

Sygn. akt IV P 246/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 września 2013 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Staszkiwicz

Ławnicy: K. I.,

S. M.

Protokolant: Małgorzata Podkowska

po rozpoznaniu w dniu 11 września 2013 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **K. R.**

przeciwko (...) **Spółka Jawna w K.**

o odszkodowanie

I. powództwo oddała,

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powód K. R., reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika, w pozwie wniesionym przeciwko (...) Spółce Jawnej z siedzibą w K. wniósł o zasądzenie odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony w wysokości 11.339,22 zł brutto wraz z odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu pracodawcy odpisu pozwu do dnia zapłaty, a także kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanego pracodawcy od dnia 01 kwietnia 2004 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Pismem z dnia 17 września 2012 r. pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę z zachowaniem 3 - miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał konieczność dokonania zmiany na zajmowanym przez pracownika stanowisku z uwagi na niską efektywność działania na zajmowanym stanowisku i nie wywiązywanie się z powierzonych mu zadań. Powód zarzucił, że wskazane uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę jest ogólne i lakoniczne. Z tych względów trudno powodowi odnieść się do postanowionych mu zarzutów. Powód zaprzeczył, aby okoliczności podane w wypowiedzeniu stanowiły rzeczywistą i uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Stwierdził, że jego efektywność w pracy jest jedną z najwyższych w firmie i nie tylko nie jest niska, ale systematycznie rośnie. Sprzedaż w całej firmie od dłuższego czasu spada, co w efekcie znalazło odbicie w wolumenie sprzedaży dokonywanej przez powoda. Powód podniósł ponadto, że faktyczną przyczyną spadku sprzedaży w całej spółce są narastające problemy finansowe, które przekładają się na znaczne wydłużenie terminu realizacji zamówień, co powoduje wycofywanie się klientów ze złożonych zamówień, zaopatrywanie się przez nich u konkurencji lub zmianie dostawców, a to w efekcie prowadzi do utraty marży. Zdaniem powoda, strona pozwana nie może obciążać go, jako pracownika, ryzykiem prowadzenia działalności gospodarczej. Powód wskazał, że przez cały okres zatrudnienia w pozwanej spółce nie było żadnych zastrzeżeń co do wykonywanych przez niego obowiązków służbowych. Od ponad roku wykonuje on również wraz z K. G. obowiązki innej pracownicy

bez dodatkowego wynagrodzenia. Powód podniósł, że w jego ocenie strona pozwana szukając oszczędności zwalnia pracowników, uzasadniając powyższe zwolnienia przyczynami leżącymi wyłącznie po stronie pracowników.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana, reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że zdaniem strony pozwanej zarzuty powoda co do formy, jak i treści złożonego wypowiedzenia są bezzasadne. Wskazana powodowi przez pracodawcę przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie jest konkretna, rzeczywista, uzasadniona oraz zrozumiała dla powoda. Strona pozwana podkreśliła, że biorąc pod uwagę specyfikę "ryнку (...)", od dłuższego czasu powód przejawiał bardzo niską efektywność działania na zajmowanym stanowisku i nie wypełniał powierzonych mu przez pracodawcę zadań, którymi była przede wszystkim sprzedaż oferowanych przez pozwaną towarów oraz wyszukiwanie nowych kontrahentów, a także realizacja planu sprzedaży określanego na bieżąco przez przełożonego. Ilustrację niskiej efektywności powoda stanowi zestawienie jego sprzedaży w 2012 r. oraz współpracującej z nim w oddziale (...), działającej na tym samym rynku lokalnym, pracownicy pozwanej K. G.. Specyfika struktury sprzedaży w pozwanej firmie jest odmienna w różnych częściach kraju. Nie jest zatem miarodajne porównywanie osiągnięć powoda w pracy w skali globalnej, czyli na tle osiągnięć innych pracowników z pozostałych oddziałów. Rozsądnym jest jedynie, w przypadku oceny efektywności pracownika pozwanej, zestawienie wyników jego pracy z wynikami innych pracowników tego samego oddziału, działającymi na tym samym rynku, co uczyniono, a jego wyniki w sposób oczywisty odzwierciedlają niezwykle niską efektywność pracy powoda w firmie pozwanej. Wskazano, że powód efektywnie obsługiwał jedynie dwie firmy. Wbrew swoim obowiązkom nie pozyskiwał nowych klientów, a o braku jego zaangażowania w tym zakresie świadczy również niski przebieg samochodu służbowego, co wskazuje na to, że powód wykorzystywał go jedynie do dojazdów do pracy i z powrotem. Powodowi wielokrotnie zwracano uwagę na jego niskie wyniki w pracy oraz brak pozyskiwania nowych klientów, motywowano go oraz żądano osiągania lepszych wyników. Szczegółowe motywy rozwiązania stosunku pracy były powodowi znane nie tylko z uwagi na liczne rozmowy dyscyplinujące, ale również na skutek znajomości osiągnięć w pracy drugiego z pracowników oddziału (...). Strona pozwana zaprzeczyła, aby zwalniała pracowników, tym bardziej z uwagi na złą sytuację finansową. Przeczy temu fakt, że niezwłocznie po wypowiedzeniu powodowi stosunku pracy, pozwana spółka rozpoczęła poszukiwanie nowych pracowników w oddziale w J.. Pozwana zatrudniła na miejsce powoda nową pracownicę, jak również oddelegowała do pracy w tym oddziale dwóch zatrudnionych przez nią handlowców z K..

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Z dniem 01 kwietnia 2004 r. K. R. został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w (...) Spółce Jawnej w K., na stanowisku pracownika marketingu, na pełen etat. Wcześniej od dnia 13 października 2003 r. strony łączyły umowa o pracę na okres próbny oraz dwie umowy o pracę na czas określony.

Dowód: umowy o pracę w części B akt osobowych;

K. R. wykonywał pracę w oddziale spółki w J.. Do jego obowiązków należało wyszukiwanie klientów i ich obsługa. Jeśli chodzi o obsługę klientów, to polegała ona na przyjmowaniu zamówień, wprowadzaniu ich do systemu i pilnowaniu ich realizacji.

Dowód: zeznania powoda K. R. k. 146v;

Jest bezsporne, że K. R. posiadał samochód służbowy, który mógł wykorzystywać również do celów prywatnych.

W oddziale spółki w J., oprócz K. R., zatrudniona była również K. G., która była handlowcem i pełniła obowiązki dyrektora tego oddziału. W oddziale tym pracowała także A. M., która zajmowała się biurem. Z uwagi na ciężę przebywała ona na zwolnieniu lekarskim, a następnie na urlopie macierzyńskim i jej obowiązki wykonywali w tym czasie K. R. i K. G..

Dowód: zeznania powoda K. R. k. 146v;

Od 2010 r. K. G. miała zastrzeżenia do wykonywania pracy przez K. R.. Jej zastrzeżenia, zgłaszane prezesowi spółki A. K., dotyczyły tego, że K. R. nie jeździ do klientów i nie pozyskuje nowych klientów. Z ilości kilometrów przejechanych samochodem służbowym przez K. R. wynikało, że jeździł on z domu do biura i z powrotem. Ponadto spółka zwracała uwagę na wysokość wypracowywanej marży oraz na ilu firmach ta marża jest wypracowywana. Liczyła się bowiem jak największa ilość firm, nawet małych. Tymczasem K. R. wypracowywał marżę na dwóch, trzech pozyskanych wcześniej firmach i nie pozyskiwał nowych. Efektywność pracy K. R. była porównywana do wyników osiąganych przez K. G., która działała na tym samym rynku. K. G. uzyskiwała lepsze efekty w pracy, pozyskiwała nowych klientów, jeździła do klientów. W związku z zastrzeżeniami do pracy K. R., A. K. przeprowadzał z nim rozmowy dyscyplinujące, podczas których rozmawiano o realizacji zadań i efektywności.

Dowód: zeznania świadka B. P. k. 133-134,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej A. K. k. 147-148v;

W dniu 17 września 2012 r. odbyła się w K. kolejna rozmowa pomiędzy K. R., a A. K., przy udziale K. G.. Po tej rozmowie K. R. otrzymał pismo z dnia 17 września 2012 r., w którym rozwiązano z nim umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia upływającego w dniu 31 grudnia 2012 r. W uzasadnieniu wskazano, że przyczyną wypowiedzenia jest konieczność zmiany na zajmowanym przez pracownika stanowisku z uwagi na niską efektywność działania na zajmowanym stanowisku i nie wywiązywanie się z powierzonych zadań.

Dowód: kopia pisma z dnia 17 września 2012 r. k. 8,

zeznania świadka B. P. k. 133-134,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej A. K. k. 147-148v;

W dacie wypowiedzenia K. R. umowy o pracę spółka (...) nie zwalniała pracowników z przyczyn finansowych.

Dowód: zeznania świadka B. P. k. 133-134,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej A. K. k. 147-148v;

Średnie miesięczne wynagrodzenie K. R. z ostatnich trzech miesięcy pracy, liczone na zasadach ekwiwalentu za urlop, wynosiło 3.779,14 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie w aktach osobowych.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu, powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powód K. R. domagał się zasądzenia na jego rzecz od strony pozwanej odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony wskazując, że podane przyczyny rozwiązania z nim stosunku pracy są niekonkretne, nierzeczywiste i nieuzasadnione. Powód opierał zatem swoje roszczenie na treści przepisu art. 45 § 1 kodeksu pracy (kp), zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W ocenie Sądu, w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, należało uznać, że wskazane powodowi w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny wypowiedzenia były konkretne i rzeczywiste.

Nie ulega wątpliwości, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy powinna być prawdziwa i konkretna. Naruszeniem art. 30 § 4 kp jest bowiem brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt

ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej”. Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia, przy czym konkretność należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (patrz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 02 września 1998 r., I PKN 271/98 oraz z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99). Należy przy tym zaznaczyć, że zasadność wypowiedzenia umowy o pracę oceniana może być jedynie w oparciu o ujawnione w treści wypowiedzenia przyczyny.

W ocenie Sądu, przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę nie została wskazana zbyt ogólnikowo i nieprecyzyjnie, co podnosił powód. W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd uznał również, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna była rzeczywista. Pracodawca wskazał powodowi, jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę, konieczność zmiany na zajmowanym przez pracownika stanowisku z uwagi na niską efektywność działania na zajmowanym stanowisku i nie wywiązywanie się z powierzonych zadań. W oparciu o zgodne zeznania świadka B. P. oraz przedstawiciela strony pozwanej A. K. należało stwierdzić, że w stosunku do powoda, od dłuższego czasu przed wręczeniem mu wypowiedzenia umowy o pracę, formułowane były zastrzeżenia związane z wywiązywaniem się przez niego z powierzonych mu obowiązków. Zastrzeżenia te dotyczyły tego, że powód nie pozyskuje nowych klientów dla spółki, jak również, że nie jeździ on do już pozyskanych klientów w celu ich prawidłowej obsługi. Z zeznań B. P. i A. K. wynika przy tym, że na podstawie analizy przebiegu samochodu służbowego, którym dysponował powód wnioskowano, że jeździ on tylko z domu do biura i z powrotem. Oczekiwaniem pracodawcy było natomiast, aby powód odwiedzał klientów w celu jak najpełniejszego rozpoznania ich potrzeb i zaspokajania tych potrzeb. A. K. zeznał ponadto, że powód wypracowywał marżę na dwóch, trzech pozyskanych wcześniej firmach i nie pozyskiwał nowych. Tymczasem spółka oczekiwała pozyskiwania nowych klientów, nawet niewielkich firm, albowiem sytuacja na rynku była zmienna i korzystne było posiadanie jak największej liczby obsługiwanych podmiotów.

W ocenie Sądu, w oparciu o zgodne zeznania B. P. i A. K. należało stwierdzić, że strona pozwana wykazała istnienie rzeczywistej i uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, która wskazana została w piśmie rozwiązującym stosunek pracy. Z treści tych zeznań wynika w sposób jednoznaczny, na czym polegały zastrzeżenia do co wykonywania przez powoda jego obowiązków służbowych oraz w jaki sposób oceniana była jego efektywność w pracy. Nie ulega wątpliwości, że brak pozyskiwania nowych klientów oraz brak odwiedzania klientów w celu ich obsługi, stanowi nie wywiązywanie się z powierzonych zadań. Za przekonywujące Sąd uznał przy tym stanowisko strony pozwanej, że efektywność pracy powoda była porównywana do efektów pracy drugiego pracownika wykonującego zadania na tym samym rynku lokalnym, nie zaś w skali całej spółki. Strona pozwana powoływała się bowiem na specyfikę oraz odmienności rynków lokalnych obsługiwanych przez spółkę na terenie Polski. Wskazywała na specyfikę rynku, na którym działali powód oraz K. G., jak również perspektywy, które dawał ten rynek.

Sąd nie podzielił przy tym stanowiska powoda, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna była zbyt lakoniczna i ogólnikowa. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika bowiem, że przed wręczeniem powodowi pisma rozwiązującego stosunek pracy były z nim przeprowadzane rozmowy dyscyplinujące, podczas których rozmawiano o realizacji zadań i efektywności. Ze stanowisk stron prezentowanych w niniejszym postępowaniu wnosić należy, że ostatnia taka rozmowa odbyła się właśnie w dniu wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, podczas spotkania w siedzibie spółki w K..

Należało przy tym zauważyć, że powód kwestionując rzeczywistość, konkretność i zasadność wskazanej mu przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, nie zaproponował przeprowadzenia żadnych dowodów w celu obalenia twierdzeń strony pozwanej. Powód cofnął wniosek o przesłuchanie w charakterze świadka K. G., z którą współpracował w J.. Nie zaproponował zatem żadnych kontr dowodów w celu obalenia twierdzeń wynikających ze zgodnych i przekonywujących zeznań B. P. i A. K..

Z tych względów Sąd oddalił powództwo uznając, że wskazana przez stronę pozwaną przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była konkretna i rzeczywista, a także uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie.

Wobec tego, że strona pozwana była reprezentowana w niniejszym postępowaniu przez zawodowego pełnomocnika, stosownie do art. 98 § 1 i 3 kpc i § 11 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, Sąd zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Sąd oparł się na zasadzie prawnej wyrażonej w uchwale Sądu Najwyższego 7 sędziów z dnia 24 lutego 2011 r. (I PZP 6/10), mającej analogiczne zastosowanie w niniejszej sprawie. Zgodnie z tą uchwałą „podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.)”.