

*Sygn. akt X P 789/14*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 kwietnia 2015 r.

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

w składzie następującym:

**Przewodniczący:** SSR Marcin Szajner

**Ławnicy:** M. Z.; H. Ż.

**Protokolant:** Katarzyna Pietrzak

**po rozpoznaniu w dniu** 1 kwietnia 2015 r. we Wrocławiu

**sprawy z powództwa:** E. O.

**przeciwko:** M. N. prowadzącej jednoosobową działalność gospodarczą pod nazwą

(...) z siedzibą we W.

**o** odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę za

wypowiedzeniem, odprawę w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika

**I. oddala powództwo;**

**II. odstępuje od obciążenia powódki obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;**

**III. nakazuje powódce uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia) kwotę 81,26 zł tytułem zwrotu kosztów stawiennictwa świadka poniesionych tymczasowo ze środków budżetowych;**

**IV. pozostałe koszty postępowania zalicza na rachunek Skarbu Państwa.**

## UZASADNIENIE

**Pozwem** z dnia 7 lipca 2014 r. (data stempla pocztowego), uzupełnionym pismem z dnia 29 lipca 2014 r., skierowanym przeciwko pozwanej M. N., prowadzącej jednoosobową działalność gospodarczą po nazwę (...) z siedzibą we W., powódka E. O. wniosła o zasądzenie: (1) kwoty 6.173,91 zł brutto, tytułem trzymiesięcznego odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę; (2) kwoty 4.115,94 zł brutto, tytułem dwumiesięcznej odprawy pieniężnej oraz zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych.

**W uzasadnieniu** swojego powództwa, powódka podniosła, iż od 1 marca 2011 r. łączyła ją z pozwaną umowa o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której pracowała na stanowisku młodszego koordynatora regionalnego. W dniu 30 września 2014 r. zostało wręczone jej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, które w jej ocenie jest nieuzasadnione, a wskazane przyczyny są nieprawdziwe i pozorne. Powódka wskazała, iż w okresie ostatniego pół roku trzykrotnie otrzymała premie uznaniowe przyznawane za dobre wyniki sprzedażowe.

Powódka podniosła, iż wskazana przyczyna jest mało konkretna i nie była poprzedzona wcześniejszymi sygnałami, a pozwana nie zwracała jej uwagi na złe wykonywanie obowiązków pracowniczych, nie otrzymała żadnego upomnienia pisemnego ani nawet ustnego, nie był też stosowany żaden inny środek taki jak nagana czy inna kara. Przez trzy lata zatrudnienia pracodawca oraz wszyscy współpracownicy byli zadowoleni z wykonywanej przez nią pracy.

W ocenie powódki, przyczyną wypowiedzenia umowy była optymalizacja zatrudnienia, do której zmierzała pozwana i chęć zmniejszenia kosztów prowadzonej działalności. Gdyby przyczyną wypowiedzenia była chęć osiągnięcia lepszych wyników i tym samym zatrudnienia nowej osoby, na co powołuje się pozwana w wypowiedzeniu, rozpoczęłaby się już rekrutacja. Tymczasem region obsługiwany przez nią został podzielony pomiędzy dwóch aktualnie pracujących handlowców, co świadczy o ewidentnej likwidacji stanowiska pracy.

Powódka zwróciła uwagę, iż gdyby uzasadnioną przyczyną było brak wykonywania planów sprzedażowych, to wówczas – obiektywnie – podobne konsekwencje spotkałyby innych pracowników, albowiem jej wyniki nie odbiegały od średniej a wręcz były ponad przeciętną.

W ocenie powódki, przyczyna została tak skonstruowana, w celu uniknięcia wypowiedzenia z przyczyn dotyczących pracodawcy i wypłaty odprawy pieniężnej (k. 3-6).

**W odpowiedzi na pozew**, pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości czterokrotności stawki ustalonej w § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej, udzielonej przez radcę prawnego ustalonego z urzędu oraz kwot 34,00 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa substytucyjnej.

**W uzasadnieniu** swojego stanowiska, pozwana zarzuciła, iż powódka doskonale zadawała sobie sprawę z tego, iż były do niej kierowane zastrzeżenia co do sposobu wykonywania przez nią pracy. Powódka nie osiągała oczekiwanych przez pracodawcę wyników w pracy. Jej praca w znacznej mierze opierała się na kontakcie telefonicznym z potencjalnymi klientami i przedstawianie im ofert pozwanej. W tym celu dyrektor handlowy ustalał dla wszystkich pracowników zatrudnionych na stanowisku koordynatora plan ilości połączeń telefonicznych, który w danym miesiącu miał wykonać każdy pracownik. W okresie od stycznia do czerwca 2014 r. powódka w porównaniu z innymi pracownikami osiągnęła drugi najgorszy wynik. Również wyniki sprzedażowe odbiegały od oczekiwań pracodawcy. W okresie od stycznia – czerwca 2014 r. powódka uzyskiwała ogólnie najgorszy wynik ze wszystkich pracowników. Kolejnym zarzutem do pracy powódki było notoryczne nie sporządzanie niemalże od samego początku zatrudnienia raportów handlowych. Powódka lekceważyła sobie ów obowiązek o czym była wielokrotnie informowana przez przełożonych, zarówno ustnie jak i za pomocą wiadomości email. Prawdziwe jest również stwierdzenie o bezczynności i bierności powódki, co potwierdza przeprowadzony przez firmę zewnętrzną audyt.

Pozwana wskazała, iż premia uznaniowa nie jest uzależniana od wyników sprzedaży osiągniętych przez pracownika lecz wyłącznie od uznania pracodawcy i często były przyznawane pracownikom na zachętę, by zmotywować ich do lepsze i bardziej efektywnej pracy.

Pozwana zarzuciła również, iż nieprawdziwe są twierdzenia powódki, iż rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia miała być likwidacja jej stanowiska pracy, gdyż na miejsc powódki trwa cały czas rekrutacja. Z tego też względu niezasadne jest również żądanie powódki o zasądzenie odprawy pieniężnej. Ponadto pozwana wskazała, iż nie zatrudnia 20 pracowników przez co w ogóle nie ma do niej zastosowanie ustawa o zwolnieniach grupowych, a przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę leżała wyłącznie po stronie powódki (k. 23-28).

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

Powódka E. O. została zatrudniona przez pozwaną M. N., prowadzącą jednoosobową działalność gospodarczą po nazwą (...) z siedzibą we W., od dnia 1 grudnia 2010 r. początkowo podstawie umowy o pracę na okres próbny, a

następnie umowy o pracę na czas określony, która aneksem z dnia 1 czerwca 2011 r. została przekształcona przez strony na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku młodszego koordynatora regionalnego.

Przeciętne wynagrodzenie miesięczne powódki z ostatnich trzech miesięcy wynosiło 2.189,75 zł brutto (1.591,81 zł netto).

**Dowody:**

- umowy o pracę w aktach osobowych powódki,
- kserokopia aneksu do umowy o pracę – karta 8,
- zaświadczenie o zarobkach – karta 33.

Przedmiotem działalności gospodarczej pozwanej jest zamieszczanie ogłoszeń w prasie, internecie, prowadzenie aukcji internetowych, prowadzenie parkingu, stacji kontroli pojazdów. Siedziba firmy znajduje się we W. przy ul. (...), gdzie znajduje się biuro oraz plac do przechowywania aut. W czerwcu 2014 r. pozwana zatrudniała 19 pracowników.

Powódka pracowała w dziale handlowym i po około roku od momentu zatrudnienia, przejęła do obsługi klientów z regionu (...) oraz (...). W ostatnim okresie zatrudnienia powódki, w dziale handlowym zatrudnionych było siedmiu pracowników, wszyscy w pełnym wymiarze czasu pracy. Kierownikiem działu był dyrektor handlowy K. K., który był równocześnie bezpośrednim przełożonym powódki.

Zarówno młodszy jak i starszy koordynator handlowy zajmuje się głównie pozyskiwaniem nowych klientów oraz utrzymywaniem relacji z dotychczasowymi klientami. Każdy z nowych handlowców otrzymuje pulę klientów z danego województwa przyznanych mu przez pracodawcę do opieki, a z nowymi nawiązuje współpracę poprzez rozmowy telefoniczne, wiadomości mailowe. Różnica pomiędzy młodszym koordynatorem, a koordynatorem polega przede wszystkim na posiadanym doświadczeniu oraz otrzymywanym wynagrodzeniu. Pracownicy działu pracowali na ograniczonej bazie klientów, do których zaliczali się urzędy skarbowe, komornicy sądowi, syndycy masy upadłości. Pozyskiwanie klientów odbywało się głównie przez telefonicznie, choć zdarzały się czasami również wyjazdy. Wszyscy pracownicy działu wykonywali pracę w biurze we W. i mieli dostęp do komputera z dostępem do internetu, telefonu stacjonarnego, komórkowego.

Codzienna obsługa klientów polega na przyjmowaniu zleceń od klientów drogą telefoniczną, mailową, ewentualnie przyjmowanie i rozpatrywanie reklamacji, dodatkowo przygotowywanie i wystawianie ofert handlowych, przygotowywanie raportów handlowych.

Pozyskiwanie nowych klientów polegało głównie na wykonywaniu telefonów do potencjalnych klientów, ale można było też wysyłać oferty mailowo, pocztą tradycyjną.

Ponadto, w zakresie obowiązków pracowników działu handlowego należy również komunikowanie się z uczestnikami aukcji internetowych oraz osobami potencjalnie zainteresowanymi zakupem pojazdów sprzedawanych na aukcjach. Obowiązki te są nakładane na pracowników działu cyklicznie w momencie kiedy prowadzona jest aukcja. W okresie zatrudnienia powódki w ciągu miesiąca było przeprowadzanych kilka aukcji, np. 3, ale bywało też tak, iż nie było żadnej aukcji. Częstotliwość aukcji wyznaczali partnerzy z którymi współpracuje pozwana.

Jednym z obowiązków koordynatora jest raportowanie. Raportem jest np. informacja z ilością wysłanych ofert do nowych klientów, z ilością wysłanych ofert z nową usługą, z nowym produktem do stałych klientów, czy też raportowanie wyników pracy, czyli jaki jest oddźwięk na wysyłane oferty. Raportowanie odbywa się w dwojaki sposób, na polecenie przełożonego oraz z określonych zadań, np. windykacja należności, cyklicznie co tydzień. Raportowanie odbywa się w formie mailowej lub na ogólnodostępnym pliku, gdzie handlowcy mogą zamieszczać swoje informacje. Raporty wysyła się do dyrektora handlowego.

Powódka raportowała systematycznie przez pewien okres czasu, później np. zmniejszała częstotliwość lub przestawała w ogóle wysyłać raporty stwierdzając, iż nie ma nowych klientów i nie będzie wysyłać ofert. Natomiast na polecenie przełożonego wysyłania raportów po publikacji ogłoszenia, wysłała je choć miała duże zaległości.

Jeżeli już zostały przez powódkę wysłane jakieś raporty, to były one merytoryczne i dobre, co do których K. K. nie miała żadnych zastrzeżeń.

**Dowody:**

- zeznania świadka H. N. złożone na rozprawie w dniu 19.10.2014 r.,
- zeznania świadka K. K. złożone na rozprawie w dniu 19.10.2014 r.,
- zeznania świadka M. M. złożone na rozprawie w dniu 19.10.2014 r.,
- zeznania świadka B. P. złożone na rozprawie w dniu 17.12.2014 r.,
- zeznania świadka T. G. złożone na rozprawie w dniu 17.12.2014 r.,
- zeznania powódki E. O. złożone na rozprawie w dniu 04.03.2015 r.,
- wydruk korespondencji mailowej – karta 39-42,
- zestawienie stanu zatrudnienia – karta 111-114.

Wynagrodzenie pracownika działu handlowego składało się z wynagrodzenia zasadniczego oraz premii uznaniowej. Premia może być miesięczna i kwartalna. Premia jest uznaniowa, ale w celu jej uzyskania trzeba osiągnąć pewien próg sprzedaży określony w planach. Żeby premia mogła zostać przyznana trzeba osiągnąć próg sprzedażowy na poziomie 85 % w skali miesiąca, choć bywają przypadki, że pomimo nie osiągnięcia określonego progu pracownik otrzymuje premię. Przyznanie premii zależy od H. N..

Powódka czasami otrzymywała premię uznaniową, jednakże nie wpływało to żaden sposób na zmianę wykonywaniu przez nią obowiązków.

W okresie od września 2013 r. do czerwca 2014 r. powódka otrzymała premię w następującej wysokości:

- wrzesień 2013 r. – 0,00 zł,
- październik 2013 r. – 643,00 zł,
- listopad 2013 r. – 1.045,11 zł,
- grudzień 2013 r. – 799,47 zł,
- styczeń 2014 r. – 173,98 zł,
- luty 2014 r. – 564,18 zł,
- marzec 2014 r. – 0,00 zł,
- kwiecień 2014 r. – 0,00 zł,
- maj 2014 r. – 0,00 zł,
- czerwiec 2014 r. – 395,33 zł.

**Dowody:**

- zeznania świadka H. N. złożone na rozprawie w dniu 19.10.2014 r.,
- zeznania świadka K. K. złożone na rozprawie w dniu 19.10.2014 r.,
- zeznania świadka T. G. złożone na rozprawie w dniu 17.12.2014 r.,
- zeznania powódki E. O. złożone na rozprawie w dniu 04.03.2015 r.,
- zestawienie premii za okres od 09.2013 r. - 06.2014 r. – karta 115.

Jedną z proponowanych przez pozwaną usług jest „ikomornik”, która polega na zamieszczeniu na serwerze pozwanej, stronie internetowej kancelarii komorniczej, a o której powódka mówiła, iż nie da się jej sprzedać. Powódka kwestionowała zasadność uruchamiania programu ikomornik.

Ponadto, pozwana wykonuje usługi mailingu subskrybentów oraz pozycjonowania strony internetowej.

**Dowody:**

- zeznania świadka H. N. złożone na rozprawie w dniu 19.10.2014 r.,
- zeznania świadka K. K. złożone na rozprawie w dniu 19.10.2014 r.,
- zeznania świadka T. G. złożone na rozprawie w dniu 17.12.2014 r.,
- zeznania powódki E. O. złożone na rozprawie w dniu 04.03.2015 r.,
- wydruk korespondencji mailowej – karta 49,
- oferta strony internetowej ikokornik – karta 87-92.

Powódka była pracownikiem wyrazistym i bardzo charakterystycznym. Jeżeli było przeprowadzane jakieś szkolenie, powódka zwracała na nie uwagę, robiła notatki, natomiast później jako pracownik bardzo mocno angażowała się nie tyle w to co robi w pracy tylko w części nie związane z pracą – przesiadywaniem w drugim pokoju, rozmową z koleżankami.

Powódka była przeciętnym pracownikiem. Wszystkie uwagi do pracy powódki były jej komunikowane na bieżąco, ustnie lub mailowo przez K. K.. Powódka bardzo nie lubiła kiedy zwracało się jej uwagę, trudno przyjmowała krytykę. Najczęściej na kierowane do niej uwagi przez K. K. mówiła, iż nie ma sobie nic do zarzucenia, w związku z powyższym nie powinien się jej czepiać. Polemizowała z przedstawianymi jej uwagami, potrafiła podnieść głos, a stawiane cele zawsze były przez nią negowane.

Były przeprowadzane rozmowy mobilizujące powódkę do pracy, do poprawy jej zachowania względem przełożonego K. K.

W zakresie prowadzenia aukcji internetowych w porównaniu do innych pracowników powódka przedstawiała M. M. najwięcej maili z prośbą o udzielenie odpowiedzi pytającemu.

**Dowody:**

- zeznania świadka K. K. złożone na rozprawie w dniu 19.10.2014 r.,
- zeznania świadka M. M. złożone na rozprawie w dniu 19.10.2014 r.,

- zeznania świadka B. P. złożone na rozprawie w dniu 17.12.2014 r.,

- wydruk korespondencji mailowej – karta 50-51.

Każdy koordynator handlowy otrzymuje do wykonania określone plany sprzedażowe opracowywane przez H. N., wyznaczające mu odpowiednie kwoty do osiągnięcia. Plany te są kwartalne z rozłożeniem na dany miesiąc. Każdy handlowiec ma zindywidualizowany plan, który uzależniony jest od regionu. W większości przypadków jest tak, że każdy handlowiec ma dwa regiony do obsługi i zwykle jest tak, że jeden z regionów jest mocniejszy a drugi słabszy. Oba regiony obsługiwane przez powódkę były regionami słabszymi, z których słabszy był region (...).

Przy określaniu planów sprzedażowych na dany miesiąc, bierze się pod uwagę wyniki z danego miesiąca roku poprzedniego. Słabsze, bądź lepsze wyniki sprzedażowe z poprzedniego okresu determinują odpowiednie oczekiwania sprzedażowe na aktualny okres sprzedażowy. Do tego bierze się pod uwagę ilość zleceń z roku bieżącego.

Mniej więcej raz w miesiącu odbywały się zebrania dla handlowców, na których były mi przedstawiane zestawienia swojej skuteczności.

W okresie od stycznia – czerwca 2014 r. powódka osiągnęła najwyższy wynik sprzedażowy dla nowych klientów.

W I kwartale 2014 r. (styczeń – marzec) powódka wykonała plany sprzedażowe na poziomie: (...) 66,48 %; (...) - (...) 66,48 % i był to 6 wynik wśród pracowników działu handlowego.

W II kwartale 2014 r. (kwiecień – czerwiec) powódka wykonała plany sprzedażowe na poziomie: (...) 63,70 %; (...) 73,74 %. Łącznie wykonała plany sprzedażowe na poziomie 68,81 % i był to 6 wynik wśród pracowników działu handlowego.

Oprócz planów sprzedażowych istnieją również plany obrotowe narzucane przez dyrektora handlowego K. K., w postaci wykonywania określonej liczby rozmów telefonicznych oraz sprzedawanie jeszcze innych produktów, czyli pakietów podstawowych.

W miesiącach styczeń – czerwiec 2014 r. plan połączeń telefonicznych dla każdego pracownika działu handlowego wynosił 400 połączeń na miesiąc.

- w styczniu powódka wykonała 77 połączeń (był to ostatni wynik z pośród wszystkich 7 handlowców),

- w lutym powódka wykonała 140 połączeń (był to drugi od końca wynik z pośród wszystkich 7 handlowców),

- w marcu powódka wykonała 97 połączeń (był to drugi od końca wynik z pośród wszystkich 7 handlowców),

- w kwietniu powódka wykonała 73 połączenia (był to drugi od końca wynik z pośród wszystkich 7 handlowców),

- w maju powódka wykonała 115 połączeń (był to trzeci od końca wynik z pośród wszystkich 7 handlowców),

- w czerwcu powódka wykonała 83 połączeń (był to trzeci od końca wynik z pośród wszystkich 7 handlowców).

### **Dowody:**

- zeznania świadka H. N. złożone na rozprawie w dniu 19.10.2014 r.,

- zeznania świadka K. K. złożone na rozprawie w dniu 19.10.2014 r.,

- zeznania świadka B. P. złożone na rozprawie w dniu 17.12.2014 r.,

- zeznania świadka T. G. złożone na rozprawie w dniu 17.12.2014 r.,

- zeznania powódki E. O. złożone na rozprawie w dniu 04.03.2015 r.,
- zestawienie nowych klientów za okres od 01-06.2014 r. – karta 12,
- zestawienie liczby wykonanych połączeń za okres od 01-06.2014 r. – karta 36-37,
- wykonanie planu za okres od 01-06.2014 r. – karta 38-v. 38.

Pozwana przeprowadza dla swoich pracowników szkolenie sprzedażowe, negocjacyjne prowadzone przez firmę zewnętrzną A., których celem jest między innymi podniesienie wyników oraz motywacji pracowników do dalszego działania. Podczas szkoleń oceniane jest również zaangażowanie pracowników w szkolenia.

Ocena ze szkoleń jest wysyłana do H. N. oraz do wiadomości do K. K. oraz przeprowadzana jest rozmowa osoby przeprowadzającej szkolenie z H. N..

W listopadzie 2012 r. został przeprowadzony przez firmę zewnętrzną A. audyt, którego celem była ocena zatrudnionych przez pozwaną pracowników. Sześć z ośmiu pracowników zatrudnionych w dziale handlowym miało przeciętną motywację do pracy. Jedna osoba miała wysoki poziom motywacji, natomiast jedna osoba miała niski poziom motywacji do pracy. Osobą która miała niski poziom motywacji była powódka.

***Dowody:***

- zeznania świadka H. N. złożone na rozprawie w dniu 19.10.2014 r.,
- zeznania świadka K. K. złożone na rozprawie w dniu 19.10.2014 r.,
- zeznania świadka T. G. złożone na rozprawie w dniu 17.12.2014 r.,
- wydruk wiadomości mailowej z 23.11.2012 r. – karta 45.

Pismem z dnia 30 czerwca 2014 r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 30 września 2014 r.

Przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę było niespełnienie oczekiwań pracodawcy na zajmowanym stanowisku pracy. W ocenie pracodawcy, powódka nie potrafi tak wykonywać swoich obowiązków pracowniczych, żeby uzyskać odpowiednie wyniki swojej pracy, porównywalne z wynikami pozostałych pracowników. Bezczyność i bierność powódki powoduje brak skuteczności realizacji powierzonych zadań, tj. wykonywanie planów sprzedażowych, przygotowywanie raportów handlowych. Pracodawca stwierdza, iż zatrudnienie nowego pracownika pozwoli na osiągnięcie lepszych wyników pracy.

***Dowody:***

- kserokopia wypowiedzenia umowy o pracę – karta 9.

W czasie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia powódka była zwolniona z obowiązku świadczenia pracy, a obsługiwane dotychczas przez nią regiony przejęli: T. G. – (...) oraz S. B. – (...).

W marcu 2015 r. pozwana zatrudniła R. O. na umowę o pracę na czas określony do 28 lutego 2017 r. na stanowisku koordynatora regionalnego.

***Dowody:***

- zeznania świadka H. N. złożone na rozprawie w dniu 19.10.2014 r.,
- zeznania świadka K. K. złożone na rozprawie w dniu 19.10.2014 r.,

- zeznania świadka T. G. złożone na rozprawie w dniu 17.12.2014 r.,
- ogłoszenie prasowe – karta 52,
- wydruk zrzutu ekranu strony internetowej www.dawro.pl – karta 13,
- umowa o pracę z R. O. – karta 144-146.

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

Powództwo jako bezzasadne podlegało oddaleniu.

Podstawy prawnej roszczenia powódki upatrywać należy w art. 45 § 1 k.p., który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało 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.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie, zmierzać więc miało, do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę za jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Na wstępie rozważań należy zaznaczyć, iż wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenie tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zatem 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 jak już wskazano, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Zgodnie z wykładnią Sądu Najwyższego, zawartą między innymi w wyroku z dnia 10 maja 2000r. (I PKN 641/99 OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) „naruszenie art. 30 § 4 k.p. 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 października 1997r. (I PKN 315/97 OSNP 1998/17/501), „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)”.

Wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia, oceniać należy w kontekście całokształtu sytuacji towarzyszącej rozwiązaniu umowy o pracę, a ich oceny pod kątem ich należytego skonkretyzowania, należy dokonywać z perspektywy jego adresat tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

Z oświadczenia woli pozwanej wynika, iż przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę było niespełnienie oczekiwań pracodawcy na zajmowanym stanowisku. W ocenie pracodawcy, powódka nie potrafi tak wykonywać swoich obowiązków pracowniczych, żeby uzyskać odpowiednie wyniki swojej pracy, porównywalne z wynikami



pozostałych pracowników. Bezczynność i bierność powódki powoduje brak skuteczności realizacji powierzonych zadań, tj. wykonywanie planów sprzedażowych, przygotowywanie raportów handlowych. Pracodawca stwierdza, iż zatrudnienie nowego pracownika pozwoli na osiągnięcie lepszych wyników pracy

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanej przyczyny spoczywał na stronie pozwanej.

Za niezasadny należy uznać zarzut powódki, jakoby wskazana przyczyna była ogólna i niekonkretna. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z podaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenia umowy o pracę. Wymóg konkretności może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 82/08, niepublikowany). Jak wynika w szczególności z zeznań świadka K. K., co potwierdzają również inni świadkowie, przeprowadzane były cykliczne spotkania pracowników działu handlowego, na których na bieżąco omawiano efekty realizacji wyznaczonych planów i przedstawiano zestawienia skuteczności. Jednocześnie, powódka informowana była o problemach z raportowaniem. Dlatego też należało uznać, że w okolicznościach faktycznych sprawy zarzut ogólnikowości wskazanej przyczyny jest nie uzasadniony.

W ocenie Sądu, w toku postępowania pozwana udowodniła wskazane przez siebie przyczyny. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, iż pracownicy działu handlowego mieli stawiane do wykonania określone plany sprzedażowe opracowywane przez H. N., wyznaczające odpowiednie kwoty do osiągnięcia. Plany były kwartalne z rozłożeniem na dany miesiąc. Każdy handlowiec ma zindywidualizowany plan, który uzależniony jest od regionu. W większości przypadków było tak, że handlowiec mając dwa regiony do obsługi, jeden region miał mocniejszy a drugi słabszy. Oba regiony obsługiwane przez powódkę były regionami słabszymi, z których słabszy był region (...). Jednocześnie przy określaniu planów sprzedażowych na dany miesiąc, H. N. brał pod uwagę wyniki z danego miesiąca roku poprzedniego. Natomiast słabsze, bądź lepsze wyniki sprzedażowe z poprzedniego okresu determinowały odpowiednie oczekiwania sprzedażowe na aktualny okres sprzedażowy, co niewątpliwie w sposób obiektywny wpływało na możliwość realizacji wyznaczonych celów.

Ponadto, oprócz planów sprzedażowych pracownicy działu handlowego mieli wyznaczane również, tzw. plany obrotowe narzucane przez dyrektora handlowego K. K., które polegały na wykonaniu określonej liczby rozmów telefonicznych w miesiącu.

Zgromadzony materiał dowodowy wykazał, iż w okresie styczeń – czerwiec 2014 r. powódka w zakresie ilości wykonanych połączeń na 7 pracowników działu handlowego osiągnęła jeden z najgorszych wyników. Gorszy wynik od powódki osiągnął w zasadzie tylko P. B..

Również w zakresie realizacji celów sprzedażowych za powyższy okres wyniki powódki były na niskim poziomie i zarówno w I jak i II kwartale 2014 r. osiągnęła 6 wynik z pośród pracowników działu handlowego. Wprawdzie jeżeli chodzi o segment nowych klientów powódka osiągnęła najlepszy wynik, jednakże z perspektywy całości wyznaczonych planów sprzedażowych wyniki powódki znacznie odbiegały od wyników pozostałych pracowników.

W toku postępowania potwierdzone zostały również okoliczności związane z przygotowywaniem raportów. Pracownicy działu handlowego mieli obowiązek składania raportów z wyników i efektów pracy. Raportowanie odbywało się w dwojaki sposób, na polecenie przełożonego oraz z określonych zadań cyklicznie co tydzień w formie mailowej lub na ogólnodostępnym pliku, gdzie handlowcy mogli zamieszczać swoje informacje.

Z zeznań świadków w szczególności K. K. wynika, iż powódka wprawdzie raportowała systematycznie jednakże tylko przez pewien czas, po czym zmniejszała częstotliwość lub przestawała w ogóle wysyłać raporty twierdząc, iż nie ma

sensu wysyłać nowych raportów, gdyż nie ma nowych klientów. Dopiero po interwencji przełożonego wznawiała raportowanie. Natomiast na polecenie przełożonego, wysyłała raporty choć miała duże zaległości.

Jednocześnie zeznania świadków potwierdzają fakt, iż powódka mało angażowała się w obowiązki związane z wykonaniem nałożonych na nią planów. Co prawda na powódkę nie były nakładane żadne kary porządkowe jednakże z okoliczności tych jeszcze wcale nie wynika, iż powódka była pracownikiem, który wykonywał swoje obowiązki bez zastrzeżeń ze strony pracodawcy. Z zeznań świadka K. K. wynika, iż komunikował on swoje uwagi powódce ustnie na bieżąco, przeprowadzał z nią rozmowy motywacyjne. Powódka natomiast bardzo nie lubiła kiedy zwracało się jej uwagę, trudno przyjmowała krytykę. Najczęściej na kierowane do niej uwagi mówiła, iż nie ma sobie nic do zarzucenia. Polemizowała z przedstawianymi jej uwagami, potrafiła podnieść głos, a stawiane cele zawsze były przez nią negocjowane. Podobną ocenę pracy powódki wykazał również przeprowadzony przez E. S. z firmy zewnętrznej A. audyt, po którym osoba ta stwierdziła, iż jedna z osób (chodziło tu właśnie o powódkę) ma niską motywację do pracy i kieruje nią jedynie przymus ekonomiczny, a nie zainteresowanie efektami pracy. Co prawda ocena ta została wydana w listopadzie 2012 r. jednakże w świetle zeznań świadków do momentu wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie wiele się zmieniło w podejściu powódki do wykonywanej pracy.

Za chybiony należy również uznać zarzut powódki, iż o osiągnięciu przez nią wysokich wyników sprzedażowych miałyby świadczyć otrzymywana premia. Należy wskazać, iż co prawda w celu uzyskania premii trzeba było osiągnąć określony próg sprzedażowy (85 % planu), jednakże premia ostatecznie była przyznawana według uznania H. N.. Jednakże wbrew twierdzeniom powódki nie otrzymywała ona stale premii, co już samo w sobie przeczy wywodom powódki o uzyskiwaniu przez nią określonych celów sprzedażowych. W okresie od stycznia – czerwca 2014 r. powódka otrzymała premię za styczeń, luty oraz czerwiec 2014 r., ale nie oznacza to jeszcze, iż osiągnęła lepsze wyniki sprzedażowe od innych pracowników.

Dlatego też w ocenie Sądu, odwołanie powódki było bezzasadne. Pracodawca ma bowiem prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni mu prawidłową realizację zadań, a wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązywania stosunku pracy i sama przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć jakiegóż szczególnej wagi czy też nadzwyczajnej doniosłości.

Drugim z roszczeń powódki, było zasądzenie kwoty 4.115,94 zł brutto, tytułem dwumiesięcznej odprawy pieniężnej, które jako bezzasadne również podlegało oddaleniu.

Zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), zwana dalej ustawą o zwolnieniach grupowych, przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Powyższy przepis determinuje możliwość zastosowania przedmiotowej ustawy, uzależniając jej stosowanie od ilości zatrudnionych u danego pracodawcy pracowników, których musi być co najmniej 20. Tymczasem z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, iż w momencie wypowiedzenia powódce umowy o pracę, pozwana zatrudniała 19 pracowników. Tym samym nie zaistniała w ogóle podstawa prawna do dochodzenia przez powódkę przedmiotowej odprawy pieniężnej, gdyż w jej przypadku, ze względu na zbyt małą liczbę pracowników, nie może ona znaleźć w ogóle zastosowanie.

Przyjmując nawet, iż pozwana zatrudniała co najmniej 20 pracowników, to przedmiotowa odprawa pieniężna i tak nie przysługiwałaby powódce, albowiem w świetle zacytowanego przepisu podstawową przesłanką do nabycia do niej prawa w przypadku zwolnień indywidualnych jest ażeby przyczyny niedotyczące pracownika stanowiły wyłączny powód wypowiedzenia umowy o pracę. Pracownik nie nabywa zatem prawa do przedmiotowej odprawy gdy współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy. Natomiast jak wynika z przeprowadzonego postępowania

dowodowego, do wypowiedzenia powódce umowy o pracę doszło własne z przyczyn leżących po stronie powódki, albowiem w toku postępowania potwierdzone zostały wskazane przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę. Powódka nie mogła zatem nabyć prawa do odprawy pieniężnej w świetle ustawy o zwolnieniach grupowych, albowiem przyczyny nie dotyczące pracownika (powódki) nie były wyłącznym powodem wypowiedzenia stosunku pracy.

Natomiast, co do podnoszonego przez powódkę zarzutu likwidacji jej stanowiska pracy, to należy wskazać, iż w okolicznościach niniejszego stanu faktycznego - zatrudnieniu 19 pracowników, jak również istnienia po stronie powódki współprzyczyny wypowiedzenia umowy o pracę - nie miało żadnego znaczenia, czy na miejsce powódki, pozwana zatrudniła innego pracownika, czy też faktycznie zlikwidowała to stanowisko pracy.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy, Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, znajdujących się w aktach sprawy, które to dokumenty Sąd uznał za wiarygodne, ponieważ zostały sporządzone w przepisanej prawem formie a ich autentyczność, ani treść nie zostały skutecznie zakwestionowane przez strony w toku postępowania.

Sąd pominął natomiast przy ustalaniu stanu faktycznego kryteria oceny pracownika (k. 43-44), albowiem nie były one opatrzone żadną datą, nie było więc wiadomo kiedy ocena ta została sporządzona, jak również nie zawierała żadnego podpisu. Z podobnych względów Sąd pominął również dowody na kartach k. 46-47, 85.

Ponadto, Sąd pominął dowody z korespondencji mailowej z lat 2011 (k. 76-84) albowiem odnosiły się one do zbyt odległego czasu w stosunku do chwili wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę oraz z okresu po wręczeniu powódce wypowiedzenia umowy o pracę (k. 93-95), albowiem okoliczności jakie miały miejsce po dokonaniu wypowiedzenia nie mogą rzutować na wskazaną przyczynę.

Przy ustalaniu stanu faktycznego, Sąd oparł się również o zeznania świadków oraz powódki E. O.. Jednakże z uwagi na okoliczność, że postępowanie dowodowe dotyczyło oceny realizacji wyznaczonych powódce zadań, dowód z jej przesłuchania nie mógł być główną podstawą czynienia ustaleń przez Sąd, gdyż zachodziła uzasadniona obawa, że oceny powódki w tym zakresie były w nadmiernym stopniu subiektywne. Zeznania świadków korespondują z dowodowymi z dokumentów i potwierdzają fakt, iż powódka nie osiągała wyznaczonych jej planów i efekty jakie uzyskiwała były jednymi z najgorszych. Wprawdzie osiągnęła najlepszy wynik w segmencie nowych klientów, jednakże stanowił on zaledwie ułamek wyznaczonych planów, które w ocenie całościowej plasowały ją w porównaniu z innymi pracownikami na drugim miejscu od końca. Wprawdzie świadkowie K. K., M. M. oraz T. G. pozostają w zatrudnieniu u pozwanej, natomiast świadek H. N. jest małżonkiem pozwanej, jednakże Sąd nie doszukał się pozostaw do zakwestionowania zeznań tychże świadków, które były ze sobą spójne i dodatkowo korespondowały z wiarygodnymi dowodami z dokumentów. Dodatkowo należy wskazać, iż świadek T. G. był wnioskowany przez powódkę. Również świadek B. P. była przesłuchiwana na wniosek powódki, a która także potwierdziła okoliczności wskazywane przez pozwaną, choć akurat zeznania tego świadka były przydatne tylko w ograniczonym zakresie albowiem pracowała ona u pozwanej do 31 sierpnia 2013 r., przez co z oczywistych względów, świadek nie mógł mieć bezpośrednich informacji na temat przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę, co miało miejsce w czerwcu 2014 r. Należy wskazać, iż nawet świadkowie, którzy byli przesłuchiwani na wniosek powódki (T. G. oraz B. P.), a więc w zamiarze powódki mieli potwierdzić jej wersję wydarzeń, potwierdzają relacje pozostałych świadków na temat wykonywanych przez powódkę obowiązków. Jednocześnie trzeba zaznaczyć, iż świadkowie zeznawali za przyrzeczeniem, co tylko dodatkowo wzmacnia wiarygodność ich zeznań.

Mając powyższe na uwadze, Sąd **w punkcie I sentencji wyroku**, oddalił powództwo w całości jako bezzasadne.

O kosztach procesu Sąd orzekł jak w punkcie **II sentencji wyroku** stosując zasadę art. 102 k.p.c. zgodnie z którą w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Z uwagi na sytuację materialną powódki w postaci braku zatrudnienia, utrzymywania się wyłącznie z zasiłku dla bezrobotnych, obciążenia kredytem studenckim ( vide informacyjne wysłuchanie powódki na

rozprawie w dniu 1.04.2015 r.), przy pozostawaniu w dużej części na utrzymaniu rodziców, zasadnym było odstąpienie powoda od zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Niezależnie od powyższego Sąd jako uzupełnienie nietrafny traktuje wniosek pełnomocnika pozwanego o przyznanie mu kosztów w wysokości czterokrotności stawki minimalnej, albowiem nie uzasadniał tego ani charakter sprawy, ani też niezbędny nakład pracy pełnomocnika. Sprawa powódki była typową sprawą pracowniczą, która nie wymagała od pełnomocnika pozwanego zwiększonego nakładu pracy uzasadniającego podwyższenie stawki minimalnej, o czym świadczy chociażby niewielka ilość pism procesowych. Ponadto w toku postępowania było wyznaczonych pięć terminów rozpraw, z czego tylko na dwóch terminach byli słuchani świadkowie – łącznie pięć osób, nie przeprowadzono złożonych dowodowych czynności procesowych, nie przeprowadzono dowodu z opinii biegłych w sprawie.

**W punkcie III sentencji wyroku** kosztami sądowymi poniesionymi tymczasowo przez Skarb Państw w postaci opłaty od pozwu oraz kosztów stawiennictwa świadka przyznanych świadkowi prawomocnym postanowieniem z dnia 22 grudnia 2014 r. i wypłaconych tymczasowo przez Skarb Państwa, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, iż pozwana wygrała proces, natomiast powódka w świetle art. 96 ust. 1 pkt 4 u.k.s.c. była zwolniona z obowiązku ich uiszczenia, a zgodnie z art. 97 u.k.s.c. nie zaszły żadne szczególne okoliczności, ażeby obciążać ją wydatkami poniesionymi tymczasowo przez Skarb Państwa.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji wyroku.