, że powód w III kwartale 2018r. zrealizował cel sprzedażowy w 100%. Nie z winy powoda towar opuścił siedzibę pracodawcy na początku października 2018r. Pozwany uznał te twierdzenia, skoro została powodowi wypłacona premia kwartalna. Gdyby dopisać wartość tej sprzedaży, powód zrealizowałby nie 97,3 % planu, ale ponad 100%.

Na IV kwartał 2018r. powodowi ustalono zbyt wysoki cel sprzedażowy - najwyższy spośród wszystkich kwartałów 2018 r. Rynek (...) największą sprzedaż wykazuje w III kwartale, a mniejszą w IV kwartale.

Ponadto jak zeznał powód obsługiwał on firmę (...). Klient ten w 2018 r. zredukował swoje zamówienia z (...)milionów zł do około (...) milionów. Powód zajmował się tym klientem od kilku lat i sprzedaż systematycznie rosła z (...) złotych do (...) milionów, kiedy to w 2018r. nastąpiło załamanie sprzedaży dla tej firmy. Klient ten poinformował, że nie może od pozwanego uzyskać asortymentu i dlatego redukuje swoje zamówienia. Pozwany nie mógł dostarczyć mu tego asortymentu ze względu na prowadzone prace remontowe. Był to kluczowy klient pozwanego, a w sprzedaży powoda generował największy obrót.

Jak wynika z zeznań świadków oraz powoda cele sprzedażowe na 2019 r. zostały podane w kwietniu 2019 r. Zatem przez I i początek II kwartału 2019 r. cele sprzedażowe nie były znane powodowi oraz innym menadżerom pozwanego. A skoro tak, to brak realizacji kwartalnych celów sprzedażowych nie może stanowić podstawy do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Pracownik nie może być obciążany niezrealizowaniem celu, skoro ten cel nie był mu znany. Nie wystarczające jest w tym zakresie twierdzenie, że znana była wysokość celów sprzedażowych z poprzedniego roku, więc można było się na nich oprzeć. Sąd nie ingeruje w to, w jaki sposób i kiedy pracodawca przedstawia swoim pracownikom cele do zrealizowania, jednakże jeżeli pracownicy mają ponosić odpowiedzialność za ich niezrealizowanie, także z możliwością utraty pracy, to muszą one im być znane od początku okresu rozliczeniowego.

Stosownie do art. 47<sup>1</sup> k.p. 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.

Mając powyższe na uwadze sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 11 400 zł tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz na mocy § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie /Dz. U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm./ i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 540 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, obejmującą trzykrotną stawkę minimalną.

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 758 z późn. zm.) nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast zgodnie z art. 113 ust. 1 w/w ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Zgodnie z tym na podstawie ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał Skarbowi Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie ściągnąć od pozwanego kwotę 750 zł tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić oraz kwotę 82 zł 31 gr tytułem zwrotu utraconego zarobku świadka B. K..

Sędzia Sądu Rejonowego

Mariusz Szwałt