

**Sygn. akt IV P 284/14**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 04 grudnia 2015r.

Sąd Rejonowy w Ciechanowie IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: SSR Justyna Marciniak

Ławnicy: B. G., B. Z.

Protokolant: Dorota Stefańska

po rozpoznaniu w dniu 20 listopada 2015r. w Ciechanowie

na rozprawie

sprawy z powództwa P. R. (1)

przeciwko (...) Sp. z o.o. w Ż.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, o odprawę

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powoda P. R. (1) kosztami zastępstwa

procesowego na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. w Ż.;

III. nieuiszczone koszty sądowe przejmuje na rachunek Skarbu Państwa.

Sygn. akt IV P 284/14

## UZASADNIENIE

Powód P. R. (1) reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika procesowego pozwem z dnia 06 października 2014r. (data wpływu do Sądu) skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. w Ż. wniósł o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania za niegodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w kwocie 15.540,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że był zatrudniony w firmie pozwanego od dnia 01 października 2002r. na podstawie umowy o pracę, przy czym w dacie zawierania umowy o pracę pozwany działał pod firmą (...) sp. z o.o. z/s w Ż.. Początkowo powód był zatrudniony na stanowisku przedstawiciela handlowego, a po kilku latach awansował na stanowisko przedstawiciela handlowego ds. klientów kluczowych i zajmował się obsługą klientów sieciowych, bezpośrednio dokonywał zamówień i dostarczał towar do 65 klientów. Wskazał, że jest laureatem wielu konkursów, które miały na celu wyłonienie przedstawicieli wykonujących swoją pracę najlepiej i najefektywniej, m.in. w rankingu, który był przeprowadzany przez cały 2013 rok, w którym uzyskał II miejsce i wynik 13.214 punktów, a osoba z I miejscem zdobyła 13.547 punktów, w ogólnopolskim rankingu przedstawicieli ds. detalu zajął 169 miejsce na 464 startujących przedstawicieli. Dalej powód podkreślił, że przez cały okres swojej wieloletniej pracy nie otrzymał żadnego upomnienia ani nagany, nie było do niego żadnych uwag i skarg ze strony klientów, był bardzo zaangażowany

w swoją pracę i miał zawsze bardzo dobre relacje ze swoimi przełożonymi, przez których był chwalony i doceniany. Co miesiąc jego praca była poddawana kontroli przez Grupę H., która polegała na wizytowaniu sklepów (punktów), które zaopatrywał dany przedstawiciel i ocenie poziomu zaopatrzenia, ekspozycji towaru, dostarczania towaru zgodnie z harmonogramem. Przez ostatnie dwa lata powód w wyniku kontroli uzyskiwał wynik powyżej 50-60%, za co otrzymywał premie i był w czołówce przedstawicieli handlowych w dystrykcie (...). Dalej powód wskazał, że atmosfera w zespole, w którym pracował zmieniła się wraz z objęciem stanowiska przez nowego kierownika – A. M. (1). Wówczas w firmie rozpoczęły się zwolnienia, które przebiegały w podobny sposób – oprócz comiesięcznej kontroli Grupy H., która dla pracowników wypadła korzystnie, kierownik robił jeszcze kontrolę, przeprowadzaną przez siebie, która dla pracownika kwalifikowanego do zwolnienia wypadła negatywnie, a na miejsce zwalnianych pracowników zatrudniano natomiast młodsze i mniej doświadczone osoby. Powód podniósł, że w dniu 25 września 2014r. otrzymał od pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę. Jako przyczynę wskazano naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na: braku realizacji zadań w zakresie merchandisingu (co zostało potwierdzone wynikami kontroli w dniach 13 marca 2014r. i 14 marca 2014r., przeprowadzonych przez przełożonego oraz w dniu 25 marca 2014r. przez D. A. L. (1)), niewykonywanie poleceń przełożonego, w szczególności w zakresie zoptymalizowania ilości obsługiwanych klientów, brak koniecznych kompetencji oraz brak zaangażowania w wykonywanie obowiązków pracowniczych skutkujące utratą klientów przez pracodawcę oraz niezadowoleniem klientów z usług świadczonych przez powoda jako przedstawiciela handlowego pracodawcy, przekazywanie nieprawdziwych danych związanych z odbywanymi wizytami u klientów (raportowanie wizyt, które nie zostały odbyte np. w dniu 25 lutego 2014r. pomiędzy godz. 16.50 a 17.08, zaraportowanie wizyty w sklepie sieci D. w miejscowości P., podczas gdy był w C.). Powód oświadczył, że podane przyczyny są nieprawdziwe i pozorne, a ponadto pracodawca nie przeprowadził z powodem rozmowy, podczas której wyjaśniłby mu podstawy zwolnienia, nie wskazał konkretnych okoliczności, jak chociażby którzy klienci byli niezadowoleni z jego pracy. Zarzucił, że pozwany powołał w oświadczeniu przyczyny nie znajdujące oparcia w stanie faktycznym gdyż powód nigdy nie dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Odnosząc się do pierwszej ze wskazanych przyczyn strona powodowa podała, że kontrole, o których mowa były przeprowadzane na zlecenie samego kierownika A. M. (1) i z pominięciem kontroli Grupy H.. Wyniki tych kontroli zostały przez niego przedstawione nierzetelnie, zaś jego postępowanie miało na celu pozbawienie powoda pracy. Ponadto w dniu 25 marca 2014r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Dalej pełnomocnik powoda wskazał, że nie zasługuje na uwzględnienie przyczyna w postaci niewykonywania poleceń przełożonego, w szczególności w zakresie zoptymalizowania ilości obsługiwanych klientów, gdyż nie było sytuacji by powód nie wykonał polecenia przełożonego. Owszem przełożony zlecił mu znalezienie 3-5 nowych klientów, lecz na 3 dni przed urlopem, co okazało się niemożliwe z przyczyn obiektywnych i od powoda niezależnych. Odnosząc się do przyczyny wypowiedzenia w postaci braku koniecznych kompetencji i zaangażowania w wykonywaniu obowiązków skutkujących niezadowoleniem klientów i ich utratą powód podniósł, iż pracował u pozwanego 12 lat, a wśród klientów był osobą godną zaufania i poważną. Dalej podnosił, że nie było sytuacji aby powód przekazywał nieprawdziwe dane związane z odbywanymi wizytami u klientów, a sytuacja wskazana przez pozwanego mogła być wynikiem zawieszenia sprzętu (...) rejestrującego takie wizyty, a pracodawca nie powiadomił go o takiej nieprawidłowości. Ponadto zarzucił, że pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z przyczyn nie leżących po stronie pracownika, a na stanowisko powoda została przyjęta młoda i mniej doświadczona pracownica. Twierdził również, że to za sprawą działań aktualnego kierownika powoda – p. A. M. (1) powód otrzymał wypowiedzenie (k. 2-7).

Swoje stanowisko powód podtrzymywał w toku dalszego postępowania przed Sądem (k. 143, 230, 255, 299)

Pismem procesowym z dnia 05 lutego 2015r. (data wpływu do Sądu) pełnomocnik powoda zmodyfikował powództwo w ten sposób, że obok dotychczasowego żądania wniósł o zasądzenie na rzecz powoda odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pozwanego wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty (k. 167-169).

Na rozprawie w dniu 02 września 2015r. pełnomocnik powoda sprecyzował wysokość odprawy na kwotę 44.508 zł (k. 299).

Pozwany (...) Sp. z o.o. w Ż. reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany zgodził się z twierdzeniami powoda, że ten był długoletnim pracownikiem pozwanej spółki. Wskazał, że powód regularnie otrzymywał premię za merchising i wykonywanie planów. Ta sytuacja zaczęła się jednak zmieniać, a wyniki powoda spadać – ostatnie premie pozwany wypłacił powodowi w styczniu 2014r. Obniżająca się jakość pracy powoda spowodowała, iż jego przełożony zwrócił szczególną uwagę na sposób wykonywania przez powoda należących do niego obowiązków i zdecydował o konieczności zwiększenia kontroli nad wykonywaną przez niego pracą. Wskutek przeprowadzonego wewnętrznego postępowania wyjaśniającego pracodawca uzyskał informacje o niezadowoleniu klientów, a wskutek nieplanowanej kontroli przez A. L. (1), bezpośredniego przełożonego powoda, wyszły na jaw liczne niedociągnięcia związane z obsługą klientów. W pozostałych sklepach obsługiwanych przez powoda sytuacja była również niezadowalająca. W związku z dokonanymi kontrolami zostały sporządzone notatki dokumentujące nieprawidłowości powstałe w wyniku pracy powoda. Dalej pozwany wskazał, że polecenie zoptymalizowania liczby klientów, co należało do podstawowych obowiązków powoda, zostało mu wydane znacznie wcześniej, a przed samym urlopem, w związku z upływającym terminem na pozyskanie klientów, powód został poproszony jedynie o przedstawienie uzupełnionej bazy klientów, czego odmówił. Pozwany podkreślił, że stanowisko przedstawiciela handlowego jest związane z bezpośrednim kontaktem z ludźmi oraz dbaniem o wizerunek pracodawcy. Jednym z jego zadań jest także pilnowanie prawidłowego wyeksponowania i ustawiania towaru sprzedawanego kontrahentom (merchandising). Tymczasem podczas kontroli przełożony powoda stwierdził niewykonywanie przez powoda obowiązków w tym zakresie, skutkujące np. brakiem materiałów reklamowych pozwanej spółki czy nieodpowiednim umieszczeniem produktów. Dalej pozwany wskazał, że liczne skargi klientów w odniesieniu do powoda w ostatnim okresie zatrudnienia pozostają w oczywistej sprzeczności z twierdzeniami powoda, że wśród klientów był on osobą godną zaufania i poważną. Klienci, w tym jeden z większych odbiorców w regionie zgłaszali problemy z brakiem kontaktu z przedstawicielem, składaniem przez niego obietnic bez pokrycia, niewywiązywanie się z obietnic już złożonych. Podał też, że przedstawiciele handlowi, w tym także powód, zostali wyposażeni w urządzenia (...), służące min. do odnotowywania wizyt u klientów i składania zamówień na kolejne dostawy towaru. Z kolei przełożony powoda zobaczył go w innym miejscu niż powinien on się znajdować zgodnie z przesłanym za pomocą takiego urządzenia raportem. Oznaczało to, że powód wprowadził do w/w urządzenia dane niezgodne z rzeczywistym stanem rzeczy. Podczas rozmowy z pracownikiem pozwanej spółki, powód nie potrafił wytłumaczyć zaistniałej sytuacji, a zatem nie jest prawdą, że powód nie został poinformowany o nieprawidłowościach. Ponadto pozwany podkreślił, że awarie sprzętu rejestrującego wizyty zdarzają się niezwykle rzadko, a każda z nich powinna być zgłoszona bezpośrednio przełożonemu, lecz w przedmiotowej sytuacji takiego zgłoszenia nie było. Poza tym sprzęt (...) może wymagać zresetowania i wówczas po ponownym włączeniu nie ma przeszkód w zarejestrowaniu wizyty. W związku z powyższym podniósł, iż bezpośrednio przyczyny rozwiązana stosunku pracy z powodem były rzeczywiste i aktualne, podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem do zapewnienia lepszej realizacji zadań, a także nie naruszały prawa i zasad współżycia społecznego. Ponadto znaczące zaniedbania obowiązków spowodowały utratę zaufania do powoda, co jest tym bardziej uzasadnione tym, że pozwany zajmuje się sprzedażą alkoholu, która to działalność jest działalnością koncesjonowaną, wiążącą się ze szczególnymi obostrzeniami. Zaś stanowisko powoda nie było przeznaczona do likwidacji, rezygnacja ze współpracy z nim wynikała jedynie z nieprawidłowego i niepełnego wykonywania przez niego obowiązków i wbrew twierdzeniom powoda zatrudniony na jego miejsce pracownik wykonuje swoje obowiązki skuteczniej, a przeprowadzone kontrole wykazały, że obsługiwane przez niego sklepy są staranniej nadzorowane i zaopatrzone (k. 22-25).

Swoje stanowisko strona pozwana podtrzymywała do zakończenia postępowania przed Sądem (k. 113,

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

Powód P. R. (1) był zatrudniony u pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ż. (wcześniejsza nazwa (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ż.) od dnia 01 października 2002r., początkowo na podstawie umowy o pracę na czas próbny od dnia 01 października

2002r. do 31 grudnia 2002r., kolejno umowy o pracę na czas określony od dnia 01 stycznia 2003r. do 31 grudnia 2003r., następnie umowy o pracę na czas określony od dnia 01 stycznia 2004r. do 31 grudnia 2004r., a wreszcie od dnia 01 września 2004r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku przedstawiciel handlowy. Od dnia 01 lipca 2012r. powodowi powierzono stanowisko przedstawiciela handlowego ds. kluczowych klientów w detalu tradycyjnym. Wskutek zmian organizacyjnych w strukturach pozwanego w 2012 roku został oddział C. obsługiwany przez powoda został włączony do Dystryktu (...).

(Dowód: umowa o pracę z dn. 30.09.2002r. – k. 14, k. 101, umowa o pracę z dn. 31.12.2002r. – k. 15, k. 95, umowa o pracę z dn. 31.12.2003r. – k. 16, k. 91, umowa o pracę z dn. 01.09.2004r. – k. 12, k. 88, porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę – k. 51, zeznania powoda – k. 143-147, k. 303-305, k. 358-359)

Do obowiązków powoda należała obsługa klientów sieciowych, dokonywanie zamówień, dostarczanie towaru, dbanie o wyeksponowanie i ustawianie towaru sprzedawanego kontrahentom tzw. merchandising, a także pozyskiwanie nowych klientów. Powód miał do obsługi ok. 65-67 klientów. Jego bezpośrednim przełożonym był kierownik A. M. (1).

(Dowód: zeznania powoda – k. 143-147, k. 303-305, k. 358-359, zeznania świadka M. I. – k. 213-233, zeznania świadka M. L. – k. 235-237, zeznania świadka W. F. – k. 262-263, zeznania świadka I. J. – k. 263-264, zeznania świadka E. K. – k. 300-301)

Praca przedstawicieli handlowych pozwanej spółki, w tym także powoda raz w miesiącu była oceniana przez grupę kontrolującą H.. Polegała ona na kontroli 10 sklepów, które zaopatrywał dany przedstawiciel i ocenie poziomu ich zaopatrzenia, ekspozycji towaru, dostarczania towaru zgodnie z harmonogramem, po czym wyniki tej kontroli liczone w procentach były przesyłane do bezpośredniego przełożonego oraz dystryktu. Poza tym kontroli sklepów mogli również dokonywać kierownicy oddziałów, menagerowie oraz dyrektorzy dystryktu. Przez ostatnie dwa lata powód w wyniku kontroli H. uzyskiwał wyniki powyżej 50-60%, za co otrzymywał premie i był on jednym z najlepszych przedstawicieli handlowych w dystrykcie (...). Ta sytuacja zaczęła się jednak zmieniać, a wyniki powoda spadać od 2014r. – ostatnią premie pozwany wypłacił powodowi w styczniu 2014r. W dniu 19 marca 2014r. powód został wezwany do oddziału i zapoznany z nieprawidłowościami stwierdzonymi podczas kontroli sklepów przeprowadzonych w dniach 13.03.-14.03.2014r. przez kierownika A. M. (1). Na spotkaniu był obecny również dystrykt – A. L. (1). Powodowi została odczytana notatka. Następnie od 25 marca 2014r. powód udał się na zwolnienie lekarskie. Wskutek nieplanowanych przez A. L. (1) – menagera sprzedaży w dystrykcie (...) kontroli w losowo wybranych sklepach w C. w dniu 25 marca 2014r., zauważył on w nich niedociągnięcia polegające na notorycznym braku „cenówek”, niezachowaniu standardu lodówkowego, czyli określonych zasad rozmieszczenia produktów. Były to punkty obsługiwane przez powoda. W pozostałych sklepach obsługiwanych przez powoda sytuacja była również niezadowolająca. Ponadto klienci pozwanej spółki zgłaszali problemy z brakiem kontaktu z powodem, składaniem przez niego obietnic bez pokrycia, niewywiązywaniem się przez niego ze złożonych obietnic złożonych.

(Dowód: e-mail z dn. 28.03.2014r. – k. 114, wydruk z systemu – k. 113, notatka z wysłuchania pracownika z dn. 19.03.2014r. – k. 115-116, notatka z dn. 14.03.2014r. – k. 117, notatka z dn. 13.03.2014r. – k. 118, notatka z dn. 25.03.2014r. – k. 119 - 122, zeznania powoda – k. 143-147, k. 303-305, k. 358-359, zeznania świadka M. I. – k. 231-233, zeznania świadka P. N. – k. 242-243, zeznania świadka A. L. – k. 239-241, zeznania świadka A. M. – k. 256-262, zeznania świadka J. O. – k. 301-303, częściowe zeznania świadka A. J. – k. 148-149, częściowe zeznania M. C. – k. 150-151, zeznania R. W. – k. 233-235, zeznania świadka M. L. – k. 235-237)

Powód był wyposażony w urządzenie (...), służące m.in. do odnotowywania wizyt u klientów, składania zamówień na kolejne dostawy towaru. W dniu 25 lutego 2014r. kiedy bezpośredni przełożony powoda A. M. (1) przed godziną 17.00 wracał do domu i zatrzymał się przed sygnalizacją świetlną na moście 3 M. w C., zauważył auto kierowane przez powoda i widział jak powód, czekając na zmianę światła uzupełnia dane w urządzeniu (...). Następnego dnia dokonano sprawdzenia w raporcie przesłanym przez powoda godzin jego wizyt u klientów i wynikało z niego, że w tym czasie powód przebywał w zupełnie w innym miejscu tj. w sklepie w miejscowości P.. Podczas rozmowy powód nie potrafił wytłumaczyć zaistniałej sytuacji.

(Dowód: częściowe zeznania powoda – k. 143-147, k. 303-305, k. 358-359, zeznania świadka A. M. – k. 256-262, zeznania świadka M. L. – k. 235-237)

W dniu 19 marca 2014r. odbyło się spotkanie z powodem jego przełożonego A. M. (1), podczas którego powód został poinformowany o nieprawidłowościach stwierdzonych w wykonywaniu przez niego obowiązków służbowych podczas kontroli przeprowadzonej w dniach 13-14 marca 2014r. Na spotkaniu obecny był także dystrykt A. L. (1). Powód ustosunkował się do zarzutów o nieprawidłowościach w wykonywaniu obowiązków wysuniętych pod jego adresem odnośnie poszczególnych sklepów przez niego obsługiwanych. Wyjaśnienia przedstawiła na piśmie, w których przedstawił podjęte lub mające być podjętymi przez niego działania mające na celu usunięcie nieprawidłowości. Nie zaprzeczał, nie negował wersji przełożonych.

(Dowód: notatka z wysłuchania pracownika z dnia 19.03.2014r. – k. 115-115v, pisemne wyjaśnienia powoda – k. 116, częściowe zeznania powoda – k. 143-147, k. 303-305, k. 358-359, zeznania świadka A. L. – k. 239-241, zeznania świadka A. M. – k. 256-262, częściowe zeznania świadka J. O. – k. 301-303)

Pismem z dnia 24 kwietnia 2014r. pozwana spółka powiadomiła Międzyzakładową Komisję Związkową (...) Sp. z o.o. o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Po powrocie powoda ze zwolnienia lekarskiego w dniu 22 września 2014r. zostało mu wręczono pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 grudnia 2014r. Jako przyczynę wskazano mu naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na:

- braku realizacji zadań w zakresie merchandisingu (co zostało potwierdzone wynikami kontroli w dniach 13 marca 2014r. i 14 marca 2014r., przeprowadzonych przez przełożonego oraz w dniu 25 marca 2014r. przez D. A. L. (1)),
- niewykonywanie poleceń przełożonego (w szczególności w zakresie zoptymalizowania ilości obsługiwanych klientów),
- brak koniecznych kompetencji oraz brak zaangażowania w wykonywanie obowiązków pracowniczych skutkujące utratą klientów przez pracodawcę oraz niezadowolaniem klientów z usług świadczonych przez powoda jako przedstawiciela handlowego pracodawcy,
- przekazywanie nieprawdziwych danych związanych z odbywanymi wizytami u klientów (raportowanie wizyt, które nie zostały odbyte np. w dniu 25 lutego 2014r. pomiędzy godz. 16.50 a 17.08, zaraportowanie wizyty w sklepie sieci D. w miejscowości P., podczas gdy był w C.). W okresie od 01 października 2014r. do 05 listopada 2014r. pozwany udzielił powodowi urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni, a następnie do końca okresu wypowiedzenia zwolnił go z obowiązku świadczenia pracy.

(Dowód: zawiadomienie o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z dn. 24.04.2014r. – k. 10, k. 41, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dn. 22.09.2014r. – k. 11, k. 39, zeznania powoda – k. 143-147, k. 303-305, k. 358-359, zeznania świadka A. M. – k. 256-262 )

W dniu 31 października 2010r. w pozwanej spółce na okres 5 lat wprowadzono porozumienie zawarte pomiędzy pozwanym a Międzyzakładową Komisją Związkową (...) dotyczące rozwiązywania umów z pracownikami z przyczyn nietyczących pracowników. Zwolnienia grupowe rozpoczęły się w 2012r. Redukcja zatrudnienia w ramach zwolnień w oparciu o Ustawę z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników dotyczyła stanowisk: młodszego kierowcy dostawcy, kierowcy dostawcy, starszego kierowcy dostawcy, pomocnika konwojenta, pomocnika kierowcy, młodszego pomocnika kierowcy – zamiarem zwolnień objęto 110 osób, kolejno 105 osób, kierownika magazynu (...), magazyniera zmianowego, młodszego pracownika magazynowego – operatora, młodszego specjalisty ds. marki W., młodszego specjalisty DOK, pracownika magazynowego – operatora, specjalisty DOK – fakturzysty, serwisanta (...), sprzątaczkę, starszego referenta ds. rozliczeń i koordynacji dostaw, starszego specjalistę ds. DOK – zamiarem zwolnień objęto 21 osób. Nie objęto zamiarem zwolnień osób zatrudnionych na stanowisku przedstawiciela handlowego. Po rozwiązaniu z

powodem umowy o pracę stanowisko przedstawiciela handlowego ds. klientów kluczowych zajmowała od maja 2014r. do 28 lutego 2015r. A. W. (1). Obecnie stanowisko to nie funkcjonuje w strukturze firmy pozwanej.

(Dowód: porozumienie z dnia 20.10.2010r.- k. 204 - 210, zeznania świadka, pismo z dnia 29.07.2014r. – k. 211-212, zawiadomienie z dnia 30.08.2014r. – k. 213-214, pisma z dnia 27 i 28.08.2014r. – k. 215-219, zeznania świadka M. I. – k. 231-232, zeznania świadka E. W. – K. – k. 237-238, pismo z dnia 16.06.2015r. – k. 281-281v, pismo z dnia 22.09.2015r. – k. 316-317)

Wynagrodzenie powoda P. R. (1) liczone jak ekwiwalent na urlop wypoczynkowy wynosiło 4.682,17 zł brutto miesięcznie.

(Dowód : zaświadczenie o wynagrodzeniu z dn. 29.10.2014r. - k. 31)

W niniejszej sprawie stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych i wyszczególnionych wyżej dokumentów, których prawdziwość nie została podważona przez strony oraz w oparciu o częściowe zeznania powoda, zeznania świadków: A. J. (2), M. C. (2), , M. I. (3), R. W. (2), E. K. (2), M. L. (2), A. L. (1), A. M. (1), P. N. (2), W. F. (2), I. J. (2), E. K. (3), J. O. (2),

Zeznaniom świadków M. C. (2), A. J. (2) Sąd dał wiarę w zakresie, w jakim znalazły one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. Niesporne było, na co zwracali świadkowie uwagę w swoich zeznaniach, że powód dobrze wykonywał swoją pracę, osiągał dobre wyniki, czego dowodem jest fakt, iż otrzymywał premie. Fakt ten nie był kwestionowany przez pracodawcę. Przyznał on, że rzeczywiście do końca 2013r. powód miał wyniki na wysokim poziomie. Ostatnią premię otrzymał w styczniu 2014r. Jednak od tego momentu te wyniki zaczęły się psuć, zaczął spadać poziom jakości pracy powoda, zaczęły się skargi od klientów, co ostatecznie doprowadziło do rozwiązania z nim umowy o pracę. Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom świadków w zakresie rzekomych zwolnień pod pozorem niewywiązywania się z obowiązków pracowniczych a naprawę z powodów leżących po stronie pracodawcy. Świadczyli, że powodem tego było zmniejszanie zatrudnienia, zwłaszcza pracowników z wieloletnim stażem aby uniknąć wypłaty im odpraw. Sami przyznali, że były to przypuszczenia, Sąd natomiast nie opiera stanowiska na spekulacjach. Faktem jest, że w spółce mają miały zwolnienia grupowe, co jest spowodowane zmianą organizacji zakładu. W takich przypadkach zwolnionym pracownikom z przyczyn leżących po stronie zakładu wypłacane są odprawy. Zatem, nie ma żadnych podstaw, aby sądzić, że z powodem rozwiązano umowę z przyczyn jego dotyczących, ponieważ pracodawca chciał uniknąć wypłaty mu odprawy.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka M. I. (4) w całości. Świadek wskazywała na sposób przeprowadzania kontroli w pozwanej spółce, co znalazło potwierdzenie w innych dowodach. Bezspornym były twierdzenia świadka w dalszej części jej zeznań, a dotyczące pracy powoda w latach ubiegłych. Świadek była przełożoną P. R. w 2012r. Nie było kwestionowane przez pozwanego, że powód wykonywał wówczas swoje obowiązki prawidłowo, osiągał jedne z najlepszych wyników sprzedaży, otrzymywał premie. Zostały potwierdzone innymi dowodami również zeznania świadka dotyczące zwolnień grupowych, jakie miały i mają miejsce u pozwanego. Świadek nie przebywała w firmie w latach 2013-2014, ponieważ korzystała z urlopu rodzicielskiego, nie posiadała zatem żadnej wiedzy na temat jakości pracy powoda, wyników przez niego osiągniętych po 2012r. a także o przyczynach rozwiązania z nim umowy o pracę.

Zeznania świadka R. W. (2) Sąd uznał za wiarygodne w zakresie, w jakim korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym. Za prawdziwe Sąd uznał zatem, że klienci nie wypowiadali się do świadka negatywnie o podwodzie, nie zgłaszali do niego uwag co do pracy powoda. Jest to jednak zrozumiałe z kilku powodów. Świadek pracował początkowo jako kierowca, następnie specjalista ds. logistyki. Nie był przełożonym powoda, nie kontrolował jego pracy, kliencie nie mieli powodów, aby właśnie do świadka zgłaszać uwagi dotyczące de facto kolegi z pracy świadka, zatem logicznym jest, że świadek nie posiada wiedzy czy i jakie były zastrzeżenia do powoda. Świadek nie był obecny podczas kontroli punktów obsługiwanych przez powoda, nie znał też wyników kontroli, zatem nie posiadał wiedzy jaka była rzeczywista jakość pracy P. R.. Swoje stanowisko oparł na obserwacjach, domysłach („widziałem po powodzie

że jest bardzo zestresowany”, „były to czepliaki w dużej mierze o wszystko”). W tym zakresie Sąd odmówił wiary zeznaniom świadka.

Świadek E. K. (2) – regionalny kierownik ds. personalnych, jest zatrudniona u pozwanego dopiero od 01 września 2014r. Przyznała fakt zmian organizacyjnych dokonujących się w pozwanej spółce, potwierdziła przeprowadzane zwolnienia grupowe i w tej części zeznania jej Sąd uznał za wiarygodne. Oświadczyła jednak, że na temat pracy powoda i przyczyn rozwiązania z nim umowy wiedzę posiada jedynie z dokumentów oraz z informacji przekazanych jej przez A. M. (1).

Świadek M. L. (2) potwierdził wysoką jakość pracy powoda, przedstawił go niejako jako wzór do naśladowania i nauczyciela dla niego, jako osobę z wysokimi kwalifikacjami i doświadczeniem, co znalazło potwierdzenie w zeznaniach także innych świadków. Przyznał jednak, że w firmie pracował do 2013r., zatem co do dalszej pracy powoda nie posiadał wiedzy, zatem w tej części jego zeznania nie były brane pod uwagę przy ustalaniu stanu faktycznego.

Zeznaniom świadków A. L. (1), A. M. (1) i P. N. (2) Sąd dał wiarę całości. Ich zeznania były logiczne i spójne, korespondowały ze sobą, ale też znalazły w przeważającej części potwierdzenie w innych dowodach, w szczególności w dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy. Wskazali oni na organizację pracy, zakres obowiązków przedstawicieli handlowych, sposób przeprowadzania kontroli jaki funkcjonuje w pozwanej spółce, przedstawili wyniki kontroli przeprowadzonych przez nich w punktach obsługiwanych przez powoda. Nieprawidłowości ujawnione w toku tych kontroli zostały przedstawione powodowi (bezsporne) podczas spotkania 19 marca 2014r. Nie negując ich powód złożył pisemne wyjaśnienia, w których wskazał, że część niedociągnięć czy też braków z jego strony została naprawiona, inna zostanie. Ich zeznań nie może deprecjonować fakt, iż powód uważa przeprowadzane przez przełożonych kontrole za nierzetelne i nieodzwierciedlające stanu rzeczywistego, zarzucając, iż dokonywane są tylko w przypadku, gdy pracodawca chce zwolnić pracownika. Przełożeni mają bowiem prawo a nawet obowiązek kontrolowania sposobu wywiązywania się pracowników ze swoich obowiązków i podejmowania stosownych działań.

Zeznaniom świadków W. F. (2), I. J. (2) i E. K. (3) Sąd dał wiarę w zakresie, w którym twierdziły, że im współpraca z powodem układała się dobrze, wywiązywał się ze swoich obowiązków, przynajmniej w zakresie w jakim było to dla świadków widoczne. Osoby te to pracownicy trzech spośród szeregu punktów obsługiwanych przez powoda, i ich opinia nie oznacza, że problemów nie mieli inni klienci obsługiwani przez powoda. Dodatkowo należy zwrócić uwagę, że jeżeli były jakieś zastrzeżenia, to zgłaszałyby je właściciele sklepów bezpośrednio do pozwanego.

Zeznaniom świadka J. O. (2) Sąd dał wiarę w zakresie w jakim świadek przedstawił sposób przeprowadzania kontroli przez grupę H., wyniki kontroli. Sąd podszedł jednak z dużą ostrożnością co do jego twierdzeń o nieprawidłowym przeprowadzaniu kontroli przez przełożonych przedstawicieli handlowych, uznając je za subiektywną, niczym nie popartą ocenę.

Zeznania świadka M. W. Sąd pominął przy ustalaniu stanu faktycznego. Przedstawiła ona jedynie ogólne zasady pracy przedstawicieli handlowych, co nie było sporne w tej sprawie, przyznała też, że zdarzały się kontrole tras obsługiwanych przez przedstawicieli handlowych, co także nie było kwestionowane przez strony. Co do samych przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę nie posiadała wiedzy, zatem Sąd uznał jej zeznania w tym zakresie za nieprzydatne do ustalenia stanu faktycznego.

### **Sąd zważył co następuje:**

Ochrona pracownika w razie otrzymania wypowiedzenia wyraża się m.in. poprzez przyznanie mu prawa do wniesienia odwołania do Sądu Pracy, z żądaniem weryfikacji zasadności dokonanego wypowiedzenia. Rozpoznając powództwo Sąd bada po pierwsze czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy zostały spełnione wymogi formalne, a po drugie, czy wypowiedzenie to jest uzasadnione. Sąd uwzględni odwołanie pracownika jedynie wówczas, gdy jest ono nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu.

Według utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna, rzeczywista i prawdziwa. Musi też istnieć w dacie wypowiedzenia lub rozwiązania (wyrok SN z dnia 01.10.1999 r. OSNP 2001/4/118, wyrok z dnia 19.01.2000 r. OSNP 2001/11/373, wyrok z dnia 12.12.2001 r. PP 2002/5 str. 32). Podanie przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej) jest równoznaczne z brakiem jej wskazania (wyrok SN z 13.10.1999 r. I PKN 173/97 OSNAPUIS 1998/8/243).

Mówiąc o konkretności przyczyny wskazanej w rozwiązaniu umowy o pracę, ustawodawca miał na myśli takie podanie przyczyny, aby była ona dla pracownika zrozumiała.

Należy wskazać, że wymóg wskazania konkretnej przyczyny nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę i może zostać spełniony również poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane na przykład z racji zajmowanego stanowiska i związanego z nim dostępu do informacji zakładu, stopnia wykształcenia i poziomu kwalifikacji zawodowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04.11.2008r., I PK 82/08 Lex nr 489012). Konieczność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę należy bowiem oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających te przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 03.12.2003r., I PK 80/03, OSNP 2004/21/363).

Wymóg prawdziwości przyczyny jest zachowany, gdy okoliczność podana w wypowiedzeniu umowy o pracę faktycznie zaistniała.

Rzeczywista przyczyna to zaś taka, która rzeczywiście skłoniła pracodawcę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę.

Ponadto to pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko i wyłącznie w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (wyrok SN z 19.12.1999 r. I PKN 571/98 OSNCP 2000/7/266).

Podnieść należy że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę nie musi być szczególnie ważna, doniosła, ma być jedynie konkretna i prawdziwa. Pracodawca ma prawo doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dn. 02.09.1998r. I PKN 271/91, OSNP 1999/18/577).

Pracodawca może utracić zaufanie - niezbędne z punktu widzenia prawidłowego wykonywania umowy o pracę przez zatrudnionego - nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje się pracownikowi winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania. Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach sprawy nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem.

W odniesieniu do wymogów formalnych ustanowionych dla wypowiedzenia Sąd skonstatował, iż pozwany uczynił im zadość w piśmie zawierającym wypowiedzenie z dnia 22 września 2014r. Spełniało ono wymogi formalne określone w art. 30 § 3, 4, 5 k.p., zostało więc sporządzone w formie pisemnej, zawierało stosowne pouczenie o prawie odwołania do Sądu Pracy oraz wskazywało przyczynę wypowiedzenia.

W niniejszej sprawie pozwany wskazał jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na:

- braku realizacji zadań w zakresie merchandisingu (co zostało potwierdzone wynikami kontroli w dniach 13 marca 2014r. i 14 marca 2014r., przeprowadzonych przez przełożonego oraz w dniu 25 marca 2014r. przez D. A. L. (1)),



- niewykonywanie poleceń przełożonego (w szczególności w zakresie zoptymalizowania ilości obsługiwanych klientów),
- brak koniecznych kompetencji oraz brak zaangażowania w wykonywanie obowiązków pracowniczych skutkujące utratą klientów przez pracodawcę oraz niezadowolaniem klientów z usług świadczonych przez powoda jako przedstawiciela handlowego pracodawcy,
- przekazywanie nieprawdziwych danych związanych z odbywanymi wizytami u klientów (raportowanie wizyt, które nie zostały odbyte np. w dniu 25 lutego 2014r. pomiędzy godz. 16.50 a 17.08, zaraportowanie wizyty w sklepie sieci D. w miejscowości P., podczas gdy był w C.).

Badając podane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny Sąd stwierdził, iż są one konkretne, rzeczywiste i prawdziwe. Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że okoliczności opisane w wypowiedzeniu zaistniały. Zostały one również w sposób należyty skonkretyzowane. Powód bez żadnych wątpliwości mógł z tak sformułowanych przyczyn wywnioskować, jakie zdarzenia doprowadziły do podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu z nim umowy o pracę i kiedy miały one miejsce. Wiedzą tą powód dysponował tym bardziej, że już w marcu 2014r. przełożeni odbyli z nim spotkanie, na którym poinformowali go o zarzutach jakie mu stawiają. Powód złożył na piśmie wyjaśnienia, w których do zastrzeżeń tych się ustosunkował.

Powód nie wykazał, zdaniem Sądu, że istniały jakieś inne przyczyny aniżeli wskazane w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, w szczególności leżące po stronie pracodawcy. Stanowisko powoda nie zostało po jego zwolnieniu zlikwidowane. Po odejściu powoda na zwolnienie lekarskie od 24 marca 2014r. jego obowiązki przejęła A. W. (2). Od maja 2014r. objęła ona zajmowane przez niego stanowisko przedstawiciela ds. klientów kluczowych, które funkcjonowało w strukturze organizacyjnej pozwanego do 28 lutego 2015r. Obecnie odpowiednikiem tego stanowiska jest stanowisko przedstawiciela ds. hurtu partnerskiego. Sąd uznał zatem, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna była też przyczyną rzeczywistą.

W związku z powyższym dokonane powodowi wypowiedzenie należało uznać za uzasadnione i zgodne z prawem. Dlatego też Sąd oddalił powództwo o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W zakresie roszczenia powoda o odprawę, wskazać należy, że jeśli pracownik został zwolniony z pracy w okolicznościach opisanych w art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.) i udowodni, że przyczyna, dla której rozwiązano z nim umowę o pracę nie leży po jego stronie, to - zgodnie z art. 10 ust. 1 Ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, który nakazuje stosowanie odpowiednio przepisów art. 5 ust. 3-7 i art. 8 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 - przysługuje mu odprawa, której wysokość zależy od długości zatrudnienia u danego pracodawcy, który dokonuje zwolnienia. Zgodnie z art. 8 ust. 1 w/w Ustawy, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia przysługuje odprawa pieniężna (...) W myśl z kolei art. 10 ust. 1 cyt. Ustawy 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.

Z treści zacytowanych norm wynika, że w przypadku tzw. zwolnień indywidualnych pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna m.in. jeżeli wyłączną przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy stanowią powody

niedotyczące pracownika. Jest to zatem podstawowa przesłanka, której nastąpienie powoduje powstanie po stronie pracownika roszczenia o odprawę pieniężną. Rozumując zaś a contrario, w przypadku zwolnień indywidualnych odprawa pieniężna nie przysługuje tylko wtedy, jeżeli przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie stosunku pracy jest zależna od pracownika.

Za taką konkluzją przemawia również wykładnia historyczna uwzględniająca zmianę redakcji przepisu dotyczącego obowiązku wypłacenia odprawy w ustawie obecnie obowiązującej w stosunku do Ustawy z dnia 28 grudnia 1989 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Druga z tych ustaw wymagała, aby wyłączną przyczyną indywidualnego rozwiązania stosunku pracy było ograniczenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub innych dotyczących pracodawcy. Takiej konstrukcyjnej, podstawowej przesłanki prawa do odprawy sąd pracy powinien był poszukiwać w toku sporu sądowego. Ustalenia wymagało stwierdzenie, czy owa przyczyna wystąpiła, czy też nie wystąpiła i stosownie do dokonanych ustaleń stanu faktycznego, należało zastosować odpowiednie skutki prawne. Obecna Ustawa o zwolnieniach grupowych z 2003 roku w art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 przewiduje, że przesłanką prawa do odprawy jest rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód zwolnienia. Z zapisu art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 roku wynika, że odprawa pracownikowi nie przysługuje, jeżeli wśród przyczyn uzasadniających zwolnienie będzie choć jedna, która jego dotyczy. Obecna budowa ustawy w omawianym zakresie jest więc zupełnie odmienna od poprzedniej. O ile w poprzednim stanie prawnym konieczne było pozytywne ustalenie przyczyn leżących po stronie pracodawcy i wyeliminowanie ewentualnej współprzyczyny leżącej po stronie pracownika, o tyle obecnie wystarczające jest wyłącznie wykluczenie przyczyn dotyczących pracownika. (por. Tadeusz M. Nycz, Glosa do wyroku SN z dnia 5.10.2007 r. , II PK 29/07, Monitor Prawa Pracy 2008/1/30) Na aprobatę zasługuje również wciąż aktualna uchwała Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1990 roku, sygn. akt III PZP 22/90, zgodnie z którą odprawa pieniężna przewidziana w art. 8 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 Ustawy z dnia 28 grudnia 1989 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz. U. 1990 r. Nr 4 poz. 19 i Nr 10 poz. 59) przysługuje pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 wymienionej ustawy, niezależnie od zasądzonego na jego rzecz odszkodowania na podstawie art. 45 § 2 w zw. z art. 47<sup>1</sup> k.p. Porównanie cech charakterystycznych odszkodowania i odprawy pieniężnej (pomijając tu odmienność znaczeniową obu pojęć) wykazuje, że nie ma między nimi identyczności przedmiotowej i czasowej, gdyż każde z nich nie odnosi się do tego samego okresu pracy. Uprawnienia pracownika wynikają też z odmiennych przyczyn prawnych. Brak jest szczególnej normy ustawowej, która wykluczałaby kumulatywne dochodzenie przez pracownika odszkodowania z art. 45 § 2 kp i odprawy pieniężnej z art. 8 cytowanej ustawy.

Reasumując, aby ustalić, że pracownik nie posiada prawa do odprawy, stwierdzić trzeba w sposób pozytywny, że wśród przyczyn rozwiązania stosunku pracy jest taka, która dotyczy pracownika. W niniejszej sprawie Sąd uznał, że przyczyny skutkujące rozwiązaniem z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem leżały wyłącznie po stronie powoda, zatem roszczenie P. R. o odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy również oddalił jako nieuzasadnione.

Na zasadzie art. 102 k.p.c Sąd odstąpił od obciążania powoda obowiązkiem zwrotu kosztów procesu na rzecz pozwanego. Wskazać należy, że okoliczności stanu faktycznego niniejszej sprawy, subiektywne przeświadczenie powoda o słuszności dochodzonego roszczenia, z drugiej strony fakt, iż pozwany jest niewątpliwie silniejszą ekonomicznie stroną tego procesu a koszty należne pozwanemu są zaś na tyle niewielkie, że w przypadku tego pracodawcy nie będą one miały żadnego znaczenia dla jego funkcjonowania.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.