

Sygn. akt XP 278/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 grudnia 2013 r.

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

PRZEWODNICZĄCY: SSR Anna Garncarz

ŁAWNICY: K. O., G. K.

PROTOKOLANT: Marzena Pietrzak

po rozpoznaniu w dniu 2 grudnia 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa **Z. M.**

przeciwko **(...) sp. z o.o. we W.**

o odszkodowanie

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powoda kosztami postępowania.

Sygn. akt XP 278/13

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 11 marca 2013 roku powód Z. M. wniósł o ustalenie, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony doręczonym w dniu 28 lutego 2013 roku oświadczeniem (...) Spółka z o.o. z siedzibą we W. z dnia 28 lutego 2013 roku o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem jest nieuzasadnione oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda odszkodowania w kwocie 8.325 zł odpowiadające kwocie trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu powód wskazał, że od dnia 1 lipca 2006 roku jest zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku specjalisty ds. handlowych za wynagrodzeniem w kwocie 2.775 zł brutto, w tym 1.775 zł to praca zasadnicza a 1.000 zł premia uznaniowa. Do zadań powoda należało poszukiwanie odbiorców na urządzenia znajdujące się w ofercie handlowej strony pozwanej. W dniu 28 lutego 2013 roku pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazując „brak realizacji targetu w 2012 roku w zakresie sprzedaży hydrauliki siłowej i burt załadunkowych”

W ocenie powoda przyczyna wskazana w wypowiedzeniu nie jest prawdziwa, ani też konkretna. Określenie targetu sprzedaży wiązało się z wynagrodzeniem prowizyjnym, które nie było wypłacane przez stronę pozwaną a przez (...) Sp. z o.o. na podstawie faktur wystawionych przez powoda za pośrednictwo handlowe. Realizacja targetu jest uzależniona od wielu przyczyn zewnętrznych, niezależnych od pracowników takich jak zawyżony poziom targetu w stosunku do lat ubiegłych i realiów rynku, kryzys w gospodarce, brak zapotrzebowania na maszyny i urządzenia z oferty pozwanej lub zbyt wysokie ceny ofertowe.

Bez analizy przyczyn niewykonania targetu tak wskazana przyczyna nie stanowi dostatecznego uzasadnienia dla rozwiązania stosunku pracy.

Ponadto powód wskazał, że faktyczna przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była inna i wiązała się z dwoma incydentami w pracy. W październiku 2012 roku strona pozwana zamierzała, wbrew treści art. 108 k.p. ukarać powoda karą porządkową w wysokości 15 % utraconego przez spółkę wadium, przy czym po wyjaśnieniu zaistniałej sytuacji nie doszło do ukarania powoda. Drugim powodem była odmowa przez powoda, który jest rzeczoznawcą majątkowym wydania opinii, co do przyczyn uszkodzenia podnośnika koszonego marki (...) typ (...) o treści wskazanej przez stronę pozwaną bez przeprowadzania oględzin.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana zarzuciła, że przyczyną wypowiedzenia było trwale utrzymujące się nie wywiązywanie się przez powoda z realizacji planu sprzedaży, który jest ustalany każdorazowo na początku roku kalendarzowego, o czym pracownicy są informowani przez dyrektora handlowego i potwierdzają fakt przyjęcia takiego planu do realizacji. Powód nie wywiązał się z obowiązku realizacji planu sprzedaży w odniesieniu do kilku grup towarowych. Realizacja zadań przez powoda była znikoma, pomimo to powód kontynuował zatrudnienie. Pracodawca odstąpił od obciążania powoda karą porządkową, pomimo, iż z jego winy spółka utraciła kwotę w wysokości 20.000 zł

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 30 czerwca 2006 roku (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. zawarła ze Z. M. umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku specjalisty do spraw handlowych za wynagrodzeniem zasadniczym 1500 zł brutto. Dodatkowe wynagrodzenie mogło zostać powiększone o premię uznaniową w wysokości do 200% płacy zasadniczej, która była przyznawana każdorazowo przez prezesa zarządu oraz o premię specjalną do 200% płacy zasadniczej, która była uzależniona od wartości dokonanej sprzedaży i uzyskanego dochodu.

dowód: umowa o pracę na czas nieokreślony (k. 6);

Powoda obowiązywała 8 – godzinna norma dobową i przeciętnie 40 – godzinna norma tygodniowa czasu pracy w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym.

dowód: informacja o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych (k. 7);

Na mocy porozumienia stron od dnia 1 maja 2010 roku płaca zasadnicza brutto została podwyższona do kwoty 1775 zł.

dowód: porozumienie z dnia 4 maja 2010 roku (k. 8);

Bezpośrednim przełożonym powoda był M. M., członek zarządu i dyrektor ds. technicznych.

U strony pozwanej osoby zajmujące się sprzedażą działali na wyznaczonych specjalnie dla nich terytoriach. Powód działał na terenie województwa zachodniopomorskiego. Do zadań powoda należało promowanie wyrobów, sprzedaż ich, doradztwo klientów.

Powód był informowany o targetach na początku każdego roku w formie elektronicznej. Potwierdzał przyjęcie targetu również w formie elektronicznej. Powód przyjmował do wiadomości do wykonania target.

Powód w styczniu 2012 r. przyjął target do wykonania zlecony mu przez przełożonego M. M..

Powodowi zlecono wykonanie zadań w zakresie sprzedaży:

- żurawi F. z osprzętem bez montażu na kwotę: 450.000 euro,

- hakowce bez montażu na kwotę 18.000 euro,
- podnośniki koszowe bez montażu na kwotę 40.000 euro,
- żurawie LIV z osprzętem bez montażu na kwotę 30.000 euro,
- hydraulika siłowa na kwotę 420.000 euro, windy załadunkowe na kwotę 200.000 euro.

Powód przyjął do realizacji target bez zastrzeżeń.

dowód: wydruk mail z dnia 10.01.2012 r. k. 44

zeznania w charakterze strony pozwanej M. M. k. 102 (płyta CD)

przesłuchanie powoda (częściowo) k. 56

Aktywność powoda była zbyt niska.

Powód w ogóle nie zrealizował planu rocznego za rok 2012 w zakresie sprzedaży burt załadunkowych i elementów hydrauliki siłowej. Żurawie hydrauliczne, to był jedyny punkt gdy powód zbliżał się do realizacji targetu.

Powód miał obowiązek raportowania działań na określonym obszarze w postaci notatek z wizyt u klientów i innych handlowców. Często były prowadzone wspólne działania marketingowe z powodem przez M. M..

Jednym z kryteriów oceny powoda były notatki z wizyt u klienta. Drugim kryterium oceny powoda były osiągnięte wyniki.

W celu zwiększenia sprzedaży były prowadzone pewne akcje na wprowadzanie nowych wyrobów i nacisk na ich sprzedaż.

Strona pozwana kładła nacisk np. na sprzedaż wind załadunkowych, wymagała od powoda przeprowadzania wizyt u klientów, ale powód nie odbywał tych wizyt.

M. M. wspólnie z powodem przeprowadzał część wizyt, lecz gdy M. M. wyjeżdżał, to aktywność powoda malała.

M. M. był w ciągłym kontakcie z powodem, na bieżąco powód był informowany o wynikach sprzedaży na jego terenie.

Sprzedaż w ramach regionu była rozliczana w cyklu rocznym. O sprzedaży jednak był powód informowany na bieżąco, co miesiąc. Były też podsumowania kwartalne. Powód na bieżąco dostawał informacje, że powinien poprawić działalność na wyznaczonym obszarze.

O tym, jaką sprzedaż powód zrealizował sprzedaż w roku 2012 r. dowiedziała się strona pozwana w styczniu 2013 r. W styczniu 2013 r, również powód był o tym poinformowany.

dowód: wydruk mail z dnia 10.01.2012 r. k. 44

zeznania w charakterze strony pozwanej M. M. k. 102 (płyta CD)

zeznania w charakterze strony pozwanej W. S. k. 102 (płyta CD)

przesłuchanie powoda (częściowo) k. 56

Target sprzedaży wyznaczony dla powoda i innych handlowców z roku 2011 był niższy niż w roku 2012. Wiązało się to z tym, że koszty funkcjonowania spółki w roku 2012 miały być zwiększone, w związku z tym zarząd strony pozwanej

podjął decyzję o wyznaczeniu targetu na rok 2012 w ten sposób, że należało podzielić przewidywane koszty na ilość handlowców.

W roku 2012 nie tylko powód nie zrealizował targetu. W związku z bardzo słabymi wynikami sprzedaży za rok 2012, zostali przez stronę pozwaną również zwolnieni inni pracownicy w tym m. in.: P. K., A. W., R. L..

dowód: wykonanie planu rocznego powoda k. 47-50

zeznania w charakterze strony pozwanej M. M. k. 102 (płyta CD)

zeznania w charakterze strony pozwanej W. S. k. 102 (płyta CD)

Wynagrodzenie powoda składało się z: wynagrodzenia podstawowego, premii uznaniowej i premii specjalnej. Premia specjalna była wypłacana za zrealizowanie określonej kwoty sprzedaży tj. za wyniki sprzedaży. Premia specjalna nigdy nie została powodowi przyznana.

dowód: wykaz składników wynagrodzenia (k. 10)

zeznania w charakterze strony pozwanej M. M. k. 102 (płyta CD)

zeznania w charakterze strony pozwanej W. S. k. 102 (płyta CD)

W dniu 28 lutego 2013 roku pracodawca wypowiedział Z. M. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 maja 2013 roku.

Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano brak realizacji targetu w 2012 roku w zakresie sprzedaży hydrauliki siłowej i burt załadunkowych.

dowód: oświadczenie strony pozwanej z dnia 28 lutego 2013 roku (k. 9);

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

W art. 30 § 4 k.p. ustawodawca wprowadził obowiązek wskazania przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, która - przy tym zwykłym sposobie rozwiązania umowy - nie musi mieć szczególnej wagi (por. np. wyroki z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980 nr 4, poz. 77, z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 598 i z dnia 6 grudnia 2001 r. I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002 nr 10, s. 34). W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się formalny, informacyjny charakter tego obowiązku, ograniczający się do podania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę skonkretyzowanej i rzeczywistej tylko w przekonaniu pracodawcy (por. wyrok z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 858 i wyrok z dnia 28 lipca 2003 r., I PK 233/02, niepublikowany). Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być uzasadnione oraz prawidłowe pod względem formalnym.

Zdaniem Sądu wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było zarówno uzasadnione jak i pod względem formalnym zgodne z przepisami prawa. Pracodawca rozwiązał z powodem umowę z 3-miesięcznym wypowiedzeniem, a zatem zachowany został prawidłowy okres wypowiedzenia. Oświadczenie zostało złożone na piśmie i w swej treści zawierało uzasadnienie, w którym wskazana została przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie.

Jako przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę strona pozwana wskazała „brak realizacji targetu w 2012 roku w zakresie sprzedaży hydrauliki siłowej i burt załadunkowych.”

W/w przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powodowi znalazły odzwierciedlenie w zebranych materiale dowodowym.

Ustalenia stanu faktycznego Sąd dokonał na podstawie dowodów z dokumentów, w szczególności znajdujących się w aktach korespondencji mail oraz wyników sprzedaży przedstawionych przez stronę pozwaną, ale przede wszystkim dowodów z przesłuchania strony pozwanej w osobach M. M. – bezpośredniego przełożonego powoda i W. S., których spójność, logika, wzajemne uzupełnianie się i korespondencja z pozostałym materiałem dowodowym sprawy dowiodły, iż relacje tych osób odzwierciedlają faktyczny przebieg zdarzeń. Dająca się niekiedy zauważyć nieprecyzyjność zeznań w/w osób, zachowujących w pamięci na ogół pewien zarys lub jedynie główne okoliczności zdarzenia, bez powoływania się na szczegóły, świadczą o swobodzie ich relacji, odtwarzaniu jedynie zdarzeń faktycznie im znanych bądź z autopsji bądź z opowiadań innych pracowników strony pozwanej, przy czym co istotne osoby szczerze te informacje rozgraniczali.

Mając na uwadze powyższe, Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom powoda, w zakresie w jakim były one sprzeczne z zeznaniami w/w osób. Należy również wskazać, że zeznania powoda były wzajemnie sprzeczne. Z jednej bowiem strony, wskazując na zakres swoich obowiązków powód przyznał, że nie zrealizował wyznaczonego mu targetu za rok 2012, lecz z drugiej strony podniósł, że strona pozwana nigdy nie wymagała od niego realizacji targetu a wyznaczone mu cele nie musiały być realizowane. W innym miejscu natomiast powód wskazał, że nigdy nie przyjął w rzeczywistości do realizacji wyznaczonego targetu. W pozwie natomiast powód wskazał, że był pracownikiem sumiennym, zdyscyplinowanym i wszystkie polecenia przełożonych wykonywał w sposób prawidłowy i zgodny z oczekiwaniami strony pozwanej.

Jak wynika z jasnych, logicznych zeznań M. M. i W. S., którym to Sąd w pełni dał wiarę, powód faktycznie nie wykonywał swojej pracy w sposób prawidłowy. Powód nie wykonywał w sposób prawidłowy wizyt u klientów, nie promował produktów strony pozwanej, co jednoznacznie miało przełożenie na osiągnięte przez powoda wyniki sprzedaży. Strona pozwana jako usługodawca względem swoich klientów, winna bardzo mocno dbać, aby utrzymać jak najlepszy kontakt z klientem i aby współpraca z nim układała się harmonijnie i bez problemów, tj. aby sprostać konkurencji i rozwijać współpracę. Zatem rolą powoda była dbałość o sprzedaż u klientów strony pozwanej, wykonywanie wizyt z określoną aktywnością i rzetelnością.

Powód na bieżąco był informowany przez przełożonego M. M. o wynikach swojej sprzedaży. Znał zatem jej poziom. Mając na uwadze, że powód na początku roku 2012 przyjął do wykonania target sprzedaży, wiedział, jakie winien osiągać poziomy sprzedaży w zakresie poszczególnych kategorii asortymentu wyrobów sprzedawanych przez stronę pozwaną. W tym zakresie Sąd oparł się na zeznaniach przełożonego powoda – M. M., który podał, że powód co miesiąc otrzymywał informację o wynikach sprzedaży, był też rozliczany kwartalnie i rocznie. Sąd w pełni dał wiarę tym zeznaniom, które są jasne, logiczne, konsekwentne, a nadto znajdują potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zebrany w toku rozpoznawania sprawy, w szczególności dokumentom z korespondencji mail.

Zauważyć należy, że pracodawca ma prawo oceny pracownika, jego przydatności na zajmowanym stanowisku i takiego doboru kadry, która według oczekiwań pracodawcy najlepiej wywiąże się z nałożonych na nią obowiązków, zapewni należytą realizację zadań oraz będzie posiadać odpowiednie kwalifikacje do zajmowania konkretnego stanowiska (tak też Sąd najwyższy w wyroku z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPIUS 1997, nr 10, poz. 163). Z okoliczności sprawy wynika jednoznacznie, że powód nie wywiązywał się należycie z nałożonych na niego obowiązków. Nie można pracodawcy nakazać, aby zatrudniał pracowników gorszych, mniej wydajnych, nie gwarantujących wykonania zadań stawianych przez pracodawcę. Mając na uwadze, że powód zajmował szczególne stanowisko związane z pracą z klientem, to, skoro nie spełniał oczekiwań strony pozwanej, strona pozwana miała prawo rozwiązać z powodem umowę o pracę. Dlatego też wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna znalazła uzasadnienie w zebranych materiale dowodowym.

Zdaniem Sądu, wskazane przez stronę pozwaną przyczyny wypowiedzenia były konkretne i rzeczywiste. Były one czytelne, zrozumiałe i jednoznaczne. Pozwalały zarówno pracownikowi zorientować się czym pracodawca kierował się wypowiadając mu umowę o pracę, jak również Sądowi zbadanie i zweryfikowanie prawdziwości przyczyn.

Mając powyższe na uwadze, Sąd oddalił w całości żądanie powoda o odszkodowanie.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

W niniejszym postępowaniu strona pozwana nie była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika. Strona pozwana przed zamknięciem przewodu sądowego nie zgłosiła również kosztów postępowania, nie wykazała kosztów postępowania.

Mając powyższe na uwadze, a także przepis art. 113 ustawy o kosztach sądowych orzekł jak w pkt II wyroku.