

Sygn. akt XP 1077/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 stycznia 2013 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia –Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:**

PRZEWODNICZĄCY: SSR Anna Garncarz

ŁAWNICY: Z. N., K. K.

PROTOKOLANT: Marzena Pietrzak

po rozpoznaniu w dniu 31 stycznia 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa **P. M.**

przeciwko **S. i. S. z. o. o. w W.**

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...)Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda P. M. kwotę 13.423,23 zł /trzydzieści tysięcy czterysta dwadzieścia trzy złote dwadzieścia trzy grosze/ brutto, wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 22 stycznia 2013 r. do dnia zapłaty;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.474,41 zł brutto;

IV. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

V. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa /kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia/ kwotę 837,22 zł., tytułem kosztów sądowych tymczasowo poniesionych ze Skarbu Państwa, w tym kwotę 762 zł., tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

sygn. akt X P 1077/12

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 29 października 2012 r. przeciwko (...)spółka z o.o. w W. powód P. M. domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę oraz o zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

W piśmie procesowym z dnia 14 stycznia 2013 r. powód ostatecznie wniósł o zasądzenie odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia w łącznej kwocie 15.240 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia zgłoszenia żądania oraz zasądzenia kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podał, iż był zatrudniony na stanowisku przedstawiciel handlowy. Zgodnie z załącznikiem do umowy o pracę celem stanowiska pracy, na którym został on zatrudniony było: „realizacja nadrzędnych celów strategicznych,

w szczególności tych dotyczących uzyskania zaplanowanego obrotu i zbytu przy zachowaniu odpowiednich marż oraz realizacja pozostałych celów marketingowych”. W w/w załączniku określone zostały szczegółowo zadania powoda oraz zasady ustalania premiowania jego pracy. Podstawowym zadaniem powoda było realizowanie założonego przez pozwaną planu sprzedaży, jak też wszelka działalność pomocnicza, jak utrzymywanie kontaktów z klientami, organizowanie szkoleń, bieżąca analiza planów sprzedaży, obserwacja konkurencji itp. Mając zatem na uwadze określone przez pracodawcę wymogi pracy powoda, wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny nie mają odzwierciedlenia w wynikach jego pracy. Podstawa do zwolnienia powoda, według której nie realizował on planów sprzedaży jest nieprawdziwa. Przez cały okres zatrudnienia pracodawca był zadowolony z jego wyników pracy, powód dostawał premię, dodatkową pensję, czy też nagrody pieniężne. Przez wszystkie lata pracy, powód raz nie wykonał znacząco planu założonego przez firmę, a raz minimalnie nie wykonał planu. Natomiast powód dwa razy przekroczył minimalnie zakładane plany. Dodatkowo powód wskazał, że zgodnie z umową ocenia się jego wyniki pracy w stosunku do założonego planu w odniesieniu do zamkniętych okresów rocznych. Tymczasem nie dano mu szansy wykonania planu rocznego za 2012 r, a rozliczono go z niego po 9 miesiącach, podczas gdy analiza rynku sprzedaży wskazuje, że największa sprzedaż jest zawsze w ostatnim kwartale. W ciągu roku prowadzi się rozmowy, zbiera zamówienia, a ich realizacja najczęściej następuje przed zamknięciem roku. W 2011 roku w październiku powód miał poziom sprzedaży na analogicznym poziomie co w roku 2012, a jednak nie został za to zwolniony, a nadto udało mu się zakończyć rok z nadwyżką ponad plan. W tym roku również miałby na to szansę, lecz go jej pozbawiono i nie może już tego wykazać.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu swojego stanowiska podniosła, że strona pozwana jest producentem i dystrybutorem materiałów budowlanych. Zatrudniając powoda strona pozwana liczyła na sprzedaż produkowanych siebie materiałów we W., L., L. i P. - docelowo na poziomie 3 miliony zł netto rocznie, o czym powód był poinformowany przez swojego przełożonego. Takie wyniki były uzyskiwane przez poprzednich doradców handlowych we W.. Strona pozwana nie oczekiwała takich wyników w pierwszych latach pracy powoda, ale powód miał 6 lat, aby zacząć wykorzystywać potencjał regionu w jakim prowadził sprzedaż. Powód nie przekroczył jednak nigdy granicy 1,5 mln zł sprzedaży, a w dodatku na 6 lat pracy kilkakrotnie nie wykonał skromnych planów sprzedaży, a w latach w których je teoretycznie wykonał - po głębszej analizie okazało się - że było to spowodowane głównie pomocą kolegów -innych Doradców Handlowych, którzy przypisywali swój obrót jemu. Powód wprawdzie w niektórych latach przekroczył sprzedaż, lecz zawsze otrzymywał pomoc. Powód nie powodował wzrostu sprzedaży, nie rozwijał rynku. W roku 2011 powód miał założony plan sprzedaży na poziomie 1,3mln zł, były to ustalenia maksymalnie korzystne dla powoda, strona pozwana chciała go zmotywować. Dyrektor Sprzedaży Regionu (...) przeprowadzał z powodem kilkakrotnie rozmowy motywujące i zachęcał powoda do większej aktywności. W roku 2011 powód porozumiał się z M. S. (1) w ten sposób, by byli oni za sprzedaż rozliczani łącznie po połowie z obrotu. Strona pozwana nie ingerowała w te ustalenia i w ten sposób powód był nieformalnie rozliczany. Jednak po ponad półtora roku funkcjonowania takiego sposobu pracy, ocena bezpośredniego przełożonego powoda Dyrektora Sprzedaży Regionu (...) była taka, iż wkład M. S. (2) w całą realizację planu był znacząco większy niż udział powoda. W 2012 r. plan sprzedaży został również ustalony dla powoda na poziomie 1,3mln zł i również powód pracował w nieformalnym zespole z M. S. (1). W tym roku pozwana jednak postanowiła przejrzeć się bliżej stworzonemu przez powoda układowi z M. S. (1) i po przeanalizowaniu sprzedaży powoda po trzecim kwartale bieżącego roku okazało się w październiku 2012, że skumulowana sprzedaż powoda od początku roku wyniosła 850 tysięcy zł. Plan przewidywał, iż do tego czasu sprzedaż powinna być na poziomie 1,162 tys. zł. Zatem przyczyną zwolnienia powoda były jego słabe wyniki sprzedaży w ostatnim okresie pracy oraz brak rozwoju sprzedaży, pozyskiwania nowych inwestycji, zwiększania obrotów z roku na rok. Okazało się, że powód często w celu wykonania planu sprzedaży posiłkował się kontraktami kolegów z zespołu. Dlatego też strona pozwana uważa, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zasadne.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód zatrudniony był u strony pozwanej od dnia 1.12.2006r. na podstawie umowy o pracę na czas próbny. Umowa ta trwała pół roku.

Po tym okresie, w dniu 16.06.2007r. powód został zatrudniony przez stronę pozwaną na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku Doradcy Handlowego w (...) regionie sprzedaży.

Wraz z umową o pracę powód podpisał załącznik, w którym strony określiły „wyszczególnienie działalności i zakres pracy powoda”.

Zgodnie z w/w załącznikiem, a także z załącznikiem do aneksu do umowy o pracę podpisanym przez strony w dniu 19 stycznia 2012 r., celem stanowiska powoda było: realizacja nadrzędnych celów strategicznych, w szczególności tych dotyczących uzyskania zaplanowanego obrotu i zbytu przy zachowaniu odpowiednich marż oraz realizacja pozostałych celów marketingowych.

Do zadań powoda należało: sporządzenie rocznego planu obrotu w układzie wartościowo- czasowym oraz asortymentowym, bieżąca analiza planu obrotu i formułowanie propozycji mających na celu poprawienie ewentualnych ujemnych odchyłeń od planu, akwirowanie i utrzymywanie osobistych kontaktów z klientami, (spółdzielnie mieszkaniowe, architekci, przedsiębiorstwa budowlane, klienci przemysłowi), zapewnienie odpowiedniego porządku i właściwego standardu Sto-ispo przy realizacji procesu zamówień, od zapytania klienta aż po złożenie oferty, określenie i realizacja osobistych planów sprzedaży dla systemów z grupy V., np. systemy akustyczne, profile dekoracyjne, podwieszona elewacja oraz z Grupy Renowacji Starych Budowli, współorganizowanie i prowadzenie szkoleń dla klientów i architektów, stałe monitorowanie (...) mającego na celu efektywne i optymalne „prowadzenie” obiektu oraz aktywne wprowadzanie informacji do tego systemu, zdobywanie informacji rynkowych z własnej inicjatywy i na polecenie bezpośredniego przełożonego, stała obserwacja konkurencji, przestrzeganie i zagwarantowanie bezproblemowej ponad-regionalnej, współpracy i wymiany informacji z innymi doradcami handlowymi ((...)), przeforsowanie i wprowadzenie corocznych podwyżek cen, monitorowanie stanu zadłużenia klientów i przekazywanie D. Zarządzającemu Należnościami informacji o zagrożeniach oraz udział w procesie egzekwowania należności od klientów, dbanie o utrzymanie przyjaznej atmosfery pracy, przestrzeganie przepisów działalność zasad dotyczących BHP.

Dowód: akta osobowe powoda

Bezpośrednim przełożonym powoda był H. C. (1).

Do głównych obowiązków powoda należało pozyskanie klienta i wykonanie obrotu.

Zarówno powód, jak i inni przedstawiciele handlowi mieli ustalony plan roczny. Plan dla powoda i innych handlowców, ustalał w porozumieniu z danym przedstawicielem handlowym dyrektor handlowy – Z. G.. On akceptował plan.

W cyklu rocznym powód był też rozliczany, tj. za rok kalendarzowy.

Powód i inni przedstawiciele handlowi byli informowani przez przełożonego o postępie w realizacji planów w różnych odstępach czasu np. po tygodniu, miesiącu, czasami z dnia na dzień.

Powód miał wyznaczony plan na rok 2011 r. w wysokości 1,3 mln. obrotu, również na 2012 r. - 1,3 mln.

W roku 2011 powód zrealizował plan.

Natomiast plan na 2012 r. miał być rozliczony w styczniu 2013 r.

Dowód: - zeznania świadka M. S. (2) k. 81 verte-82

- przesłuchanie powoda k. 82 verte – 83

Przełożony powoda sugerował powodowi, aby on zwiększył wykonanie obrotu maksymalnie do 3 milionów złotych. Powód w/w sugestie odbierał jako życzenie pracodawcy, natomiast nigdy nie był to założony dla niego plan.

Powód co roku poddawany był ocenie tj. była wykonana przez przełożonego powoda co roku z powodem tzw. Rozmowa roczna, której wyniki były przez pracodawcę umieszczone w aktach osobowych powoda.

Za rok 2008 powód został oceniony jako „spełniający wymagania” i zostało wskazane, że osiąga „poprawę” w tendencji osiągnięć z danego okresu.

W styczniu 2010 r. powód ponownie został oceniony jako „spełniający wymagania” i zostało wskazane, że osiąga „poprawę” w tendencji osiągnięć z danego okresu.

Po roku 2010 powód nie zrealizował planu sprzedaży i wówczas usłyszał zarzut, braku realizacji planu.

W roku 2011 powód zrealizował założony dla niego plan sprzedaży.

Dowód: przesłuchanie powoda k. 82 verte – 83

Powód początkowo pracował sam, lecz w roku 2011 zawarł z innym pracownikiem strony pozwanej M. S. (2), za zgodą i wiedzą pracodawcy, nieformalną umowę, zgodnie z którą pracowali oni wspólnie na obrót, który następnie był dzielony na pół. Polegało to na tym, że jeśli strona pozwana współpracowała przy realizacji jakiejś inwestycji, która była wykonywana przez danego wykonawcę i wykonawca kupował materiał u strony pozwanej, to wówczas obrót był dzielony na pół na rzecz M. S. (2) i powoda. Pracownicy w różny sposób - w zależności od potrzeb - dzielili się obowiązkami.

Każdy z pracowników odwiedzał swoich klientów, a także wspólnych klientów i to było zgłaszane przełożonemu.

Dowód: - zeznania świadka M. S. (2) k. 81 verte-82

- przesłuchanie powoda k. 82 verte – 83

Co pewien czas przełożony powoda H. C. (2) przeprowadzał z powodem i innymi przedstawicielami handlowymi rozmowy. Na rozmowach z H. C. (1) był obecny powód i M. S. (2). Z uwagi na fakt, że ich obrót był dzielony pół na pół, tak byli też wspólnie rozliczani.

M. S. (2) poza tym, co robił wspólnie z powodem, nie miał innych obowiązków tj innej sprzedaży.

Na rozmowach z powodem i M. H. C. nie miał zastrzeżeń do powoda. Mówił tylko obu przedstawicielom handlowym, aby starali się zwiększyć obrót.

Realizacja sprzedaży powoda i M. S. (2) w okresie roku 2011 i okresie od początku 2012 r. do października 2012 r. wygląda podobnie, tj. była na tym samym poziomie.

Dowód: - zeznania świadka M. S. (2) k. 81 verte-82

- przesłuchanie powoda k. 82 verte – 83

W dniu 23.10.2012 r. strona pozwana złożyła oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. W oświadczeniu wskazała jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę: nie realizowanie planów sprzedaży, jak również spadek sprzedaży w stosunku do analogicznego okresu roku 2011 oraz brak rozwoju w ciągu 6 lat pracy - poziom sprzedaży niewystarczający w stosunku do potencjału W. i woj. (...).

Dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – akta osobowe powoda

Jednomiesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 4.474,41 złotych brutto.

Dowód: zaświadczenie o wysokości zarobków k. 23

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie co do zasady, tj. w zakresie żądania odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia powoda zgodnie z przedstawionym przez stronę pozwaną zaświadczeniem o wysokości zarobków powoda – kwoty 13.423,23 zł brutto (4.474,41 złotych x 3). W pozostałym zakresie zasługuje na oddalenie.

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się na ujawnionych w sprawie dokumentach, w szczególności znajdujących się w aktach osobowych powoda, gdyż ich prawdziwość w toku postępowania sądowego nie była przez strony kwestionowana, dlatego też Sąd nie znalazł potrzeby odmawiania im mocy dowodowej.

Ponadto stan faktyczny został ustalony na podstawie zeznań świadków. Za szczególnie wartościowe Sąd uznał zeznania świadka M. S. (2). Świadek ten w sposób szczegółowy oraz nie nasuwający żadnych wątpliwości przedstawił obowiązujące u strony pozwanej zasady pracy przedstawicieli handlowych oraz zasady rozliczeń przedstawicieli handlowych ze stroną pozwaną, w tym powoda.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda, gdyż jego zeznania w pełni korelują z zeznaniami świadka M. S. (2), a także przedstawionymi przez strony dowodami z dokumentów, w szczególności wymaganiami stawianymi powodowi przez pracodawcę, a także oceną pracy powoda w Rocznej rozmowie, a ponadto są jasne, rzetelne i zgodne z doświadczeniem życiowym.

Odnosnie natomiast zeznań świadka B. T., podkreślenia wymaga ich błahość dla rozpoznania sprawy. Bezspornie zeznania świadka polegają na prawdzie – tzn. świadek ten zrelacjonował podobnie jak świadek M. S. (2) i powód w jaki sposób przedstawiciele handlowi byli informowani przez przełożonego o stopniu realizacji planów sprzedaży, lecz zeznania te nie miały istotnego znaczenia w sprawie, gdyż i tak odnosząc się do tego, czy powód faktycznie zrealizował plan sprzedaży za rok 2012 r. strona pozwana mogła się przekonać dopiero po zakończeniu roku 2012, a zatem wypowiadając powodowi umowę o pracę w październiku 2012, ze wskazaniem, że nie zrealizował planu sprzedaży za ten rok było przedwczesne. Należy również podkreślić błahość zeznań tego świadka w zakresie, w jakim wskazał on, że „pożyczył” on powodowi obrót za rok 2011, gdyż – jak sam wskazał to świadek w swoich zeznaniach – o tym fakcie strona pozwana dowiedziała się po wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi, a nawet po wniesieniu przez niego pozwu. Zatem skoro w dniu wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, strona pozwana nie dysponowała wiedzą o tym, że pracownicy „pożyczają” sobie wyniki sprzedaży w poszczególnych latach, to nie mogło to stać się podstawą do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Powód roszczenie swe oparł o treść art. 45 § 1 kodeksu pracy, który 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.

Zadaniem Sądu zatem w niniejszym postępowaniu było stwierdzenie, czy zarzut postawiony przez stronę pozwaną w wypowiedzeniu umowy o pracę jest prawdziwy, a co za tym idzie, czy wypowiedzenie jest uzasadnione.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 kodeksu pracy pracodawca ma obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę musi być rzeczywista, prawdziwa, dostatecznie skonkretyzowana i udowodniona przez pracodawcę (por. wyrok SN z dnia 05.02.1998 r. I PKN 519/97, OSNAP 1999/2/48 i z dnia 17.02.1998 r. I PKN 524/97 OSNAP 1999/2/52).

Podkreślenia wymaga, iż na pracodawcy ciąży obowiązek udowodnienia, iż wskazane przez niego przyczyny wypowiedzenia faktycznie istniały.

Jako przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę strona pozwana wskazała: nie realizowanie planów sprzedaży, jak również spadek sprzedaży w stosunku do analogicznego okresu roku 2011 oraz brak rozwoju w ciągu 6 lat pracy - poziom sprzedaży niewystarczający w stosunku do potencjału W. i woj. (...).

Zatem na pracodawcy, zgodnie z przepisem art. 30 § 4 kodeksu pracy, ciążył obowiązek udowodnienia, iż faktycznie w czasie wykonywania przez powoda swoich obowiązków był on w sposób nie budzący wątpliwości informowany, jakie są wymagania pracodawcy w zakresie planów sprzedaży, jaki jest oczekiwany przez pracodawcę poziom sprzedaży wystarczający w stosunku do potencjału W., a także, że powód nie zrealizował oczekiwań pracodawcy.

W ocenie Sądu, strona pozwana nie wykazała w/w okoliczności.

Z zebranego materiału dowodowego w sposób nie budzący wątpliwości wynika, że powód w roku 2011 zrealizował plan sprzedaży, a także zrobił to w latach poprzednich, z wyjątkiem roku 2010 r., ale – jak słusznie podniósł powód – nie został wówczas zwolniony. Strona pozwana w żaden sposób nie wykazała również, jakie stawiała powodowi faktycznie wymagania w zakresie wzrostu jego sprzedaży, których to powód nie zrealizował. Wręcz przeciwnie, powód wykazał, że w roku 2011 zrealizował wyznaczony mu plan sprzedaży, a w roku 2012 nie miał możliwości tego zrobić, gdyż jeszcze przez końcem roku 2012 strona pozwana pozbawiła go takiej możliwości. Strona pozwana zatem nie wskazała pierwszej ze wskazanych przyczyn tj. braku realizowania planów sprzedaży.

Strona pozwana nie wykazała również, że nastąpił w roku 2012 r. spadek sprzedaży do analogicznego okresu w roku 2011. Przesłuchiwany w toku postępowania świadek strony pozwanej M. S. (2), a także powód wykazali, że w analogicznym okresie w roku 2011 co w roku 2012 sprzedaży była mniej więcej na tym samym poziomie. Co więcej, należy dodać, że w tym okresie powód i M. S. (2) pracowali razem, razem pracowali na wykonany obrót i wspólnie byli rozliczani. Zatem należy wskazać, że osoby te miały w pełni wiedzę na temat wykonywania sprzedaży w danym okresie.

Strona pozwana w toku postępowania nie wykazała również „braku rozwoju powoda w ciągu 6 lat pracy - poziom sprzedaży niewystarczający w stosunku do potencjału W. i woj. (...)”.

Jeśli chodzi o tę przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, należy wskazać przede wszystkim zbyt wielką ogólność wskazanego zarzutu. Dlatego też Sąd w pełni dał wiarę powodowi, że faktycznie nie rozumie on stawianego mu przez pracodawcę zarzutu.

Podkreślenia wymaga, że wprowadzona przez przepis art. 30 par. 4 kp konieczność wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę ma na celu stworzyć mu gwarancję, iż w ewentualnym sporze ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę będzie rozważana tylko w granicach przyczyn ujętych w piśmie do niego skierowanym. Zatem nie tylko brak wskazania przyczyny wypowiedzenia jest naruszeniem tego przepisu, lecz również ujęcie jej w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy w sposób **zbyt ogólnikowy**, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” (por. wyrok SN z dnia 07.04.1999 r. I PKN 645/98 OSNAPiUS 2000/11/420.)

Niezależnie jednak od powyższego, należy wskazać, że pracodawca nie tylko nie wskazał, na czym miałyby polegać „brak rozwoju powoda w ciągu 6 lat”, ale nie udowodnił w/w okoliczności. W aktach osobowych powoda znajdują się jedynie Rozmowy roczne za lata 2008 i 2009. Aby pracodawca mógł udowodnić, że faktycznie pracownik nie realizował określonego planu rozwoju, to musi udowodnić, że faktycznie miał on wyznaczony plan rozwoju, a wobec jego wyznaczenia i możliwości jego realizacji tego w rzeczywistości nie robił.

Tego w niniejszej sprawie strona pozwana nie wykazała.

Przeciwnie, w czasie zeznań w toku postępowania świadek M. S. (2) przyznał, że w rozmowach z powodem jego przełożony H. C. (1) nie miał szczególnych zastrzeżeń do pracy powoda.

Zatem należy uznać, że wymagania z art. 30 par. 4 kp co do konkretności i prawdziwości przyczyny wypowiedzenia nie zostały przez stronę pozwaną wykazane.

Sąd nie odmawia stronie pozwanej prawa do planowego i racjonalnego zarządzania zasobami ludzkimi, w tym również prawa do rozwiązywania umów o pracę za wypowiedzeniem, wskazuje jedynie na konieczność zgodnego z prawdą uzasadnienia tych wypowiedzeń, a następnie ponoszenia konsekwencji, zgodnie z obowiązującym prawem.

Mając powyższe na uwadze – na podstawie art. 45 § 1 kodeksu pracy w związku z art. 47 (1) kodeksu pracy – Sąd uwzględnił roszczenie powoda o odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. kwotę 13.423,23 zł brutto, gdyż powód zatrudniony był u strony pozwanej powyżej 3 lat, przyjmując zgodnie z zaświadczeniem strony pozwanej, że wynagrodzenie miesięczne brutto powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło kwotę 4.474,41 zł.

Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda odsetki ustawowe od dnia następnego po dniu doręczenia stronie pozwanej odpisu pisma, w którym zmodyfikował on żądanie wnosząc o odszkodowanie, tj. od dnia 22 stycznia 2013 r.

Mając na uwadze, że powód nie wykazał, aby przysługiwało mu roszczenie o odszkodowanie w kwocie wyższej niż zasądzona w pkt I wyroku, Sąd w pkt II oddalił dalej idące powództwo.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477 (2) §1 kpc. Zgodnie z tym przepisem zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nadaje rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej jednego miesięcznego wynagrodzenia pracownika. W niniejszej sprawie wynagrodzenie powoda za jeden miesiąc zgodnie z zaświadczeniem strony pozwanej wynosiło 4.474,41 złotych brutto, stąd też Sąd w tym zakresie nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności.

Rozstrzygnięcie zawarte w pkt IV wyroku znajduje uzasadnienie w przepisie art. 98 k.p.c.

Orzeczenie o kosztach sądowych w pkt V wyroku zostało oparte o treść art. 113 ustawy o kosztach sądowych.

Zgodnie z art. 113 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 obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W niniejszym postępowaniu należy uznać, że powód wygrał sprawę co do zasady, a uległ stronie pozwanej jedynie co do nieznacznej części powództwa, co wynikało jedynie z nieprawidłowego wyliczenia przez powoda jego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop.

Mając powyższe na uwadze, Sąd nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 762 zł (5% z kwoty 15.240 zł) tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony, a także kwotę 75,22 zł tytułem kosztów sądowych poniesionych tymczasowo ze Skarbu Państwa w związku z przyznaniem świadkowi B. T. kosztów stawiennictwa do sądu. Orzeczenie to zgodne jest ze stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartego w uchwale z dnia 5 marca 2007 r. (I PZP 1/07 M.P.Pr. (...)), w której Sąd Najwyższy uznał, że Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł, obciąża pozwanego pracodawcę, na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z 28.7.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.), kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy), z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zd. 1 tej ustawy.