

Sygn. akt IV P 128/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 maja 2019 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Ławnicy: Stanisława Gawlik, Janina Czech

Protokolant : Agnieszka Ząbkiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 maja 2019 roku w Ś.

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko (...) Sp. z o. o. w J.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o. o. w J. na rzecz powoda M. S. kwotę 5837,17zł ( pięć tysięcy osiemset trzydzieści siedem złotych 17 groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 grudnia 2017 roku do dnia zapłaty;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. koszty postępowania wzajemnie znosi;

IV. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

V. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sąd Rejonowy w (...)kwotę 292,00 zł tytułem częściowej opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony.

## UZASADNIENIE

Powód M. S. wniósł o przywrócenie do pracy u strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w J. na poprzednich warunkach oraz zasądzenia odszkodowania w kwocie 9.856,00 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. W uzasadnieniu wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku przedstawiciela handlowego w oddziale spółki w S.; do obowiązków powoda należało przede wszystkim pozyskiwanie nowych klientów na rzecz strony pozwanej; pismem z 31 października 2017 roku pracodawca rozwiązał umowę za wypowiedzeniem; zdaniem powoda wypowiedzenie nie miało podstaw zarówno prawnych jak i faktycznych, powód zaprzeczył wszystkim twierdzeniom, argumentom, faktom i ich ocenom podawanym przez pracodawcę oraz przywoływanym w piśmie rozwiązującym umowę. Powód wskazał, że otrzymał za pośrednictwem pracownika strony pozwanej T. K. wyłącznie kopię wypowiedzenia umowy o pracę, dostarczonego temu pracownikowi za pośrednictwem poczty e-mail i stanowiącą wydruk z komputera bez własnoręcznego podpisu osoby uprawnionej do składania oświadczeń woli w imieniu spółki.

Pismem procesowym z dnia 18 stycznia 2018 r. powód zmodyfikował żądanie pozwu w ten sposób, że wniósł o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 17.747,22 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 1 grudnia 2017r. z tytułu odszkodowania za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę.

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w J. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu podniosła, że dochowała wymogów formalnych związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę, bowiem oryginał oświadczenia sporządzony w formie pisemnej został nadany do pracownika listem poleconym, odebrany w dniu 8 listopada 2017r, a tym samym strona pozwana złożyła swoje oświadczenie w formie pisemnej, która została jedynie doręczona powodowi później, niż wcześniejsze oświadczenie, które formy tej nie zachowało. Ponadto strona pozwana podniosła, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest rzeczywista, bowiem szereg zarzutów kierowanych pod adresem powoda posiada charakter realny i skonkretyzowany, natomiast list referencyjny został przygotowany przez samego powoda i jedynie podłożony do podpisu dyrektorowi generalnemu S. K..

W TOKU POSTĘPOWANIA SĄD USTALIŁ

NASTĘPUJĄCY STAN FAKTYCZNY:

Powód był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 16 maja 2016 r. w tym do dnia 15 sierpnia 2016 r. na okres próbny, od 16 do 31 sierpnia 2017 roku na czas określony, a następnie na czas nieokreślony od dnia 1 września 2017 r. na stanowisku przedstawiciela handlowego.

Pismem z dnia 31 października 2017 r. rozwiązano z M. S. umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającego w dniu 30 listopada 2017 r. Powodowi w tym dniu doręczono kserokopię wypowiedzenia przesłaną przez dyrektora generalnego S. K., natomiast oryginał wypowiedzenia został wysłany powodowi przesyłką poleconą odebraną przez M. S. w dniu 8 listopada 2017 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano brak należytego wywiązywania się z powierzonych zadań, między innymi brak odwiedzin u klientów zgodnie z ustaloną częstotliwością oraz słabe pozyskiwanie nowych klientów jak również brak składania na czas rzetelnych raportów oraz innych dokumentów wewnętrznych, których wymaga pracodawca. Pismo zostało podpisane przez dyrektora generalnego S. K., który jest upoważniony do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy.

Dowód:

- akta osobowe - w załączeniu

- odpis aktualny z KRS – k. 11-15

- częściowo zeznania świadka T. K. – e protokół z dnia 22.02.2018r. k. 176 v.-177 v.;

- zeznania powoda M. S. – e protokół z dnia 4.12.2018 r. k. 262-264

Pismem z dnia 17 lipca 2017 roku, podpisanym w imieniu spółki przez kierownika oddziału T. K., strona powodowa wystawiła powodowi referencje zawodowe, w których wskazała, że M. S. wykonywał swoje zadania systematycznie i obowiązkowo, jest osobą samodzielną i zaangażowaną zarówno w pracę jak i w życie firmy, wykazał się ogromnym doświadczeniem w dziedzinie sprzedaży bezpośredniej i głęboką wiedzą na temat sprzedaży produktowej. Strona pozwana wskazała również, że powód jest osobą ambitną, ciągle podnoszącą swoje kwalifikacje, w czasie pracy w firmie wykorzystał wszelkie możliwe szanse na zdobycie dodatkowych kwalifikacji, powiększając swoją wiedzę związaną z kamieniem naturalnym. Pracodawca podkreślił, że powód znakomicie sprawdzał się zarówno w sytuacjach wymagających indywidualnego wysiłku jak i w pracy zawodowej, ma wysokie umiejętności interpersonalne, łatwo nawiązuje kontakty a w swoim zespole wytworzył atmosferę wzajemnej pomocy i zrozumienia.

Dowód:

- referencje zawodowe z dnia 17 lipca 2017 r. – k. 18-19

W trakcie wykonywania pracy u strony pozwanej na stanowisku przedstawiciela handlowego powód wykonywał wskazane mu w umowie o pracę obowiązki, pozyskiwał nowych klientów, odwiedzał już pozyskanych klientów w terminach im odpowiadających, wyrobił sobie z klientami dobre relacje handlowe i uzyskiwał zadawalające wyniki sprzedażowe zapewniające mu premię.

Na początku zatrudnienia w mailu z 8 lipca 2016 roku Dyrektor Generalny S. K. wskazał powodowi jak ma wykonywać powierzone obowiązki.

M. S. przebywając na terenie oddziału pracodawcy w S. sporządzał plan na najbliższy tydzień pracy zawierający trasę i klientów, których zamierzał odwiedzić. Plany te były aprobowane przez dyrektora. Powód sporządzał także raporty po każdym spotkaniu z klientami, w których określał możliwości płatnicze potencjalnych kontrahentów oraz ilość i rodzaj zamówionego towaru.

Przedstawiciele handlowi zatrudnieni u strony pozwanej nie mają ustalonego dziennego lub tygodniowego limitu kilometrów do przejechania samochodem służbowym oraz minimalnej liczby odwiedzanych w tym czasie kontrahentów, a częstotliwość tych odwiedzin zależy od wskazań klienta i jego zapotrzebowania. Główną wytyczną w ocenie pracy przedstawiciela handlowego jest osiągnięcie założonego planu sprzedażowego, tzw. "targetu".

Korespondencja wewnątrz spółki odbywała się drogą elektroniczną.

Dowód:

- oświadczenia kontrahentów – k. 15-16
- wyniki sprzedaży – k. 17
- wydruk korespondencji mailowej k. 143
- regulamin pracy i wynagrodzenia (...) Sp. z o.o. z siedzibą w J. – k. 58-64
- raporty przygotowane przez M. S. – k. 144-146
- tabela wyników osiągniętych przez przedstawicieli handlowych – k. 158
- częściowo zeznania świadka Ł. T. – e protokół z dnia 22.02.2018r. k. 175 v.-176 v.;
- zeznania świadka K. T. – e protokół z dnia 17.05.2018 r. k. 201 v.-202
- zeznania świadka K. K. – e protokół z dnia 25.09.2018 r. k. 241 v.
- zeznania świadka K. M. – e protokół z dnia 25. (...) k. 242-242 v.
- zeznania świadka M. L. – e protokół z dnia 4.12.2018 r. k. 261 v.
- zeznania powoda M. S. – e protokół z dnia 4.12.2018 r. k. 262-264

Jednomiesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 5.837,17 zł brutto.

Dowód:

- zaświadczenie o zarobkach – k. 161

W TAK USTALONYM STANIE FAKTYCZNYM

## SĄD ZWAŻYŁ:

Powództwo było częściowo zasadne.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania świadków K. T., K. K., K. M., M. L., częściowo zeznań świadków Ł. T. i T. K. oraz zeznań powoda, jak również w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach sprawy. Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda oraz łączących strony umów stanowiły również akta osobowe pracownika. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Strony łączyła umowa o pracę. Powód zatrudniony był u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako przedstawiciel handlowy; pismem z dnia 30 października 2017 r. rozwiązano umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia; jako przyczynę wskazano brak należytego wywiązywania się z powierzonych zadań, między innymi brak odwiedzin u klientów zgodnie z ustaloną częstotliwością oraz słabe pozyskiwanie nowych klientów jak również brak składania na czas rzetelnych raportów oraz innych dokumentów wewnętrznych, których wymaga pracodawca.

Zgodnie z treścią art. 33 kp każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem; zaś okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (art. 36 kp). Art. 45 §1 kp stanowi zaś, że jeżeli pracownik odwoła się od wypowiedzenia i sąd ustali, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, to stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu do pracy albo o odszkodowaniu. Przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi musi być konkretna i rzeczywista, a ciężar udowodnienia zasadności wypowiedzenia spoczywa na pracodawcy. Art. 47<sup>1</sup> kp stanowi zaś, że odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W pierwszej kolejności odnieść się należy do podnoszonego przez powoda zarzutu uchybień formalnych dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę. Zarzuty te okazały się nietrafne. Jak słusznie podała strona pozwana, w orzecznictwie ugruntował się pogląd, iż każda jednostronna deklaracja pracodawcy o ustaniu stosunku pracy, nawet dokonana z naruszeniem prawa prowadzi do ustania stosunku pracy w terminie wskazanym przez pracodawcę, ponieważ wszelkie jego czynności, nawet bezprawne, zmierzające do rozwiązania stosunku pracy są skuteczne i mogą być podważane wyłącznie w drodze odpowiedniego powództwa (wyrok SN z dnia 7 października 2008 r., II PK 56/08). W niniejszej sprawie strona pozwana posłużyła się do wypowiedzenia umowy wydrukiem oryginału wypowiedzenia doręczonym następnie powodowi. Mimo, iż dokument ten nie zawierał oryginału podpisu osoby uprawnionej do składania oświadczeń woli w imieniu pracodawcy, należy uznać go za skuteczny i nienaruszający zasad wypowiedzenia stosunku pracy, bowiem zgodnie z utrwalonym poglądem sporządzenie na piśmie i wysłanie przez pracodawcę identycznej treści oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, które dotarło do pracownika wcześniej w postaci elektronicznej i później przesyłką pocztową (jak miało to miejsce w niniejszej sprawie, i której to przesyłki pocztowej powód nie kwestionował), nie narusza wymagania wypowiedzenia na piśmie. Uznać zatem należy, iż strona pozwana doręczając powodowi w dniu 31 października 2017 r. kserokopie wypowiedzenia o pracę i następnie wysyłając jej oryginał pocztową przesyłką poleconą, nie naruszyła dyspozycji art. 30 § 2 kp.

Natomiast zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za wypowiedzeniem, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Przyczyna powinna być konkretna i rzeczywista. Takie stanowisko przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000r. (I PKN 641/99). Naruszenie tego przepisu ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niezrozumiała, niejasna,

niedostatecznie konkretna, a przez to jest niezrozumiała dla pracownika. Podana pracownikowi przyczyna ma na celu, umożliwienie mu „dokonania 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) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997r. (I PKN 315/97). Niedopuszczalne są, więc przyczyny enigmatyczne, bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę.

Jako przyczynę wypowiedzenia strona pozwana wskazała brak należytego wywiązywania się z powierzonych zadań, między innymi brak odwiedzin u klientów zgodnie z ustaloną częstotliwością oraz słabe pozyskiwanie nowych klientów jak również brak składania na czas rzetelnych raportów oraz innych dokumentów wewnętrznych, których wymaga pracodawca.

Jak słusznie podnosił powód większość przyczyn wskazanych przez pracodawcę jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest zbyt ogólna i nie sprecyzowana. Jako przyczyny wskazano min. brak odwiedzin u klientów zgodnie z ustaloną częstotliwością oraz słabe pozyskiwanie nowych klientów. Wskazać należy, że z żadnego dokumentu nie wynika, że powód miał ustaloną sztywną częstotliwość odwiedzin u klientów i ustaloną liczbę nowych klientów do pozyskania (i w jakim okresie – miesięcznie, rocznie czy w czasie zatrudnienia?). Nawet świadkowie mieli trudności ze sprecyzowaniem jaka jest prawidłowa częstotliwość odwiedzin u klientów i ilu nowych klientów należało pozyskać. Dyrektor strony pozwanej S. K. zeznał, że klienci „a” powinni być odwiedzani raz w miesiącu lub najrzadziej raz na 6 tygodni, natomiast świadek K. M. (pracownik strony pozwanej) zeznał, że nie została mu narzucona częstotliwość odwiedzin klientów, że zależało to od ilości klientów i odległości; zarzut słabego pozyskiwania klientów określił zaś jako małą ilość klientów lub klienci którzy nie przynoszą dochodów, natomiast świadek Ł. T. (przedstawiciel handlowy) wskazał, że klientów strategicznych należy odwiedzać - jeżeli są blisko – raz lub dwa razy w miesiącu, jeżeli dalej raz na miesiąc lub raz na dwa miesiące, zaś świadek T. K. (kierownik oddziału w S.) zeznał, że powód słabo pozyskiwał klientów, ale jednocześnie przyznał, że nie ma ustalonej normy pozyskanych klientów. W takich okolicznościach brak jest możliwości ustalenia czy zarzut ten jest rzeczywisty.

Powodowi zarzucono także brak składania na czas innych dokumentów wewnętrznych, których wymaga pracodawca. Ta przyczyna także nie jest precyzyjna, bo z takiego zapisu nie wynika o jakie dokumenty chodzi pracodawcy. Tym samym Sąd nie ma możliwości zbadania czy powód składał dokumenty wewnętrzne czy nie i czy robił to „na czas”

Jedyną okolicznością wskazaną w piśmie wypowiadającym umowę która nie jest nieprecyzyjne to brak składania na czas rzetelnych raportów. Powód podnosił, że przez cały okres zatrudnienia raportował w taki sam sposób. Z zeznań powoda wynika, że sporządzał plan na najbliższy tydzień pracy zawierający trasę i klientów, których zamierzał odwiedzić; plany te były aprobowane przez dyrektora, powód sporządzał także raporty po każdym spotkaniu z klientami, w których określał możliwości płatnicze potencjalnych kontrahentów oraz ilość i rodzaj zamówionego towaru. Świadek T. K. – kierownik oddziału w S. – zeznał, że powód ze swojej pracy sporządzał raporty,

Strona pozwana podnosiła, że powód nieprawidłowo składał raporty, na okoliczność czego przedłożono wydruk korespondencji mailowej z 8 lipca 2016 roku, w którym Dyrektor Generalny S. K. wskazał powodowi jak ma wykonywać powierzone obowiązki. Podkreślenia wymaga, że jest to dokument sporządzony w początkowym okresie zatrudnienia powoda, zaś przez kolejne kilkanaście miesięcy już takiej korespondencji do powoda nie kierowano, co nakazuje uznać, że pracodawca akceptował sposób raportowania przez powoda. Tym samym przyczyna ta nie została wykazana.

Wskazać należy, że strona pozwana nie wykazała przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Podkreślenia wymaga, że zachowania pracodawcy nakazywały uznać, że uważano powoda za dobrego pracownika – po umowie na okres próbny zawarto umowę na czas określony, a następnie w dniu 31 sierpnia 2017 roku na czas nieokreślony, podwyższono wynagrodzenie. W dniu 17 lipca 2017 roku wystawiono referencje, z których wynikało, że jest bardzo dobrym

pracownikiem, min. wskazano, że powód wykonywał swoje zadania systematycznie i obowiązkowo, jest osobą samodzielną i zaangażowaną zarówno w pracę jak i w życie firmy, wykazał się ogromnym doświadczeniem w dziedzinie sprzedaży bezpośredniej i głęboką wiedzą na temat sprzedaży produktowej. Natomiast w dniu 31 października 2017 roku w piśmie rozwiązującym umowę o pracę zarzucono powodowi brak należytego wywiązywania się z powierzonych zadań. Tym samym okoliczności które spowodowały, że pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę musiały zaistnieć w ciągu tych dwóch miesięcy (wrzesień -październik), a okoliczności tych nie wykazano. Powoływanie się na okoliczność, że referencje powód napisał sobie sam nie zmieniają okoliczności, że to kierownik oddziału T. K., jako przedstawiciel pracodawcy podpisał te referencje. Tym samym pismo to wyraża opinię pracodawcy o powodzie.

Wobec powyższych ustaleń rozważaniom nie podlegał pozostały materiał dowodowy. W szczególności nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy zeznania świadków dotyczące zarzutów co do pracy powoda, czy niezadowolenia niektórych klientów, skoro w toku postępowania sądowego pracodawca nie może konkretyzować okoliczności, które były podstawą rozwiązania umowy o pracę.

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w sprawie Sąd uznał, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów za wypowiedzeniem. W związku z powyższym należało uznać wypowiedzenie umowy o pracę za bezzasadne, co skutkowało uwzględnieniem żądania zasądzenia odszkodowania. Powód żądał zasądzenia wynagrodzenia w kwocie trzymiesięcznego wynagrodzenia. Zgodnie z treścią art. 47<sup>1</sup> kp odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Sąd uznał, że w niniejszej sprawie brak przesłanek nakazujących zasądzenie odszkodowania w kwocie wyższej niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. Tym samym ustalono wysokość odszkodowania na kwotę wynagrodzenia za okres wypowiedzenia - 5.837,17 zł

Za zwłokę w zapłacie należności zgodnie z treścią art. 481 kc wierzycielowi przysługują odsetki za opóźnienie w wysokości ustawowej (przy braku - jak w niniejszej sprawie - innej umowy stron). Odsetki za opóźnienie zasądzono zgodnie z żądaniem powoda od pierwszego dnia po ustaniu stosunku pracy - 1 grudnia 2017 roku.

Mając powyższe na uwadze zasądzono na rzecz powoda kwotę 5837,17 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 grudnia 2017 roku do dnia zapłaty, zaś dalej idące powództwo oddalono.

Zgodnie z art. 477<sup>2</sup> k.p.c. Sąd nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Mając powyższy przepis na uwadze wyrokowi w pkt. I nadano rygor natychmiastowej wykonalności w całości.

Orzeczenie o kosztach oparto o treść art. 100 kpc mając na względzie wynik procesu i koszty poniesione przez strony.

O obowiązku zwrotu kosztów sądowych orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych mając na względzie wynik procesu.