

Sygn. akt IV P 728/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 sierpnia 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Król-Szymielewicz

Ławnicy: Beata Urszula Dobrucka, Marian Klekot

Protokolant: Magdalena Stankiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 sierpnia 2017 r. we W.

sprawy z powództwa T. L.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w Z.

o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę

I. zasądza na rzecz powoda T. L. od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w Z. kwotę 17.404,80 zł brutto (siedemnaście tysięcy czterysta cztery tysiące osiemdziesiąt groszy) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazuje stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa tutejszego Sądu) kwotę 5100 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony;

IV. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8.702,40 zł brutto.

UZASADNIENIE

Powód T. L. w pozwie wniesionym do tutejszego Sądu w dniu 2 grudnia 2016 r. skierowanym przeciwko stronie pozwanej – (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Z., domagał się ustalenia, że dokonane przez wskazaną spółkę wypowiedzenie zawartej między stronami umowy o pracę jest nieuzasadnione i narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, a w związku z tym, orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia. Natomiast w przypadku, gdyby umowa o pracę uległa rozwiązaniu na skutek upływu terminu wypowiedzenia, powód wniósł o zasądzenie od strony pozwanej odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres dwóch miesięcy, a ponadto o zasądzenie zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Powód zawniósł również o zwolnienie go od kosztów sądowych, jako że nie jest w stanie ponieść ich bez uszczerbku niezbędnego dla utrzymania siebie i rodziny.

W uzasadnieniu roszczeń powód wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę z dnia 29 lipca 2016 r. na stanowisku kierownika działu części I (...), gdzie świadczył pracę od 1 sierpnia 2016 r. Do umowy nie został dołączony żaden dokument określający zakres jego obowiązków. Zdaniem powoda, obowiązkami wynikającymi z natury zajmowanego stanowiska były m in. organizowanie pracy magazynu, sprzedaż części i wydawanie części pracownikom serwisu, przede wszystkim jednak wykonywane zadania służbowe miały skupiać się wokół reorganizacji pracy magazynu, tak, by pozbyć się zalegających części i zapewnić odpowiednie zaopatrzenie.

Już po rozpoczęciu wykonywania pracy okazało się jednak, że T. L. będzie rozliczany również z wykonania tzw. „targetów sprzedażowych”. Konsekwencją tego, oprócz wykonywania pracy w magazynie, był także zobowiązany do pozyskiwania kontrahentów, co skutkowało koniecznością pracy nawet po dziesięć godzin dziennie.

T. L. nie otrzymywał żadnych sygnałów, że jego praca budzi zastrzeżenia przedstawicieli strony pozwanej, nie uprzedzono go też, że nieosiągnięcie narzuconych targetów będzie wiązało się z rozwiązaniem umowy o pracę. Mimo to, dnia 25 listopada 2016 r. strona pozwana wypowiedziała zawartą w dniu 29 lipca 2016 r. umowę o pracę, powołując się na brak realizacji celów sprzedażowych części zamiennych. Zdaniem powoda wypowiedzenie to uznać należy za bezzasadne.

Strona pozwana - (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Z. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Wskazała przy tym, że wypowiedzenie T. L. umowy o pracę nastąpiło z zachowaniem obowiązujących przepisów prawa, a przyczyna wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę jest rzeczywista i konkretna. Strona pozwana powołała się na fakt, iż zakres obowiązków został powodowi szczegółowo przedstawiony podczas rozmowy kwalifikacyjnej, jeszcze przed podpisaniem umowy przedwstępnej – poinformowano go wówczas, że wyznaczenie targetów sprzedażowych nastąpi po opanowaniu przez niego umiejętności pracy na systemach komputerowych i że oczekuje się od niego wykonania założonych efektów.

W okresie od września 2016 r. do rozwiązania umowy marża ze sprzedaży części zamiennych przez powoda wyniosła niespełna 25 000 zł, podczas gdy cele sprzedażowe za wrzesień, październik i listopad określone zostały łącznie na 150 000 zł. Oznacza to, że T. L. od zawarcia umowy o pracę w żadnym miesiącu nie zrealizował wymaganych od niego targetów. Rozmowy dotyczące oczekiwań pracodawcy oraz niezadowolenia z osiągniętych efektów były prowadzone kilkakrotnie przez upoważnionych pracowników strony powodowej - P. L. oraz P. M.. Mimo to, realizacja przez powoda założonych celów nastąpiła na poziomie niższym niż od niego wymagano. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była powodowi znana. Z tych względów, zdaniem strony pozwanej, brak jest podstaw do uznania wypowiedzenia za nieuzasadnione.

Postanowieniem z dnia 21 grudnia 2016 r. (k. 24) Sąd Rejonowy dla Wrocławia- Śródmieścia we Wrocławiu zwolnił powoda od kosztów sądowych w niniejszej sprawie.

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód T. L. od 15 października 2007 r. zatrudniony był w przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o., gdzie zajmował się przede wszystkim logistyką i sprzedażą części zamiennych samochodów marki M. (...).

Dowód:- świadectwo pracy k. 23.

W okolicach kwietnia 2016 r. powód dowiedział się, iż strona pozwana (...) Sp. z o.o. poszukuje kierownika magazynu części zamiennych. W związku z tym, udał się do filii pozwanej spółki, gdzie kierownik serwisu (...) udzielił mu wstępnych informacji na temat nieobsadzonego stanowiska kierownika magazynu w Oddziale pozwanej Spółki we W..

Dowód: - zeznania świadka A. M.- k. 86-87,

- zeznania świadka P. L.- k. 89-90,

- przesłuchanie powoda- k. 90-91.

Oddział pozwanej Spółki we W. zajmuje się naprawą samochodów marki I. i F. i sprzedażą części zamiennych do tych samochodów.

Z uwagi na fakt, że przedstawione warunki i specyfika pracy odpowiadały oczekiwaniom powoda, udał się na rozmowę kwalifikacyjną z przedstawicielami strony pozwanej. Wówczas upoważnieni pracownicy spółki (...): P. M. – dyrektor

ds. części zamiennych i R. G. – dyrektor ds. sprzedaży, akcentowali, iż najważniejszym zadaniem powoda w przyszłej pracy będzie uporządkowanie magazynu części zamiennych, zapewnienie skutecznej organizacji pracy na jego terenie oraz wprowadzenie sprawnego procesu przepływu towaru. Dyrektor G. powiedział powodowi, aby „postawił magazyn na nogi” i wprowadził prawidłową gospodarkę magazynową, gdyż żaden z magazynierów nie potrafił obsługiwać systemu komputerowego dotyczącego gospodarki magazynowej.

W rzeczywistości przedstawiciele pozwanej spółki liczyli także na to, że będą mogli wykorzystać posiadaną przez T. L. bazę kontaktów z klientami jego poprzedniego prawodawcy- spółki (...), a co za tym idzie, że poszerzą zakres świadczonych usług o sprzedaż części zamiennych do samochodów marki M. (...), mimo że spółka nigdy wcześniej nie prowadziła działalności i sprzedaży w tym zakresie.

Podczas rozmów kwalifikacyjnych żaden z przedstawicieli pozwanej Spółki nie poinformował powoda, że będzie on musiał realizować plany sprzedażowe dotyczące sprzedaży części zamiennych do samochodów I. i M..

Chcąc zbudować dobrze funkcjonujący zespół, powód T. L. o prowadzonych przez stronę pozwaną rekrutacjach poinformował kolegę z pracy w spółce (...), który także zdecydował się na zmianę zatrudnienia i podjął pracę razem z powodem u strony pozwanej.

Dowód: - zeznania świadka A. M., k. 86-87,

- zeznania świadka P. M., k. 87-89,

- zeznania świadka R. G., k. 90,

- przesłuchanie powoda- k. 90-91.

Celem zabezpieczenia interesów obu stron, dnia 25 kwietnia 2016 r. podpisano przedwstępną umowę o pracę, gdyż powód musiał zakończyć zatrudnienie w firmie (...) Sp. z o.o. W przedwstępnej umowie o pracę wskazano, że powód będzie zatrudniony na stanowisku: „kierownika magazynu (...)”.

Powód podejmując decyzję o nawiązaniu współpracy z pozwaną Spółką był przekonany, że będzie u strony pozwanej kierownikiem magazynu.

Właściwą umowę o pracę na czas nieokreślony strony zawarły w dniu 29 lipca 2016r. Na mocy zawartych w niej postanowień, powód rozpoczął wykonywanie obowiązków zawodowych z dniem 1 sierpnia 2016r. na stanowisku „kierownika działu części I. (...)”, za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 8.500 zł brutto.

Powód nie miał określonego na piśmie zakresu obowiązków.

Dowód: - przedwstępna umowa o pracę k. 16-17,

- umowa o pracę k. 18.

Pierwszy miesiąc, tj. sierpień 2016r., był czasem przewidzianym na wdrożenie się powoda do pracy, poznanie systemów komputerowych i organizacji pracy w przedsiębiorstwie, a także przeprowadzenie niezbędnych szkoleń.

Z początkiem września 2016 r. powód T. L. otrzymał od swojego bezpośredniego przełożonego P. L. informację o konieczności realizacji targetu sprzedażowego w zakresie sprzedaży części zamiennych. Mailem z dnia 5 września 2016 r. P. L. sprecyzował, że target ten wynosi: 50 000 zł marży, na co składa się 30 000 zł marży netto, jaką powód miał osiągnąć ze sprzedaży części zamiennych do samochodów I. oraz 20 000 zł marży netto ze sprzedaży części dla samochodów M.. Wówczas powód po raz pierwszy dowiedział się, że jego zadaniem będzie także pozyskiwanie klientów do zakupu części samochodów marki M. (...). Części te miały być nabywane od przedsiębiorstwa PHU (...) (obecnie (...) S.A.), a następnie odsprzedawane w ramach działalności pozwanej spółki.

Powód T. L. i pracownik A. M. niezwłocznie zgłosili przełożonemu P. L., że wykonanie ustalonych celów sprzedażowych jest nie do zrealizowania. Po konsultacji z dyrektorem ds. sprzedaży R. G., targety sprzedażowe, jakie powód miał zrealizować we wrześniu 2016r., przesunięto do zrealizowania w kolejnym miesiącu, tj. na październik. W październiku 2016 r. miała też odbyć się szczegółowa rozmowa na ten temat z dyrektorem R. G., jednakże ostatecznie nigdy nie została ona z powodem przeprowadzona.

Dowód: - korespondencja mailowa k. 19-22;

- zeznania świadka A. M.- k. 86-87,

- zeznania świadka P. M.- k. 87-89,

- zeznania świadka P. L.- k. 89-90,

- przesłuchanie powoda- k. 90-91.

Powód T. L. przez cały okres swojego zatrudnienia u strony pozwanej zajmował się porządkowaniem magazynu części zamiennych i wprowadzaniem właściwej gospodarki magazynowej. Magazyn był w fatalnym stanie. Już w sierpniu pozbawiono zespół powoda jednego pracownika, w związku z czym powód wykonywał dodatkowe czynności, takie jak wydawanie części pracownikom serwisu naprawczego. Powód zgłaszał przełożonym braki kadrowe i informował przełożonego P. L., że potrzebny jest przedstawiciel handlowy, który zająłby się jeżdżeniem do klientów. Ponadto, powód był zobowiązany realizować ustalone cele sprzedażowe. W pracy spędzał średnio około dziesięciu godzin dziennie. Początkowo, praca w terenie polegająca na poszukiwaniu klientów była utrudniona również ze względu na brak służbowego samochodu. Samochód służbowy udostępniono powodowi dopiero po dwóch miesiącach pracy, w październiku 2016r.

Dowód: - przesłuchanie powoda- k. 90-91.

Założenia targetowe dotyczące sprzedaży części zamiennych do samochodów marki I. i M. na miesiąc październik ponownie wyniosły łącznie 50 000 zł. O wysokości celów sprzedażowych do zrealizowania w październiku powód został powiadomiony e-mailem z dnia 14.10.2016r., zaś o wysokości targetów na listopad do zrealizowania przez cały Oddział Spółki we W., powiadomiono powoda e-mailem z dnia 23.11.2016r. Jednakże już w dniu 25.11.2016r. wręczono powodowi wypowiedzenie umowy o pracę.

Powodowi nie udało się zrealizować tych założeń w całości co do części I., natomiast cele sprzedażowe przewidziane dla części zamiennych dla pojazdów marki M. nie zostały przez niego w ogóle wykonane, mimo podjętych prób sprzedaży w terenie.

We wrześniu 2016r. powód osiągnął ogółem marżę ze sprzedaży części zamiennych w kwocie 14.923,03 zł, w październiku 2016r. osiągnął ogółem marżę w kwocie 21.218,79 zł, w listopadzie – 12.633,74 zł.

Jak dotychczas strona pozwana nie zajmowała się sprzedawaniem części do M. i nie posiadała tych części na stanie. Powód miał je dopiero zdobywać. Już to stanowiło pierwszą przeszkodę w osiągnięciu narzuconych na powoda celów sprzedażowych – i to w tak krótkim czasie. Firma (...) Sp. z o.o., w której powód uprzednio pracował, nie sprzedaje części zamiennych w celu ich dalszej odsprzedaży klientom, lecz jedynie do naprawy samochodów.

Targety sprzedażowe nałożone na powoda, a dotyczące sprzedaży części zamiennych do samochodów marki M. były niemożliwe do zrealizowania. Niezwykle trudno osiągnąć na rynku zysk ze sprzedaży części zamiennych do samochodów marki M.. Bowiem sam dealer samochodów M. oferuje 20% rabatu przy zakupie części zamiennych u tego dealera. Strona pozwana nie mogła zaoferować klientom większych rabatów, dlatego nieopłacalne dla klientów było dokonywanie zakupów części do M. u strony pozwanej, skoro sam dealer tych samochodów oferował upust wynoszący 20%. W firmie (...) S.A. udzielono stronie pozwanej także rabatu na te części zamienne tylko w wysokości

20%. Jest to za mało, aby osiągnąć zysk z marży ze sprzedaży tych części zamiennych, skoro tyle oferuje klientom sam dealer. Pozwana Spółka nie była w stanie być konkurencyjną wobec dealera samochodów marki M..

Niemożliwe do zrealizowania przez powoda były również targety sprzedażowe nałożone na powoda, a dotyczące sprzedaży części zamiennych do samochodów marki I.. Targety te były mocno zawyżone. Tańsze części zamienne do samochodów marki I., aniżeli oferuje strona pozwana, można zakupić np. w firmie (...) S.A. Pracownicy Oddziału pozwanej Spółki we W. od wielu już miesięcy nie realizowali targetów dotyczących sprzedaży części zamiennych do samochodów marki I.. Ponadto powód będąc zajęтым porządkowaniem magazynu, w październiku i listopadzie 2016r. nie zdążył nawet rozzebrać rynku klientów części I..

Dowód: - informacja pozwanej o wysokości marży osiągniętej przez powoda: k.36;

- wydruki obrotów strony pozwanej za okres od 1 września 2016 r. do 30 listopada 2016 r., k. 37-39;

- zeznania świadka A. M.- k. 86-87,

- przesłuchanie powoda- k. 90-91.

Dnia 25 listopada 2016 r. strona pozwana wręczyła powodowi T. L. wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 10 grudnia 2016 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał „brak realizacji celów sprzedażowych części zamiennych”.

Dowód: - oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę k. 15.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 8.702,40 zł brutto.

Dowód: - zaświadczenie o zarobkach powoda: k.33.

Powód po wypowiedzeniu umowy o pracę przez (...) Sp. z o.o. nie znalazł nowego zatrudnienia i do chwili obecnej jest osobą bezrobotną, nie osiągniętą dochodów.

Dowód:- przesłuchanie powoda- k. 90-91.

Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego, Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlegało uwzględnieniu w całości jako uzasadnione.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, w tym zwłaszcza na świadectwie pracy T. L., przedwstępnej umowie o pracę z dnia 25 kwietnia 2016 r., umowie o pracę z dnia 29 lipca 2016 r., korespondencji e-mailowej kierowanej do powoda przez pracowników strony pozwanej, oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę oraz na wydrukach obrotów strony pozwanej za okres od 1 września 2016 r. do 30 listopada 2016 r., których wiarygodności i mocy dowodowej żadna ze stron nie kwestionowała.

Ponadto, Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: A. M. (współpracownik powoda), P. M. (dyrektor ds. części zamiennych), P. L. (kierownik serwisu) oraz R. G. (dyrektor ds. posprzedaży), które to zeznania Sąd ocenił jako konkretne, spójne i wzajemnie zbieżne, a przez to w pełni wiarygodne.

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd oparł się również na zeznaniach powoda, który bardzo rzeczowo i jasno wyjaśnił przebieg rozmów kwalifikacyjnych z przedstawicielami strony pozwanej oraz okoliczności zawarcia umowy o pracę ze stroną pozwaną, a także przyczyny nierealizowania targetów sprzedażowych nałożonych na powoda przez pozwanego pracodawcę.

Podstawę prawną roszczenia powoda o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony stanowił przepis art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym 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.

Sąd uznał za słuszny utrwalony w judykaturze pogląd, zgodnie z którym wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione wówczas, gdy w oświadczeniu o wypowiedzeniu pracodawca podał pracownikowi przyczynę pozorną, nieprawdziwą i niekonkretną (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 października 2009 r., III PK 34/09, LEX nr 560866).

W niniejszej sprawie pozwany pracodawca w piśmie rozwiązującym z powodem umowę o pracę jako przyczynę swojej decyzji wskazał: „brak realizacji celów sprzedażowych części zamiennych.”

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe w sposób jednoznaczny wykazało, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było nieuzasadnione i krzywdzące powoda jako pracownika, a powodowi nie można zarzucić niesumiennego czy nierzetelnego podejścia do powierzonych obowiązków.

W pierwszej kolejności podkreślenia wymaga, iż powód w momencie zawierania umowy o pracę nie był świadomy rzeczywistego zakresu obowiązków, których realizacji wymagała od niego strona pozwana, a z których następnie był w sposób skrupulatny rozliczany. Na rozmowie kwalifikacyjnej nie udzielono mu informacji, że wymaga się od niego realizacji zadań w zakresie sprzedaży części zamiennych, tym bardziej, w zakresie sprzedaży części do samochodów marki M. (...), czym Oddział pozwanej Spółki (...) we W. dotychczas nigdy się nie zajmował. Główną rozmowę kwalifikacyjną przeprowadzali z powodem: P. M. – dyrektor ds. części zamiennych i R. G. – dyrektor ds. posprzedaży. Świadek P. M. w trakcie swych zeznań wprawdzie zasłonił się niepamięcią odnośnie tego, czy informowano powoda podczas tej rozmowy, że będzie musiał osiągać cele sprzedażowe, jednakże przyznał, że jemu zależało na tym, aby powód wprowadził prawidłowe zasady gospodarki magazynowej w Oddziale (...) Spółki. Tym samym świadek potwierdził zeznania powoda, że powód został zatrudniony po to, aby wyprowadzić z zapaści magazyn.

Zaś świadek R. G. wprost przyznał, że w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej z powodem, w której on uczestniczył, nie było mowy o obowiązku realizowania przez powoda planów sprzedażowych.

Podobnie, ani w umowie przedwstępnej, ani we właściwej umowie o pracę nie było wzmianki o tak ukształtowanym zakresie obowiązków służbowych powoda. W przedwstępnej umowie o pracę wskazano, że powód będzie zatrudniony na stanowisku: „kierownika magazynu (...)”. Zaś w ostatecznej umowie o pracę stanowisko powoda określono jako: „kierownik działu części I. (...)”. Żadna z tych umów nie wspominała o objęciu zakresem obowiązków powoda sprzedaży części do samochodów marki M., których strona pozwana nigdy w Oddziale (...) nie sprzedawała (i aktualnie też nie sprzedaje). Zaś pisemnego zakresu obowiązków powoda strona pozwana nie sporządziła.

O konieczności realizowania celów sprzedażowych powód T. L. po raz pierwszy dowiedział się na początku września, od bezpośredniego przełożonego P. L., a następnie otrzymał drogą mailową w dniu 5 września ustalony target sprzedażowy.

W kontekście rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, niezwykle istotną okolicznością jest krótki okres zatrudnienia powoda na powierzonym mu przez stronę pozwaną stanowisku. Powód był rozliczany z wykonywania dwojakiego rodzaju zadań - z jednej strony jego obowiązkiem było doprowadzenie do porządku magazynu części zamiennych, a z drugiej wymagano od niego realizacji celów sprzedażowych, które zostały określone na nierzeczywistych poziomach. W ocenie Sądu okres od 1 sierpnia do 25 listopada 2016r. był zbyt krótki, by w sposób rzetelny określić wyniki pracy powoda. Magazyn części zamiennych w chwili jego zatrudnienia znajdował się w bezładzie i był wysoce niezorganizowany, w związku z czym, jak wskazał sam powód, doprowadzenie go do porządku zajęłoby mu około pięciu miesięcy. Po tym czasie mógłby należycie zająć się sprzedażą i pozyskiwaniem klientów.

W tym kontekście nie mogło umknąć uwadze Sądu, że strona pozwana nie zapewniła zespołowi powoda odpowiednich warunków kadrowych oraz narzędzi pracy. Już w sierpniu jednego z pracowników zespołu oddelegowano do innych czynności, zaś samochód służbowy dzięki któremu powód mógł wykonywać pracę w terenie otrzymał dopiero po dwóch miesiącach pracy, w październiku. Jego zastępca, A. M., nie dysponował służbowym komputerem ani telefonem. W tych warunkach bezpośrednio docieranie do potencjalnych klientów było w sposób oczywisty utrudnione, a strona pozwana nie dysponowała częściami zamiennymi do M.. Części te powód miał dopiero pozyskać do sprzedaży, a już od października pracodawca zaczął rozliczać powoda z ich sprzedaży, gdy w ogóle nie było ich na stanie magazynu.

Co do zbyt krótkiego okresu, na podstawie którego dokonano oceny wyników pracy powoda należy także zważyć, iż konieczność realizacji pierwszego targetu - z września- została odroczone na październik. Cele sprzedażowe obowiązywały w październiku, natomiast już 25 listopada powód otrzymał wypowiedzenie. Rozliczenie wyników jego pracy odbywało się zatem wyłącznie na podstawie danych za październik i - co nie mogło ujść uwadze Sądu - całkowicie pominięto przy tym wykonywanie przez powoda zadań w zakresie porządkowania magazynu.

Okoliczności te wskazują, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było przedwczesne i nastąpiło z powodów nieuzasadnionych w świetle zasad doświadczenia życiowego i racjonalnego rozumowania.

Z materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że realizacja celów sprzedażowych na poziomach wyznaczonych przez pracodawcę w tak krótkim czasie jak okres zatrudnienia powoda, była niemożliwa. Nie mając żadnego doświadczenia w zakresie sprzedaży części zamiennych do samochodów marki M., pracodawca powoda wyznaczył mu target sprzedażowy tych części na poziomie 20 000 zł netto. Zważyć należy, iż aby sprzedawać części samochodowe do pojazdów tej marki, strona pozwana musiała je najpierw odkupić od autoryzowanego dealera – w tym przypadku (...) S.A. W świetle wskazań doświadczenia życiowego nie może budzić żadnych wątpliwości, iż ceny ze sprzedaży pośredniej w każdym przypadku będą wyższe niż bezpośrednio u dealera. Niejednokrotnie autoryzowany dealer dodatkowo udziela klientom znacznych rabatów. W takim stanie rzeczy stwierdzić należy, że albo oferta sprzedaży pośredniej będzie niekonkurencyjna dla potencjalnego klienta, albo marża sprzedawcy kształtować się będzie na niższym poziomie.

Jak wyjaśnił to w sposób rzeczowy i spójny powód, niezwykle trudno osiągnąć na rynku zysk ze sprzedaży części zamiennych do samochodów marki M.. Bowiern sam dealer samochodów M. oferuje 20% rabatu przy zakupie części zamiennych u tego dealera. Strona pozwana nie mogła zaoferować klientom większych rabatów, dlatego nieopłacalne dla klientów było dokonywanie zakupów części do M. u strony pozwanej, skoro sam dealer tych samochodów oferował upust wynoszący 20%. W firmie (...) S.A. udzielono stronie pozwanej także rabatu na te części zamienne tylko w wysokości 20%. Jest to za mało, aby osiągnąć zysk z marży ze sprzedaży tych części zamiennych, skoro tyle oferuje klientom sam dealer.

W ocenie Sądu target sprzedażowy w zakresie, w jakim dotyczył sprzedaży części zamiennych samochodów I. również był zawyżony i niemożliwy do zrealizowania. Jak bowiem zeznał powód, w znajdujących się w pobliżu Oddziału strony pozwanej przedsiębiorstwach takich jak (...) S.A., klienci mogli pozyskać części zamienne do pojazdów I. po dużo niższych cenach niż w spółce (...). W świetle tak ukształtowanych cen, pozyskiwanie nowych kupujących, a przez to wypracowanie określonej przez pracodawcę marży, było niemożliwe. Według relacji powoda uzyskanej od pracowników magazynu, targety sprzedażowe dotyczące części zamiennych do samochodów I. były nierealizowane w pełni od wielu miesięcy.

Z powyższych względów uznać należało, iż cele sprzedażowe dla powoda ukształtowane zostały na nierealnie wysokim poziomie.

W ocenie Sądu istotną przesłanką zawarcia z powodem umowy o pracę przez spółkę (...) był fakt posiadania przez niego szerokich, kształtowanych przez dziewięć lat kontaktów z nabywającymi części zamienne do samochodów marki M. klientami (...) Sp. z o.o. Jak zeznał świadek P. M.: „Powód i Pan M. zostali zaproszeni do podjęcia pracy w naszej

firmie, bo byli wieloletnimi pracownikami w firmie (...). Mówili na rozmowach przedwstępnych, że posiadają dużą bazę klientów”. Kiedy jednak okazało się, że uzyskiwanie zysku w postaci marży ze sprzedaży części zamiennych do M. nie jest takie proste – powoda zwolniono z pracy u strony pozwanej. Tego typu postępowanie pracodawcy ocenić należy jako wysoce krzywdzące wobec powoda.

Reasumując, Sąd na podstawie całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego uznał, iż powód T. L. wykonywał powierzone mu przez pracodawcę obowiązki sumiennie, rzetelnie i według swojej najlepszej wiedzy i umiejętności. Strona pozwana natomiast liczyła na to, że powód w niezwykle krótkim czasie – od października do 25 listopada 2016r. stworzy całe zaplecze sprzedażowe części zamiennych do M. u strony pozwanej i od razu zapewni pracodawcy zyski ze sprzedaży tych części na poziomie co najmniej 20.000 zł miesięcznie. Jednocześnie w tym czasie powód miał uporządkować magazyn i wprowadzić prawidłową gospodarkę magazynową u strony pozwanej. Zdaniem Sądu, oczekiwania strony pozwanej były nierealne do wykonania w tak krótkim czasie.

Przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, tj. brak realizacji celów sprzedażowych, była przyczyną nierzeczywistą, gdyż osiągnięcie marży na poziomach określonych przez stronę pozwaną było niemożliwe do wykonania, zwłaszcza w tak krótkim czasie, jak okres zatrudnienia powoda, a co sprawia, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było przedwcześnie i nieuzasadnione.

W tym miejscu dodać należy, iż wprawdzie, jak zarzucała strona pozwana, wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły, normalny sposób jej rozwiązania, to jednak nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzanie pracownikom umów o pracę przez pracodawców (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34).

O należnym powodowi odszkodowaniu za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę Sąd orzekł na podstawie art. 47¹ k.p. W myśl tego przepisu 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.

W doktrynie przyjmuje się, iż za podstawowe kryterium ustalania wysokości odszkodowania w granicach określonych w art. 47¹ k.p. należy uznać wysokość szkody. Szkodą jest w tym przypadku utrata spodziewanych zarobków spowodowana bezprawnym wypowiedzeniem umowy (por. K. Jaśkowski, Komentarz do art. 47 (1) kodeksu pracy, Zakamycze 2002, Lex). W niniejszej sprawie Sąd wziął pod uwagę fakt, iż powód po wypowiedzeniu mu umowy o pracę przez (...) Sp. z o.o. nie znalazł nowego zatrudnienia i do chwili obecnej jest osobą bezrobotną, nie osiągającą dochodów. W tym kontekście zawarte w pozwie żądanie zasądzenia odszkodowania w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia jawi się jako zasadne i niewygórowane. W ocenie Sądu odszkodowanie we wskazanej wysokości będzie stanowiło dla powoda słuszną rekompensatę za to, że porzucił stabilne zatrudnienie w spółce (...) Sp. z o.o. po to, by zatrudnić się u strony pozwanej, zaś na skutek krzywdzącego go postępowania strony pozwanej pozostaje bez pracy przez długi okres czasu – tj. od 10.12.2016r., kiedy upłynął okres wypowiedzenia mu umowy o pracę.

W związku z powyższym, na podstawie art. 47¹ k.p., orzeczono jak w punkcie I-wszym sentencji wyroku.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego zawarte w punkcie II – gim sentencji wyroku znajduje podstawę w art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez Sądy Pracy.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego należnych powodowi jako stronie wygrywającej proces, Sąd ustalił w oparciu o przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokatów – tj. na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1, na kwotę 180 zł (zastosowanie znajduje to rozporządzenie z uwagi na datę wniesienia pozwu do Sądu – 02.12.2016r.).

Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach dotyczących wprowadzie poprzednio obowiązującego rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, ale zachowujących swą aktualność na gruncie obowiązujących przepisów regulujących wysokość opłat za czynności adwokatów i radców prawnych, wyjaśniał, że podstawę zasądzenia przez Sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p. stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (którego odpowiednikiem jest § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 22 października 2015 r). Uzasadniając swoje stanowisko SN wskazywał, że stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawłości sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2010 r., II PZ 20/10, LEX nr 621336).

W pkt. III –cim sentencji wyroku, Sąd na podstawie przepisów art. 113 ust.1 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz.1398), nakazał stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa kwotę 5.100 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu, od ponoszenia której powód był zwolniony na mocy postanowienia Sądu z dnia 21.12.2016r. (k.24). Bowiem pracodawcy będący stroną w postępowaniu w sprawie z zakresu prawa pracy, nie są zwolnieni z mocy ustawy od ponoszenia kosztów sądowych. Skoro pracownik wnoszący pozew w tej kategorii spraw (z zastrzeżeniem, że chodzi o sprawy, w których wartość przedmiotu sporu nie przekracza 50.000 zł) nie ma obowiązku ponoszenia kosztów sądowych za wyjątkiem opłat podstawowych od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Sąd obowiązany jest w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, zgodnie z art. 113 ust. 1 w/w ustawy, w razie uwzględnienia powództwa, obciążyć pozwanego pracodawcę tymi kosztami, których pracownik z mocy art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy – lub z mocy postanowienia Sądu - nie miał obowiązku uiścić (por. uchwała Sądu Najwyższego Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 05.03.2007 r., I PZP 1/2007).

Kwota opłaty sądowej od pozwu została obliczona jako 5% od wskazanej przez powoda w pozwie wartości sporu wynoszącej 102.000 zł (powód w pierwszej kolejności wnosił o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne).

Stosownie do brzmienia art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, Sąd w punkcie IV-tym sentencji wyroku nadał wyrokowi w jego punkcie I-wszym rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 8.702,40 zł brutto.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.