

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 października 2021 r.

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

Przewodniczący: Sędzia Magdalena Kuraj

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 października 2021 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa R. M.

przeciwko (...) Sp. z o.o. we W.

o przywrócenie do pracy

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. we W. na rzecz powódki R. M. kwotę 14.074,95 zł (czternaście tysięcy siedemdziesiąt cztery złotych 95/100) tytułem odszkodowania ;

II. oddala powództwo o przywrócenie do pracy ;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 4187 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania, w tym kwotę 180 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

IV. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 4691,65 zł.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 16 czerwca 2021 r. (data stempla pocztowego – k. 17) powódka R. M. domagała się uznania złożonego jej przez stronę pozwaną (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę za bezskuteczne i przywrócenia jej do pracy na poprzednich warunkach pracy, jak również zasądzenia na swoją rzecz od strony pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres 1 miesiąca, ewentualnie odszkodowania, o którym mowa w art. 47¹ k.p. w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy. Nadto powódka wносиła o zasądzenie od pozwanej spółki na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych (k. 4-6).

W uzasadnieniu powódka wskazała, że pozostawała zatrudniona u strony pozwanej od dnia 1 kwietnia 2016r. na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży samochodów używanych, ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i w dniu 27 maja 2020r. otrzymała od pracodawcy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia z powołaniem się na nieosiągnięcie zadowalających wyników sprzedażowych. Powódka zarzuciła, że podana przyczyna wypowiedzenia została sformułowana w sposób nazbyt ogólny i niekonkretny, a nadto jest nieprawdziwa. O pozorności przyczyny wypowiedzenia zdaniem powódki świadczy fakt, iż u strony pozwanej nie obowiązywały plany sprzedażowe, a pracownicy nie mieli narzuconych konkretnych celów sprzedażowych. Niezależnie od tego powódka zaprzeczyła, aby jej wyniki były niezadowalające, zwłaszcza, że były one co najmniej na porównywalnym poziomie, co wyniki współpracowników, a często i lepsze, zwłaszcza jeśli chodzi o marżę z konkretnej sprzedaży. Wreszcie podkreśliła, że nie było zastrzeżeń do jej pracy ze strony przełożonych.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych lub przedłożonego spisu kosztów wraz z odsetkami od kwoty zasądzonej tytułem zwrotu kosztów procesu w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty (k. 28-34).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie strona pozwana wskazała, że przyczyna została podana w sposób dostatecznie jasny i konkretny, a przed złożeniem wypowiedzenia pozwany pracodawca niejednokrotnie informował powódkę o jej niezadowolających wynikach sprzedaży. Podczas corocznego spotkania podsumowującego osiągnięte wyniki sprzedażowe z ubiegłego roku kierownik Działu Samochodów Używanych T. P. wyraźnie wskazał, że wynik wolumenu sprzedaży powódki kształtuje się poniżej oczekiwań, a nadto jest porównywalny do lat poprzednich pomimo wzrostu u innych sprzedawców w okresach późniejszych. Dalej podał, że wyniki osiągnięte przez powódkę miały tendencję spadkową – w 2018r. sprzedała 92 samochody, w 2019r. – 86 samochodów, zaś w okresie od stycznia do maja 2020r. jedynie 17 samochodów. Co więcej, w 2019r. T. P. wielokrotnie przeprowadzał z powódką rozmowy mające na celu zmotywowanie jej do wykazania się większym zaangażowaniem oraz zwiększenie skuteczności sprzedaży, jak również zwracał jej uwagę na sposób prowadzenia tematyki baz klientów, gdzie nie zapisywała informacji o potencjalnych klientach zgłaszających swoje zainteresowanie konkretnym pojazdem, z którymi mogłaby się skontaktować w przypadku pojawienia się pojazdu odpowiadającego ich preferencjom, przez co spółka traciła klientów. W tym stanie rzeczy, w ocenie pozwanego pracodawcy powódka miała pełną świadomość tego, z jakiego powodu pracodawca zdecydował się na zakończenie z nią współpracy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka R. M. została zatrudniona u strony pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. na podstawie umowy o pracę na okres od dnia 1 kwietnia 2016r. do dnia 30 czerwca 2016 r., na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży samochodów używanych, w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 1 lipca 2016r. do dnia 30 czerwca 2018.r. z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy, zaś począwszy od dnia 1 lipca 2018 r. strona pozwana zatrudniała powódkę w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony.

Poza wynagrodzeniem zasadniczym powódka oraz pozostali specjaliście ds. sprzedaży samochodów używanych otrzymywali premię uzależnioną od marży sprzedanych pojazdów. Powódka zasadniczo co miesiąc otrzymywała taką premię.

Do zakresu obowiązków powódki należało m.in.:

- aktywna sprzedaż samochodów oraz produktów finansowych,
- znajomość produktu oraz usług towarzyszących;
- realizacja miesięcznych planów handlowych budowanych przez dystrybutora;
- prowadzenie raportowania zgodnego z wymaganiami spółki oraz dystrybutora (prognozy sprzedaży samochodów nowych i używanych, sprzedaż usług finansowych, inne wymagane).

Bezpośrednim przełożonym powódki był kierownik Działu Handlowego T. P..

Dowód: akta osobowe powódki (załącznik do akt), w szczególności umowa o pracę z dn. 01.04.2016r. (także k. 8), umowa o pracę z dn. 01.07.2016r. (także k. 9), umowa o pracę z dn. 30.06.2018r. (także k. 10), zakres obowiązków powódki;

wydruk z KRS strony pozwanej (k. 36-39)

U strony pozwanej corocznie w styczniu odbywały się spotkania podsumowujące wyniki sprzedażowe i organizację działu samochodów używanych za poprzedni rok, podczas których omawiano zarówno wyniki zbiorcze całego działu, jak i osiągnięcia poszczególnych pracowników. W dniu 16 stycznia 2020r. odbyło się spotkanie podsumowujące osiągnięte przez pracowników w 2019r. wyniki sprzedażowe, w którym oprócz kierownika i powódki uczestniczyli J. J. oraz G. F.. Podczas spotkania T. P. podał, że powódka osiągnęła najwyższą średnią marżę przypadającą na jedno auto, jak również osiągnęła najniższą sprzedaż pod względem ilościowym.

Strona pozwana nie przekazywała powódce ani innym pracownikom na tym stanowisku planów sprzedażowych.

W 2018r. powódka sprzedała 92 samochody, G. F. sprzedał 182 samochody, a T. S. 113 samochodów. Z kolei w 2019r. powódka sprzedała 86 pojazdów, natomiast G. F. 216, zaś J. J. 72 samochody. Do maja 2020r. powódka sprzedała 17 pojazdów, podczas gdy G. F. sprzedał 63 pojazdy, a J. J. 30 pojazdów.

Globalna wartość wypracowanej przez powódkę w 2019r. marży wyniosła 404.332 zł, zaś za 2018r. 233.092 zł. Powódka osiągnęła najwyższą średnią marżę przypadającą na jedno auto w 2019r. spośród pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku.

W okresie od 14 marca 2020r. do 4 maja 2020r. powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego.

Osiągnięta przez powódkę w 2020r. (do końca maja tego roku) marża całościowa wyniosła 69.076 zł, podczas gdy G. F. wypracował marżę w kwocie 221.397 zł, a J. J. w kwocie 135.901 zł.

Dowód: notatka służbowa (k. 40)

zestawienie wyników sprzedaży za okres styczeń 2018r.-maj 2020r. (k. 41)

zeznania świadka G. F. (k. 69-74)

zeznania świadka S. K. (k. 76-83)

zeznania świadka T. P. (k. 85-91)

wyjaśnienia powódki (k. 116v.-117)

wyjaśnienia P. K. (k. 117v.-118)

W dniu 27 maja 2020r. strona pozwana wręczyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2020r. Jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie pracodawca wskazał nieosiąganie zadowalających wyników sprzedażowych. T. P. przy wręczaniu wypowiedzenia nie wyjaśnił powódce szczegółowo ww. przyczyny.

Dowód: akta osobowe powódki (w załączeniu do akt), w szczególności oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dn. 27.05.2020r. (także k. 11), świadectwo pracy powódki z dn. 31.08.2020r.

zeznania świadka T. P. (k. 85-91)

wyjaśnienia powódki (k. 116v.-117)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 4.691,65 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie o zarobkach powódki (k. 43)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo częściowo zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszym postępowaniu powódka R. M. domagała się uznania złożonego jej przez stronę pozwaną (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę za bezskuteczne i przywrócenia jej do pracy na poprzednich warunkach pracy, jak również zasądzenia na swoją rzecz od strony pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres 1 miesiąca.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o przedłożone przez strony w toku postępowania dokumenty wskazane w treści uzasadnienia, mając na względzie, iż żadna ze stron nie zakwestionowała ich w sposób skuteczny, a nadto ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości Sądu. Nadto, Sąd przeprowadził dowód z zeznań świadków G. F., S. K. oraz T. P., które zasadniczo uznał za wiarygodne, logiczne i spójne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Podobnie Sąd uwzględnił wyjaśnienia złożone przez powódkę i stawającego za stronę pozwaną P. K.. Oceniając zebrany materiał dowodowy Sąd kierował się zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego.

Bezspornymi w sprawie były okoliczności zatrudnienia powódki przez stronę pozwaną, jak i wypowiedzenia mu umowy o pracę. Powódka utrzymywała, że złożone jej oświadczenie jest niezgodne z prawem, albowiem przyczyna wskazana przez pozwanego pracodawcę nie była wystarczająco skonkretyzowana.

Podstawę prawną roszczenia powódki stanowi 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. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ k.p.).

Sąd ustalił, że strona pozwana nie dochowała wszystkich przewidzianych prawem wymogów formalnych, dotyczących wypowiedzania umów o pracę na czas nieokreślony.

Stosownie do art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Ugruntowany w orzecznictwie jest pogląd, że 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. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę (jej warunków), a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach. Inaczej rzecz ujmując, okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o wypowiedzeniu stosunku pracy (jego warunków), a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słuszością wypowiedzenia. (vide: postanowienie SN z 22.04.2021 r., I PSK 69/21, LEX nr 3182013).

Jednocześnie konkretność przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę ocenia się z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Istotne jest aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika, z którymi ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub wynikać ze znanych pracownikowi

okoliczności wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Inaczej rzecz ujmując, przyczyna wypowiedzenia może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób uogólniony, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi (por. postanowienie SN z 20.05.2013 r., I PK 40/13, LEX nr 1555006.).

W treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę strona pozwana jako przyczynę wskazała nieosiągnięcie zadowalających wyników sprzedażowych. Podkreślenia wymaga, że reprezentujący pozwaną spółkę podczas wręczenia ww. oświadczenia T. P. nie wyjaśnił powodce dokładnie, jakie wyniki sprzedażowe zadowalałyby spółkę, a których powodka nie osiągnęła.

Strona pozwana podkreślała, że przyczyna była powodce wiadoma, albowiem wcześniej już zwracano jej uwagę o niskim wolumenie sprzedaży. Rzeczywiście według zeznań przesłuchanych w sprawie świadków podczas spotkania podsumowującego rok 2019 T. P. poinformował powodkę, że sprzedała najmniej samochodów ze wszystkich specjalistów ds. sprzedaży, jak również pochwalił ją, że osiągnęła najwyższą marżę w przeliczeniu na samochód. W tych okolicznościach sprawy nie ulega wątpliwości, że pewne parametry związane ze sprzedażą były realizowane lepiej przez innych specjalistów (ilość sprzedanych pojazdów, marża całkowita), ale w marży w przeliczeniu na pojazd powodka przewodziła. Co istotne, pomimo spadku ilości sprzedanych przez powodkę samochodów w 2019r. w stosunku do 2018r., wysokość osiągniętej przez powodkę w 2019r. marży całkowitej wzrosła aż o 171.240 zł w stosunku do roku poprzedniego. Wreszcie zaznaczenia wymaga, że strona pozwana nie prowadziła żadnych planów sprzedażowych. Stawający za stronę pozwaną P. K. twierdził, że przekazywał T. P. oczekiwane przez stronę pozwaną wyniki oczekiwanej sprzedaży miesięcznej, jednak bezspornie nie miały one charakteru pisemnego, przesłuchani świadkowie poza G. F. również nie wskazywali na jakieś konkretne cele, które winni byli osiągnąć specjaliści ds. sprzedaży pojazdów używanych. Świadek G. F. podał wprawdzie, że wytyczne sprowadzane są do tego, że miesięczne minimum sprzedaży to 7 pojazdów, jednak nie zostało to potwierdzone przez inne słuchane w sprawie osoby.

Z kolei powoływany przez pozwaną spółkę sposób prowadzenia przez powodkę baz klientów, w którym nie zapisywała informacji o potencjalnych klientach, nie świadczy bezpośrednio o nieosiągnięciu zadowalających wyników sprzedażowych, albowiem nie sposób wyliczyć, o ile więcej powodka sprzedałaby pojazdów, gdyby dokumentacja taka była przez nią prowadzona. Co więcej powodka na rozprawie wyjaśniła, że dane takie prowadziła, ale nie w systemie tylko w notatkach i osobnych plikach na komputerze.

W świetle powyższych okoliczności nie sposób uznać, że strona pozwana sprecyzowała w sposób wystarczający powód rozwiązania umowy o pracę powodki. Jednocześnie strona pozwana nie wykazała, by powodka wiedziała, co dokładnie kryje się pod pojęciem zadowalających wyników sprzedażowych.

Z tych względów wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 27 maja 2020r. należało uznać za naruszające przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę, a powództwo za uzasadnione co do zasady. Powódka w pierwszej kolejności żądała przywrócenia jej do pracy, niemniej Sąd uznał, że w tej konkretnej sprawie byłoby to niecelowe.

Przepis art. 45 § 2 k.p. pozwala sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, lecz tylko wtedy, "jeżeli ustalą", że przywrócenie do pracy byłoby niecelowe. Za niecelowością orzeczenia o przywróceniu do pracy przemawia uzasadnione przypuszczenie, że po restytucji stosunku pracy powtórzy się sytuacja przed jego rozwiązaniem. Zdaniem Sądu w realiach niniejszej sprawy jest oczywiste, że między stronami oraz między powodką a jej współpracownikami i przełożonymi; wywiązał się konflikt, który z dużą dozą prawdopodobieństwa rzutowałby na dalszą współpracę.

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego istniejący między pracownikiem a pracodawcą konflikt, może stanowić okoliczność świadcząca o niecelowości przywrócenia do pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2000 r., I PKN 66/00), zwłaszcza, gdy istnieje obawa odrodzenia tego konfliktu.

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p. orzekł o odszkodowaniu w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki (3x 4.691,65 zł), o czym orzekł **w punkcie I sentencji wyroku.**

W punkcie II sentencji wyroku Sąd oddalił roszczenie powódki o przywrócenie do pracy.

Natomiast o kosztach procesu orzeczono w punkcie **III sentencji wyroku** z uwzględnieniem art. 98 § 1 k.p.c., wedle którego strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu poniesione przez powódkę składało się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie pełnomocnika w kwocie 180 zł ustalonej na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj. Dz. U. z 2018 r. poz. 265) tj. w kwocie 180 zł oraz opłacona przez powódkę opłata sądowa od pozwu w wysokości 4.007 zł.

W punkcie IV sentencji wyroku Sąd orzekł o rygorze natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. mając na względzie, że jednomiesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 4.691,65 zł.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.