

Sygn. akt VI P 665/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 czerwca 2015 roku

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSR Marta Kiszowara

Ławnicy: Zbigniew Andrzejczyk, Edyta Charkiewicz

Protokolant: Hanna Jasielczuk

po rozpoznaniu w dniu 10 czerwca 2015 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa K. S.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.

o odszkodowanie

I. Zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz powódki K. S. kwotę 13599, 99 zł (trzydzieści tysięcy pięćset dziewięćdziesiąt dziewięć złotych 99/100) brutto z ustawowymi odsetkami w stosunku rocznym w wysokości 13 % od dnia 6 grudnia 2014 r. do dnia 22 grudnia 2014 r. i 8 % od dnia 23 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty.

II. Zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

III. Zasądza od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w Białymstoku) kwotę 680 zł (sześćset osiemdziesiąt złotych) tytułem opłaty sądowej od uiszczenia której powódka została zwolniona.

IV. Wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nie przekraczającej 4533, 33 zł (cztery tysiące pięćset trzydzieści trzy złote 33/100).

Sygn. akt VI P 665/14

UZASADNIENIE

Powódka K. S. pozwem skierowanym przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W. wniosła o zasądzenie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony. Ponadto wniósł o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu swojego stanowiska podniosła, że wskazane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są pozorne i nieprawdziwe, a dodatkowo zostały sformułowane w sposób niejasny i niekonkretny, przez co trudno się do nich ustosunkować. Powódka zaprzeczyła, jakoby przez ostatnie 10 miesięcy permanentnie nie realizowała stawianych jej celów. Zaznaczyła przy tym, iż cele i oczekiwania stawiane przedstawicielom handlowym pozwanej Spółki są nieracjonalne i niemożliwe do pełnej realizacji, co obrazuje zestawienie wyników pracy tej grupy zawodowej w skali całego kraju. K. S. podkreśliła, że w okresie zatrudnienia była osobą aktywną i zaangażowaną w pracę. W czasie pracy realizowała nie tylko powierzone jej zadania, ale również

poświęcała się nowym przedsięwzięciom, m.in. w zakresie prowadzenia szkoleń wewnątrz firmy. Zdaniem powódki uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę jest pozorne, gdyż nie wskazuje faktycznej przyczyny wypowiedzenia (por. k. 2-9 oraz pismo procesowe z dnia 30 marca 2015r., k. 137-141)

Pozwany (...) S.A. w W. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany podniósł, iż wypowiedzenie K. S. umowy o pracę było w pełni uzasadnione. Wskazał, że powódka od ponad 10 miesięcy nie osiągała stawianych jej celów sprzedażowych, a przy tym nie udało jej się zrealizować nałożonego na nią planu naprawczego. Nadto strona pozwana zarzucała powódce brak motywacji i aktywnego dążenia do osiąganych celów, oraz nie przykładanie należytej staranności w wykonywaniu zleczanych jej zadań (por. k. 41-51).

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Bezsporne jest, iż powódka była zatrudniona w pozwanej Spółce od dnia 2 kwietnia 2007r.: początkowo na okres próbny (od 2 kwietnia 2007r. do 30 czerwca 2007r.), następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony (od 1 lipca 2007r. do 10 lutego 2008r.), a od 11 lutego 2008r. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, na stanowisku Konsultanta/Doradcy Klienta, w pełnym wymiarze czasu pracy (k. 10, 12 i 13). Stanowisko pracy powódki ewoluowało przez cały okres zatrudnienia (Konsultant/Doradca Klienta, Specjalista ds. sklepów (...), Przedstawiciel Handlowy, Specjalista ds. Sprzedaży) (k. 80, 85, 94 i 96/ część B akt osobowych). Od dnia 1 października 2013r. powódka została zatrudniona na stanowisku Starszego Przedstawiciela Handlowego w Hali Nr 16 w B., w D. S. Sprzedaży. Bezpośrednim przełożonym powódki od tego momentu była S. M. (k. 101-100/część B akt osobowych).

Poza sporem pozostaje również, że dnia 8 sierpnia 2014r. K. S. wręczono pismo w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem 3- miesięcznego okresu wypowiedzenia, tj. ze skutkiem na dzień 30 listopada 2014r. Pozwany wskazał, że przyczyną wypowiedzenia jest niespełnienie oczekiwań pracodawcy, w związku z zajmowanym przez powódkę stanowiskiem Przedstawiciela Handlowego, tj.: 1) brak oczekiwanej staranności, dbałości i zaangażowania w wykonywane obowiązki (nieefektywne wizyty u Klientów, niefinalizowanie sprzedaży), pomimo wielokrotnego zwracania uwagi przez przełożonego na takie nieprawidłowe podejście do pracy, 2) beczynność i bierność K. S. powodująca brak skuteczności w wykonywaniu zadań (brak zorientowania na wynik oraz nierealizowanie indywidualnych celów od ponad 10 miesięcy), 3) negatywna postawa wobec wykonywania obowiązków, źle wpływająca na motywacje do pracy pozostałych Pracowników Działu, kwestionowanie decyzji przełożonych i nierealizowanie podjętych wspólnie ustaleń i planów naprawczych, 4) niewykonywanie swoich obowiązków zgodnie z ich zakresem (tj. nie realizowanie efektywnych wizyt u Klientów, zgodnie z założeniami, tj. nie rozwijanie obrotu Klientów zarówno w kanale delivery, jak i (...)). Pozwany ocenił, iż konsekwencją powyższego jest utrata zaufania do powódki, jako Przedstawiciela Handlowego, tj. osoby powołanej do realizowania wyników sprzedażowych firmy, a także do budowania poprzez jakość wizyt, trwałych relacji biznesowych z Klientem, zgodnie z celami uzgodnionymi z przełożonym (k. 11).

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie.

Natomiast w myśl art. 45 § 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.

W doktrynie przyjmuje się, że zakresem art. 30 § 4 k.p. objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która -w jego przekonaniu - wypowiedzenie to uzasadnia. W judykaturze Sądu Najwyższego (por. m.in. wyroki z dnia 4 listopada 2008 r., I PK 81/08, Monitor Prawa Pracy 2009 Nr 2, poz. 86-90 oraz z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696) przyjmuje się zgodnie, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle **konkretne i precyzyjne**, aby umożliwiło

mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem. O ile wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za **dokonane z naruszeniem prawa**, a ściślej - art. 30 § 4 k.p., to wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem **przyczyny**, lecz ta została następnie **uznana za bezzasadną**, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Bezzasadne rozwiązanie stosunku pracy w opisanym trybie ma miejsce wówczas, gdy przytoczone w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy fakty nie zostały udowodnione i **wskazana przyczyna okazała się nieprawdziwa**, a także wtedy, **gdy podane okoliczności** znalazły potwierdzenie w materiale dowodowym, ale **w ocenie sądu nie mogły być podstawą wypowiedzenia** umowy o pracę.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy Sąd dostrzegł, iż znacząca część przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę została sformułowana w sposób niekonkretny i nieprecyzyjny. Opisowa forma przyczyn wypowiedzenia, przy zastosowaniu ogólnych, niedookreślonych pojęć dotyczących oceny pracy powódki, jest trudna do zweryfikowania pod względem prawdziwości i zasadności zarówno dla samej pracownicy, jak i dla Sądu. Przykładowo pracodawca użył takich sformułowań jak: „brak oczekiwanej staranności, dbałości i zaangażowania w wykonywane obowiązki”, „nieefektywne wizyty u Klientów”, „niefinalizowanie sprzedaży” nie wskazując konkretnych zdarzeń będących obrazem takich zachowań powódki, ani też jakichkolwiek przykładów i danych dot. nieefektywnych wizyty powódki u Klientów oraz niefinalizowanych sprzedaży. Inne przekłady takich „nieprecyzyjnych” sformułowań to: „negatywna postawa wobec wykonywania obowiązków, źle wpływająca na motywację do pracy pozostałych Pracowników Działu” (bez podania jakichkolwiek przykładów takiej postawy i jej skutków), „kwestionowanie decyzji przełożonych” (bez określenia jakich konkretnie decyzji i przyjętych przez powódkę formy rzekomego „kwestionowania”). Biorąc pod uwagę treść wypowiedzenia, przykłady te można by było mnożyć.

Abstrahując od powyższego zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia niemniejszej sprawy miało uznanie przez Sąd, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Postępowanie dowodowe wykazało, że część z przytoczonych w oświadczeniu woli pracodawcy przyczyn wypowiedzenia okazała się nieprawdziwa, a inne, mimo, że znalazły potwierdzenie w materiale dowodowym sprawy, zdaniem Sądu nie mogły być podstawą wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Zasadniczo pozwany zarzucał powódce niespełnienie oczekiwań pracodawcy w związku z zajmowanym stanowiskiem Przedstawiciela Handlowego, które w konsekwencji doprowadziło do utraty zaufania ze strony pracodawcy. Powyższe, zdaniem pozwanego, przejawiało się m.in. poprzez „brak po stronie powódki oczekiwanej staranności, dbałości i zaangażowania w wykonywane obowiązki (nieefektywne wizyty u Klientów, niefinalizowanie sprzedaży), pomimo wielokrotnego zwracania uwagi przez przełożonego na takie nieprawidłowe podejście do pracy”. W tym miejscu Sąd jeszcze raz akcentuje opisowy charakter tak sformułowanej przyczyny wypowiedzenia, pozbawiony jasności i konkretyzacji. Pozwany zarzuca powódce nieefektywne wizyty u Klientów oraz niefinalizowanie sprzedaży, nie precyzując w żaden sposób z jakich „danych” takie wnioski płyną. Przechodząc do merytorycznej oceny tej przyczyny, oczywiście dla Sądu pozostaje, że „brak przewidywalności efektów pracy” jest charakterystyczny dla stanowiska pracy przedstawiciela handlowego. W zawód ten niejako wpisane jest występowanie pewnego „ryzyka” nieosiągnięcia zakładanych wyników sprzedaży. Jasne jest, że nie wszystkie wizyty u Klientów będą efektywne, jak również nie każde rozmowy i starania w przedmiocie sprzedaży towarów będą sfinalizowane, często mimo pełnego zaangażowania pracownika w kontaktach z Klientami. Postępowanie dowodowe wykazało, że „efektywność” wizyt u Klientów, czy też „finalizowanie” sprzedaży zależy od wielu czynników, w tym często niezależnych od samego przedstawiciela handlowego (por. zeznania świadka T. B., k. 283v.-284). Z pewnością brak „oczekiwanych przez pracodawcę” efektów wizyt u klientów i wyników sprzedaży nie świadczy automatycznie o braku po stronie powódki „staranności, dbałości i zaangażowania w wykonywane obowiązki”. Wręcz przeciwnie, takim wnioskom przeczy chociażby dotychczasowa ścieżka kariery powódki w pozwanej Spółce, ocena jej pracy przez przełożonych, klientów oraz innych pracowników.

Przykładowo świadek K. W., która pracowała wraz z powódka w zespole przedstawicieli handlowych ds. gastronomii (do października 2013r.) zeznała, że K. S. była najbardziej doświadczonym i rzetelnym handlowcem w Zespole. Oprócz gastronomii, była uznanym specjalistą w zakresie współpracy z siecią sklepów (...), dodatkowo prowadziła szkolenia dla pracowników i właścicieli sklepów, nie pobierając z tego tytułu żadnego dodatkowego wynagrodzenia. Osiągała przy tym bardzo dobre wyniki w pracy. Świadek zaznaczyła, że po odejściu powódki z Zespołu, pozostałym pracownikom nie udało się utrzymać wszystkich jej klientów. Podniosła przy tym, że powódka wyróżniała się wysoka kultura osobistą i była lubiana w Zespole (k. 176v-177, godz. 03:13:15 in.). Również świadek T. B. podkreślił, że powódka była pracownikiem samodzielnym i mocno zaangażowanym w to, co robiła (k. 283v.-284), (por. również k. 15-38- nagrody pieniężne przyznawane powódce przez pracodawcę za „zaangażowanie wykraczające ponad standardowe obowiązki”, konkursy, certyfikaty, podziękowania w zakresie udziału powódki w charakterze trenera wewnętrznego Spółki, k. 142-144 i k. 157-165- opinie o powódce sporządzone przez klientów Makro oraz jej przełożonych i współpracowników). Pozwana nie wykazała przy tym, aby w przeszłości „wielokrotnie kierowała do powódki uwagi w przedmiocie nieprawidłowego podejście do pracy”. W aktach osobowych powódki brak jest jakichkolwiek pisemnych notatek i uwag w tym zakresie. Twierdzenia przełożonej o kierowaniu do powódki takich uwag w formie ustnej, nie poparte żadnymi konkretnymi zdarzeniami ani notatkami, nie może w sposób obiektywny świadczyć o wystąpieniu takiego „dyscyplinowania” ze strony pracodawcy.

Zawarte w pierwszych z punktów wypowiedzenia zarzuty pod kątem braku oczekiwanych efektów wizyt u klientów oraz nieosiągania wyznaczanych przez pracodawcę poziomów sprzedaży, wiązały się z faktami podnoszonymi przez pozwanego w drugim i czwartym podpunkcie wypowiedzenia. Pozwany zarzucał w nich powódce m.in. „brak zorientowania na wynik oraz niezrealizowanie indywidualnych celów od ponad 10 miesięcy” oraz „niewykonywanie swoich obowiązków zgodnie z ich zakresem, tj. nie realizowanie efektywnych wizyt u Klientów, zgodnie z założeniami, tj. nie rozwijanie obrotu Klientów zarówno w kanale delivery, jak i (...)”.

Z bezspornych ustaleń Sądu wynika, że przez ostatnie 10 miesięcy przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę (październik 2013r. - lipiec 2014r.), na stanowisku przedstawicieli handlowych ds. sprzedaży (tzw. (...)- sklepy), w Hali Nr 16 w B., pracowały łącznie cztery osoby: K. S. (powódka), A. K., Ł. D., oraz B. H.. Faktem pozostaje, że spośród w/ w handlowców, to powódka posiadała najkrótszy staż pracy na stanowisku przedstawiciela handlowego ds. sprzedaży (10 miesięcy, podczas gdy inni przedstawiciela pracowali na tym stanowisku już od paru lat). Powódka wyjaśniła, że w sierpniu/wrześniu 2013r. zaproponowano jej, aby przeszła z dotychczasowego stanowiska przedstawiciela handlowego ds. gastronomii ((...)), na stanowisko przedstawiciela handlowego ds. sklepów (T.). Propozycja ta była niejako „nagroda” i przejawem uznania ze strony pracodawcy za jej dotychczasową, wysoko ocenianą pracę (por. k. 171, godz. 00:30:35, zeznania T. B., k. 284, oraz zeznania S. M., k. 174, godz. 02:02:38). Podniesiona przez Sąd okoliczność krótkiego stażu pracy powódki na stanowisku przedstawiciela handlowego ds. sklepów jest o tyle istotna, że powódka, wraz z przejściem do nowej grupy przedstawicieli handlowych otrzymała nową bazę klientów (por. k. 174v., godz. 02:02:38). Zdaniem powódki, w takiej sytuacji przedstawiciel handlowy potrzebuje dodatkowego czasu, aby poznać nieznanych mu wcześniej Klientów, zdobyć ich zaufanie, a w konsekwencji spowodować, że Klienci Ci zaczną kupować u niego, a nie u konkurencji (por. k. 171), godz. 00:26:19). Sąd podzielił powyższe spostrzeżenia powódki, dostrzegając w nich przyczynę osiągnięcia przez powódkę takich, a nie innych wyników sprzedaży. Istotne w kontekście powyższego pozostają zeznania świadka T. B., przełożonego powódki do czasu przeniesienia, tj. do 1 października 2013r. Świadek zeznał, że analizując fakt nie osiągnięcia przez powódkę zakładanych „celów sprzedażowych” doszedł do wniosku, że cel ten nie został zrealizowany z przyczyn niezależnych od powódki. Świadek zaznaczył, że K. S. obejmując stanowisko przedstawiciela handlowego ds. sprzedaży dostała grupę około 35-37 nowych klientów. Tymczasem, docelowo grupa ta powinna liczyć około 100 klientów (godziwą bazą jest 80 klientów). W konsekwencji, zdaniem świadka, w przypadku powódki nie było mowy o osiągnięciu narzuconych jej „celów sprzedażowych”. Świadek podkreślił przy tym, że uzyskany przez przedstawiciela handlowego procent sprzedaży nie zawsze stanowi obraz jego pracy. Czasami bowiem osiągnięcie przez przedstawicielka handlowego 90% wyniku sprzedaży wymaga większego zaangażowania niż u innej osoby, osiągającej wynik 100%. (k. 283v.-284). Sąd dał wiarę zeznaniom świadka uznając je za cenna wskazówkę dla oceny sytuacji, w jakiej znalazła się powódka po 1 października 2013r. Zdaniem Sądu, posiadanie przez pozostałych przedstawicieli handlowych ds. sprzedaży Klientów, z którymi współpracowali od lat, z pewnością zwiększało ich

możliwości w zakresie osiągniętych wyników sprzedaży. Nadto biorąc pod uwagę przedstawione wyżej okoliczności, w ocenie Sądu, wynik sprzedażowy powódki, który nie odbiegał znacznie od pozostałych przedstawicieli handlowych (86,5%, podczas gdy trzeci w kolejności Ł. D. uzyskał wynik 89,1%) winien zostać oceniony jako wysoki i zadowalający. Zwłaszcza, że lipcu 2014r. osiągnęła ona najwyższy wynik sprzedażowy w grupie przedstawicieli handlowych ds. sklepów, tj. 101%. (por. k. 145).

W tym miejscu Sąd zwraca uwagę, że w pozwanej Spółce istniała praktyka, zgodnie z którą każdy przedstawiciel handlowy miał co miesiąc narzucany plan sprzedażowy, tzw. „target”. Zasadniczo przedstawiciel miał za zadanie zrealizować przedstawiony mu plan sprzedażowy w 100%. W praktyce, jak pokazało postępowanie dowodowe, w okresie od października 2013r. do lipca 2014r. żaden z przedstawicieli handlowych (...) S.A. w W. nie osiągnął w każdym miesiącu poziomu sprzedaży narzucanego przez pracodawcę (por. tabela k. 146). Co więcej realizacja planu sprzedaży w obszarze całej Polski, w większości z tych miesięcy nie osiągnęła nawet pułapu 50%, a w maju 2014r. wyniosła 0%. Nie inaczej było w grupie czterech przedstawicieli handlowych, gdzie pracowała powódka (por. tabela k. 145). Dane statystyczne zawarte w dołączonych do akt tabelach potwierdziła w swoich zeznaniach S. M. wskazując, że nie ma takiego przedstawiciela, który w okresie od października 2013r. do lipca 2014r. uzyskał 100% celów sprzedażowych w każdym z miesięcy (por. k. 175, godz. 02:23:51). Sąd zwraca przy tym uwagę, że założenia sprzedażowe stawiane przedstawicielom handlowym nie stanowią żadnych realnych danych, a jedynie wartości szacunkowe (por. k. 174v., godz. 02:11:56). Biorąc pod uwagę przedstawione wyżej okoliczności należy przytoczyć słuszne, w ocenie tut. Sądu, rozważania Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696. Sąd Najwyższy podkreślił, że chociaż wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym trybem rozwiązania stosunku pracy, to wynikające z art. 45 § 1 k.p. wymaganie zasadności decyzji pracodawcy w razie zastosowania tego trybu wobec pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony oznacza, iż decyzja ta nie może być dowolna, również w przypadku osób zajmujących stanowiska samodzielne. Wprowadzie kryteria oceny pracy tej kategorii osób są surowsze, tym niemniej ocena ta nie może zakładać całkowitego przerzucenia na pracownika ryzyka prowadzonej przez pracodawcę działalności gospodarczej. Nie uzasadnia zatem wypowiedzenia umowy o pracę niezrealizowanie pracownika **zadań wygórowanych, obiektywnie niemożliwych do spełnienia** (...). W niniejszym przypadku pozwany, podając jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy z powódką niezrealizowanie narzuconych z góry wyników sprzedażowych (nieefektywne wizyty u Klientów, niefinalizowanie sprzedaży, brak zorientowania na wynik oraz niezrealizowanie indywidualnych celów od ponad 10 miesięcy), nie wykazał, by fakt ten był wynikiem niedopełnienia przez powódkę obowiązków pracowniczych czy też braku kompetencji po jej stronie. Tymczasem postępowanie dowodowe pozwoliło Sądowi na poczynienie ustaleń, z których wynika, że założone i narzucone przez pozwanego plany sprzedażowe- na których opracowanie K. S. nie miała żadnego wpływu- nie były możliwe do zrealizowania. Nie udowodniono zatem, aby niespełnienie przez powódkę oczekiwań pozwanego było konsekwencją zaistnienia okoliczności leżących po jej stronie, choćby przez nią niezawinionych. Co więcej, zdaniem Sądu, utożsamianie przez pozwaną wyniku sprzedażowego powódki z „bezczynością i biernością pracownika”, czy też „brakiem staranności, dbałości i zaangażowania w wykonywane obowiązki” jest zbyt dalece posuniętym wnioskiem i oceną. Sąd wziął w tym względzie pod uwagę, że wyniki sprzedaży powódki nie odbiegały znacznie od wyników pozostałych przedstawicieli z tej grupy. Biorąc pod uwagę staż pracy powódki na stanowisku przedstawiciela handlowego ds. sprzedaży oraz fakt, że z przejściem powódki wiązała się całkowita zmiana klientów, osiągnięty przez nią wynik Sąd ocenił jako wysoce zadowalający. O progresie powódki i coraz lepszych wynikach sprzedaży świadczy ostatecznie procent sprzedaży uzyskany za miesiąc lipiec 2014r. (101%). Nadto Sąd zwraca uwagę, że materiał dowodowy wykazał, iż powódka, przez cały okres zatrudnienia była wysoce oceniana jako pracownik, zarówno przez przełożonych i współpracowników, jak również przez zewnętrznych Klientów Spółki. Potwierdzeniem wysokiej jakości pracy powódki były liczne nagrody i dowody uznania, jakie otrzymywała w tym okresie. Również samo przejście do nowej grupy handlowców stanowiło formę awansu, docenienia dotychczasowych zasług pracownicy.

Znamienne pozostaje, że ocena powódki, jako pracownika zmieniła się diametralnie dopiero w momencie zatrudnienia w pozwanej Spółce S. M., która od października 2014 r. stała się bezpośrednio przełożoną powódki. Powódka utrzymywała, że od czasu przeniesienia na stanowisko przedstawiciela handlowego ds. sprzedaży, jej relacje służbowe z S. M. nie układały się właściwie. Zdaniem powódki przełożona niejednokrotnie dawała jej

odczuć, że jej nie lubi. Zaznaczyła przy tym, że przełożona nigdy nie zwróciła jej uwagi, że źle wykonuje swoje obowiązki służbowe. Chodziło tu raczej o uwagi i komentarze pod kątem propozycji padających ze strony całego zespołu handlowców. Powódka wskazała, że przełożona nie dążyła do poprawy ich wzajemnych relacji, pod koniec zatrudnienia użyła wobec niej słów: „my się nie musimy lubić, musimy ze sobą pracować” (por. k. 170-171, godz. 00:12:29 in.). Okoliczności podnoszone przez powódkę potwierdziła w swoich zeznaniach świadek K. W. podając przykłady złośliwych komentarzy przełożonej S. M., kierowanych do powódki (por. k. 177, godz. 03:20:44). Mając na uwadze powyższe Sąd zwraca uwagę na jednolite stanowisko judykatury, w którym podkreśla się, iż wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za nieuzasadnione, jeżeli nie jest podyktowane potrzebami pracodawcy ani niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków, jego nielojalnością czy zachowaniem podważającym zaufanie do jego osoby, a wynika jedynie z arbitralnych decyzji i subiektywnych uprzedzeń podmiotu dokonującego zwolnienia (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNP 1999, nr 21, poz. 688 i z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998, nr 18, poz. 538). Co prawda w rozpoznawanej sprawie to nie S. M. zwolniła powódkę z pracy, przy czym jej rola w doprowadzeniu do finalnego wypowiedzenia powódce umowy o pracę była niezwykle znacząca, a wręcz kluczowa. Istotne w tej kwestii okazały się zeznania świadków J. K. (regionalny kierownik sprzedaży pozwanego), M. M. (regionalny kierownik sprzedaży pozwanego) i M. S. (k. 173-174 i k. 177v-178). Świadców z tej grupy zeznali co prawda, że istniały podstawy do wypowiedzenia powódce umowy o pracę, przy czym podkreślili, iż oceny pracy K. s.dokonałi jedynie w oparciu o informacje przekazane im przez S. M., w tym przekazane statystyki o „braku wyników sprzedażowych”. Co więcej świadek M. M. zeznała, że nie jest jej wiadoma okoliczność zmiany bazy klientów powódki w październiku 2013r. Świadek nie pamiętała przy tym, czy była informowana o przesunięciu powódki ze stanowiska przedstawiciela handlowego ds. gastronomi na stanowisko przedstawiciela handlowego ds. sprzedaży. Powyższe zdaniem Sądu świadczy o braku możliwości obiektywnej oceny pracy powódki przez tych świadków i potwierdza, że zarzuty pod kątem powódki, które stanowiły podstawę wypowiedzenia umowy o pracę zostały wykreowane w zasadzie przez jedną osobę, tj. S. M..

Całkowicie nieprawdziwa okazała się również przyczyna wypowiedzenia, w której powódce zarzucono „negatywną postawę wobec wykonywania obowiązków, źle wpływającą na motywacje do pracy pozostałych Pracowników Działu, kwestionowanie decyzji przełożonych i nierealizowanie podjętych wspólnie ustaleń i planów naprawczych”. W toku postępowania strona pozwana nie wykazała, że postawa powódki, jak to określono „źle wpłynęła na motywację do pracy pozostałych pracowników”. Pozwany nie wskazał o jakich pracowników konkretnie chodzi oraz jak owa demotywacja do pracy się przejawia. Sąd ocenił przy tym, że zachodzi tu pewna sprzeczność, skoro pozwany utrzymuje, że „pozostali przedstawiciele” pracowali wydajniej niż powódka. Za nieudowodnione Sąd uznał również twierdzenia o rzekomym „kwestionowaniu przez powódkę decyzji przełożonych”. W tym miejscu należy odnieść się do zeznań świadka K. W., która podkreśliła, że powódka miała bardzo dobre relacje z pozostałymi przedstawicielami handlowymi, jak również bezpośrednio przełożonym. Zdaniem świadka, jeśli powódka miała swoje zdanie, to mówiła to w sposób nie godzący w kierownika (por. k. 177v., godz. 03:20:44). Powyższe potwierdził w swoich zeznaniach świadek T. B., wskazując, że nie miał absolutnie żadnych zastrzeżeń do postawy powódki w relacji pracownik-przełożony. Nie był przy tym świadkiem żadnych niepoprawnych sytuacji z udziałem powódki (k. 283v-284). Nadto Sąd zwraca uwagę, że prawo pracy nie kształtuje dla pracownika obowiązku całkowitej bezkrytyczności wobec poczynań pracodawcy. W wyroku z dnia 19 marca 2014r., I PK 187/13, LEX nr 1475152 Sąd Najwyższy podkreślił, że pracownik ma prawo do konstruktywnej krytyki poczynań pracodawcy oraz stosunków panujących w zakładzie pracy. Krytyka ta musi być jednak uzasadniona, wyrażana w odpowiedniej formie i z zachowaniem określonych granic. Postępowanie dowodowe nie wykazało, aby wobec powódki można było wystosować jakiegokolwiek zastrzeżenia pod kątem zasadności, formy i granic „ewentualnie” stosowanej przez nią krytyki. Z pewnością za przejaw „niedozwolonej” krytyki poczynań pracodawcy nie można uznać zdarzenia, o którym traktowała w swoich zeznaniach świadek M. S., opisując reakcję powódki na informacje o zamiarze zwolnienia z pracy jej dotychczasowego przełożonego T. B. (por. k. 178, godz. 03:59:51). Emocjonalne przyjęcie przez powódkę tej wiadomości wyrażało raczej jej więź z dotychczasowym przełożonym, a nie stanowiło wyraz niedozwolonej krytyki poczynań pracodawcy. Nadto zdarzenie to miało miejsce na oficjalnym spotkaniu pracowników, a nie za plecami pracodawców. Zatrzymując się przy zeznaniach świadka M. S. Sąd zwraca uwagę, że informacje o rzekomym kwestionowaniu przez powódkę decyzji przełożonych nie były wynikiem jej osobistych spostrzeżeń, lecz spłynęły bezpośrednio od S. M., a więc osoby nieprzychylniej powódce (por.

k. 178, godz. 04:03:33). Dodatkowo, zdaniem Sądu, powódce nie można zarzucić nierealizowanie podjętych wspólnie ustaleń i planów naprawczych. W tym miejscu Sąd odwołuje się do zeznań samej S. M., która wskazała, że po raz pierwszy rozmawiała z powódką na temat wyników jej pracy w kwietniu 2014r., oraz że do rozmowy powrócono w maju 2014r., po niezrealizowaniu przez powódkę celu sprzedażowego na ten miesiąc (k. 175v., godz. 02:39:55). W kontekście powyższego Sąd zwraca uwagę, że powódka nie miała zapewnionego odpowiednio długiego czasu na poprawę wyników sprzedaży. Dodatkowo pozwana nie wykazała, jakie konkretnie ustalenia i plany naprawcze narzucono wówczas powódce. Abstrahując od powyższego zarzuty pracodawcy w tym przedmiocie należałoby ocenić jako pozorne, biorąc pod uwagę okoliczność, że powódka w ostatnim miesiącu statystycznym, tj. lipcu 2014r., osiągnęła poziom 101% zakładanych celów sprzedaży.

Mając na uwadze poczynione wyżej rozważania, słuszna zdaniem Sądu jej konkluzja, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

W art. 47¹ k.p. ustawodawca określił, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jako, że w przypadku powódki okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące, Sąd zasądził na jej rzecz odszkodowanie będące równoważnością wynagrodzenia za pracę, przysługującego za ten okres (3 x 4.533,33 zł brutto = 13.599,99 zł brutto). Wysokość należnego powodowi wynagrodzenia Sąd ustalił w oparciu o zaświadczenie przedłożone przez stronę pozwaną (por. k. 102).

O odsetkach rozstrzygnięto na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. zgodnie z którym, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Sąd uwzględnił przy tym, iż mocą rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 16 grudnia 2014 r. w sprawie wysokości odsetek ustawowych (Dz. U. z 2014r., poz. 1858) po dniu 22 grudnia 2014r. wysokość odsetek ustawowych ustalono na 8% w stosunku rocznym (§ 1 rozporządzenia). W okresie od 15 grudnia 2008r. do 22 grudnia 2014r. wysokość odsetek ustawowych na 13% w stosunku rocznych ustalało, nie obowiązujące już rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 4 grudnia 2008 r. (Dz. U. z 2008r., Nr 220, poz. 1434).

O kosztach zastępstwa procesowego strony powodowej rozstrzygnięto zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 k.p.c. Wysokość tych kosztów ustalono na podstawie § 12 pkt. 1) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Tekst jednolity Dz. U. z 2013 r. poz. 461). Mając na uwadze duży nakład pracy pełnomocnika, Sąd sześciokrotnie podwyższył stawkę minimalną w kwocie 60 złotych [6 x 60 zł = 360 zł]. Sąd w tym miejscu zwraca uwagę na konieczność dostosowania zasądzonych kosztów zastępstwa procesowego do aktualnych cen rynkowych usług prawnych. Stawki, za prowadzenie spraw z zakresu prawa pracy przewidziane w w/w rozporządzeniu są na tyle niskie, że w rozpoznawanej sprawie istniała potrzeba ich wielokrotnienia.

O opłacie sądowej orzeczono na podstawie art. 96 ust. 1 pkt. 4) w zw. z art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 w zw. z art. 21 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz.1398 ze zm.) Wysokość opłaty ustalono w oparciu o wartość przedmiotu sporu [13.599,99 zł x 5% = 680 zł (po zaokrągleniu do pełnego złotego)].

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. wyrokowi w punkcie I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności w wysokości nie przekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda (punkt III wyroku).