

*Sygn. akt X P 274/15*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 czerwca 2015 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

**Przewodniczący:** SSR Anna Garncarz

**Ławnicy:** S. M. (1), L. Z.

**Protokolant:** Katarzyna Pietrzak

**po rozpoznaniu w dniu** 15 czerwca 2015 r. we Wrocławiu

**sprawy z powództwa:** J. S.

**przeciwko:** (...) sp.z.o.o. z siedzibą w W.

o odszkodowanie

**I. oddala powództwo;**

**II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 77zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;**

**III. orzeka, iż nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 30 grudnia 2014 roku powód J. S. wniósł odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 16 grudnia 2014 roku i na tej podstawie, po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu na rozprawie w dniu 27 kwietnia 2015 r. (k. 59) o zasądzenie od strony pozwanej (...) spółka z o.o. w W. na jego rzecz odszkodowania w kwocie 8.793,48 złotych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że w dniu 16 grudnia 2014 roku otrzymał od strony pozwanej wypowiedzenie umowy o pracę i nie zgadza się z przedstawionymi mu zarzutami. Wskazał, że zamówienia, które zostały wymienione przez stronę pozwaną w wypowiedzeniu umowy o pracę zostały przez niego albo wprowadzone w wymaganym terminie, albo, jeśli nawet były opóźnienia, to wynikało to z problemów technicznych. Dodatkowo wskazał, że nie jest odpowiedzialny za opóźnienia w zapłacie przez klientów za towar, wykonywał pracę w godzinach pracy zgodnie z obowiązkami, zatem zarzut braku uczciwości w wykonywaniu obowiązków służbowych uważa za bezzasadny. Nigdy nie wpływał destrukcyjnie na atmosferę w pracy, natomiast nadmierna kontrola przez przełożonego przejawiająca się kilkunastoma telefonami w ciągu dnia, uniemożliwiała powodowi kontakt z klientami. O złej atmosferze w współpracy z przełożonym, powód informował za pomocą wewnętrznego systemu aktywnej komunikacji.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że podtrzymuje swoje stanowisko dotyczące przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, wskazując że są one rzeczywiste i konkretne, a w konsekwencji prawnie uzasadnione. Pozwana wskazała, że powód nie wywiązywał się z powierzonych mu obowiązków poprzez nie wykazywanie się

skutecznością działania handlowca, odpowiednią motywacją, brakiem oczekiwanej aktywności oraz organizacji pracy, co skutkowało tym, że powód nie realizował planów sprzedaży. Powód był wieloletnim pracownikiem strony pozwanej, powierzono mu funkcję trenera młodych pracowników, lecz niestety z uwagi na brak wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych, odebrano mu tę funkcję. Oceny powoda za każdy rok w latach 2012-2013 wypadły dla powoda negatywnie, tj. ocena D –zdecydowanie poniżej oczekiwań pracodawcy. Wówczas pracodawca zawarł z powodem w dniu 1 września 2014 r. porozumienie zmieniające w sprawie tzw. kwartalnego planu naprawczego dla pracownika celem kolejnej szansy dla niego poprawy jakości pracy. Powód nie zrealizował nawet części planu naprawczego. Przełożeni sygnalizowali powodowi problem, lecz powód nie wykazywał poprawy. Nowy handlowiec zatrudniony na miejsce powoda realizuje lepiej od powoda plan sprzedaży i osiąga wyższe marże pomimo braku doświadczenia.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód był zatrudniony u strony pozwanej od 1 października 1996 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, w tym od 1 kwietnia 1998 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony kolejno na stanowiskach: Sprzedawca – Konsultant, P. Handlowy, Starszy P. Handlowy, p.o. Sprzedawca – Koordynator Subregionu, Sprzedawca – Trener, ostatnio: Starszy P. Handlowy.

Wysokość wynagrodzenia powoda brutto liczonego jak ekwiwalent za urlop wynosi 2.931,16 zł.

**Dowód** : akta osobowe powoda

Zaświadczenie o wysokości zarobków powoda k. 33

Przełożonym powoda na przełomie lat 2013/2014 r był S. B., a następnie od sierpnia 2014 r. C. W..

Powód jako przedstawiciel handlowy był odpowiedzialny za kontakty z klientami, sprzedaż towarów, prawidłowe regulowanie należności przez klientów strony pozwanej, rozwój sprzedaży na terenie podległym powodowi, pozyskiwanie nowych klientów.

W momencie, kiedy klient nie płacił za zaległą fakturę, to każdy z pracowników miał obowiązek przypominać klientowi o zapłacie należności za wcześniejsze zamówienie.

Po złożeniu przez klienta zamówienia, powód miał obowiązek wpisywania danych dotyczących zamówień klientów do systemu. Po wejściu nowego systemu rejestrowania zamówienia iPad - S. T., każdy z pracowników wpisywał zamówienia do systemu bezpośrednio u klienta. Zamówienia musiały być wpisywane na bieżąco, żeby klient otrzymał towar w jak naj szybszym terminie.

Zdarzało się, że pewne produkty strony pozwanej nie były zarejestrowane w systemie. W takiej sytuacji pracownik powinien to zgłosić do strony pozwanej o uzupełnienie systemu lub wprowadzić zamówienie ręcznie.

W przypadku powoda bardzo często zamówienia złożone przez klientów nie były wprowadzane na bieżąco. Powód pomimo takiego obowiązku, w przypadku, gdy nie mógł wprowadzić towaru do systemu, nie wprowadzał go ręcznie, nie wnioskował o uzupełnienie towaru w systemie, nie wpisywał towaru na bieżąco, lecz nawet z kilkudniowym opóźnieniem.

Przełożony powoda mailem dopytywał powoda o przyczyny opóźnienia w wprowadzaniu towaru do systemu. Powód odpisywał, że „są problemy z systemem”. Powód nie wskazywał na żadne inne okoliczności, żadne szczegóły, jakie powód ma problemy z systemem.

**Dowód** : wiadomość mail do powoda od C. W. (akta osobowe powoda)

przesłuchanie świadka S. B. k. 77 (płyta CD)

przesłuchanie świadka C. W. k. 77 (płyta CD)

przesłuchanie powoda k. 77 (płyta CD)

Powód miał obowiązek planowania wizyt u klientów, raportowania codziennego z wykonanej sprzedaży poprzez SMS do przełożonego. Raportowanie miało się odbywać tak, że powód miał obowiązek wysłania wiadomości sms do przełożonego codziennie rano oraz około godziny 17.00 z podaniem wartości sprzedaży i liczbą zamówień.

Powód miał wyznaczone określone plany sprzedaży do wykonania w określonym czasie w rozbiciu na poszczególne miesiące. Plany te były ustalane przez przełożonego dla każdego P. Handlowego.

Plany sprzedaży są ustalane przy uwzględnieniu planu wyznaczonego przez właściciela strony pozwanej na dany rok.

**Dowód** : przesłuchanie świadka S. B. k. 77 (płyta CD)

przesłuchanie świadka C. W. k. 77 (płyta CD)

przesłuchanie powoda k. 77 (płyta CD)

Powód nie realizował wyznaczonych mu planów sprzedaży.

W 2013 r. plan marży wyznaczony dla powoda nie został osiągnięty w żadnym z miesięcy - marża w dziesięciu na dwanaście przypadków była mniejsza niż w roku 2012.

Do lipca 2014 r. powód również nie wykonał zaplanowanego planu sprzedaży, w tym 4 razy na 7 miesięcy wielkość marży była niższa, niż w roku poprzednim.

Powód na bieżąco miał dostęp do danych dotyczących wielkości sprzedaży.

Przełożony powoda rozmawiał z powodem odnośnie tego, że powód nie realizuje planów sprzedaży. Powód nie potrafił przedstawić żadnych satysfakcjonujących przełożonego argumentów, dlaczego nie realizuje planów sprzedaży.

**Dowód** : przesłuchanie świadka S. B. k. 77 (płyta CD)

przesłuchanie świadka C. W. k. 77 (płyta CD)

przesłuchanie powoda k. 77 (płyta CD)

U strony pozwanej każdy z pracowników jest poddawany ocenom okresowym.

Wobec powoda była przeprowadzona taka ocena w lutym 2013 r. za rok 2012.

W ocenie przełożonego powód posiadał duże predyspozycje osobiste żeby zrealizować dobre wyniki, lecz mimo to rok w roku 2012 odnotowano u powoda spadek marży i spadek obrotów w stosunku do roku 2011. W obszarze poprawy w stosunku do powoda wskazano, że niezbędna jest realizacja planu sprzedaży, gdyż nie będzie przez pracodawcę akceptowana tak niska realizacja planu sprzedaży, jak w przypadku powoda tj. na poziomie 66%. Celem dla powoda na rok 2013 była pełna realizacja planu sprzedaży. W zakresie osiągnięcia marży w produktach, wskazano, że nie jest akceptowalny w dziale (...) wskaźnik 0,53, należy poprawić wynik na poziom 0,5. Wskazano powodowi również, że należy zwiększyć ilość wizyt klientów kupujących tj. średnia ilość wizyt 26 miesięcznie jest wynikiem niezadowolającym, celem na rok 2013 jest 35 kupujących miesięcznie. Wskazano również na ilość klientów (...) – cel na rok 2013 to 3 klientów L na koniec 2013 r. Powód otrzymał ogólną ocenę D – niezadowolająca.

Wobec powoda była przeprowadzana taka ocena w styczniu 2014 r. za rok 2013.

Powód otrzymał ocenę D – 70,2, tj. zdecydowanie poniżej oczekiwań. Powód został oceniony przez przełożonego w ten sposób, że wskazano mu bardzo niską realizację planu marży (najniższa w rejonie AWR), zdecydowanie poniżej oczekiwań ilość NKTH.

**Dowód** : akta osobowe powoda, w szczególności oceny powoda za lata 2012-2013

przesłuchanie świadka S. B. k. 77 (płyta CD)

przesłuchanie świadka C. W. k. 77 (płyta CD)

przesłuchanie powoda k. 77 (płyta CD)

Wobec faktu, że powód nie realizował planów sprzedaży, powód miał wprowadzone kilkakrotnie tzw. plany naprawcze.

C. W. wielokrotnie rozmawiał z powodem odnośnie bardzo niskich wyników sprzedaży powoda. Powód usprawiedliwiał się, że jest słaby teren, klienci nie zamożni.

Po tym, jak wobec powoda wdrożono czwarty plan naprawczy, powód oświadczył przełożonemu, że to już jest jego czwarty plan naprawczy, on będzie pracował dalej i nic mu nikt nie zrobi.

**Dowód** : przesłuchanie świadka C. W. k. 77 (płyta CD)

Z dniem 1 września 2014 r. powód podpisał porozumienie, zgodnie z którym została zmieniona jego umowa o pracę w ten sposób, że dodano pkt 3a, w którym wskazano, że: „do obowiązków pracownika (...) należy w szczególności: wykonywanie celi określonych w planie rozwoju (naprawczym) ustalonym dla Pracownika na okres od 1 września 2014 r. do 30 listopada 2014 r.”.

Pan J. S. pomimo nałożonego programu naprawczego w okresie wrzesień – listopad 2014 r. w żadnym miesiącu jego obowiązywania nie wykonał planu marży. Nie osiągnął również wymaganej w programie minimalnej liczby kupujących klientów (45 /miesiąc), o czym C. W. zawiadomił przełożonych mailem w dniu 8 grudnia 2014 r. W mailu tym C. W. również wskazał, że: „...Pan J. S. od początku mojej pracy w firmie (...) podkreśla, że jest rentownym pracownikiem ponieważ jego miesięczna marża kształtuje się powyżej 5000 PLN, mówi o tym przy każdej okazji, szczególnie wtedy, kiedy pytany jest o realizację planu, na każdym spotkaniu regionu (nawet obecność na spotkaniu w dniu 2-go września dyrektora H. i dyrektora B. nie przeszkadzała, żeby prowadzić dyskusję na ten temat na forum grupy). Pracownik jest bardzo negatywnie nastawiony do polityki cenowej i sprzedażowej firmy czemu daje wyraz w rozmowach z klientami oraz handlowcami ( np, produkty W.'a są za drogie, nie zawsze są dobre jakościowo, dział marketingu nie dba o małych klientów). Bardzo często zdarzają się sytuacje opóźnionego wprowadzania zamówień do systemu komputerowego firmy-handlowiec wykazuje brak reakcji (lub reakcja zdawkowa) na pytania dotyczące problemu...”

**Dowód** : przesłuchanie świadka S. B. k. 77 (płyta CD)

przesłuchanie świadka C. W. k. 77 (płyta CD)

mail C. W. z dnia 8 grudnia 2014 r. (w aktach osobowych powoda)

przesłuchanie powoda k. 77 (płyta CD)

Powód miał określone godziny pracy, tj. powinien pracować od godziny 8.00 do godziny 16.00. Powód nie miał obowiązku rozpoczynać pracy w biurze, pierwsza wizyta u klienta była rozpoczęciem dnia, z tym, że powód mógł na tę wizytę jechać służbowym samochodem prosto z miejsca zamieszkania. Czas podróży był czasem pracy.

W standardzie wymagań dla przedstawiciela handlowego jest wykonanie 14 wizyt dziennie u klientów i jest wymagana minimalna liczba zamówień tj. trzy zamówienia.

Powód miał świadomość, jakie są stawiane dla niego wymagania i standardy pracy, gdyż obowiązywały one od wielu lat.

Strona pozwana nie ma żadnego systemu kontroli dla pracowników, którzy pracują w terenie, tj. systemu GPS, lub innego systemu, który kontroluje, gdzie pracownik jest w danym dniu pracy.

**Dowód** : przesłuchanie świadka S. B. k. 77 (płyta CD)

przesłuchanie świadka C. W. k. 77 (płyta CD)

przesłuchanie powoda k. 77 (płyta CD)

W dniu 15 grudnia 2014 r. C. W. wysłał smsa z prośbą o wyliczenie wartości sprzedaży artykułów priorytetowych do każdego z podległych sprzedawców. Od wszystkich handlowców otrzymał odpowiedzi, natomiast jedynie nie otrzymał odpowiedzi od powoda. Po godz. 17.00 otrzymał od powoda tylko raport sprzedaży.

W następnym dniu rano tj. 16 grudnia 2014 r. C. W. zadzwonił do powoda o godzinie 8.42 rano i usłyszał rozmawiając z powodem w tle głosy biegających dzieci i głos kobiety. Zapytał się wówczas powoda, gdzie on jest. Powód zapewnił przełożonego, że jest w trasie do klienta koło O.. C. W. miał uzasadnione podejrzenie, że jest to nieprawdą, gdyż odgłosy słyszane w słuchawce świadczyły o tym, że powód jest w domu. C. W. zapytał kilka razy o lokalizację powoda. W sytuacji, gdy powód nadal utrzymywał, że jest w trasie do klienta, przełożony poprosił powoda o zrobienie zdjęć z lokalizacji z iPada. Okazało się, że powód nie był w trasie do O..

Powód w tym dniu około godziny 9.00 faktycznie nie był w trasie w okolicach około O., lecz w domu. Powód powiedział nieprawdę przełożonemu w zakresie swojego miejsca pobytu i wykonywania obowiązków pracowniczych.

W tym dniu C. W. dzwonił do powoda o godzinie 8.15 lecz połączenie trwało jedynie 2 sekundy. Następnie o godzinie 8.42 zadzwonił ponownie do powoda, rozmowa wówczas trwała około 8 minut.

O powyższej sytuacji C. W. poinformował przełożonych mailem w dniu 16 grudnia 2015 r. tj. wskazał, że: „... Zadzwoniłem dzisiaj o godzinie 9-iej do Pana J. S. w sprawie brakującego w systemie zamówienia z dnia 15 grudnia przy okazji zapytałem ilu klientów dzisiaj odwiedził. Pan J. stwierdził, że nie odwiedził jeszcze żadnego klienta, ponieważ jest w samochodzie, w drodze do pracy pomiędzy O. a O. W.. Ponieważ w słuchawce słyszałem wyraźne odgłosy pochodzące z pomieszczenia mieszkalnego (biegające i rozmawiające dzieci, pogłos mieszkania) zapytałem ponownie Pana J. o miejsce pobytu. Mój rozmówca ponownie stwierdził, że jest w samochodzie, na taką odpowiedź poprosiłem o "zatrzymanie" samochodu i trzaśnięcie drzwiami od samochodu- po chwili usłyszałem trzaśnięcie drzwiami, ale nie były to drzwi samochodu. Pan J. S. nadal twierdził, że jest w samochodzie i stoi na poboczu drogi, na taką odpowiedź poprosiłem o włączenie I., zrobienie zdjęcia samochodu i okolicy oraz przesłanie tego zdjęcia mailem na mój adres - w słuchawce usłyszałem otwierające się drzwi ( najprawdopodobniej od mieszkania) oraz odgłos człowieka zbiegającego po schodach-cała sytuacja trwała około minuty po tym czasie zdyszany i zdenerwowany Pan J. zapytał: "co ma być na tym zdjęciu ?" Ponowiłem prośbę o zrobienie zdjęcia samochodu i okolicy-jednocześnie zapytałem się o to czy Pan S. powie mi prawdę gdzie jest, czy będziemy się "bawić" dalej ? Dopiero wtedy Pan S. przyznał się, że nie jest w tym miejscu o którym mi mówił, nie odstąpiłem jednak od prośby wykonania zdjęcia przez mojego rozmówcę ( na zdjęciach z I. oprócz parametrów wykonania zdjęcia zawarte są dane dokładnej lokalizacji). Pan S. był w miejscu zamieszkania w M. (zdjęcie z mapą w załączniku) co potwierdził w dalszej rozmowie, nie chciał jednak opisać zaistniałej sytuacji w mailu i odmówił wysłania do mnie notatki. W końcowej części rozmowy odniosłem się do stwierdzenia Pana S. które skierował do mnie podczas jednego ze spotkań: "Kierownik powinien żyć i dać żyć innym dając im spokój" Zapytałem czy w ten sposób wykorzystuje spokój który zapewnia firma i kierownik? Pytanie pozostało jednak bez odpowiedzi... Podsumowując dzisiejsze zdarzenie, które po raz kolejny potwierdza moje obserwacje i spostrzeżenia

dotyczące wątpliwej wiarygodności i rzetelności pracownika, a co za tym idzie wątpliwa jest nasza dalsza współpraca z Panem J. S.....”

**Dowód** : przesłuchanie świadka S. B. k. 77 (płyta CD)

przesłuchanie świadka C. W. k. 77 (płyta CD)

przesłuchanie powoda k. 77 (płyta CD)

biling rozmów k.

mail C. W. z dnia 16 grudnia 2014 r. (w aktach osobowych powoda)

Powód był rozliczany z pozyskiwania nowych klientów - było to rozliczane na początku miesiąca za miesiąc poprzedni, ponadto z ilości sprzedanego asortymentu, ilości zamówień, sprzedaży pozycji niepowtarzalnych.

Powód osiągał bardzo niską marżę pomimo, że był kilkunastoletnim pracownikiem strony pozwanej.

Strona pozwana po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę zatrudniła nowych pracowników, w tym S. K.. Wg szacunku w miesiącu maju 2015 r, S. K. wykonał marżę na poziomie 12.500 zł, czyli o 50 % więcej niż powód.

**Dowód** : przesłuchanie świadka S. B. k. 77 (płyta CD)

przesłuchanie świadka C. W. k. 77 (płyta CD)

przesłuchanie powoda k. 77 (płyta CD)

U strony pozwanej został prowadzony tzw. (...) Aktywnej (...), tj. system, w którym wyznaczone osoby pracujące w centrali w biurze, albo w księgowości, otrzymywały telefonicznie informacje od pracowników z tzw. terenu tj. od P. Handlowych odnośnie poszczególnych źle działających elementów w pracy. Informacje te były przekazywane do poszczególnych działów odpowiedzialnych za zaistniałą sytuację. W ramach tych informacji mogły być również przekazywane skargi pracowników na swoich przełożonych. (...) jest anonimowy. Rozmowy takie nie są nagrywane, lecz z rozmowy przedstawiane są raporty dotyczące danej sprawy.

Powód rozmawiał z pracownikiem (...) odnośnie tego, że uważa, że C. W. zamierza z nim rozwiązać umowę o pracę.

**Dowód** : przesłuchanie świadka S. B. k. 77 (płyta CD)

przesłuchanie świadka C. W. k. 77 (płyta CD)

przesłuchanie powoda k. 77 (płyta CD)

Pismem z dnia 18 sierpnia 2014 roku, doręczonym powodowi w dniu 2014 roku pozwany wypowiedział powodce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Jako przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, pracodawca wskazał: „ brak należytej staranności, jakości pracy oraz zaangażowania w wykonywaniu obowiązków Starszego Przedstawiciela Handlowego, co skutkuje brakiem spełnienia oczekiwanych przez Pracodawcę osiągnięć i wyników sprzedaży powoda na ww. stanowisku. Pracodawca ma duże zastrzeżenia co do sposobu wykonywania przez powoda pracy zgodnie ze standardami firmy m.in.: wpisywania przez powoda terminowo do systemu (tzn. w momencie ich powstania przy użyciu urządzenia iPad-Speedy Touch) zamówień od klientów. Przykładem są między innymi: sytuacja dotycząca klienta nr (...), gdzie zamówienie zostało spisane w dniu 08.10.2014 r. a wpisane do sytemu sprzedażowego strony pozwanej w dniu 13.10.2014 r., sytuacja dotycząca klientów nr (...) i (...), gdzie zamówienia zostały spisane w dniu 08.10.2014 r. a wpisane do sytemu w dniu 10.10.2014 r. Takie manipulowanie faktami opóźnia dostawę towaru do klientów, co może skutkować brakami towarowymi oraz niezadowoleniem klientów, a co za tym idzie powodować straty

materialne i wizerunkowe firmy (...). Ponadto pomimo wielu rozmów z przełożonym nie monitoruje powód na bieżąco płatności klientów, nie rozmawia z klientami o ich zaległościach w płatności za dostarczony towar, co w rezultacie powoduje blokadę złożonych przez klientów kolejnych zamówień. Przykładem są między innymi klienti nr (...) i (...). Zastrzeżenia Pracodawcy dotyczą również powoda uczciwości w wykonywaniu obowiązków służbowych (sytuacja z dnia 16.12.2014 r. - podczas rozmowy telefonicznej z przełożonym ok. godz. 9.00 stwierdził powód, że jest w drodze do klienta, gdy tymczasem był w domu i nie rozpoczął pracy zgodnie z planem pracy na ten dzień). Powyższe przykłady wskazują, że nie wykazał powód oczekiwanej przez przełożonego chęci i zaangażowania do poprawienia sposobu i jakości pracy zgodnie z wytycznymi przełożonego i standardami firmy. Także powoda negatywne nastawienie do polityki cenowej i sprzedażowej firmy, czemu daje wyraz w rozmowach z klientami oraz handlowcami (np. produkty W.'a są za drogie, nie zawsze są dobre jakościowo, dział marketingu nie dba o małych klientów) w sposób destruktywny wpływa na atmosferę pracy w zespole. Na brak dostatecznego zaangażowania w wykonywane obowiązki wskazuje także fakt, że nie zrealizował powód celów wskazanych do poprawy w ocenie wyników pracy za 2013 rok, przeprowadzonej w styczniu 2014 roku, o czym świadczą wyniki jego pracy w roku 2014. Wskazane przyczyny wypowiedzenia, które w ocenie Pracodawcy polegają na braku z powoda strony wystarczającej staranności i skuteczności oraz zaangażowania do osiągnięcia oczekiwanych przez Pracodawcę rezultatów pracy, przejawiają się w szczególności w kilku obszarach będących podstawą oceny okresowej: osiągniętej wielkości marży i realizacji planów marży w badanym okresie: w okresie od stycznia do listopada 2014 roku zrealizował powód łączną marżę w wysokości 97 604,45 zł, co daje średnią miesięczną wielkość marży w wysokości 8 873,13 zł i realizację ustalonych miesięcznych planów marży w ww. okresie na poziomie 66,73 % założonego planu (146 263,84 zł). Jest to zdecydowanie poniżej oczekiwań Pracodawcy wobec postawionego celu na rok 2014 oraz wobec wymagań stawianych Pracownikom z ponad osiemnastoletnim stażem pracy. Taka kwota wypracowywanej marży nie pokrywa nawet kosztów powoda zatrudnienia na stanowisku St. Przedstawiciela Handlowego. Liczby nowych i reaktywowanych klientów w badanym okresie: za okres styczeń - listopad 2014 roku średnia liczba nowych klientów wynosiła 2,09 klienta, a klientów reaktywowanych - 0,45 klienta miesięcznie. Poziom oczekiwany przez Pracodawcę dla Handlowców W. Polska w dywizji (...) wynosi 2,5 - 3,9 nowych klientów miesięcznie oraz 3,1 - 4,0 klientów reaktywowanych miesięcznie. Liczba różnych artykułów sprzedawanych przez PH: ilość sprzedanych różnych artykułów w roku - średnia z okresu styczeń - listopad 2014 wyniosła 1 63,09 artykułów, przy poziomie oczekiwany przez pracodawcę co najmniej 200 artykułów. Według kryteriów oceny pracy handlowca w dywizji (...) obowiązujących w W. Polska wyniki pracy powoda za okres styczeń - listopad 2014 zostały ocenione jako negatywne (tj. ocena „D” - zdecydowanie poniżej oczekiwań tj. założeń planów Pracodawcy, które miał powód jasno sprecyzowane i przedstawione na poszczególne okresy zadaniowe. Pracodawca podkreślił także fakt, że wyniki pracy powoda za lata 2012 i 2013 stwierdzone w arkuszach ocen okresowych za te lata zostały także ocenione na ocenę „D” - zdecydowanie poniżej oczekiwań. Powyższe dane wskazują, iż nie sprosta powód wynikom sprzedaży wymagany przez Pracodawcę, a jakość i sposób wykonywania powierzonych mu obowiązków nie rokuje na wzrost wyników pracy w przyszłości. Pomimo rozmów przeprowadzonych z powodem przez przełożonych na temat słabych wyników i konieczności ich poprawiania (plan naprawczy na okres wrzesień - listopad 2014) nie wzrosło zaangażowanie powoda w wykonywanie powierzonych zadań, co również nie rokuje na wzrost wyników pracy w przyszłości. Wykazany powyższymi przykładami brak wystarczającej staranności i skuteczności działania na powierzonym stanowisku St. Przedstawiciela Handlowego powoduje niemożność dalszego zatrudniania Pana na tym stanowisku. Tym samym, ochrona słusznego ekonomicznego interesu pracodawcy oraz konieczność zabezpieczenia przez Pracodawcę lepszej realizacji działalności spółki, przy utracie zaufania do powoda zaangażowania i inwencji handlowej na zajmowanym stanowisku St. Przedstawiciela Handlowego w dywizji (...) uzasadniają niniejsze wypowiedzenie umowy o pracę.”

**Dowód:** wypowiedzenie umowy o pracę (w aktach osobowych powoda)

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo jako bezzasadne, nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią przepisu 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 niniejszym postępowaniu kwestią decydującą dla rozpoznania sprawy było ustalenie, czy wypowiedzenie, jakie powód otrzymał od strony pozwanej, było zgodne z przepisami prawa pracy oraz czy było uzasadnione.

Odnosząc się do pierwszej z przesłanek należy podzielić pogląd zgodnie z którym : „z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę mamy do czynienia w szczególności w przypadku: niezachowania formy pisemnej, pominięcia w wypowiedzeniu uzasadnienia tego oświadczenia, niezachowania trybu postępowania przeznaczonego na konsultację zamiaru wypowiedzenia z właściwymi podmiotami, podania krótszego od wymaganego okresu wypowiedzenia, niepoinformowania pracownika w sposób prawidłowy o przysługujących mu środkach odwoławczych od wypowiedzenia, a także w przypadku złamania zakazu wypowiedzania umów o pracę osobom, którym służy tzw. wzmożona ochrona trwałości stosunku pracy.” (Komentarz do art.45 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] U. Jackowiak (red.), M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza). Analizując szczegóły niniejszej sprawy Sąd powziął przekonanie, że w tym zakresie nie doszło do naruszenia przepisów prawa pracy.

Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 04.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10.05.2000 r. „naruszenie art. 30 § 4 KP 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”. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1.10.1997 r. (sygn. akt I PKN 315/97), „ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy). Niedopuszczalne są, więc również przyczyny enigmatyczne bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę wypowiedzenia mu pracy. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresat tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

W piśmie z dnia 16 grudnia 2014 roku strona pozwana, w który strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę w sposób bardzo szczegółowy, odnosząc się do poszczególnych zdarzeń wskazała przyczyny wypowiedzenia. W ocenie Sądu podanej treści wypowiedzenia nie sposób zarzucić braku konkretności. Przyczyna, jaka leżała u podstaw podjęcia przez stronę pozwaną decyzji o wypowiedzeniu powodce stosunku pracy została uszczegółowiona w stopniu wystarczającym dla potrzeb związanych z możliwością odwołania się od nich przez powoda i możliwości zakwestionowania realności ich nastąpienia. Pozwany wskazał precyzyjnie przyczynę wypowiedzenia, a na jej poparcie wskazał zakres zrealizowanego przez powoda planu sprzedażowego, oraz dodatkowe okoliczności braku prawidłowego wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych. Tym samym przyczyna wypowiedzenia została sformułowana przez pozwanego jak najbardziej konkretnie, a sam powód mógł z łatwością się o niej dowiedzieć i ją zrozumieć.

W świetle art. 22 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. W umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Wskazać należy, że zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego pracodawca ma prawo decydowania o rodzaju i sposobie realizacji prowadzonej działalności, a jego decyzje w tym zakresie nie podlegają ocenie sądu pracy w aspekcie oceny zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Pracodawca ma prawo do doboru pracowników realizujących jego działalność (wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 2002 roku I PKN 374/2001). Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie może polegać na niezawinionym, zgodnym z prawem działaniu pracownika, jeżeli tylko można ustalić, że słuszny interes pracodawcy przemawia za zwolnieniem pracownika z pracy za wypowiedzeniem (wyrok z 28 kwietnia 1997 r., I PKN 118/97). Jednocześnie rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z nieprzydatnymi zawodowo lub nieporadnymi pracownikami, którzy z przyczyn przez siebie niezawinionych nie mogą sprostać obowiązkowi pracowniczym, jest uzasadnione (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r. I PKN 363/98)

W toku postępowania strona pozwana poprzez zaoferowane dowody zarówno osobowe z zeznań świadków C. W. jak i S. B., jak również korespondujące z nimi dowody z dokumentów, w szczególności w postaci korespondencji e-mail powoda z przełożonym, a także wynikami sprzedaży realizowanej przez powoda, wykazała, iż wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane zarówno bez naruszenia formalnych przepisów prawa oraz pozostaje także merytorycznie uzasadnione i - wbrew twierdzeniom powoda - nie można mu postawić zarzutu pozorności.

Przeprowadzone przez Sąd dowody wskazują jednoznacznie, że praca powoda, w szczególności pomimo wprowadzenia kilka razy programów naprawczych, nie była efektywna.

Sąd dał więc w tym zakresie wiarę zeznaniom świadków, którzy wskazywali na to, że wielokrotnie z powodem były prowadzone rozmowy odnośnie braku realizacji planów przez niego, lecz rozmowy te nie prowadziły do żadnych konkretnych wyników, sytuacja była przez powoda lekceważona. Dane przedstawione przez stronę pozwana jednoznacznie wskazują, że powód nie realizował wyznaczonych planów sprzedaży. Dane przedstawione przez stronę pozwaną jednoznacznie również wskazują, że pracownik zatrudniony na miejsce powoda po ustaniu stosunku pracy powoda, realizował i realizuje dużo wyższą marżę, niż powód. Zatem nie jest prawdziwe uzasadnienie powoda, że brak sprzedaży na jego terenie było wynikiem braku odpowiednich klientów.

Powód nie przedstawił żadnych uzasadnionych powodów, ani wcześniej pracodawcy, ani też w toku postępowania, dlaczego nie realizował wymaganego planu sprzedaży. Nawet jeśli dać wiarę zeznaniom powoda, że relacje między świadkiem C. W., a powodem były dość napięte, a sam świadek jako przełożony powoda miała co do niego wymagania, nie może to być argumentem dla Sądu, że wskazana przyczyna wypowiedzenia jest nieuzasadniona. O braku realizacji wymagań stawianych powodowi w zakresie sprzedaży świadczą jednoznacznie dane, w szczególności fakt, że powodowi czterokrotnie wyznaczono plan naprawczy, którego to planu powód nie realizował.

Nadto należy wskazać, że o braku zaangażowania i właściwego wykonywania obowiązków przez powoda zeznawał również drugi świadek tj. S. B., który był przed dłuższy czas przełożonym powoda we wcześniejszym okresie.

Strona pozwana dodatkowo wykazała w toku postępowania, że powód nie realizował w sposób prawidłowy swoich obowiązków, gdyż nie prowadził zamówień klientów do systemu w odpowiedni sposób, lecz z opóźnieniem, co było nieprawidłowe, gdyż klient wówczas nie otrzymywał zamówienia w krótkim terminie. Powód wprawdzie podnosił, że nowy system nie działał w sposób prawidłowy i nie zawsze udawało się u klienta wprowadzić towar do systemu, lecz strona pozwana poprzez zeznania świadków w sposób logiczny i jasny wykazała, że nawet jeśli faktycznie dany towar nie mógł zostać wprowadzony w trybie natychmiastowym, to powód mógł zadzwonić do pracowników strony pozwanej i poprosić o to, aby dodano kod towaru do systemu, albo też wprowadzić towar ręcznie. Pomimo tego, powód z opóźnieniem wprowadzał zamówiony towar do systemu, co powodowało, że wydłużał się czas oczekiwania przez klienta na towar i stawało stroną pozwaną w złym świetle jako firmy handlowej. Dodatkowo strona pozwana w sposób nie budzący wątpliwości wykazała, że złe wyniki sprzedaży powoda miały miejsce nie z uwagi na to, że klienci na terminie powoda nie chcieli składać zamówień z uwagi na złą sytuację finansową, lecz z uwagi na to, że powód w sposób nieprawidłowy wykonywał swoje obowiązki. Wymagania dla powoda, który nie był na bieżąco nadzorowany przez przełożonego były takie, aby powód wykonał minimum 14 wizyt dziennie i w ten sposób uzyskał minimum 3

zamówienia dziennie. Oczywiście jest, że im więcej przedstawiciel handlowy wykonana wizyt u klientów, tym bardziej rośnie szansa, że zostanie złożone zamówienie. W ocenie Sądu, brak sprzedaży u powoda wynikał, nie tylko z braku zaangażowania w prace u powoda, lecz również z nierzetelnego wykonywania przez powoda obowiązków, o czym jednoznacznie świadczy sytuacja z dnia 16 grudnia 2014 r. w której powód wskazał przełożonemu nieprawdę, że jest w trakcie podróży do klienta około godziny 9.00, i wbrew zapewnieniom, był wówczas w domu. Powód sam w trakcie zeznań przyznał, że powiedział przełożonemu nieprawdę co do miejsca swojego pobytu. Sąd nie dał wiary twierdzeniom powoda, że wskazał przełożonemu nieprawdę w obawie, że zostanie zwolniony, a wrócił w tym dniu do domu i był w domu, a nie w drodze do klienta około godziny 9.00, gdyż wrócił na życzenie przełożonego po dane dotyczące sprzedaży. Biling z rozmów z przełożonym wskazuje jednoznacznie, że C. W. wprawdzie w tym dniu dzwonił do powoda dwukrotnie, w tym m. in. o godzinie 8.15 lecz rozmowa ta trwała jedynie 2 sekundy, zatem C. W. nie mógł powodowi w tak krótkim czasie wydać polecenia powrotu do domu w celu otrzymania wyników sprzedaży. Zeznania powoda są nielogiczne i złożone w tym zakresie jedynie na użytek niniejszego postępowania. Druga rozmowa z przełożonym powoda odbyła się w tym samym dniu około godziny 8.40 i trwała ponad 8 minut. Dane z bilingu w ten sposób w pełni potwierdzają zeznania C. W. i jego przedstawienia przebiegu zdarzenia z dnia 16 grudnia 2014 r.

Jednocześnie twierdzenia powoda, że osiągał on w ostatnim okresie zatrudnienia wyższe wyniki sprzedażowe, niż wcześniej, zatem wypowiedzenie jest nieuzasadnione, nie mogą zasługiwać na uwzględnienie. Powód w żaden sposób nie udowodnił podnoszonej przez siebie okoliczności, nie przedstawiając sądowi w tym zakresie żadnych dowodów.

Jednocześnie nie należy do oceny Sądu badanie, czy wymagania dotyczące wysokości sprzedaży stawiane przez stronę pozwaną wszystkim pracownikom, nie tylko powodowi są postawione w sposób zasadny, czy też nie. Ma on bowiem prawo ustalać je według swojego uznania, a obowiązkiem pracowników jest stosowanie się do nich.

W ocenie Sądu, postępowanie dowodowe nie wykazało, aby powód był traktowany przez przełożonego w jakiś odmienny, deprecjonujący go sposób, który uniemożliwiałby mu realizację obowiązków.

Reasumując w ocenie Sądu podstawy wypowiedzenia wskazane przez pracodawcę były rzeczywiste i uzasadnione. Dotychczasowa postawa powoda, w tym w szczególności brak realizacji planów sprzedażowych, pomimo wdrażania kilkakrotnie planów naprawczych, a także wykazane nieprawidłowe wykonywanie przez powoda obowiązków pracowniczych skutkowało wypowiedzeniem stosunku pracy przez stronę pozwaną.

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

O kosztach zastępstwa prawnego Sąd orzekł jak w punkcie II sentencji wyroku zgodnie z art. 98 k.p.c. i obciążył nimi powoda jako stronę przegrywającą.

Zgodnie z art. 98 § 1 k. p. c. strona przegrywająca sprawę jest obowiązana zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony ( koszty procesu ).

Zgodnie z art. 98 § 3 kpc, do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony.

Artykuł 98 § 3 kpc wskazuje koszty procesu niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony w przypadku, gdy strona prowadzi proces przez adwokata i określa ich górną granicę. Zatem wysokość kosztów Sąd ustalił na podstawie § 11 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu ( Dz. U. Nr 163 poz. 1349 z późniejszymi zmianami).

Jednocześnie Sąd zaliczył brakujące koszty sądowe w postaci opłaty od pozwu na rachunek Skarbu Państwa ( art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 113 ust. 1 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w

sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) gdyż nie było podstaw do obciążania nimi pozwanego jako strony wygrywającej niniejszy spór – punkt III sentencji wyroku.