

Sygn. akt VI P 336/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 maja 2021 roku.

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

Przewodniczący sędzia Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Agnieszka Olga Mika

Kamila Szelałowska

Protokolant protokolant sądowy Beata Ignaczak

po rozpoznaniu w dniu 26 kwietnia 2021 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa K. K.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie

1. oddała powództwo,

2. zasądza od K. K. na rzecz (...) Spółki Akcyjnej w W. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za czas od dnia uprawomocnienia się niniejszego orzeczenia do dnia zapłaty.

Agnieszka Olga Mika sędzia Przemysław Chrzanowski Kamila Szelałowska

Sygn. akt VI P 336/20

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 20 sierpnia 2020 roku (data na kopercie) powód K. K. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej (...) S.A. z siedzibą w W. kwoty 10.606,14 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia zwłoki w zapłacie do dnia zapłaty. W uzasadnieniu pozwu powód podał, że wręczone mu przez pracodawcę wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione, a rzeczywistym jego powodem jest szukanie oszczędności.

(pozew – k. 1 – 2 verte)

(...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana podała, że wszystkie przyczyny, jakie zostały wskazane w wypowiedzeniu są prawdziwe i uzasadnione.

(sprzeciw od nakazu zapłaty – k. 80 – 97)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

K. K. był zatrudniony w (...) S.A. z siedzibą w W. początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 12 kwietnia 2013 roku do 11 lipca 2013 roku, na stanowisku młodszego specjalisty ds. sprzedaży, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 12 lipca 2018 roku do dnia 21 listopada 2018 roku, a od dnia 22 listopada 2018 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku zastępcy kierownika punktu sprzedaży, za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 3.400,00 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę na okres próbny – k. 12 – 13, umowa o pracę na czas określony - k. 14 – 17, umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 18 – 21)

Dnia 31 lipca 2020 roku powód otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. W treści wypowiedzenia jako jego przyczyny pracodawca podał:

- niewystarczający stopień realizacji wyznaczonych powodowi planów sprzedażowych,
- niską ocenę uzyskaną w badaniu Tajemniczego Klienta,
- negatywną postawę powoda i podejście do realizacji obowiązków przejawiające się brakiem zaangażowania, niechęcią, nieustannym narzekaniem na rodzaj powierzonych zadań,
- nienależyte wypełnianie przez powoda obowiązków służbowych na zajmowanym stanowisku, polegające w szczególności na:
 - braku wyznaczania planów sprzedażowych oraz rozliczania pozostałych sprzedawców z realizacji tych planów podczas nieobecności Kierownika Punktu Sprzedaży,
 - braku kontroli i nadzoru nad realizacją dziennych planów sprzedażowych pomimo kilkukrotnych upomnień kierowanych do powoda w tym zakresie,
 - braku odpowiedzi i reakcji z powoda strony na maile kierowane na skrzynkę salonu.

(dowód: wypowiedzenie – k. 3 – 4)

W pozwanej spółce organizowane są coroczne oceny pracowników związane z realizacją przez nich nałożonych planów sprzedażowych. Oceny są następnie omawiane na tzw. konwentach – spotkaniach podsumowujących wyniki spółki w poszczególnych regionach. Jest sześć poziomów oceny pracownika: wybitny, przewyższający cele, osiągający cele, potrzeba poprawy, nie spełnia oczekiwań oraz nie dotyczy.

Powód za 2018 rok otrzymał ocenę „potrzeba poprawy”. Jego wyniki sprzedażowe w porównaniu z innymi zastępcami kierownika zatrudnionymi w województwie (...) były niższe niż trzech pozostałych pracowników na tym stanowisku, prześcignął jedynie jednego pracownika, który jednak nie był oceniany w roku poprzednim. Również w porównaniu z innymi pracownikami salonu, w którym pracował powód, jego wyniki wypadły niżej niż u wszystkich pozostałych pracowników jeśli chodzi o wszystkie segmenty oprócz „T. Ilość %”. Wobec oceny „potrzeba poprawy” wdrożony został plan naprawczy, realizowany w okresie od 1 kwietnia 2019 roku do 30 maja 2019 roku. W ramach tego planu powód miał zrealizować w 100% plan na P., plan na T. (...) i plan na Akcesoria. Plan ten nie został przez powoda zrealizowany. Z kolei za 2019 rok powód otrzymał ocenę „nie spełnia oczekiwań”. Jednocześnie w dniu 7 stycznia 2020 roku powodowi został wprowadzony kolejny plan naprawczy na okres od 1 stycznia 2020 roku do 29 lutego 2020 roku, w ramach którego powód miał zrealizować plan ilościowy pozyskania TV. W planie naprawczym powód został pouczony, że brak jego realizacji może skutkować rozwiązaniem umowy o pracę. Podczas planów naprawczych powód nie zgłaszał kierownikowi żadnego zapotrzebowania na jakąkolwiek pomoc.

(dowód: korespondencja mailowa dot. konwentów – k. 105 – 113, wyniki konwentu za 2018 rok – k. 114, plan naprawczy z dnia 01.04.2019r. – k. 115 – 116, plan naprawczy z dnia 07.01.2020r. – k. 117 – 118, wyniki konwentu za 2019 rok – k. 119 – 120, wynik ankiety tajemniczego klienta – k. 144,

zeznania świadka E. W. – protokół rozprawy z dnia 26.04.2021r. od 00:04:23 do 00:28:28, zeznania świadka M. S. – protokół rozprawy z dnia 26.04.2021r. od 00:28:46 do 00:44:17, zeznania świadka M. J. – protokół rozprawy z dnia 26.04.2021r. od 00:52:07 do 01:10:44, zeznania świadka M. D. – protokół rozprawy z dnia 26.04.2021r. od 01:10:48 do 01:31:35, zeznania powoda K. K. – protokół rozprawy z dnia 26.04.2021r. od 01:31:35 do 01:41:59)

Plany sprzedażowe nakładane są na dany salon sprzedaży, a następnie kierownik danego salonu dzieli te plany na podległych sobie pracowników. W salonie, w którym pracował powód, plany były rozkładane równo na wszystkich pracowników, pozostali pracownicy lepiej realizowali te plany niż powód. Powód miał plan sprzedażowy na poziomie planów dla pozostałych pracowników sklepu, w którym pracował. Niższy plan miał jedynie kierownik sklepu, ze względu na jego inne zadania związane z administrowaniem i zarządzaniem danego sklepu. Powód nie miał tak dużo pozostałych obowiązków związanych ze stanowiskiem zastępcy kierownika, które mogłyby go odciągać od realizacji planu sprzedażowego.

Powód zajmując stanowisko zastępcy kierownika sklepu nie reagował na niektóre maile przesyłane na skrzynkę sklepu, nie motywował pracowników do realizacji planu sprzedażowego. Kierownik sklepu miał zastrzeżenia co do nastawienia powoda do pracy. Powód negatywnie reagował na wprowadzenie nowych produktów do sprzedaży, kwestionował po co są te nowe produkty. Dwukrotnie z powodem były przeprowadzane rozmowy przez E. W., która zwracała mu uwagę na jego słabsze wyniki w pracy i możliwe tego dalsze konsekwencje.

Plan sprzedażowy sklepu, w którym pracował powód, po jego odejściu z pracy, nadal nie był realizowany w całości.

W przypadku nieobecności kierownika sklepu powód przejmował jego obowiązki, jednak nie były to obowiązki zajmujące zbyt wiele czasu, zajmowały one około 1 – 3 godzin. Poza tym powód powinien nadawać i rozliczać plany pracowników sklepu, jednak pomimo tego powód podczas nieobecności kierownika nie rozliczał i nie nadzorował dziennych planów sprzedażowych innych pracowników. Powód nie nadawał planów pracownikom, uważał bowiem, że przecież każdy wie, co ma robić. Plany miesięczne pracownikom rozdziela kierownik, zaś oprócz nich są również nadawane i rozdzielane plany dzienne. Pracownicy widzą w systemie realizację swojego planu indywidualnego.

(dowód: zeznania świadka E. W. – protokół rozprawy z dnia 26.04.2021r. od 00:04:23 do 00:28:28, zeznania świadka M. S. – protokół rozprawy z dnia 26.04.2021r. od 00:28:46 do 00:44:17, zeznania świadka M. J. – protokół rozprawy z dnia 26.04.2021r. od 00:52:07 do 01:10:44, zeznania świadka M. D. – protokół rozprawy z dnia 26.04.2021r. od 01:10:48 do 01:31:35)

Do obowiązków powoda należało m.in. zapewnienie wysokiego poziomu obsługi klientów w punktach sprzedaży, zgodnego z obowiązującymi procedurami, standardami i zaleceniami L. i Polkomtel, w tym dbanie o dobry wizerunek marki P., realizowanie planów ilościowych i jakościowych wyznaczonych przez L. i Polkomtel, realizacja kompleksowej obsługi klienta, bieżące pozyskiwanie nowych klientów oraz sprzedaż produktów, nadzór nad pracą wykonywaną przez młodszego specjalistę i specjalistę ds. sprzedaży, administrowanie bieżącej pracy w punkcie sprzedaży, komunikacja z poszczególnymi działami spółki celem zapewnienia sprawnego i w sposób ciągły funkcjonowania punktów, czy usprawnienie komunikacji wewnętrznej poprzez szybkie przekazywanie informacji i dokumentacji do odpowiednich działów, osób, a w szczególności do kierownika punktu sprzedaży oraz koordynatora.

(dowód: zakres obowiązków – k. 121 – 123)

W pozwanej spółce przeprowadzane były również badania jakości obsługi przez tzw. tajemniczego klienta, czyli osobę, która udaje zainteresowanego zakupem klienta, a jednocześnie ocenia postawę pracowników danego sklepu i wypełnianie przez nich standardów prawidłowej obsługi klienta. Powód w 2019 roku był trzy razy kontrolowany przez tajemniczego klienta. Średnia ocen z tych trzech wizyt wyniosła w jego przypadku 83,79%, co było prawie najniższym wynikiem spośród porównywanych z nim zastępców kierownika w innych salonach w województwie (...) i (...), a także

najniższym wynikiem spośród pracowników salonu, w którym powód pracował. Wyniki audytu tajemniczego klienta są widoczne dla pracowników w systemie.

(dowód: zasady przeprowadzania badań jakościowych w punktach sprzedaży – k. 137 – 140, procedura tajemniczy klient – k. 141 – 143, wyniki konwentu za 2019 rok – k. 119 – 120, zeznania świadka E. W. – protokół rozprawy z dnia 26.04.2021r. od 00:04:23 do 00:28:28, zeznania świadka M. S. – protokół rozprawy z dnia 26.04.2021r. od 00:28:46 do 00:44:17, zeznania świadka M. D. – protokół rozprawy z dnia 26.04.2021r. od 01:10:48 do 01:31:35)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z wyżej powołanych dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków i powoda, różnie jednak oceniając ich wiarygodność.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadków E. W., M. J. i M. D., są one bowiem ze sobą wzajemnie zgodne i spójne, a ponadto znajdują potwierdzenie w przedłożonych dokumentach, potwierdzających niskie oceny pracy powoda. Ponadto świadkowie E. W., M. S. i M. J. potwierdzają też zastrzeżenia wobec powoda co do wykonywania obowiązków zastępcy kierownika sklepu. Sąd miał na uwadze, że świadek M. D. co prawda zeznał, że on nie miał żadnych zastrzeżeń do pracy powoda, jednak nie był on na stanowisku kierownika sklepu, stąd też nie ma wiedzy co do zastrzeżeń wobec powoda kierowanych przez kierownika, czy jego dalszego przełożonego. Jednocześnie świadek potwierdził, że faktycznie wobec powoda były zastrzeżenia co do braku realizacji planu. Świadek przyznał też, że powód miał dodatkowe obowiązki poza sprzedażą, związane ze stanowiskiem zastępcy kierownika, jednak z zeznań pozostałych świadków nie wynika, aby te obowiązki miały zajmować powodowi jakąś znaczną ilość czasu uniemożliwiającą mu realizację planu.

Odnośnie zeznań świadka M. S. Sąd nie dał im wiary jedynie w zakresie, w jakim świadek twierdzi, że wyniki powoda były niższe o 20% od pozostałych pracowników, bowiem z wyników konwentu za 2019 rok nie wynika taka różnica, przede wszystkim należy zwrócić uwagę, że jest wiele różnych kategorii, w których wykonywano plan i w zależności od danej kategorii te wyniki się różniły. Jeśli zaś chodzi o wynik całkowity, „total”, to nie był on niższy o 20% od pozostałych pracowników, ta różnica była mniejsza. W pozostałym zakresie Sąd uznał zeznania świadka M. S. za wiarygodne, są one potwierdzone pozostałym materiałem dowodowym, w tym zeznaniami świadków E. W. i M. J..

Jeśli chodzi o zeznania świadka M. K. Sąd uznał je za wiarygodne w całości, jednak mają one niską przydatność dla ustalenia istotnych okoliczności w niniejszej sprawie. Świadek nie ma bowiem wiedzy co do realizacji planów sprzedażowych przez powoda, czy co do realizacji przez niego konkretnych obowiązków. Świadek jest jedynie w stanie ogólnie wskazać, że powód poświęcał się pracy i czytał w domu maile pracownicze, a także wskazać, że na pewno dobrze pracował, ponieważ świadczą o tym pozytywne oceny innych klientów. Jednak nawet pozytywne oceny pewnej grupy kilku stałych klientów nie przemawiają przeciwko twierdzeniu, że powód nie realizował planu sprzedażowego, czy też, że nie wykonywał swoich obowiązków nadzoru i rozliczania planów innych pracowników, bądź też wreszcie, że nie zapewniał zawsze wysokich standardów obsługi klienta, co uwidoczniła ostatnia ocena tajemniczego klienta.

Odnośnie zeznań powoda K. K. Sąd uznał je za wiarygodne w zakresie, w jakim powód sam przyznaje, że nie realizował planu sprzedażowego, nie zrealizował też planu naprawczego. Sąd nie dał zaś wiary powodowi co do tego, że poprzednia kierownik sklepu (...) nie miała żadnych zastrzeżeń do jego pracy, bowiem sama M. S. w swoich zeznaniach przyznała, że zwracała uwagę na brak realizacji planów sprzedażowych przez powoda, co miało wpływ na jej premię jako kierownika sklepu.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie odszkodowawcze powoda. Podstawą materialnoprawną dla roszczenia powoda jest regulacja z art. 45 § 1 KP, zgodnie z którą 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. Z powyższego widać, że przesłankami uznania roszczenia odszkodowawczego za zasadne są uznanie wypowiedzenia za nieuzasadnione, albo za niezgodne z prawem. Z analizy stanowiska powoda w niniejszej sprawie wynika, że oparł on swe roszczenie na twierdzeniu, że wypowiedzenie mu wręczone nie było uzasadnione, bowiem wskazane w nim przyczyny nie były prawdziwe. Wobec tego Sąd przeanalizował przyczyny wskazane we wręczonym powodowi wypowiedzeniu. Z treści tego wypowiedzenia wynika, że jako jego przyczyny pracodawca podał:

- niewystarczający stopień realizacji wyznaczonych powodowi planów sprzedażowych,
- niską ocenę uzyskaną w badaniu Tajemniczego Klienta,
- negatywną postawę powoda i podejście do realizacji obowiązków przejawiające się brakiem zaangażowania, niechęcią, nieustannym narzekaniem na rodzaj powierzonych zadań,
- nienależyte wypełnianie przez powoda obowiązków służbowych na zajmowanym stanowisku, polegające w szczególności na:
 - braku wyznaczania planów sprzedażowych oraz rozliczania pozostałych sprzedawców z realizacji tych planów podczas nieobecności Kierownika Punktu Sprzedaży,
 - braku kontroli i nadzoru nad realizacją dziennych planów sprzedażowych pomimo kilkukrotnych upomnień kierowanych do powoda w tym zakresie,
 - braku odpowiedzi i reakcji z powoda strony na maile kierowane na skrzynkę salonu.

Jeśli chodzi o pierwszą z wyżej wymienionych przyczyn Sąd ustalił, że powód faktycznie nie realizował nałożonych na niego planów sprzedażowych. Jego oceny wyników pracy z roku na rok obniżały się, pracodawca miał co do nich coraz więcej zastrzeżeń, na powoda został też dwukrotnie nałożony plan naprawczy, zaś plan ten nie został zrealizowany. Z powyższego wynika więc, że przyczyna ta jest prawdziwa. Nie jest zasadne tłumaczenie się przez powoda jego innymi obowiązkami na stanowisku zastępcy kierownika sklepu i zbyt wysokim planem, bowiem w toku postępowania Sąd ustalił, że obowiązki zastępcy kierownika nie zajmowały mu zbyt dużo czasu, a z niektórych, jak kontrolowanie dziennych planów sprzedażowych pracowników, się w ogóle nie wywiązywał. Ponadto Sąd ustalił, że plany nałożone na powoda były nałożone na takim samym poziomie na innych pracowników danego sklepu, ci pozostali pracownicy zaś byli w stanie je realizować w wyższym niż powód stopniu. Wreszcie należy zauważyć, że pracodawca ma prawo oczekiwać od danego pracownika realizacji jakichś zadań, celów, na poziomie przez siebie założonym. Pracodawca bowiem oczekuje od pracownika, że ten będzie realizował określony plan sprzedażowy i chce mieć na danym stanowisku osobę, która taki plan zrealizuje. Powód zaś nie był w stanie tych planów na zadowalającym pracodawcę poziomie realizować. W takiej sytuacji pracodawca ma prawo rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Warto bowiem zauważyć, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły tryb jej rozwiązania, wobec czego dla jego uzasadnienia nie są wymagane ciężkie naruszenia przez powoda jego obowiązków pracowniczych, czy nawet jakiegokolwiek zawinione przez niego działania. Wypowiedzenie jest uzasadnione również wtedy, gdy pracownik nie z własnej winy nie spełnia wymagań nałożonych na niego przez pracodawcę. W niniejszej sprawie powód był przez ostatnie dwa lata świadomy celów sprzedażowych, jakie nakłada na niego pracodawca, wiedział też, że nie realizuje ich na zadowalającym poziomie, o czym świadczy jego obniżająca się ocena za 2018 rok i 2019 rok. Ponadto pracodawca dwa razy zasygnalizował powodowi swoje niezadowolenie z realizacji przez niego obowiązków poprzez wdrożenie planów naprawczych, których powód jednak również nie wykonał. W takiej sytuacji, gdy powód wiedząc jakie są na niego nakładane plany sprzedażowe, nie wypełnia ich jednak, nawet bez własnej winy, pracodawca mógł zasadnie rozwiązać z nim umowę o pracę za wypowiedzeniem. Warto w tym miejscu również zauważyć, że powód w toku postępowania akcentował, że pracował w punkcie, gdzie było mniej klientów i ciężko było te plany sprzedażowe zrealizować. Sąd miał jednak na uwadze, że pozostali pracownicy danego sklepu potrafili zrealizować plan na wyższym

niż powód poziomie. Powód powoływał się również na to, że miał dużo dodatkowych obowiązków jako zastępca kierownika sklepu, wobec czego miał mniej czasu na realizację planu sprzedażowego. Jednak w ocenie Sądu z ustaleń faktycznych wynika, że powód nie musiał poświęcać aż tyle czasu na te dodatkowe obowiązki, aby mu to uniemożliwiało realizację planu, ponadto inni szeregowi pracownicy także mieli jakieś dodatkowe obowiązki poza sprzedażą. Reasumując, pierwsza ze wskazanych w wypowiedzeniu przyczyn jest więc prawdziwa i może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie.

Jako drugą przyczynę pracodawca podał niską ocenę uzyskaną w badaniu Tajemniczego Klienta. Również i w tym wypadku w toku postępowania potwierdziła się prawdziwość tej przyczyny. Powód w 2019 roku był trzy razy badany audytem tajemniczego klienta, dwukrotnie osiągnął wysokie wyniki, jednak za trzecim razem wynik był na tyle niski, że zaniżył całą średnią z tego roku. Jednocześnie badania w formie wizyt tajemniczego klienta są dla pracodawcy istotne, były uwidaczniane podczas oceny rocznej pracy powoda w tzw. konwentach. Powód wiedział też o tej ocenie swej pracy. W ocenie Sądu niski wynik badań audytu przeprowadzonego przez tajemniczego klienta może uzasadniać wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Pracodawca bowiem w ten sposób ocenia zaangażowanie pracownika, a także jego wiedzę i umiejętności w kontaktach z klientem, które są bardzo istotne na stanowisku związanym ze sprzedażą, jakie zajmował powód. Pracodawca, dążąc do jak najwyższych standardów obsługi klienta, może zasadnie uznać, że w przypadku zejścia poniżej pewnego poziomu oceny dany pracownik nie spełnia jego oczekiwań, a co za tym idzie umowa o pracę zostaje z nim rozwiązana. W ocenie Sądu również i ta przyczyna może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Kolejną przyczyną jest negatywna postawa powoda i podejście do realizacji obowiązków, przejawiające się brakiem zaangażowania, niechęcią, nieustannym narzekaniem na rodzaj powierzonych zadań. Również i w tym zakresie postępowanie dowodowe potwierdziło zachowania powoda, który wykazywał niechęć do nowych produktów sprzedażowych. Co prawda z zeznań świadka M. S., która była bezpośrednią przełożoną powoda jako kierownik sklepu nie wynika, aby stanowiło to dla niej większy problem, głównie zwracała ona uwagę na niewykonanie planu sprzedażowego przez powoda, jednak już świadek E. W. akcentowała ten problem z powodem. Brak odpowiedniego, oczekiwanego przez pracodawcę zaangażowania, czy niechęć do realizacji sprzedaży nowych produktów, może deprymująco wpływać na pozostałych pracowników. Poza tym Sąd miał na uwadze, że powód wykazywał taką postawę, jednocześnie nie realizując planów sprzedażowych. Pracodawca mógł więc mieć do niego słuszne uwagi o - z jednej strony - brak realizacji planów oraz - z drugiej strony - brak zaangażowania co do nowych produktów, co mogło być odebrane przez pracodawcę jako zagrożenie realizacji nowych planów sprzedażowych nałożonych na powoda w przyszłości związanych ze świeżo wprowadzonymi produktami. Pracodawca mógł więc zasadnie ocenić, że dalsza współpraca z powodem nie rokuje na poprawę jego wyników sprzedażowych i w takiej sytuacji podjąć decyzję o rozstaniu się za wypowiedzeniem. Wobec tego również i ta przyczyna, aczkolwiek głównie jako oceniana w połączeniu z nierealizowaniem planu sprzedażowego, może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Wreszcie ostatnią przyczyną wskazaną przez pracodawcę w treści wypowiedzenia jest nienależyte wypełnianie przez powoda obowiązków służbowych na zajmowanym stanowisku, polegające w szczególności na: braku wyznaczania planów sprzedażowych oraz rozliczania pozostałych sprzedawców z realizacji tych planów podczas nieobecności Kierownika Punktu Sprzedaży, braku kontroli i nadzoru nad realizacją dziennych planów sprzedażowych pomimo kilkukrotnych upomnień kierowanych do powoda w tym zakresie, braku odpowiedzi i reakcji ze strony powoda na maile kierowane na skrzynkę salonu. W toku postępowania Sąd ustalił, że powód faktycznie nie kontrolował realizacji dziennych planów sprzedażowych przez innych pracowników sklepu, potwierdziła to świadek M. S.. Potwierdził się także zarzut braku reakcji na maile. Świadkowie zeznali, że powód co prawda czytał maile i przeglądał skrzynkę mailową sklepu, jednak niekoniecznie odpowiadał na maile, trzeba było się z nim skontaktować telefonicznie i poprosić, aby przeczytał jakiegoś istotnego maila i na niego odpowiedział. Takie zachowania stanowiły rzeczywiście niewykonywanie zadań nałożonych na powoda. Z zakresu obowiązków powoda wynika bowiem, że miał on m.in. obowiązek nadzoru nad pracą wykonywaną przez młodszego specjalistę i specjalistę ds. sprzedaży (pkt 18 zakresu obowiązków), a także administrowania bieżącej pracy w punkcie sprzedaży (pkt 14), komunikacji z poszczególnymi działami spółki, celem zapewnienia sprawnego i w sposób ciągły funkcjonowania punktów (pkt 23), czy usprawnienia

komunikacji wewnętrznej poprzez szybkie przekazywanie informacji i dokumentacji do odpowiednich działów, osób, a w szczególności do Kierownika punktu sprzedaży oraz koordynatora (pkt 24). W toku postępowania nie zostało jedynie wyjaśnione na czym miał polegać brak wyznaczania planów sprzedażowych podczas nieobecności kierownika punktu sprzedaży, w toku postępowania podniesiono bowiem w materiale dowodowym jedynie kwestię braku kontroli planów dziennych, jednak w wypowiedzeniu nie zostało sprecyzowane, czy brak wyznaczania planów sprzedażowych ma dotyczyć planów dziennych, czy rocznych. Jednak, podsumowując, Sąd uznał, że również i ta przyczyna jest prawdziwa. Jednocześnie może ona uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, powód bowiem nie realizował nałożonych na niego przez pracodawcę obowiązków. W sytuacji, gdy w zakresie obowiązków wprost są wskazane pewne działania, które powód powinien podjąć, to oznacza to, że pracodawca oczekuje takich działań od powoda. Powód wykazując bierność naraża się więc na negatywną ocenę jego pracy i jego przydatności na danym stanowisku, co w konsekwencji może prowadzić do podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę.

Reasumując, Sąd uznał, że podane we wręczonym powodowi rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem przyczyny są prawdziwe, a także uzasadniają rozwiązanie z nim umowy w tym trybie. Warto raz jeszcze podkreślić, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem ustania stosunku pracy, wobec czego nie jest wymagana szczególna ciężkość naruszeń obowiązków przez powoda, aby możliwe było wręczenie mu wypowiedzenia. Należy również zauważyć, że co prawda oceny pracy powoda były sporządzane na początku 2019 i 2020 roku, a ostatni plan sprzedażowy był realizowany w styczniu i lutym 2020 roku, podczas gdy wypowiedzenie zostało mu wręczone dopiero w dniu 31 lipca 2020 roku, jednak należy przypomnieć, że zgodnie z wciąż aktualnym stanowiskiem judykatury wyrażonym w uchwale SN z dnia 27 czerwca 1985 roku, sygn. akt III PZP 10/85, wypowiedzenie nie jest ograniczone terminem od ujawnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Jeżeli jednak okoliczność uzasadniająca wypowiedzenie na skutek upływu czasu stała się nieaktualna ze względu na cel wypowiedzenia, może być ono uznane za nieuzasadnione. W niniejszej sprawie okoliczności wskazane w wypowiedzeniu nie straciły na aktualności, powód nie zrealizował ostatniego z nałożonych na niego planów naprawczych, ponadto wciąż pracodawca zwracał mu uwagę na jego podejście do pracy i do nowych produktów sprzedażowych, czy na realizowanie zadań zastępcy kierownika sklepu.

Tym samym nie została w niniejszej sprawie spełniona przesłanka roszczenia odszkodowawczego powoda, wypowiedzenie umowy o pracę jest bowiem zasadne i nie jest niezgodne z prawem. Wobec tego Sąd na podstawie ww. przepisów oddalił powództwo w całości.

W przedmiocie kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 99 KPC oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. - Dz. U. z 2018r., poz. 265), zasądzając na rzecz pozwanej od powoda kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za czas od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.