

Sygn. akt VI P 229/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 marca 2022 roku

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

Przewodniczący: sędzia Iwona Krawczyk

Protokolant: protokolant sądowy Dominik Piotrowski

po rozpoznaniu w dniu 21 lutego 2022 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa P. G.

przeciwko (...) z siedzibą w W.

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego (...) z siedzibą w W. na rzecz powoda P. G. kwotę 14.793,33 zł (czternaście tysięcy siedemset dziewięćdziesiąt trzy złote 33/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 8 grudnia 2021 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania;

I. oddala powództwo w pozostałym zakresie - odsetek ustawowych za opóźnienie;

II. zasądza od pozwanego (...) z siedzibą w W. na rzecz powoda P. G. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazuje pobrać od pozwanego (...) z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie – kwotę 750,00 zł (siedemset pięćdziesiąt złotych 00/100) tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić;

IV. nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie pierwszym do kwoty 4.931,11 zł (cztery tysiące dziewięćset trzydzieści jeden złotych 11/100).

Sygn. akt VI P 229/21

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 20 lipca 2021 roku P. G. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 22 czerwca 2021 roku oraz zasądzenie kosztów procesu. Jako pozwaną wskazała (...) z siedzibą w W.. W uzasadnieniu podał, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu jest nierzeczywista, ponieważ nie miał wyznaczonego poziomu obrotu netto w sklepach i marketach. Wykonywał pracę z najwyższą starannością.

(pozew – k. 1-4)

W odpowiedzi na pozew, pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu podała, że powód nie wykonywał sprzedaży, nie świadczył pracy na rzecz pozwanej, a obrót w jego regionie był kreowany bez jego udziału.

(odpowiedź na pozew – k. 14-16)

Powód zmodyfikował swoje powództwo wnosząc o odszkodowanie w kwocie 14.793,33 zł w raz z odsetkami do dnia modyfikacji powództwa.

(pismo z daty 4 listopada 2021 roku – k. 34)

Sąd ustalił, co następuje:

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce a podstawie umowy o pracę od 1 marca 2017 roku na stanowisku przedstawiciela handlowego na pełen etat za wynagrodzeniem 3500 zł brutto plus prowizja w wysokości 0,3% od obrotu netto ze sklepami i marketami. Od 1 lipca 2017 roku był zatrudniony na czas nieokreślony. W umowie strony nie ustaliły minimalnego progu jaki powód musi wypracować tytułem obrotu.

Wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4931,11 zł miesięcznie brutto.

(umowy o pracę – k. 5-6, zaświadczenie – k. 22)

W 2021 roku powód nie wykonywał pracy w okresach: od 1 do 6 stycznia, od 29 marca do 9 kwietnia, od 12 kwietnia do 13 kwietnia, w dniu 14 kwietnia, od 19 kwietnia do 21 kwietnia, w dniu 29 kwietnia, w dniu 30 kwietnia, od 31 maja do 11 czerwca 2021 roku.

(zestawienie – k. 20)

Pismem z dnia 22 czerwca 2021 roku (odebrany przez powoda 1 lipca 2021 roku) pozwała złożyła mu wypowiedzenie z zachowaniem trzymiesięcznego okresu. Przyczyną wypowiedzenia był niewystarczający poziom obrotu netto w sklepach i marketach w nadzorowanym przez powoda regionie sprzedaży.

(wypowiedzenie – k. 7)

W okresie od stycznia do lipca 2021 roku powód miał najniższy wypracowany obrót spośród 9 przedstawicieli handlowych pozwanej.

(zestawienie – k. 21)

Powód przy przyjęciu do pracy miał odgórnie przydzielony rejon sprzedaży jako przedstawiciel handlowy – T. i O.. Powód miał najmniej ze wszystkich pracowników pozwanej przydzielonych marketów. Markety stanowiły największe źródło generowania obrotu, dla każdego z przedstawicieli handlowych pozwanej.

Powód nie miał ani pisemnie, ani ustnie określonego minimalnego progu dochodu lub obrotu netto w sklepach i marketach jaki był wymagany do uznania, że jest wystarczający. Nie komunikowano mu takich progów również w trakcie zatrudniania powoda w u pozwanej.

Pracownik, który został zatrudniony następnie na jego stanowisko generował wyższy obrót netto, ale miał inny – szerszy region niż powód, poszerzony dodatkowo o G., w którym znajdował się duży market budowlany.

(zeznania świadka P. W. – k. 62-63, zeznania powoda P. G. – k. 63-65, zeznania prezesa pozwanej J. B. – k. 65-66)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz zeznań świadków i stron zeznających w tej sprawie. W zakresie zeznań świadka P. W., powoda P. G. oraz prezesa pozwanej J. B. Sąd dał im wiarę w zakresie w jakim zeznawali na temat niewyznaczenia powodowi cel odnośnie progu obrotów jaki powinien osiągnąć. Dodatkowo spójne były ich zeznania odnośnie regionu w jakim pracował powód oraz, że miał najmniej marketów spośród innych pracowników pozwanej jako przedstawicieli handlowych. Również wiarygodne

było to, że powodowi zwracano uwagę na zbyt niskie obroty w porównaniu do innych pracowników. Jednak żadna z zeznających osób nie wskazała czy powodowi został wskazany konkretny cel jaki miesięcznie miał osiągnąć.

Sąd nie oprął się na zeznaniach świadka P. R., ponieważ znał on okoliczności dotyczące pracy powoda i jego wypowiedzenia tylko z relacji osób trzecich (zarządu), nie był bezpośrednim przełożonym powoda, nie operował na tym rynku co powód. Jedynie zbieżne z zeznaniami pozostałych osób było to, że zarząd powodowi komunikował, że nie jest zadowolony z osiągniętych wyników sprzedaży i powinien je poprawić.

Żadna ze stron nie wniosła o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie z następujących względów.

Zgodnie z art. 45 ust. 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.

Podana przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest rozpatrywana przez sąd pracy w dwóch aspektach. Po pierwsze, sąd pracy winien ustalić, czy wskazana przyczyna była rzeczywista i konkretna. Jak bowiem wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 października 1999 r. (sygn. akt I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001, Nr 4, poz. 118) podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Brak wskazania przyczyny jest natomiast naruszeniem przepisów prawa, co skutkuje niezgodnością wypowiedzenia z prawem.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, zawartym w wyroku z dnia 26 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001, Nr 22, poz. 663) także podanie przyczyny niekonkretnej stanowi naruszenie przepisów Kodeksu pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w cytowanym orzeczeniu, naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Sąd w obecnym składzie uznaje stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w cytowanych orzeczeniach za w pełni trafne i uzasadnione.

Sąd pracy winien nadto zbadać, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna, uznana za rzeczywistą i konkretną, jest także uzasadniona, a więc czy istniały racjonalne przesłanki do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Niejako w zarysie wskazać można, że wypowiedzenie będzie nieskuteczne wówczas, gdy nie jest ono uwarunkowane potrzebami pracodawcy ani okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika.

W niniejszej sprawie pracodawca w wypowiedzeniu jako przyczynę podał niewystarczający poziom obrotu netto powoda w sklepach i marketach w nadzorowanym przez powoda regionie sprzedaży. W realiach tej sprawy należało uznać, że przyczyna ta była niekonkretna, a poza tym jako sama w sobie nie mogła uzasadniać wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z przyczyn wskazanych poniżej.

Z ustaleń Sądu wynika, że pracodawca wskazał na niewystarczający obrót netto. Oznacza to, że pracodawca powinien wyznaczyć tzw. minimalny standard jaki powód powinien zrealizować, aby pracodawca miał podstawy do uznania obrotu za niewystarczający. Pracodawca takiego minimalnego progu obrotu nie podał pracownikowi. Nie przedstawił powodowi na piśmie, ani przy zawieraniu umowy o pracę, ani później w trakcie zatrudnienia jaki minimalnie musi realizować obrót miesięcznie, kwartalnie, półrocznie czy rocznie. Wskazanie w wypowiedzeniu przyczyny niewystarczającego obrotu oznacza, że pracodawca oczekiwał od powoda jakiegoś obrotu, który był dla pracodawcy wystarczający, ale powodowi nie zostało kategorycznie wskazanie, że konkretny obrót minimum ma realizować.

Poza tym w ocenie Sądu przyczyna ta jest niekonkretna. Skoro pracownik nie miał wyznaczonego konkretnego poziomu obrotu jaki miał osiągać w pracy - nie sposób ustalić co oznacza „niewystarczający obrót netto”. Tym samym pracownik nie miał szansy na etapie przedsądowym porównać przedstawionej mu przyczyny wypowiedzenia z tym jaki rzeczywiście wypracował obrót. Ponadto Sąd wskazuje, że nie zostało uszczegółowione w wypowiedzeniu przez pracodawcę za jaki okres pracodawca dokonał oceny, czy dotyczy to jednego miesiąca np. czerwca 2021 roku, czy też okresu dłuższego. Więc powód nie miał również w tym zakresie możliwości porównania swojego obrotu z obrotem oczekiwanym przez pracodawcę. Dodatkowo, aby pracodawca skonkretyzował dostatecznie przyczynę wypowiedzenia powinien podać jaki powód osiągnął obrót netto, a jakiego od niego oczekiwał.

Niezależnie od powyższego należy podnieść, że przyczyna osiągania najniższych wyników sprzedaży spośród przedstawicieli handlowych pozwanej wynikać mogła ze specyfiki przydzielonego regionu sprzedaży (najmniej dużych marketów). Tym samym porównywanie wyników sprzedaży w liczbach bezwzględnych do innych pracowników pozwanej spółki którzy mieli atrakcyjniejsze sprzedażowo regiony również nie konkretyzuje przyczyny wypowiedzenia. Porównywanie byłoby uprawnione tylko wtedy kiedy pracownicy mieliby takie same potencjałem dochodowym regiony sprzedaży. Nawet jeśli powód wypracowywał najniższy obrót netto bez premii od stycznia do lipca 2021 spośród 9 pracowników pozwanej spółki, to było to wywołane przyczynami obiektywnymi. Nie zostało wykazane, by było to wywołane niedbałością powoda o wykonywanie obowiązków pracowniczych, czego pozwana nie podnosiła w tej sprawie, czy jego celowym działaniu.

Sąd wskazuje ponadto, że nawet jeśli powód obiektywnie był pracownikiem generującym najniższy obrót to nie oznacza, że wykonywał obowiązki pracownicze w sposób pozwalający na uznanie, że generował niewystarczający poziom obrotu netto w sklepach i marketach w nadzorowanym regionie sprzedaży. Wystarczalność poziomu obrotu pracodawca powinien oceniać w kategoriach obiektywnych ze względu na cel nałożony na powoda i jego ewentualne nie wykonanie.

W tej sprawie Sąd ustalił, że na powoda nie został nałożony żaden cel w zakresie wysokości obrotu jaki miał wypracowywać. Pracodawca sam na rozprawie powoływał się na ten fakt. Tak więc nierealizowanie wystarczającego obrotu netto nie mogło zostać powodowi zarzucone jako rzeczywista i prawdziwa przyczyna wypowiedzenia.

Pracodawca chcąc skutecznie wypowiedzieć powodowi umowę o pracę powinien skrupulatnie sformułować jego przyczynę, w sposób bardziej precyzyjny. Należy wskazać ponadto, że umowa o pracę nie jest umową rezultatu, ale starannego działania. Nie zostało wykazane, że powód swoje obowiązki zawodowe jako przedstawiciel handlowy wykonywał niestaranie oraz z jakich powodów miał je tak wykonywać.

Reasumując wypowiedzenie jest niezgodne z prawem i nieuzasadnione.

Wobec czego powództwo podlega uwzględnieniu co do zasady.

Zgodnie z art. 47¹ 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.

W przypadku powoda jego okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące, wobec czego należne mu odszkodowanie jest równe trzymiesięcznemu wynagrodzeniu obliczanemu jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Zgodnie z niekwestionowanym przez strony zaświadczeniem z k. 22 akt sprawy wynagrodzenie miesięczne w przypadku powoda wynosiło 4931,11 zł brutto, wobec czego należne mu odszkodowanie wyniesie 14.793,33 zł i taką też kwotę Sąd zasądził na rzecz powoda w punkcie pierwszym wyroku. Sąd zasądził roszczenie główne wraz z odsetkami liczonymi od dnia następnego po dniu doręczenia odpisu pisma z daty 4 listopada 2021 roku, czyli od dnia 8 grudnia 2021 roku, a nie od dnia modyfikacji powództwa, jak chciał powód. Sąd miał bowiem na uwadze, że o roszczeniu odszkodowawczym i jego wysokości pozwana dowiedziała się dopiero w momencie doręczenia jej odpisu pisma z modyfikacją powództwa przez Sąd, co nastąpiło dnia 7 grudnia 2021 roku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 99 KPC w zw. z art. 109 KPC. Pełnomocnik powoda złożył przed ostateczną rozprawą spis kosztów opiewający na kwotę 3.000 zł z tytułu kosztów pomocy prawnej udzielonej powodowi na podstawie umowy zawartej między powodem i jego pełnomocnikiem.

Zgodnie z art. 109 § 2 k.p.c. orzekając o wysokości przyznanych stronie kosztów procesu, sąd bierze pod uwagę celowość poniesionych kosztów oraz niezbędność ich poniesienia z uwagi na charakter sprawy. Przy ustalaniu wysokości kosztów poniesionych przez stronę reprezentowaną przez pełnomocnika będącego adwokatem, radcą prawnym lub rzecznikiem patentowym, sąd bierze pod uwagę niezbędny nakład pracy pełnomocnika oraz czynności podjęte przez niego w sprawie, w tym czynności podjęte w celu polubownego rozwiązania sporu, również przed wniesieniem pozwu, a także charakter sprawy i wkład pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia.

Sąd uznał, że nakład pracy pełnomocnika powoda nie był tak duży aby uzasadniał zasądzenie kwoty 3.000 zł tytułem kosztów procesu.

Zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłaty za czynności adwokackie stawka minimalna kosztów zastępstwa procesowego wynosi 180 zł.

W tej sprawie miała miejsce jedna rozprawa, pełnomocnik powoda nie złożył w tej sprawie żadnego pisma procesowego oprócz spisu kosztów. Także zasadnym było zasądzenie stawki minimalnej jako adekwatnej do nakładu pracy pełnomocnika powoda.

Sąd na podstawie art. 477 ²§ 1 kpc nadał również wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia w wysokości określonej niekwestionowanym zaświadczeniem o wynagrodzeniu powoda.

(...)