

*Sygn. akt XP 458/17*

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 26 listopada 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: G. K., I. W.

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 26 listopada 2018 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **M. S.**

przeciwko: **(...) sp. z o.o. we W.**

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem, odszkodowanie

**I. zasądza od strony pozwanej (...) sp. z o.o. we W. na rzecz powódki M. S. kwotę 30.000,00 zł (trzydzieści tysięcy złotych i 00/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 19 września 2017 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem;**

**II. w pozostałym zakresie powództwo oddala;**

**III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 616 zł tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego;**

**IV. nakazuje stronie pozwanej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu kwoty 1505 zł tytułem części opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy;**

**V. w pozostałym zakresie nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa;**

**VI. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 10.000 zł.**

## UZASADNIENIE

**Powódka M. S.** pozwem z dnia 14 lipca 2017 r. (data stempla pocztowego), skierowanym **przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą we W.**, wniosła odwołanie od rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem i domagała się zasądzenia od strony pozwanej 30.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od daty doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy, zasądzenia kwoty 5.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od daty doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem uzupełniającego odszkodowania oraz zasądzenia zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądania powódka podniosła, że jest zatrudniona u strony pozwanej od dnia 10 kwietnia 2007 r., w ostatnim okresie na stanowisku dyrektora działu obsługi klienta. Do jej podstawowych obowiązków należy nadzór nad pracą działu, realizacja planów, właściwe i terminowe wdrażanie powstających w spółce projektów, zachowanie właściwej struktury zatrudnienia, dbanie o właściwą organizację pracy i zarządzanie grupą podległych jej pracowników. W dniu 23 czerwca 2017 r. pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę, jako przyczynę podając brak realizacji planów sprzedażowych.

Powódka wskazała, że strona pozwana (...) zajmuje się sprzedażą internetową, zaś inna spółka - (...) - zajmuje sprzedażą stacjonarną tożsamyh produktów. W maju 2017 r. powódka została poinformowana, że dojdzie do konsolidacji działu klienta strony pozwanej i biura obsługi klienta drugiej spółki. Po zapoznaniu się z tymi planami dostrzegła liczne ryzyka, o których poinformowała pracodawcę. Zdaniem powódki zdania realizowane przez te dwa działy były zbieżne przede wszystkim z nazwy, gdyż dział obsługi klienta (DOK) u pozwanej zajmował się obsługą sprzedaży, a biuro obsługi klienta (BOK) w (...) obsługą posprzedażową (reklamacyjną). Funkcja kontaktu z klientem była tylko jednym z zadań działu obsługi klienta. Do najważniejszych zadań DOK należała konwersja zamówień na sprzedaż; contact center jest narzędziem wspierającym. Dodatkowo powódka dostrzegła ryzyko związane z dezorientacją klienta (do jakiego podmiotu się dodzwonił) i obniżeniem jakości obsługi z uwagi na dysproporcję w doświadczeniu i skali obsługi telefonicznej tych dwóch działów. Pomimo wątpliwości powódki, plan został wdrożony i w konsekwencji już od 22 maja 2017 r. powódce zostały odebrane uprawnienia do realizowania przelewów bankowych. W tym czasie powódka była również chwilowo niezdolna do pracy. Dnia 19 czerwca 2017 r., tuż po powrocie do pracy, przedstawiono powódce nowe miejsce w strukturze organizacyjnej wraz z nowym stanowiskiem menadżera ds. customer experience, bez przedstawienia nowego zakresu obowiązków na piśmie. Jednocześnie usunięto jej konto z domeny internetowej, a w systemie obiegu dokumentów pracowniczych nie przypisano jej do żadnej spółki. W dniu 21 czerwca 2017 r., z uwagi na pogarszający się stan zdrowia, powódka poinformowała telefonicznie dyrektora pionu logistyki i działu obsługi klienta o wystąpieniu koniecznej nieobecności związanej z potrzebą kontynuacji leczenia. Jednak w dniu 23 czerwca 2017 r. wręczono jej wypowiedzenie umowy o pracę.

W tych okolicznościach, w ocenie powódki, rzeczywistą przyczyną rozwiązania jej stosunku pracy była likwidacja jej stanowiska pracy lub przyczyny ekonomiczne. Tymczasem jako przyczynę wskazano brak realizacji planów sprzedażowych w okresie od stycznia 2017 r. Powódka wskazała, że sprzedaż u strony pozwanej miała tendencje spadkowe już od 2014 r., dotyczyło to każdego kanału sprzedaży. Na dział, za który odpowiadała powódka, przypadało około 1/10 całego planu. Realizacja planu przedstawiona w wypowiedzeniu jest nieprawdziwa. Powódka wskazała, że za miesiąc marzec 2017 r. plan sprzedażowy został przez nią zrealizowany na poziomie 95,90%, podczas gdy w wypowiedzeniu poziom ten został obniżony z nieznanymi jej przyczynami do 93,30%. Realizacja planu na poziomie 95% skutkowało przyznaniem jej premii, za realizację planu, a nie jak twierdzi strona pozwana motywującej zachęty. Co istotne, inne kanały miały zdecydowanie niższe poziomy realizacji planów.

Powódka wskazała, że strona pozwana miała konkretny motyw do rozwiązania z nią umowy o pracę. Miała bowiem świadomość, że rozwiązanie stosunku pracy przed 31 grudnia 2017 r. pozbawi ją prawa do nagrody jubileuszowej za 10-cio lecie pracy w kwocie 5.000,00 zł. Działanie pracodawcy stanowiło zatem źródło szkody o równowartości odprawy jubileuszowej. Dodatkowo ukrywając prawdziwą przyczynę rozwiązania stosunku pracy uniknięto wypłaty odprawy pieniężnej (k. 3-8).

Odpowiadając na pozew, **strona pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą we W.** wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Uzasadniając stanowisko w sprawie, strona pozwana zarzuciła, że kluczowym obowiązkiem powódki była realizacja planów sprzedażowych. Były one przygotowywane przez dział zarządzania cenami i kontrolingu e-commerce, a następnie konsultowane z odpowiedzialnymi za ich realizację pracownikami. Tak uzgodniona wersja była wprowadzana do systemu, a następnie zatwierdzana przez zarząd. Plany były zawsze dopasowywane do aktualnego

sezonu i uwzględniały ewentualne tendencje spadkowe we wszystkich kanałach sprzedażowych. Powódka jako kierownik działu miała szereg możliwości, aby wpłynąć na zwiększenie wyników sprzedaży.

W okresie od 23 maja 2017 r. do 18 czerwca 2017 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, zaś od 26 czerwca 2017 r. do 18 lipca 2017 r. korzystała z urlopu wypoczynkowego. W konsekwencji w żaden sposób nie przyczyniła się do realizacji planów za czerwiec 2017 r.

Strona pozwana wskazała, że adekwatny do działu powódki, kanał sprzedaży Allegro w okresie od stycznia – czerwca 2017 r. odnotował znacznie lepsze wyniki sprzedażowe, realizując zawsze plan co najmniej w ponad 95%, a najczęściej przekraczał normę 100% (k. 38-44).

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

Powódka M. S. była zatrudniona u strony pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. na podstawie umowy o pracę w okresie od 10 kwietnia 2007 r. do 30 września 2017 r., w pełnym wymiarze czasu pracy.

### **Dowód:**

- Okoliczności bezsporne.

Do ogólnego zakresu obowiązków powódki na stanowisku dyrektora ds. sprzedaży należało:

1. Przestrzeganie ustalonego czasu pracy, ustalonego porządku oraz Regulaminu Pracy.
2. Dbanie o dobro firmy i jej wizerunek oraz o właściwe użytkowanie i zabezpieczenie mienia pracodawcy.
3. Terminowe realizowanie powierzonych zadań, zgodnie z poleceniem i wskazówkami przełożonych.

Powódka odpowiadała za:

1. Realizację zatwierdzonych planów w DOK,
2. Właściwe i terminowe wdrażanie (informowanie, wyjaśnianie, potwierdzanie zrozumienia) powstających w spółce projektów, standardów, zarządzeń i instrukcji,
3. Właściwą strukturę zatrudnienia (rekrutacja, szkolenia, wdrożenie i motywacja bieżąca podległych pracowników) oraz za realizację polityki kadrowej spółki (wykorzystanie urlopów, listy obecności, wnioski i dokumenty kadrowe).
4. Właściwą organizację pracy i zarządzanie grupą bezpośrednio podległych pracowników, w szczególności poprzez wyznaczanie zadań, nadzór nad ich wykonywaniem, wspieranie w realizacji, kontrolę wykonania.
5. Nadzór administracyjny nad pracą DOK.
6. Optymalizację kosztów w DOK, planowanie i realizację budżetu.
7. Terminowe i zgodne z obowiązującymi uregulowaniami raportowanie.
8. Współpracę ze wszystkim działami, które uczestniczą w procesie sprzedaży zarówno po stronie N. jak i (...).
9. Była zobowiązana informować swoich przełożonych o wszystkich zjawiskach, które mogą stworzyć zagrożenie dla mienia i bezpieczeństwa firmy.

### **Dowód:**

- Zakres obowiązków w aktach osobowych.

Strona pozwana zajmuje się głównie sprzedażą internetową sprzętu AGD, RTV, komputerów, aparatów fotograficznych itp. Wspólnikiem strony pozwanej jest (...) S.A. z siedzibą we W..

Spółka (...) S.A. zajmuje się sprzedażą stacjonarną sprzętu AGD, RTV, komputerów, aparatów fotograficznych itp.

Obie spółki wchodzi w skład grupy (...) S.A.

**Dowód:**

- Okoliczności bezsporne.

Powódka podlegała bezpośrednio prezesowi zarządu M. M..

W 2017 r. w grupie (...) S.A. planowano przeprowadzić reorganizację. W dniu 9 maja 2017 r. odbyło się spotkanie, w sprawie konsolidacji działu obsługi klienta strony pozwanej, którym kierowała powódka z biurem obsługi klienta spółki (...) S.A., którym kierował A. G.. W spotkaniu uczestniczyła powódka, S. R., A. W., A. G., P. S. i pan S.. Po spotkaniu, w dniu 10 maja 2017 r. powódka przedstawiła zarządowi spółki krytyczne uwagi odnośnie planowanego przedsięwzięcia. Pomimo zastrzeżeń zgłaszanych przez powódkę, podjęto decyzję o przeprowadzeniu konsolidacji.

W dniu 19 czerwca 2017 r. (poniedziałek) odbyło się spotkanie powódki z P. S. i A. G. w sprawie wprowadzanych zmian i powierzenia jej w nowej strukturze stanowiska ds. customer experience. Były to wstępne, niewiążące ustalenia, ostateczną decyzję w tym przedmiocie mógł podjąć tylko prezes zarządu M. M.. Uzgodniono, że następne spotkanie odbędzie się 23 czerwca 2017 r. (piątek).

**Dowód:**

- Zeznania świadka S. R. złożone na rozprawie 26.02.2018 r.,

- Zeznania świadka A. W. złożone na rozprawie 06.06.2018 r.,

- Zeznania świadka A. G. złożone na rozprawie 06.06.2018 r.,

- Wyjaśnienia powódki M. S. złożone na rozprawie 26.11.2018 r.,

- Wyjaśnienia przesłuchanego w char. strony pozwanej M. M. złożone na rozprawie 26.11.2018 r.,

- Wydruk korespondencji e-mail – karta 15-16, 28-29, 55,

- Schemat konsolidacji struktur – karta 18-19.

W ramach sprzedaży internetowej strona pozwana prowadziła kilkanaście kanałów sprzedażowych. Jednym z nich był dział obsługi klienta kierowany przez powódkę. Powódce podlegały 4 osoby, które nadzorowały kilkunastu pracowników. Sprzedaż w dziale odbywała się za pomocą infolinii lub poprzez stronę internetową.

Budżet sprzedażowy dla całej grupy kapitałowej był tworzony przez G. K. zatrudnionego w (...) S.A. Ustalony dla strony pozwanej roczny plan był dzielony na poszczególne kwartały, a te z kolei na poszczególne miesiące. Tak ustalony miesięczny plan był rozdzielany na poszczególne kanały sprzedaży. Plany były tworzone w oparciu o liczne czynniki, w tym brano pod uwagę sezonowość i dane historyczne oraz aktualną sytuację rynku. Ich rozdzielaniem i rozliczaniem u strony pozwanej zajmował się szefa controllingu Ł. P. (1). Początkowo przekazywał on plany pracownikom osobiście na specjalnych spotkaniach. Uległo to jednak zmianie w 2017 r. Wówczas plany były przez niego przekazywane do dyrektora sprzedaży M. D., a potem do M. Z.. Powódka miała dostęp do planów i jako dyrektor miała możliwość zgłaszania do nich uwag oraz wnioskować o ich korektę już w trakcie realizacji.

W poszczególnych miesiącach 2017 r. powódka raportowała realizację planów na następującym poziomie:

- styczeń – 94,69%,
- luty – 90,49%,
- marzec – 95,91%
- kwiecień – 81,64%,
- maj – 71,31%.

Według oświadczenia pracodawcy, zgodnie z jego stanem wiedzy na dzień 23.06.2017 r. powódka zrealizowała plany sprzedażowe na następującym poziomie:

- styczeń w 49,40% (plan 1.962, wykonanie 970),
- luty w 68,20% (plan 1.509, wykonanie 1.029),
- marzec w 93,30% (plan 1.100, wykonanie 1.026),
- kwiecień w 80,40% (plan 1.006, wykonanie 808),
- maj w 71,00% (plan 990, wykonanie 703),
- czerwiec w 59% (plan 958, wykonanie 570).

Według oświadczenia pracodawcy, zgodnie z jego stanem wiedzy na dzień 2.10.2017 r. powódka zrealizowała plany sprzedażowe na następującym poziomie:

- styczeń w 50,10% (plan 1.962, wykonanie 982),
- luty w 69,50% (plan 1.509, wykonanie 1.050),
- marzec w 95,90% (plan 1.100, wykonanie 1.055),
- kwiecień w 81,60% (plan 1.006, wykonanie 821),
- maj w 71,30% (plan 990, wykonanie 706),
- czerwiec w 100,20% (plan 958, wykonanie 960).

Do momentu zwolnienia, nikt nie zwracał powódce uwagi, że realizacja planów jest na nieakceptowalnym poziomie. Nie prowadzono z powódką żadnych rozmów na ten temat. Nie zwrócono również powódce uwagi na dużą rozbieżność między wskazanymi przez nią a ustalonymi przez pracodawcę wynikami sprzedaży za styczeń i luty 2017 r.

Od stycznia 2017 r. nastąpiła zmiana polityki cenowej, w ramach której starano się dostosować cenę do konkurencji. Z tego powodu doszło do wzrostu cen i – szczególnie w pierwszym okresie po wprowadzeniu zmian - do obniżenia obrotów. Wartość sprzedaży była niższa, ale wzrosła marża. Planów sprzedażowych nie realizowały również inne kanały sprzedażowe. Dział kierowany przez powódkę nie był pod względem realizacji planów najgorszy.

Od 2014 r. sprzedaż miała tendencje spadkowe.

**Dowód:**

- Zeznania świadka S. R. złożone na rozprawie 26.02.2018 r.,

- Zeznanie świadka Ł. P. (1) złożone na rozprawie 26.02.2018 r.,
- Zeznanie świadka M. Z. złożone na rozprawie 26.02.2018 r.,
- Zeznanie świadka A. W. złożone na rozprawie 06.06.2018 r.,
- Zeznanie świadka G. K. złożone na rozprawie 06.06.2018 r.,
- Zeznanie świadka A. G. złożone na rozprawie 06.06.2018 r.,
- Zeznanie świadka B. P. złożone na rozprawie 06.06.2018 r.,
- Zeznanie świadka B. P. złożone na rozprawie 06.06.2018 r.,
- Wyjaśnienia powódki M. S. złożone na rozprawie 26.11.2018 r.,
- Wyjaśnienia przesłuchanego w char. strony pozwanej M. M. złożone na rozprawie 26.11.2018 r.,
- Zestawienie realizacji planów sprzedażowy – karta 20, 60-63,
- Zestawienie sprzedaży – karta 22-23,
- Wydruk korespondencja e-mail – karta 26-27, 57-59,

Za zrealizowanie określonego planu były przyznawane premie. Zgodnie z zasadami przyznawania i naliczania premii zadaniowej, według której dyrektor ds. obsługi klienta otrzymywał premię przy realizacji planu sprzedaży dla kanału działu obsługi klienta wg. raportów ROI przy:

- 95% - 5%,
- 100% - 10%,
- 110% - 20%,
- 120% - 30%.

**Dowód:**

- Zeznanie świadka S. R. złożone na rozprawie 26.02.2018 r.,
- Zeznanie świadka Ł. P. (1) złożone na rozprawie 26.02.2018 r.,
- Zeznanie świadka A. G. złożone na rozprawie 06.06.2018 r.,
- Wyjaśnienia powódki M. S. złożone na rozprawie 26.11.2018 r.,
- Regulamin wynagradzania – karta 49-54,
- Założenia premiowe – karta 21.

W okresie stycznia - czerwca 2017 r. powódka była nieobecna w pracy w następujących okresach:

- 9-10 stycznia (urlop opiekuńczy),
- 16-27 luty (urlop wypoczynkowy),
- 29 marca (urlop wypoczynkowy),

- 1-18 i 28 kwietnia (urlop wypoczynkowy),
- 25 maja-18 czerwca (zwolnienie lekarskie),
- 26-30 czerwca (urlop wypoczynkowy),

**Dowód:**

- Zestawienie nieobecności powódki – karta 56.

W dniu 22 maja 2017 r. strona pozwana odebrała powódce uprawnienia do realizowania przelewów. Było to związane z weryfikacją działań banków wszystkich spółek grupy kapitałowej. Na skutek tych zmian znacznie ograniczono liczbę osób mogących dokonywać przelewy.

W trakcie długotrwałych nieobecności pracownika, standardem było pozbawianie takiego pracownika dostępu do przelewów.

**Dowód:**

- Zeznania świadka A. W. złożone na rozprawie 06.06.2018 r.,
- Wyjaśnienia powódki M. S. złożone na rozprawie 26.11.2018 r.,
- Wydruk korespondencji e-mail – karta 17, 171.

Zgodnie z regulaminem wynagradzania, pracownik, którego staż pracy wyniesie 10 lat nabywa prawo do tzw. nagrody jubileuszowej w wysokości 5.000,00 zł.

Do stażu pracy uprawniającego do nagrody zalicza się łączny okres zatrudnienia w następujących firmach: N. (w każdej formie), (...) sp. z o.o., P. (w każdej formie prawnej od 14 maja 2004 r.), (...) sp. z o.o., (...) sp. z o.o., (...) sp. z o.o. (od 17 września 2004 r.), (...) sp. z o.o., Agencja (...) sp. z o.o.

**Dowód:**

- Kserokopia zarządzenia nr 50/09 – karta 24-25.

Pismem z 23 czerwca 2017 r., wręczonym powódce tego samego dnia, strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 września 2017 r.

Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano utrzymujący się od stycznia 2017 r. brak realizacji planów sprzedażowych w kierowanym przez powódkę dziale. W piśmie podniesiono, że we wskazanym okresie poziom realizacji planów sprzedażowych wynosił w:

- styczniu - 49,4 %,
- lutym - 68,2 %,
- marcu - 93,3 %,
- kwietniu - 80,4 %,
- maju - 71,0%,
- czerwcu (do dnia 23.06.2017) - 63,1%.

Wskazano również, że mimo konstrukcji istniejącego u pracodawcy systemu motywacyjnego zawierającego mechanizmy motywacji pracownika do osiągania założonych celów, realizacja przez powódkę planu sprzedażowego w kolejnych miesiącach 2017 r. nie osiągała założonego poziomu. Podniesiono, że pracodawca, chcąc zmotywować powódkę do efektywniejszej pracy przyznał jej - mimo nie zrealizowania planu sprzedażowego za marzec 2017 r. (zrealizowanie planu tylko na zbliżonym poziomie) premię zadaniową za marzec 2017 r. w kwocie 500,00 zł. Powyższe działania nie odniosły jednak zamierzonego rezultatu, a zamiast poprawy osiąganych przez powódkę wyników pracy, pracodawca zauważyła w dalszym ciągu spadek realizacji planów sprzedażowych. W tej sytuacji, odnotowując nierealizowanie planów sprzedażowych w kierowanym przez powódkę dziale od początku bieżącego roku, pracodawca stwierdził, iż dalsza współpraca z nią nie pozwoli na osiągnięcie zakładanych przez pracodawcę celów gospodarczych. Wskazano w treści pisma, że powódka zajmuje stanowisko kierownicze, w stosunku do którego stawiane są wyższe wymagania niż pozostałym pracownikom. Pracodawca, zatrudniając powódkę na tym stanowisku, liczył, iż będzie się ona wykazywać większą inicjatywą i operatywnością, co będzie przekładało się szczególnie na realizowanie planów sprzedażowych działu którym kieruje. Od dobrej bowiem organizacji pracy i sprawnego kierownictwa, zależą w znacznej mierze dobre wyniki działalności gospodarczej całej spółki. Wskazano także, że odpowiedzialność za brak efektów kierowanego przez powódkę działu w postaci realizowania planów sprzedażowych spoczywa na powódce, z którą pracodawca nie widzi możliwości dalszej współpracy.

**Dowód:**

- Okoliczności bezsporne.

Po zwolnieniu powódki, kierowany przez nią zespół został przejęty przez A. G., który w okresie wypowiedzenia przejął również znaczną część jej obowiązków, w szczególności tych związanych z kierowaniem działem. Nastąpiła konsolidacja działów obsługi klienta z (...) i N., pod kierownictwem A. G., zatrudnionego na  $\frac{3}{4}$  etatu w N. i od sierpnia 2017 r. na  $\frac{1}{4}$  etatu w (...). Głównym celem nowego dyrektora nie była jednak realizacja celów sprzedażowych, tylko optymalizacja i rozwój oraz dostosowanie narzędzi i usprawnienie projektów. Pozostałe obowiązki powódki przejął S. R., obecnie zastępca dyrektora.

Ostatecznie po przeprowadzonej konsolidacji nie zostało utworzone stanowisko ds. customer experience.

Po przeprowadzonej konsolidacji plany sprzedażowe nadal co do zasady nie są realizowane przez dział obsługi klienta.

**Dowód:**

- Zeznania świadka S. R. złożone na rozprawie 26.02.2018 r.,

- Zeznania świadka A. G. złożone na rozprawie 06.06.2018 r.,

- Wyjaśnienia przesłuchanego w char. strony pozwanej M. M. złożone na rozprawie 26.11.2018 r.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 10.000,00 zł brutto.

**Dowód:**

- Zaświadczenie – karta 48.

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie

Roszczenie o zasądzenie odszkodowania w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem stosunku pracy zasługiwało na uwzględnienie. Podstawą tego żądania stanowił art. 45 § 1 k.p. Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie miało zatem na celu ustalenie, czy strona pozwana, dokonując wypowiedzenia umowy o pracę, uczyniła to w sposób



prawidłowy, a więc czy wypowiedzenie spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a także czy podana przyczyna wypowiedzenia była konkretna, rzeczywista i prawdziwa.

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)”.

Sąd dokonując zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (zob. wyrok SN z 1 lutego 2000r., I PKN 496/98; wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 434/98). Pracodawca nie może zatem ich uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli (zob. wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 423/98). Oznacza to, że przyczyny podane w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę, zakreślają granice jego sądowej kontroli.

Wypowiadając powódce umowę o pracę, strona pozwana powołała się na utrzymujący się od stycznia 2017 r. brak realizacji planów sprzedażowych w kierowanym przez powódkę dziale. We wskazanym okresie poziom realizacji planów sprzedażowych wynosił w:

- styczniu - 49,4 %,
- lutym - 68,2 %,
- marcu - 93,3 %,
- kwietniu - 80,4 %,
- maju - 71,0%,
- czerwcu (do dnia 23.06.2017) - 63,1%.

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

W ocenie Sądu, w oparciu o ustalone okoliczności faktyczne, nie sposób uznać wskazanej przez stronę pozwaną przyczyny za rzeczywistą przyczynę dokonanego wypowiedzenia stosunku pracy.

Powódka była zatrudniona na wysokim stanowisku kierowniczym. Oceny dokonanego wypowiedzenia należało więc dokonać pod kątem standardów właściwych dla stanowisk kierowniczych.

Będąc dyrektorem działu obsługi klienta powódka była odpowiedzialna między innymi za realizację zatwierdzonych planów sprzedażowych. Należy wskazać że budżet sprzedażowy dla całej grupy kapitałowej był tworzony przez G. K. zatrudnionego w spółce (...) S.A. Przy jego ustalaniu były brane pod uwagę różne czynniki, w tym tendencje rynku, sezonowość, polityka cenowa. Plan był roczny, następnie był dzielony na poszczególne kwartały, a te z kolei na poszczególne miesiące. Tak ustalony miesięczny plan był rozdzielany na poszczególne kanały sprzedaży. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego za niewątpliwą uznać należy okoliczność, że w 2017 r. w dziale kierowanym przez powódkę plany nie były realizowane na wyznaczonym poziomie. Bezspornie jednak już od 2014 r. miał miejsce coroczny, systematyczny spadek sprzedaży, przy czym nie dotyczyło to tylko działu kierowanego przez powódkę, ale wszystkich kanałów sprzedaży. Z zeznań świadków wynika, że dział kierowany przez powódkę nie był nawet kanałem, który realizował sprzedaż w spółce na najniższym poziomie. Pozostałe kanały sprzedażowe również nie realizowały nałożonych na nich planów sprzedażowych. Decyzja prezesa zarządu o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę z powodu braku realizacji planów sprzedażowych, w sytuacji, gdy inne kanały sprzedaży też planów tych nie realizowały w 100%, a nierzadko realizowały je na poziomie gorszym niż dział kierowany przez powódkę, nie znajduje zdaniem Sądu uzasadnienia i wydaje się wybiórcza. Oczywistym jest, że pracodawca ma prawo do prowadzenia strategii racjonalnego zatrudnienia zapewniającej poprawne wykonanie zadań, jednakże podejmowane przez niego decyzje pracownicze, nawet dotyczące kadry kierowniczej, nie mogą być dowolne i arbitralne. Wypowiedzenie powódce umowy o pracę z powodu jej nieefektywności, w sytuacji gdy inni pracownicy wykazują nieefektywność w tym samym, lub jeszcze większym stopniu, wskazuje zaś na taki właśnie – dowolny i arbitralny - charakter podjętej decyzji.

W oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, strona pozwana wskazała przede wszystkim na określone wyniki sprzedażowe uzyskane przez dział obsługi klienta w okresie od stycznia do 23 czerwca 2017 r. Jednakże w ocenie Sądu, dane te budzą w świetle materiału dowodowego poważne wątpliwości. Przede wszystkim, jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego potwierdzonego zeznaniami świadków, za czerwiec 2017 r. dział powódki zrealizował nałożony na niego plan w ponad 100%. Należy wskazać, że plany były nakładane na poszczególne miesiące danego roku kalendarzowego, przez co rozliczenie ich wykonania musi nastąpić nie w trakcie miesiąca lecz po jego zakończeniu. Wskazywanie przez stronę pozwaną na brak realizacji planu w czerwcu 2017 r. nie jest zatem w żaden sposób uzasadnione. Wyniki wskazane przez pracodawcę za pozostałe miesiące są zaniżone w stosunku do wyników, jakie raportowała na bieżąco powódka, podkreślenia zaś wymaga, że nie informowano powódki w trakcie zatrudnienia o tak dużych (w szczególności za styczeń i luty) rozbieżnościach pomiędzy danymi, jakie raportuje, a ostatecznymi wynikami. Co więcej - w marcu 2017 r. powódka otrzymała premię zadaniową za osiągnięte wyniki sprzedażowe. Zgodnie z regulaminem za realizację 95% planu sprzedaży przysługiwało jej 5% premii. Powódka zaraportowała wykonanie planu w 95,91%. Tymczasem według oświadczenia strony pozwanej, w marcu 2017 r. realizacja planów sprzedaży wyniosła 93,3%, a więc poniżej kryterium uprawniającego powódkę do uzyskania premii. Zdaniem Sądu, gdyby powódka faktycznie nie osiągnęła odpowiedniego poziomu realizacji planów uprawniających do uzyskania premii, to strona pozwana nie wypłaciłaby premii na jej rzecz. Nielogiczne i sprzeczne z doświadczeniem życiowym są zdaniem Sądu zawarte w wypowiedzeniu umowy twierdzenia, że przyznana powódce premia miał być zachętą do poprawy efektywności realizacji planów sprzedażowych. Wypłacenie premii wskazuje, że w rzeczywistości powódka osiągnęła – wedle ówczesnej wiedzy pracodawcy - wyższe wyniki realizacji planów sprzedażowych, niż te wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Z tych przyczyn zdaniem Sądu twierdzenia pracodawcy, że ostateczne wyniki działu powódki były niższe od danych przez nią zaraportowanych, budzą poważne wątpliwości i wydają się być powołane wyłącznie na użytek wypowiedzenia i postępowania sądowego.

Ponadto postępowanie dowodowe nie potwierdziło, aby powódce kiedykolwiek zwracano uwagę na niewłaściwe wykonywanie obowiązków służbowych, w szczególności zaś na brak realizacji wyznaczanych planów sprzedażowych. Nie potwierdza tego żaden ze świadków. Okolicznościom tym przeczy również sama powódka. Natomiast nie ulega wątpliwości, że o poziomie realizacji planów był na bieżąco informowany prezes zarządu M. M., który miał również wszelkie narzędzia do ustalenia ewentualnych korekt poziomu wykonania planów zaraportowanych przez

pracowników oraz możliwość zasygnalizowania podległym pracownikom ewentualnych różnic między pierwotnymi a ostatecznymi wynikami, z czego – jak wynika ze zgromadzonych dowodów – nie skorzystał.

W ocenie Sądu Rejonowego okoliczności faktyczne wskazują zdecydowanie na istnienie innej niż wskazana w treści pisma, prawdziwej przyczyny wypowiedzenia powódce stosunku pracy, jaką stanowiła likwidacja jej stanowiska pracy. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że na początku 2017 r. została podjęta decyzja o zmianie polityki cenowej, a następnie grupa (...) S.A. zdecydowała o przeprowadzeniu konsolidacji działu obsługi klienta strony pozwanej i biura obsługi klienta spółki (...) S.A. W wyniku tych przekształceń, powódka miała przestać kierować swoim działem i objąć nowe, nieistniejące dotąd w spółce stanowisko menadżera ds. customer experience. Rozmowa w sprawie konsolidacji odbyła się w maju 2017 r., zaś rozmowa na temat powierzenia powódce nowego stanowiska – w dniu 19 czerwca 2017 r. Podczas spotkania powoływano się na duże doświadczenie powódki niezbędne na stanowisku customer experience, powódka jednak zdecydowanie odrzuciła propozycję objęcia nowego stanowiska. Zaledwie kilka dni później - 23 czerwca 2017 r. - podjęto decyzję o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę z powodu braku realizacji celów sprzedażowych. W świetle zgromadzonych dowodów stanowisko strony pozwanej wydaje się jednak być dalece niekonsekwentne i niezrozumiałe. Jeżeli bowiem, jak twierdzi strona pozwana, już od dłuższego czasu istniały znaczne zastrzeżenia do pracy powódki, to nielogicznym jest omawianie z powódką objęcia przez nią nowego stanowiska, bezspornie wymagającego bardzo dużej wiedzy i doświadczenia, w nowej strukturze organizacyjnej pozwanej. Tymczasem nowe stanowisko zostało powódce zaproponowane z uwagi na jej doświadczenie. Sąd nie dał wiary prezesowi zarządu pozwanej, który zeznał, że nie miał żadnej wiedzy o propozycji dla powódki, i że wystosowanie tej propozycji stanowiło samodzielną inicjatywę podległych mu pracowników, jego wyjaśnienia były bowiem sprzeczne i z zeznaniami świadków, i z zasadami logicznego rozumowania o doświadczenia życiowego. Ponadto, jak wynika z zeznań świadków, obowiązki powódki zostały po jej zwolnieniu podzielone na dwie osoby i przejęte przez A. G. i S. R.. Z ustaleń faktycznych nie wynika, by na miejsce powódki została zatrudniona nowa osoba ani by poszukiwano takiej osoby w drodze rekrutacji. O konsolidacji działów, a tym samym o likwidacji jednego ze stanowisk dyrektorskich, powódka była informowana podczas rozmów przed zwolnieniem. Co więcej - po przeprowadzonej konsolidacji nie zostało ostatecznie utworzone proponowane powódce stanowisko menadżera ds. customer experience.

Okoliczność, iż brak realizacji w 100 % nałożonych planów sprzedażowych nie był prawdziwą przyczyną zwolnienia powódki świadczy również treść zeznań świadka A. G.. Z zeznań tych jednoznacznie wynika, że realizacja celów sprzedażowych, za których brak realizacji miała zostać zwolniona powódka, wcale nie należała do jego głównych celów po przejęciu obowiązków powódki. Celem tym było bowiem przeprowadzenie procesu konsolidacji, ujednoczenie i optymalizacja pracy działów. Skoro zaś powódka miała zostać zwolniona z powodu braku realizacji planów, to logicznym jest, że celem osoby, która przejęła jej zadania, powinno być przede wszystkim doprowadzenie do tego, by plany te były realizowane na ustalonym przez pracodawcę poziomie. Zeznania świadka A. G. w tym zakresie potwierdził również świadek S. R., który zeznał, że po zwolnieniu powódki plany sprzedażowe nadal nie były i nie są z małymi wyjątkami realizowane.

Podkreślenia wymaga, że Sąd Rejonowy podziela wyrażane w orzecznictwie stanowisko, iż wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, może nastąpić z przyczyn, które nie mają istotnej wagi i doniosłości, a także stanowisko, że osoby na stanowiskach kierowniczych podlegają surowszej niż inni ocenie. Nawet jednak w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem osobie na stanowisku kierowniczym, aktualne pozostają uregulowania kodeksowe o konieczności wskazania w wypowiedzeniu rzeczywistej i konkretnej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Strona pozwana wskazała zaś na okoliczności, których prawdziwości w toku postępowania nie wykazała (realizacja planów na poziomie wskazanym w treści wypowiedzenia, nie zaś na poziomie raportowanym przez powódkę). Bezspornie plany te nie były przez dział kierowany przez powódkę realizowane w spornym okresie w 100 %. Nawet jednak gdyby uznać za wykazane, że powódka realizowała plan jedynie na poziomie wskazanym przez pracodawcę, to i tak w świetle zgromadzonego materiału dowodowego przyczyna opisana w wypowiedzeniu nie mogłaby uznać za rzeczywistą przyczynę rozwiązania stosunku pracy, skoro do wykonywanej przez powódkę pracy nie wysuwano żadnych zastrzeżeń (ani dotyczących nierealizowania planów, ani innych uwag dotyczących jej pracy), zaplanowano konsolidację działów kierowanych przez powódkę i A. G., próbowano powódce

powierzyć inne stanowisko, na co się nie zgodziła, a następnie po zwolnieniu powódki jej stanowisko zlikwidowano i nie utworzono stanowiska, które miano jej powierzyć. Ponadto osobom, które przejęły obowiązki powódki, nie zwracano uwagi na konieczność podwyższenia wyników sprzedażowych działu ani nie wyciągano konsekwencji z powodu nierealizowania planów ani wobec osób, które przejęły obowiązki powódki, ani wobec pracowników innych działów, w tym działów nierealizujących planów w większym stopniu. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika zdaniem Sądu, że treść wypowiedzenia nie zawiera rzeczywistej przyczyny zwolnienia powódki, a jedynie pretekst, jaki posłużył pracodawcy, aby winą za zwolnienie obciążyć wyłącznie pracownika.

Roszczenie o zasądzenie dodatkowego odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego nie zasługiwało na uwzględnienie.

W orzecznictwie przyjmuje się, że w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy (za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia), pracownik poza odszkodowaniem przewidzianym w Kodeksie pracy może domagać się naprawienia szkody wyrządzonej mu przez pracodawcę w pełnej wysokości na zasadach przewidzianych w przepisach Kodeksu cywilnego. Ustanowione w art. 47<sup>1</sup> k.p. odszkodowanie stanowi bowiem swoiste minimum, niemożliwiające późniejsze występowanie z dalej idącymi roszczeniami odszkodowawczymi dochodzonymi na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. Odszkodowanie wynikające z Kodeksu pracy z tytułu wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie jest świadczeniem odszkodowawczym sensu stricto, w celu jego uzyskania nie jest bowiem konieczne wykazanie szkody – wystarczy jedynie wykazanie wadliwego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę. Inaczej jest natomiast w przypadku odpowiedzialności deliktowej opartej na art. 415 k.p.c. w zw. z art. 300 k.p. zmierzającej do naprawienia szkody w pełnej wysokości. Wówczas na pracowniku, który dochodzi dodatkowego odszkodowania, ciąży obowiązek wykazania okoliczności uzasadniających odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody. Musi on udowodnić więc zaistniałą szkodę, winę oraz związek przyczynowy między czynem pracodawcy a szkodą. Uwzględnienie powództwa pracownika odwołującego się od rozwiązania stosunku pracy nie oznacza jeszcze automatycznie istnienia winy po stronie pracodawcy (por. np. wyrok SN z 5 kwietnia 2016r., sygn. akt I PK 104/15).

W wyroku z dnia 28 stycznia 2009 r. (sygn. akt I PK 135/08, Legalis) Sąd Najwyższy orzekł, że podstawą prawną uzupełniającej odpowiedzialności pracodawcy w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są przepisy Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej (art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Odpowiedzialność taką uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia. W tezie 2 cytowanego wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownik jest obowiązany wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy wynikające z art. 415 k.c. Szkodą, co do zasady, jest utrata zarobku, który pracownik uzyskałby, gdyby umowa o pracę nie została rozwiązana. Sąd Najwyższy podkreślił, że na pracowniku ciąży obowiązek przeciwdziałania powiększeniu szkody.

Analogiczne przesłanki muszą zostać spełnione w sytuacji domagania się przez pracownika dalszego odszkodowania za rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem.

Należy zatem stwierdzić, że co do zasady pracownik ma prawo dochodzić na podstawie przepisów prawa cywilnego uzupełniającego odszkodowania, przewyższającego ryczałtowe kwoty odszkodowania ustalone w Kodeksie pracy z tytułu niezgodnego z przepisami prawa rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Celem uzyskania odszkodowania uzupełniającego pracownik winien jednak w sposób szczegółowy wykazać wysokość poniesionej szkody majątkowej bądź krzywdy, która uzasadniałaby przyznanie odszkodowania w wysokości przekraczającej kwoty określone w Kodeksie pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony materiał dowodowy pozwala na przyjęcie, iż choć w niniejszej sprawie spełnione zostały przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej strony pozwanej na podstawie przepisów prawa pracy, to nie zostały spełnione przesłanki, które uzasadniałyby przyznanie dodatkowego odszkodowania na podstawie przepisów prawa cywilnego.

Samo uznanie dokonanego przez stronę pozwaną wypowiedzenia umowy o pracę za nieuzasadnione i naruszające przepisy o rozwiązywaniu umów w tym trybie, nie oznacza jeszcze automatycznego wypełnienia przesłanek z art. 415 k.c. Skoro rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest zwykłym sposobem zakończenia stosunku pracy nie sposób „z góry” przypisać stronie pozwanej winę za samo skorzystanie z ustawowej możliwości rozwiązania stosunku pracy, nawet jeśli było wadliwe. Wskazana przez stronę okoliczność – nierealizowanie przez dział kierowany przez powódkę planów sprzedażowych – choć nie została w świetle pozostałych dowodów uznana za rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia – bezspornie zaistniała, choć wartości wskazane przez pracodawcę wzbudziły wątpliwości Sądu. Wskazać również należy, że nawet gdyby strona pozwana wskazała w piśmie rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy powódce, tj. likwidację jej stanowiska, to stosunek pracy powódki i tak uległby rozwiązaniu z dniem 30 września 2017 r., co w żaden sposób nie zmieniłoby sytuacji powódki w zakresie wypłaty ewentualnej nagrody jubileuszowej.

Ponadto należy zwrócić uwagę, że w związku z wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy, na rzecz powódki została zasądzona kwota odszkodowania w wysokości 30.000,00 zł. Wysokość żądanej przez powódkę nagrody jubileuszowej to kwota 5.000,00 zł. Nie sposób zatem przyjąć, by powódka poniosła szkodę w większej wysokości niż przyznane jej odszkodowanie z Kodeksu pracy, które przecież w pełni rekompensuje jej ewentualną szkodę z tytułu niewypłacenia nagrody jubileuszowej. Tymczasem warunkiem domagania się ewentualnego dodatkowego odszkodowania w oparciu o przepisy Kodeksu cywilnego jest nie tylko kwalifikowana wina pracodawcy (umyślne wyrządzenie pracownikowi szkody), ale także zaistnienie sytuacji, iż powstała szkoda przewyższa odszkodowanie zasądzone na rzecz pracownika w związku z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd ustalił zarówno w oparciu o osobowe źródła dowodowe, jak i dowody z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, w szczególności znajdujących się w aktach osobowych powódki, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Przy ustalaniu stanu faktycznego, Sąd pominął dowody nie odnoszące się do okresu spornego, w szczególności korespondencji z 2016 r., gdyż nie miały one żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd oddalił wniosek powódki o zobowiązanie strony pozwanej do przedstawienia treści informacji wysyłanych przez powódkę mailowo do prezesa zarządu o poziomie realizacji planu sprzedażowego, jako spóźniony. Został on złożony na ostatniej rozprawie po przeprowadzeniu całego postępowania dowodowego. Zgodnie z art. 207 § 6 k.p.c., sąd pomija spóźnione dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie złożyła ich wcześniej bez swojej winy lub gdy ich uwzględnienie nie spowoduje zwłoki w postępowaniu. W niniejszym przypadku, przeprowadzenie tych dowodów niewątpliwie spowodowałoby zwłokę w rozpoznaniu sprawy, gdyż zostały one zawnioskowane po przeprowadzeniu całego postępowania dowodowego. Ponadto Sąd uznał przeprowadzenie tego dowodu za zbędne dla rozstrzygnięcia.

Oceny zeznań świadków oraz stron, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków, gdyż w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy, spójnie korespondują ze sobą oraz z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Świadkowie potwierdzili ogólne zasady odnoszące się do planów sprzedażowych przydzielanych na poszczególne kanały sprzedażowe oraz ich późniejszego rozliczania. Potwierdzili również fakt konsolidacji działu obsługi klienta oraz biura obsługi klienta, złożenie powódce propozycji innego stanowiska, brak utworzenia stanowiska customer experience, brak rozliczania innych osób za nierealizowanie planów sprzedażowych oraz okoliczność, że realizowanie planów nie stanowiło priorytetu po konsolidacji działów. Relacje świadków różnią się w nieznacznym sposób w szczegółach, w ocenie Sądu świadczy to jednak o tym, że świadkowie zeznawali spontanicznie, nie uzgadniali treści zeznań, ponadto uzasadniał to upływa czasu pomiędzy zdarzeniami, o jakich świadkowie mówili, a terminami przesłuchań. Należy również wskazać, że większość świadków nie знаła przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę i żaden z nich nie podejmował w tym procesie decyzji.

Za wiarygodne Sąd uznał również wyjaśnienia powódki, której relacja była spontaniczna, logiczna i wyczerpująca. Jej zeznania odnośnie planów sprzedażowych, osiągniętych wyników spójnie korespondowały z zeznaniami świadków.

Wyjaśnieniom słuchanego w charakterze strony pozwanej M. M. Sąd dał wiarę jedynie w zakresie, w jakim wyjaśnienia te korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Wyjaśnienia M. M. nie harmonizowały w pełni ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. W szczególności w żaden sposób nie zostało potwierdzone, by powódka nie radziła sobie z powierzonymi jej obowiązkami i aby nie proponowano jej innego stanowiska po planowanej konsolidacji.

Sąd oddalił wnioski stron o przesłuchanie świadków: Ł. P. (2), J. M., M. Ł., K. P., A. D. i N. K. jako nieprzydatne dla rozstrzygnięcia sprawy. Zgodnie z art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Istotą niniejszej sprawy było ustalenie zasadności wskazanej przez stronę pozwaną konkretnej przyczyny wypowiedzenia powódce stosunku pracy, odnoszącej się przede wszystkim do braku realizacji wskazanych planów sprzedażowych. Tymczasem okoliczności, na które zostali zawnioskowani w/w świadkowie nie zmierzały do ustalenia okoliczności związanych ze wskazaną przyczyną, tylko do ustalenia w jaki sposób – w ocenie osób nie powołanych do nadzoru nad pracą powódki - powódka wykonywała swoje obowiązki służbowe, a także do ustalenia organizacji pracy i relacji jakie panowały w kierowanym przez nią dziale.

Z uwagi na powyższe Sąd w pkt. I sentencji wyroku zasądził na rzecz powódki odszkodowanie wynikające z przepisów Kodeksu pracy za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę. Natomiast w pkt. II sentencji wyroku oddalił jej żądanie dotyczące zasądzenia dodatkowego odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego.

O ustawowych odsetkach, Sąd rozstrzygnął przy zastosowaniu art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 455 k.c. i art. 300 k.p. Zgodnie z poglądem przyjętym w judykaturze, odszkodowanie staje się wymagalne w momencie doręczenia odpisu pozwu żądającego zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W niniejszej sprawie do doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu doszło 19 września 2017 r. (k. 69).

Orzeczenie o kosztach w punkcie III sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z którym, strona przegrywająca sprawę obowiązana 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.

W myśl art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez strony były koszty ich pełnomocników, wynoszące na mocy przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (§ 9 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 2 pkt 3) po 855 zł (tj. 180 zł +675 zł), łącznie koszty procesu wyniosły zatem 1710 zł. Powódka wygrała proces w 86% (zasądzono 30.000 zł z żądanych 35.000 zł), a zatem strona pozwana winna uiścić na rzecz powódki tytułem zwrotu kosztów procesu kwotę 616 zł (86% z 1710 zł = 1471, 1471-855 zł =616 zł).

W punkcie IV sentencji wyroku, nieuiszczonymi kosztami sądowymi, od których powódka była zwolniona z mocy ustawy, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 623 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. obciążył stronę pozwaną w części, w jakiej przegrała proces. Obejmowały one 86% opłaty stosunkowej od pozwu, tj. 86% z 1750 zł, tj. kwotę 1.505,00.

W punkcie V sentencji wyroku, pozostałą częścią nieuiszczonych kosztów sądowych w zakresie oddalonego powództwa, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt 4, art. 35 pkt 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony pozwanej, natomiast powódka, była zwolniona z obowiązku ich uiszczenia z mocy ustawy.

O rygorze natychmiastowej wykonalności w pkt VI sentencji wyroku orzeczono na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzać należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Mając powyższe na uwadze, orzeczono jak w sentencji.