

Sygn. akt IV P 234/14

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 marca 2015 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący: **SSR Teresa Maślukiewicz**

**Ławnicy:** G. P., B. M.

Protokolant: Katarzyna Zych

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 marca 2015 roku w Ś.

sprawy z powództwa **I. S.**

przeciwko Zakładom (...) Spółka z o. o w J.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, odszkodowanie i odprawę pieniężną

I powództwo oddala;

II zasądza od I. S. na rzecz strony pozwanej Zakładów (...) Spółka z o.o w J. kwotę 1.800 zł, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## UZASADNIENIE

I. S. wniosła pozew przeciwko Zakładom (...) Spółka z o.o. w J. domagając się uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i przywrócenie do pracy, zasądzenie kwoty (...)zł tytułem odszkodowania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę i kwoty (...) zł tytułem odprawy pieniężnej.

W uzasadnieniu pozwu podała m.in., że u strony pozwanej zatrudniona została początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony od (...) na czas nieokreślony na stanowisku kierownika D. Sprzedaży Krajowej za wynagrodzeniem (...)zł brutto + dodatek funkcyjny w wysokości 15% płacy zasadniczej. Pracowała z ogromnym zaangażowaniem i sumiennością. Pozwany nigdy nie kwestionował i nie negocjował jej propozycji związanych z ofertami sprzedażowymi sporządzanymi w kierunku poprawy efektywności sprzedaży. W dniu (...)otrzymała pismo pozwanego z (...) o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, z zachowaniem 1-miesięcznego okresy wypowiedzenia, w którym wskazał przyczyny wypowiedzenia. Przyczyny wypowiedzenia są nierzeczywiste i zostały wymyślone w celu natychmiastowego pozbawienia pracy powoda. Przyczyny wypowiedzenia są też niekonkretne. Pozwany ma prawo do swobodnego doboru pracowników, ale rozwiązanie umowy o pracę musi być konsekwencją rzeczywistej i uzasadnionej przyczyny.

Zakłady (...) Spółka z o.o. w J. wносиły o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego uzasadniając to m.in. tym, że w rozmowie rekrutacyjnej powódka przedstawiła się jako osoba z dużym doświadczeniem na stanowiskach kierowniczych w zarządzaniu przedsiębiorstwem produkcyjnym, w szczególności działem handlowym, że bardzo dobrze zna mechanizmy odpowiedzialne za różne formy sprzedażowe, a do jej obowiązków należało m.in. prowadzenie negocjacji handlowych, reprezentowanie i budowanie dobrego wizerunku firmy, pozyskiwanie nowych kontrahentów. W okresie zatrudnienia na czas określony powódka była zaangażowana,

chciała poznać specyfikę zakładu wyrobów porcelanowych oraz pierwsze kroki w kierunku zapoznania się z dotychczasowymi klientami.

Mając zapewnienie powódki co do pozyskania nowych kontrahentów zawarto z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony. W marcu (...)powódka złożyła „ Informację na temat pozyskiwania nowych klientów krajowych w (...) Sp. z o.o.”, która nie spełniała oczekiwań pozwanego, gdyż zawierała informacje o metodach pozyskiwania klientów a nie o konkretnych działaniach powódki w postaci nowych klientów i zawartych z nimi umów. Na żądanie pozwanego w dniu (...) powódka złożyła sprawozdanie z działalności D. Sprzedaży Krajowej, z którego wynikało, że klienci rzekomo pozyskani przez powódkę to klienci: M. - z którym negocjacje rozpoczęto jeszcze przed zatrudnieniem powódki, ale nie sfinalizowano poprzez dokonanie zakupów; firmę (...) pozyskał dyrektor J. D. (1), a firma (...) była już klientem pozwanego. Pozostali klienci sami złożyli zamówienia, ale skala zamówień jest niewielka a często jednorazowa, okazjna. Klienci skarżyli się na trudności w porozumieniu z powódką, że powódka ich ignorowała, unikała kontaktów. Powódka kontaktowała się z podległym personelem drogą mailową, nie miała wiedzy czym konkretny pracownik zajmuje się w danym czasie. Mailem poganiała pracownice do pracy, faktycznie nie nadzorowała ich pracy. W podróże służbowe powódka zabierała pracownicę odpowiedzialną za danego klienta albowiem nie znała jego potrzeb, nie do końca znała asortyment i dlatego potrzebowała asysty. W celu uniknięcia dalszych nieprawidłowości, poprawy relacji pomiędzy pracownikami, poprawy atmosfery pracy i w kontaktach z klientami i w konsekwencji zwiększenia sprzedaży pozwany postanowił wypowiedzieć powódkę umowę o pracę wskazując konkretne i rzeczowe przyczyny. W trakcie wręczania wypowiedzenia pozwany dodatkowo sprecyzował te przyczyny aby powódka nie miała żadnych wątpliwości z jakiego powodu pozwany nie widzi możliwości dalszej z nią współpracy.

Sąd ustalił:

I. S. i Zakłady (...) w J. w dniu u (...). zawarli umowę o pracę na okres próbny od (...), na stanowisko kierownika D. Sprzedaży Krajowej, w pełnym etacie, za wynagrodzeniem (...) zł miesięcznie + dodatek funkcyjny w wysokości 15% płacy zasadniczej.

W dniu (...) strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony od (...), z zachowaniem poprzednich warunków pracy, za wynagrodzeniem (...) zł miesięcznie + dodatek funkcyjny w wysokości 15% płacy zasadniczej.

Bezsporne.

Zatrudniając powódkę pozwany miał na względzie jej wykształcenie, doświadczenie zawodowe – co wynikało z dokumentów oraz umiejętności w zakresie handlu, negocjacji z klientami i pozyskiwania nowych klientów, co powódka podkreślała w rozmowie rekrutacyjnej. Przymioty te były bardzo znaczące dla pozwanego, który miał trudności ze sprzedażą swoich wyrobów i pozyskiwaniem nowych klientów. W okresie próbnym powódka starała się zapoznać z produkcją – zapoznała się z jej charakterem, asortymentem wyrobów. Pozwany wobec zaangażowania powódki zdecydował o zawarciu z nią umowy o pracę na czas nieokreślony, mając na uwadze, że zdobyta dotychczas wiedza i umiejętności powódki zaczną przynosić oczekiwane rezultaty – nowych, znaczących klientów i zwiększenia sprzedaży.

Dowód: zeznanie świadka J. D. (1) – k 472

Po (...). powódka nie wywiązywała się ze swoich obowiązków w sposób oczekiwany przez pozwanego. Nie pozyskała żadnego nowego znaczącego kontrahenta, nie zwiększyła wyników sprzedaży. Nie brała osobiście udziału w rozmowach z dotychczasowymi klientami. W podróże służbowe zabierała podległe pracownice albowiem nie miała dostatecznej znajomości asortymentów wyrobów pozwanego , które mogła przedstawić klientowi. Pracownice Dz. Sprzedaży Krajowej – za wyjątkiem A. H. (1), były długoletnimi, doświadczonymi pracownicami. Posiadały odpowiedni zasób wiedzy, by móc konkretnie rozmawiać z konkretnymi klientami. Przez okres swojego zatrudnienia u pozwanego powódka nie starała się posiadać tej wiedzy, nie rozmawiała z pracownicami. Czasem, na chwilę przychodziła do ich pokoju, ale większość rozmów prowadziła z nimi drogą elektroniczną – mailami, które nie zawsze zdążyły pracownice odebrać na czas, będąc zajęte swoimi codziennymi obowiązkami. Powódka nie potrafiła – lub nie

chciała – nawiązać z nimi bliższych kontaktów – tak osobistych jak i służbowych. Nie dawała im odczuć, że docenia ich pracę, zaangażowanie. Często na długo wychodziła ze swojego pokoju, będącego w odległości ok. 1,5m od pokoju pracownic, nie mówiąc im dokąd wychodzi, o której wróci, co uniemożliwiało im kontakt z powódką, gdy zaszła taka konieczność. Częściej to pracownice przychodziły do pokoju w służbowych sprawach, ale powódka wolała by kontaktowały się z nią także mailami.

Nie potrafiła też powódka organizować pracy podległych jej działowi sklepów firmowych w Ś. i w J.. Zgłaszane przez nią projekty nie miały żadnego znaczenia dla osiągnięcia wyższych wyników sprzedaży. Podległe powódce pracownice były coraz bardziej zestresowane takim zachowaniem powódki i w ostatnim okresie zgłosiły to zarządowi firmy. Powódka miała do nich pretensje, że kontaktują się w sprawach zawodowych z dyrektorem J. D. a nie z nią, posądzała pracownice o donoszenia na nią. Dochodziło do kłótni i sporów. Po otrzymaniu wypowiedzenia powódka w wulgarny sposób przekazała pracownikom Dz. Sprzedaży swoje zdanie o nich. Zarząd zobowiązał powódkę do przedstawienia sprawozdania z działalności D. Sprzedaży Krajowej za okres od lipca do września (...). Z przedstawionego przez powódkę sprawozdania nie wynikało, iż pozyskała nowych, znaczących klientów. Powódka podała nazwy firm rzekomo pozyskanych przez siebie, które były już klientami pozwanego lub z którymi rozpoczęto rozmowy przed zatrudnieniem powódki. Część z tych klientów złożyła zamówienia jednorazowe, o niewielkiej wartości.

Dowód: dokumenty dołączone do pozwu, k 14-395

dokumenty dołączone do odpowiedzi na pozew, k 408-416

zeznania świadków:

- J. D. (1) – k 472

- K. H. (1) – k 472

- L. T. (1) – k 472

- L. T. (2) – k 472

- A. H. (1) – k 486

- M. K. (1) – k 486

Częściowo przesłuchania powódki – k 486

Pozwany podjął decyzję o wypowiedzenie powódce umowy o pracę. W dniu (...). J. D. wręczył powódce oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień (...), wskazując 4 przyczyny wypowiedzenia. Dodatkowo ustnie doprecyzował owe przyczyny dla których nie była możliwa dalsza z nią współpraca.

Dowód: pismo pozwanego z (...). w aktach osobowych powódki

Zeznania św. J. D. – k 472

Sąd zważył:

Powództwo jest nieuzasadnione.

W pierwszej kolejności zważyć należało, iż żądania pozwu z (...) (k 2) wzajemnie się wykluczały.

Zgodnie z art. 44 Kp pracownik może wnieść odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy.

W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzeniu 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 art. 45 §1 Kp).

Zatem w dniu wniesienia pozwu przysługiwało powódce tylko jedno roszczenie – żądanie uznania wypowiedzenia za bezskuteczne albowiem nie zakończył biegu okres wypowiedzenia i umowa o pracę nie uległa jeszcze rozwiązaniu.

Roszczenie o przywrócenie do pracy i odszkodowanie przysługiwało powódce dopiero od (...) Jednocześnie oba roszczenia wykluczały się wzajemnie – powódce bowiem w tym dniu przysługiwało – alternatywnie 1 roszczenie – przywrócenie do pracy albo odszkodowanie.

W piśmie procesowym z (...). (k 430) powódka sprecyzowała żądanie pozwu domagając się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne i zasądzenia odszkodowania na podstawie art. 47 Kp w wysokości (...) zł. Zatem rolą sądu było zbadanie, czy pozwany wypowiadając powódce umowę o pracę zawartą (...) na czas nieokreślony nie naruszył przepisów prawa pracy z tym związanych oraz czy przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są konkretne i realne, mające potwierdzenie w rzeczywistości - o czym mowa art. 30 §1 pkt. 2 i §4 Kp.

Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, w tym dokumenty, zeznania świadków J. D., K. H., L. T., L. T., A. H. i M. K. dały podstawy do przyjęcia, iż pozwany nie naruszył przepisów prawa pracy a przyczyny wypowiedzenia są konkretne i realne.

Wypowiedzenia dokonano na piśmie, z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego 1 miesiąc. Okres wypowiedzenia rozpoczął swój bieg (...)– a zakończył (...) – zgodnie z art. 30 §2 Kp i art. 36 §1 pkt 1 Kp. Powódka rozumiała przyczyny wypowiedzenia dodatkowo doprecyzowane ustnie przez J. D. w dniu (...)

1) nie osiągnęła zakładanych przez siebie i oczekiwanych przez pozwanego efektów w pozyskiwaniu nowych klientów. Nie pozyskała dla pozwanego znaczącego, długofalowego klienta. Nowi klienci, którzy złożyli jednorazowe zamówienia na kwotę 20-30 tys. zł. w żadnej mierze nie mogą być uznane znaczącymi.

2) nie rozwinęła nowych kanałów sprzedaży w sieciach handlowych, gastronomicznych, wypożyczalniach sprzętu AGD.

3) nie utrzymywała ścisłych, osobistych kontaktów z dotychczasowymi odbiorcami, w tym kluczowymi klientami. Tymi obowiązkami obarczała podległych sobie pracowników.

4) nie potrafiła lub nie chciała ściśle współpracować z podległym zespołem, nie potrafiła lub nie chciała osobiście właściwie nadzorować ich pracy. Unikała z nimi osobistych kontaktów, poprzestając na mailach. Nie uprzedzała o tym dokąd wychodzi, o której wróci co zakłócało pracę działu. Twierdzenia powódki jakoby w danym czasie przebywała na produkcji zapoznając się z działalnością pracodawcy okazały się gołosłowne, skoro do końca zatrudnienia nie posiadała w tym zakresie wystarczającej wiedzy wysługując się podległymi pracownikami. Tym twierdzeniom swoich pracowników powódka nie zaprzeczyła w sposób prawem przewidziany.

Po myśli art. 230 Kpc sąd uznał te fakty za przyznane.

Jeżeli powódka - hipotetycznie – posiadała taką wiedzę jak podległe jej pracownicy – to nie miała powodów by nakazywać tym pracownikom by asystowały jej w podróżach służbowych, by to one –zamiast niej – rozmawiały z klientami, prezentując asortymenty produkcji.

Z kwestionariusza osobowego powódki nie wynika, że posiada ona wystarczające doświadczenie zawodowe (na które powoływała się w rozmowie rekrutacyjnej przeprowadzonej z nią przez J. D.) w procedurze pozyskiwania klientów, prowadzenia negocjacji handlowych itd. itp. Nigdy wcześniej powódka nie zajmowała się tymi zagadnieniami, więc nie miała żadnego doświadczenia. Jakkolwiek posiada wyższe wykształcenie w zakresie zarządzania i finansów – to

bez praktyki i odpowiedniego doświadczenia zawodowego - samo wykształcenie nie predysponowało powódki do prawidłowego wykonywania obowiązków wynikających z umowy o pracę łączącą ją z pozwanym. Powódka zdawała sobie sprawę z własnej niewiedzy, braku doświadczenia słysząc oczekiwania pozwanego. Musiała więc liczyć się z tym, że jeżeli w krótkim czasie nie spełni oczekiwań pracodawcy, to ten może wypowiedzieć jej umowę o pracę i co nastąpiło w dniu (...)

Wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym trybem rozwiązania umowy o pracę przez obie jej strony. Pracodawca ponosi ryzyko związane z prowadzeniem działalności gospodarczej i tylko on ma uprawnienia takiego doboru pracowników, który zapewni mu prawidłowe działanie i osiągnięcie zamierzonych celów.

Sąd nie ma w tym zakresie żadnych ustawowych uprawnień. Rola Sądu ogranicza się do zbadania prawidłowości dokonanego wypowiedzenia. W niniejszej sprawie Sąd nie stwierdził żadnych nieprawidłowości przy wypowiedzaniu powódce umowy o pracę.

Sąd dał wiarę zeznaniom św. J. D., K. H., L. T., L. T., A. H., M. K. albowiem są konkretne, spójne, logiczne, wzajemnie ze sobą korelują i uzupełniają się.

Sąd odmówił wiary zeznaniom św. A. S. albowiem stoją w oczywistej sprzeczności z zeznaniami pozostałych świadków. Ponadto świadek ten nie był pracownikiem pozwanego, został zatrudniony przez agencję pośrednictwa pracy i pracował u pozwanego w magazynie przez krótki okres czasu. Nie miał żadnych informacji co do pracy powódki w D. Sprzedaży Krajowej. Jednorazowe wykonanie przez świadka czynności oczyszczenia kompresorem zakurzonych wyrobów pozwanej nie przesądza o jego wyjątkowej aktywności zawodowej. Przy tym zważyć należy, że powódka pochwaliła świadka za to drogą mailową, a nie osobiście. O tej jednak pochwalie dowiedziały się pracownice Dz. Sprzedaży, które poczuły się niedoceniane i oburzone tym, że ich zwierzchniczka – cedując na nie większość swoich obowiązków, doceniła „obcego pracownika”, krótko zatrudnionego nigdy zaś nie pochwaliła ich za dobrze wykonane obowiązki – swoje i powódki – ani osobiście ani chociaż drogą mailową. Powódka nie wniosła o dopuszczenie dowodu z zeznań innych pracowników magazynu czy produkcji na okoliczności jej zaangażowania w poznawaniu rodzaju produkcji i ogólnie – działalności wszystkich komórek organizacyjnych pozwanego. Potwierdza to tezę, że powódka nie potrafiła (nie chciała) osobiście kontaktować się z pracownikami działu i nie ma umiejętności pracy w zespole co było jedną z przyczyn wypowiedzenia.

Zeznaniom powódki Sąd dał wiarę tylko w takim zakresie w jakim pokrywają się z zeznaniami J. D. i podwładnych powódki oraz w dokumentach dołączonych do pozwu i odpowiedzi na pozew. Powódka mogła cedować wykonanie swoich obowiązków na podległe pracownice jednakże nie powinna tego robić do czasu nabycia niezbędnej praktyki i wiedzy. Trudno przyjąć, by nie mając kierunkowego wykształcenia stricte marketingowego, praktyki zawodowej (doświadczenia), po kilku miesiącach pracy u pozwanego, nie wykonując samodzielnie większości swoich obowiązków, powódka zdobyła niezbędną wiedzę i praktykę, które pozwalały jej na samodzielne, efektywne wykonywanie zadań, których się podjęła.

Co prawda (...)powódka cofnęła pozew w części dotyczącej odprawy pieniężnej, ale nie zrzekła się roszczenia. Pozwany zaś wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Mimo obowiązku powódka nie złożyła dowodu na potwierdzenie, iż u strony pozwanej doszło do zwolnień grupowych lub że jej stanowisko pracy zostało zlikwidowane (art. 1 i 10 ustawy z 23.03.2009r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – Dz.U.nr 90 poz. 844 z p. zm.). Pozwany wykazał zaś (k 468), iż do takich zdarzeń nie doszło.

Mając powyższe na uwadze powództwo oddalono.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego znajduje oparcie w art. 98 Kpc, zaś ich wysokość w §11 ust. 1 pkt 2 w zwz §6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002.r w sprawie opłat za czynności radców prawnych ... (tekst jednolity Dz. U. z 2013 poz. 490).