

Sygn. akt X P 491/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 sierpnia 2013 r

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

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: Stefan Majka, Helena Żugaj

Protokolant: Marzena Pietrzak

po rozpoznaniu w dniu 5 sierpnia 2013 r we Wrocławiu

przy udziale -----

sprawy z powództwa R. Ż.

przeciwko (...) spółka z o.o. w W.

o odszkodowanie za nieuzasadnione obniżenie wynagrodzenia, odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę

I. zasądza od strony pozwanej (...) spółka z o.o. w W. na rzecz powoda R. Ż. kwotę 6.000 zł brutto (sześć tysięcy złotych) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

IV. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1.030,46 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

V. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieście) kwotę 306 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu, od której zwolniony był powód;

VI. pozostałe koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Powód R. Ż. wniósł o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanego (...) w W. Oddział we W. odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego obniżania wynagrodzenia w okresie od października 2012 roku do czerwca 2013 roku w wysokości 24 000 złotych brutto. U uzasadnieniu powód podniósł, że dwukrotnie wypowiedziano mu warunki pracy i płacy. Najpierw pismem z dnia 20 lipca 2012 roku, w którym wskazano braku realizacji założonych celów sprzedażowych, a następnie wypowiedzeniem zmieniającym z dnia 20 marca 2013 roku w którym podano taką samą przyczynę jak w poprzednim wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. Powód w uzasadnieniu pozwu podniósł, że w jego ocenie działania pozwanej spółki miały na celu zmuszenie jego osoby do ustąpienia z pełnionej funkcji z uwagi na wysokość uzyskiwanego wynagrodzenia oraz fakt zatrudnienia przez poprzedniego prezesa zarządu a także dążenia spółki do obniżenia kosztów pracodawcy. Pozwany wskazał, że nie miał możliwości odwołania się od zmian warunków pracy i płacy z uwagi na przebywanie bezpośrednio po otrzymaniu pisma na urlopie wypoczynkowym.

Powód zażądał ponadto odprawy pieniężnej wysokości 10 000 złotych z tytułu fikcyjnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 15 maja 2013 roku, która w ocenie powoda miała na celu obejście przepisów prawa.

Na rozprawie w dniu 05 sierpnia 2013 roku powód sprecyzował żądanie w zakresie odprawy pieniężnej w ten sposób, że wniósł o odszkodowanie w wysokości 10 000 zł z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę.

Pozwany (...). w W.Oddział we W.wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu zgodnie z przedstawionym na rozprawie w dniu 05 sierpnia 2013 roku spisem kosztów w łącznej wysokości 1615,66 zł na który złożyły się: przyjazd na rozprawy i powrót w kwocie 1226,96 zł, opłaty autostradowe 29,70 zł oraz opłaty z nocleg w łącznej wysokości 359,00 zł.

W uzasadnieniu strona pozwana podniosła bezzasadność żądania przez powoda odszkodowania z tytułu wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy z uwagi na fakt, że wypowiedzenia zmieniające zostały sporządzone w sposób prawidłowy i zostały doręczone powodowi, który ich nie zakwestionował. Odnosząc się do kwestii odprawy z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem pozwany podniósł, że powód jako Produkt M. miał obowiązek realizowania kwartalnych planów sprzedaży, których wyniki były monitorowane i podawane do wiadomości pracowników, a których to powód realizował na znacznie mniejszym stopniu w porównaniu z pozostałymi pracownikami.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

R. Ż. i stronę pozwaną (...) Spółka z o.o. w W. Oddział we W. łączyły następujące umowy o pracę:

- z dnia 15 lipca 2011 roku na okres próbny od dnia 18 lipca 2011 roku do dnia 17 października 2011 roku,
- z dnia 18 października 2011 roku na czas nieokreślony od dnia 18 października 2011 roku.

Powód zajmował stanowisko Produkt M..

Miesięczne wynagrodzenia powoda wynosiło początkowo 10 000 zł brutto. Aneks z dnia 14 września 2012 roku zaakceptowanym przez powoda ustalono miesięczne zasadnicze wynagrodzenie na kwotę 8 000 zł brutto miesięcznie.

Dowody: umowy o pracę k. 5., aneks nr (...) do umowy o pracę z dnia 18 października 2011 roku znajdujący się w katach osobowych powoda k. 16 B.

Pisemnie wskazanym w umowie o pracę miejscem wykonywania pracy przez powoda była W. jednak powód świadczył pracę zarówno na terenie W. jak i W..

Dowody: umowy o pracę k. 5, zeznania powoda R. Ż. k. 55 (płyta CD), zeznania członka zarządu pozwanej spółki (...) k. 55 (płyta CD).

Pismem z dnia 19 lipca 2012 roku, otrzymanym przez powoda wypowiedziano R. Ż. warunki pracy i płacy obniżając wynagrodzenie zasadnicze do kwoty 8 000 zł brutto, miesięczną premie uznaniową do wysokości 300,00 zł miesięcznie brutto oraz kwartalną premię zadaniową do kwoty 8 000 zł miesięcznie brutto. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano brak realizacji założonych celów sprzedażowych.

Pismem z dnia 20 marca 2013 roku, otrzymanym przez powoda w dniu 20 marca 2013 roku wypowiedziano R. Ż. warunki pracy i płacy obniżając wynagrodzenie zasadnicze do kwoty 6 000 zł brutto, zabrano miesięczną premie uznaniową oraz pozostawiono kwartalną premię zadaniową. Wskazaną przyczyną wypowiedzenia był brak realizacji założonych celów sprzedażowych.

Dowody: wypowiedzenia warunków pracy i płacy k. 5.

Bezpośrednim przelozonym powoda byl kierownik dzialu sprzedazy Produkt M., (bezsperne).

Powód nie posiadál pisemnego zakresu obowiazków. Do obowiazków powoda jako Produkt M. nalezalo dbanie o stan zaopatrzenia magazynu, utrzymanie poziomu marzy na zalozonej w planie sprzedazy poziomie przez negocjowanie cen danego produktu, ustalania cen produktów, badanie stanu rynku, przygotowywanie produktów promocyjnych.

Dowód: zeznania powoda R. Ż. k. 52, (plyta CD).

Powód miał wyznaczane kwartalne plany sprzedazy (zalozenia budzetowe), o których stanie realizacji byl informowany. Plany sprzedazy powoda byly rozdzielane na poszczegolne dzialy sprzedazy i bylo one realizowane przez te dzialy, a nie bezposrednio przez powoda.

W dzialach sprzedazy pracowali kierownicy dzialów sprzedazy i podlegli im handlowcy danego dzialu. Bezposrednia sprzedaza produktów zajmowali sie handlowcy, którzy mieli kontakt z klientem. Powód poza zakresem swoich obowiazków, dodatkowo zajmowal sie sprzedaza produktów wśród stalych klientów.

Dowód: zeznania powoda R. Ż. k. 52, (plyta CD).

Pozwany nie przeprowadzal z powodem rozmów dyscyplinujacych. Na powoda nie nakladano kar porzadkowych.

Powód nie byl informowany o tym, ze jesli plany sprzedazy nie beda realizowane, bedzie mu wypowiedziana umowa o prace.

Dowód: zeznania powoda R. Ż. k. 52 (plyta CD), akta osobowe.

Pismem z dnia 15 maja 2013 roku rozwiadzono z powodem umowe o prace zawarta na czas nieokreślony za jednomiesiecznym wypowiedzeniem, która powód otrzymal w tym samym dniu. Pozwany wskazal jako przyczynę wypowiedzenia umowy o prace dlugotrwalę i znaczące pogorszenie wyników sprzedazowych a tym samym nie realizowanie zalozeń budzetowych

Dowód: rozwiadzanie umowy o prace za wypowiedzeniem.

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne, Sąd zważył co następuje:

Powództwo zaslugiwalo na uwzględnienie w częsci.

Odnosząc się do ządania odszkodowania z tytulü nieuzasadnionego obnizania wynagrodzenia wypowiedzeniami zmieniającymi z dnia 19 lipca 2012 r. i 30 marca 2013 r. nalezy wskazać, ze pozwany w sposób prawidlowy i zgodny z art. 42 k.p. dokonal wypowiedzenia warunków pracy i placy powodowi. Powód przyjal powyższe zaproponowane warunki pracy i placy. Bezspernym jest fakt, ze powód miał świadomosc o sposobie zlozenia odwołania od przedmiotowego wypowiedzenia, gdyż zostal o tym pisemnie pouczone, a powolywanie się na fakt, iż w okresie kiedy powód mógł zlozyć odwołanie korzystal z urlopu wypoczynkowe jest całkowicie bezzasadne. Dodatkowo nalezy zauwazyć, iż powód nie wnosil o przywrócenie terminu do zlozenia odwołania od wypowiedzenia warunków pracy i placy. Zważywszy na fakt prawidlowego dokonania wypowiedzenia zmieniającego warunków pracy i placy powodowi i obwiazywania go między stronami stosunku pracy od uplywu okresu wypowiedzenia ządanie w tym zakresie jako bezzasadne podlegalo oddaleniu.

Drugie roszczenie tj. roszczenie o odszkodowanie z tytulü nieuzasadnionego rozwiadzania umowy o prace za wypowiedzeniem, powód oparl o treść art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, ze wypowiedzenie umowy o prace zawartej na czas nieokreślony bylo nieuzasadnione lub naruszalo przepisy o wypowiedzaniu umów o prace, sąd pracy - stosownie do ządania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jezeli umowa ulegla juz rozwiadzaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W przedmiotowej sprawie istotnym jest dokonanie analizy oświadczenia woli pozwanego z dnia 15 maja 2013 roku a konkretnie należy odnieść się do wskazanej tam przyczyny mianowicie długotrwałego i znaczącego pogorszenie wyników sprzedażowych, a tym samym nie realizowanie założeń budżetowych przez powoda.

Judykatura zgodnie wskazuje, że wystąpienie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy jest warunkiem skuteczności rozwiązania przez pracodawcę w tym trybie umowy o pracę na czas nieokreślony. Kodeks pracy co prawda nie zawiera katalogu takich przyczyn jednak należy stwierdzić, że chodzi o przyczynę na tyle poważną, aby obiektywnie usprawiedliwiała dokonanie wypowiedzenia. Jak wskazuje Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 12 kwietnia 1997 roku sygn. akt I PKN 419/97 (opubl. OSNP 1998/20/598,) przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista.

W ocenie Sądu, wskazana w oświadczeniu woli strony pozwanej przyczyna rozwiązania stosunku pracy była zbyt ogólna i niesprecyzowana. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie może być bowiem pozostawiona w sferze domysłów pracownika, co mogło stanowić ewentualne przyczyny podjętej przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Koniecznym jest zatem zindywidualizowanie przyczyn wypowiedzenia na tyle, by pracownik już na ich podstawie mógł ocenić zasadność wypowiedzenia w kontekście przysługujących mu roszczeń.

W niniejszej sprawie, jak wynika z dowodu z przesłuchania powoda, któremu Sąd w tym zakresie w pełni dał wiarę, jednoznacznie wynika, że realizacja planów budżetowych była wykonywana przez poszczególne działy sprzedaży składające się z kierowników działów i sprzedawców. Na podstawie zeznań powoda ustalono, że do zakresu obowiązków powoda należało dbanie o stan zaopatrzenia magazynu, utrzymanie poziomu marży na założonej w planie sprzedaży poziomie przez negocjowanie cen danego produktu, ustalania cen produktów, badanie stanu rynku, przygotowywanie produktów promocyjnych, co nie było bezpośrednią formą realizacji planów budżetowych. Należy podkreślić, że struktura działania pozwanej firmy opierała się na podporządkowaniu pracowników pod kierownikami poszczególnych działów. Pozwany podlegał kierownikowi działu Produkt M., a osoby sprzedające produkty m. in. przygotowane przez powoda – handlowcy byli podporządkowani kierownikom działów sprzedaży. Wobec powyższego należy dojść do wniosku, że powód nie miał bezpośredniego wpływu na działania sprzedawców i nie mógł stosować wobec nich środków przymusu, a co za tym idzie nie miał wpływu na ilość zawieranych przez nich umów sprzedaży i powiązane z tym wyniki sprzedaży.

Nie budzi wątpliwości to, że powód był na bieżąco informowany na dokonywanych sprzedażach i realizacji planów budżetowych, a pozwany obserwując obniżony poziom realizowanych założeń budżetu powoda nie wykonał żadnych działań w stosunku do niego chociażby w postaci rozmów dyscyplinujących. Nie można zgodzić się z argumentacją strony pozwanej, że powód mając świadomość o tym, jak wykonywany jest jego plan budżetowy, mógł wykonywać w tym kierunku działania. Należy podkreślić, że powód nie był przełożonym osób zajmujących się bezpośrednio sprzedażą tj. handlowców, a zatem nie był uprawniony do wydawania ich poleceń i nie miał wpływu na wykonywaną przez nich pracę. Powód dbał o stan zaopatrzenia magazynu, a sprzedażą towarów zajmowali się sprzedawcy. W tym miejscu należy stwierdzić, że strona pozwana w żaden sposób nie udowodniła wskazanej w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy ogólnikowo wskazanej przyczyny.

Jako, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przez okres krótszy, niż trzech lat, a jego miesięczne wynagrodzenie zostało ustalone na kwotę 6.000 zł brutto, zatem na rzecz powoda należało zasądzić odszkodowanie w wysokości 6.000 zł brutto, o czym orzeczony w punkcie I sentencji wyroku.

Dalej idące powództwo należało oddalić, o czym Sąd orzekł w pkt II wyroku.

O rygorze natychmiastowej wykonalności co do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia Sąd orzekł obligatoryjnie na podstawie art. 477² §1 k.p.c.

O kosztach Sąd orzekł mając na względzie zasadę stosunkowego rozdzielania kosztów procesu z art. 100 zd. 1. k.p.c. zgodnie z którą w razie czesiowego uwzględnienia żądań koszty podlegają stosunkowemu rozdzielaniu. Żądania

powoda były zasadne wyłącznie co do kwoty 6 000 zł, a powód dochodził 34 000 zł. Zatem należy uznać, że powód wygrał proces jedynie w 18%.

Sąd uwzględnił częściowo przedstawione przez pozwanego w spisie kosztów koszty postępowania.

W ocenie Sądu zasadnym jest jedynie koszt dojazdu pozwanego na wyznaczone rozprawy i związane z tym opłaty autostradowe, co daje łączną kwotę 1.256,66 zł (613,48 zł x 2 + 19,80 zł + 9,90 zł = 1.256,66 zł)

Nie zasługiwał na uwzględnienie żądanie zwrotu kosztów noclegu pozwanego i jego pełnomocnika zważywszy na terminy i godziny rozpraw umożliwiające organowi zarządzającemu pozwana spółką powrót do miejsca zamieszkania. Również koszty pełnomocnika pozwanego były zbędne zważywszy na fakt, iż jego udział, a w zasadzi ustanowienie nie był konieczny w przedmiotowej sprawie, a ponadto pełnomocnik strony pozwanej miał możliwość dojazdu samochodem z W. do W. wraz z przedstawicielem strony pozwanej, dodatkowo również nie przedstawił dowodu przejazdu (...) na rozprawę.

Dlatego też Sąd zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1.030,46 zł tytułem kosztów postępowania (1.256,66 zł x 82% = 1.030,46 zł) w pkt IV wyroku.

Orzeczenie o kosztach w pkt V wyroku, Sąd oparł o treść art. 113 ustawy o kosztach sądowych.

Zgodnie z art.113 ust.1 cytowanej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Natomiast zgodnie z uchwałą SN z 5.03.2007 Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy. (por. uchwała SN z 5.03.2007; sygn. I PZP 1/07; publ. OSNP 2007/19-20/269).

Z uwagi na wartość przedmiotu sporu w niniejszej sprawie, opłata od pozwu wynosiła kwotę 1.700 zł (34.000 x 5% = 1.700 zł). Skoro strona pozwana przegrała proces w 18%, winna uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 306 zł tj. 18% z kwoty 1.700 zł o czym Sąd orzekł w pkt V wyroku.

Sąd jednocześnie nie obciążył strony powodowej kosztami części opłaty od pozwu stosując zasadę z art. 102 k.p.c.