

Sygn. akt IV P 140/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 stycznia 2023r.

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Maja Snopczyńska

Protokolant: Karolina Nowicka

po rozpoznaniu w dniu 3 stycznia 2023r. w Świdnicy

spraw z powództwa J. C.

przeciwko H. (...) sp. z o.o. w W.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej H. (...) sp. z o.o. w W. na rzecz powoda J. C. kwotę (...)zł z tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty (...)zł;

IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sąd Rejonowy (...)kwotę 1.022,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony.

UZASADNIENIE

Powód J. C. wniósł o uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę przez stronę pozwaną (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. jest niezgodne z prawem i zasądzenie odszkodowania w kwocie (...) zł. W uzasadnieniu wskazał, że pracował u strony pozwanej od 1 marca 2018 roku na podstawie umowy o pracę; w dniu 25 listopada 2020 roku pracodawca rozwiązał z powodem stosunek pracy z zachowaniem 1 miesięcznego okresu wypowiedzenia; jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano, iż następuje ono z przyczyn leżących po stronie powoda: nienależytym wykonywaniem obowiązków służbowych, niezachowania standardu raportowania spotkań, niezadowolającą liczbę spotkań, utratę zaufania; powód podniósł, że nie zgada się z zarzutami, które są nierzeczywiste i nierealne.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania. W uzasadnieniu podniosła, że wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione, aktywność powoda miała charakter bardzo ograniczony, wykazywał spośród wszystkich rzeczoznawców technicznych znajdujących się w zespole najmniejszą aktywność w kontaktach handlowych z klientami pozwanej.

W TOKU POSTĘPOWANIA SĄD USTALIŁ

NASTĘPUJĄCY STAN FAKTYCZNY:

Powód był pracownikiem strony pozwanej na podstawie umowy o pracę od 1 marca 2018 roku, ostatnio na stanowisku rzeczoznawcy technicznego.

Pismem z dnia 25 listopada 2020 roku strona pozwana rozwiązała umowę o pracę z zachowaniem 1 miesięcznego okresu wypowiedzenia. W piśmie wskazała, iż rozwiązanie umowy o pracę następuje z następujących przyczyn:

1) nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych powierzonych przez pracodawcę poprzez niezachowanie przyjętych u pracodawcy standardów poprzez:

- niezachowanie standardu raportowania spotkań w (...) oraz S. i nienależyte planowanie spotkań z klientami pracodawcy. Każda osoba zatrudniona na stanowisku rzeczoznawcy technicznego zobowiązana jest do raportowania swojej pracy w wewnętrznym systemie pracodawcy w tym ustalania celów. Pracodawca wielokrotnie zwracał uwagę na uporczywe niewywiązywanie się z obowiązku raportowania drogą mailową oraz w trakcie rozmów z bezpośrednim przełożonym wskazując na kluczowe znaczenie raportowania dla pracodawcy. Brak zachowania tego obowiązku skutkuje także koniecznością ciągłego i wielokrotnego wskazywania na te zaniechania przez przełożonego, co z kolei narusza obowiązujący w H. porządek pracy;

- niezadawalającą liczbę odbytych spotkań z klientami Pracodawcy (wyłącznie raportowanych) od momentu wprowadzenia systemu S. (tj. we wrześniu 2020r) w łącznej liczbie 57 przy czym przyjętym u pracodawcy standardem jest odbywanie 6 spotkań dziennie;

- niezadawalająca liczba spotkań InnoHours odbytych na klientach (...) 5 InnoHours na łącznie 3 klientach, od początku roku 2020, przy czym minimalnym u pracodawcy standardem jest pokrycie minimum 1 spotkaniem InnoHours każdego klienta (...) w trakcie roku (aktualny stan klientów (...) to 16);

2) utratę zaufania jako do pracownika dbającego o interesy pracodawcy z uwagi na sposób pracy powoda, w tym niedotrzymywanie ustaleń zawartych z klientami, brak należytej wiedzy dotyczącej produktów i usług oferowanych przez H..

Dowód: akta osobowe (w załączeniu)

U strony pozwanej pracowników obowiązują standardy sprzedaży. Jest w nich min. wskazane, że powinno się przeprowadzać co najmniej 6 wizyt zrealizowanych, które powinny być zaraportowane; powinny się także odbywać minimum dwa praktyczne pokazy dziennie i 1 godzina innowacji w miesiącu.

W trakcie obostrzeń związanych z pandemią wykonywanie wizyt u klientów było utrudnione i pracownicy mogli także zamiast wizyty osobistej odbywać rozmowy telefoniczne.

Z uwagi na zmianę systemu na którym pracowali rzeczoznawcy techniczni powód miał problemy z raportowaniem w systemie, gdyż był limit licencji i tylko określona liczba osób mogła się logować na raz, ci pracownicy co mieli dużo raportów pracowali po 12 godzin. Powód miał dobre wyniki i za realizację planów sprzedażowych otrzymywał nagrody, w tym wyjazd do B..

Powód odbywał spotkania z klientami, w tym (...) oraz godziny innowacji.

Dowód: standardy sprzedaży k. 74-100

- korespondencja mailowa k. 8-11

- korespondencja SMS k. 12-13

- tabele k. 102-104, 106

- korespondencja mailowa k. 111-120

- zeznania świadka J. B. k. 185-188, k. 233-234 płyta CD k. 236

-zeznania świadka M. N. k. 195-196

-zeznania powoda k. 247-249 płyta cd k. 249

Wypowiedzenie powodowi wręczył w dniu 25 listopada 2020 roku około godziny 8:55 przełożony J. B. w obecności HR (...). Powód zdenerwowany odmówił podpisania pisma i wyszedł.

Po spotkaniu udał się do lekarza i otrzymał (...) od 25 listopada do 11 grudnia 2020 roku.

Dowód: notatka służbowa k. 143

- druk (...) k. 145

-zeznania świadka J. B. k. 185-188, k. 233-234 płyta CD k. 236

-zeznania świadka M. N. k. 195-196

-zeznania powoda k. 247-249 płyta cd k. 249

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za 3 miesiące wynosi (...) zł.

Dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 239

W TAK USTALONYM STANIE FAKTYCZNYM

SĄD ZWAŻYŁ:

Powództwo było zasadne.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania powoda oraz świadków J. B. i M. N., jak również 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. Sąd pominął dowód z zeznań świadka M. K. na podstawie art. 235 § 1 pkt. 6 kpc (powód pomimo zobowiązania nie wskazał akcesu świadka). Natomiast zeznania świadka Ł. K. nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy z uwagi na ich ogólnikowość (świadek nie był w jednej grupie z powodem, nie zna treści uwag do powoda, ani korespondencji mailowej pomiędzy J. B. a powodem, natomiast od powoda zna przyczyny rozwiązania umowy i treść rozmów z przełożonym).

Strony łączyła umowa o pracę. Powód zatrudniony był u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Okoliczności te nie były kwestionowane przez strony postępowania. Pismem z dnia 25 listopada 2020 roku rozwiązano umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego wynagrodzenia.

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 nieokreślony 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. Art. 47¹ 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.

Wskazać należy, iż rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem jest przysługującym każdej ze stron uprawnieniem i stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r. I PKN 715/2000, wyrok Sądu

Najwyższego z 4 grudnia 1997 r, I PKN 419/97, OSN 1998/20/598). Nie oznacza to oczywiście przyzwolenia na dowolne i nieuzasadnione wypowiedzanie umów przez pracodawcę. Musi być ono bowiem oczywiście merytorycznie zasadne, tyle tylko, że ocena zasadności wypowiedzenia - w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy - powinna być dokonywana przy wyraźnym uwzględnieniu słusznego interesu pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych z pracą. Wskazać należy, że przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi musi być konkretna i rzeczywista, a ciężar udowodnienia zasadności i rzeczywistości wypowiedzenia spoczywa na pracodawcy. W piśmie z dnia 25 listopada 2020 roku wskazano jako przyczyny wypowiedzenia dwie grupy przyczyn: nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych powierzonych przez pracodawcę poprzez niezachowanie przyjętych u pracodawcy standardów oraz utratę zaufania jako do pracownika dbającego o interesy pracodawcy z uwagi na sposób pracy powoda, w tym niedotrzymywanie ustaleń zawartych z klientami, brak należytej wiedzy dotyczącej produktów i usług oferowanych przez H..

Tym samym strona pozwana powinna wykazać, że podane przyczyny są rzeczywiste i uzasadnione. Podkreślić należy, że dopiero w odpowiedzi na pozew nastąpiło rozwinięcie zarzutów stawianych powodowi, a których nie wskazano w piśmie rozwiązującym umowę o pracę – kwestię rozliczania się z powierzonego mienia, brak odpowiedzi na maile, przejęcie procesu reklamacyjnego przez inną osobę, wyjaśnienie różnic inwentaryzacyjnych. Podkreślić należy, że skoro zarzuty te nie zostały wskazane w piśmie z 25 listopada 2020 roku to nie mogą być brane pod uwagę przy rozstrzygnięciu niniejszej sprawy. Tym samym poniższe rozważania dotyczą jedynie zarzutów wskazanych i sprecyzowanych w piśmie z 25 października 2020 roku. Zarzuty te dotyczyły jedynie nieprawidłowości w raportowaniu i zbyt małych ilości spotkań z klientami (zwykłych jak i (...)).

Odnosnie pierwszej grupy zarzutów wskazać należy, że pracodawca wskazał, i wypowiada umowę o pracę z uwagi na nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych powierzonych przez pracodawcę poprzez niezachowanie przyjętych u pracodawcy standardów poprzez:

- niezachowanie standardu raportowania spotkań w (...) oraz S. i nienależyte planowanie spotkań z klientami pracodawcy. Każda osoba zatrudniona na stanowisku rzeczoznawcy technicznego zobowiązana jest do raportowania swojej pracy w wewnętrznym systemie pracodawcy w tym ustalania celów. Pracodawca wielokrotnie zwracał uwagę na uporczywe niewywiązywanie się z obowiązku raportowania drogą mailową oraz w trakcie rozmów z bezpośrednim przełożonym wskazując na kluczowe znaczenie raportowania dla pracodawcy. Brak zachowania tego obowiązku skutkuje także koniecznością ciągłego i wielokrotnego wskazywania na te zaniedbania przez przełożonego, co z kolei narusza obowiązujący w H. porządek pracy;
- niezadawalającą liczbę odbytych spotkań z klientami Pracodawcy (wyłącznie raportowanych) od momentu wprowadzenia systemu S. (tj. we wrześniu 2020r) w łącznej liczbie 57 przy czym przyjętym u pracodawcy standardem jest odbywanie 6 spotkań dziennie;
- niezadawalająca liczba spotkań (...) odbytych na klientach (...) 5 (...) na łącznie 3 klientach, od początku roku 2020, przy czym minimalnym u pracodawcy standardem jest pokrycie minimum 1 spotkaniem (...) każdego klienta (...) w trakcie roku (aktualny stan klientów (...) to 16).

Strona pozwana dołączyła do odpowiedzi na pozew standardy sprzedaży których powód nie kwestionował. Także z zeznań świadka M. N. wynika, że ocena rzeczoznawców technicznych opiera się na realizacji celów sprzedażowych oraz ilościowych (ilość spotkań, pokazów, analiz) wszystko za pośrednictwem systemu (...), kryteria oceny są jednakowe.

Świadek J. B. (przełożony powoda w 2020 roku) zeznał, że każdy z rzeczoznawców technicznych poddawany jest ocenie, a weryfikacja postępów pracy odbywa się w przeglądach biznesu; u powoda pojawiły się liczne uchybienia w realizacji standardu pracy przede wszystkim w obszarze planowania pracy i braku raportowania w systemie, braku realizacji zadań od bezpośredniego przełożonego, małej ilości godzin innowacji. Świadek zeznał także, że powinno być 6 wizyt dziennie i tyle raportów, kluczowi klienci powinni mieć jeden pokaz innowacji rocznie; świadek za pomocą raportów nadzoruje czas pracy; powód nie raportował, po przypomnieniu mówił, że uzupełni i robił to przez kilka dni a potem znowu nie raportował, powód tłumaczył to roztrzęsaniem; relacje powoda z klientami były różne od bardzo

dobrych po skargi, skargi nasiliły się po rozwiązaniu umowy skargi z okresu zatrudnienia powoda dotyczyły narzędzi i korekty faktury, pracownicy powinni raportować także rozmowy telefoniczne w czasie covidu. Analizując zeznania świadka wskazać należy, że świadek zarzuca głównie brak raportowania spotkań, a nie brak spotkań, zaś powód po przypomnieniu uzupełniał raporty, natomiast gdy chodzi o skargi to skargi, które nie były znane pracodawcy przed rozwiązaniem stosunku pracy nie mogły być przyczyną wypowiedzenia.

Natomiast z zeznań powoda wynika, że to co mówił świadek J. B. było tendencyjne, w czasie covidu nie było możliwości raportowania, bo byli w trakcie zmiany systemu, powód nie ma na to dowodów, bo kiedy rozwiązano umowę to pablokowano powodowi dostęp do komputera i telefonu i nie mógł uzyskać żadnych dokumentów. Powód zeznał, że dostawał nagrody za realizację planów sprzedażowych, nawet w nagrodę cały zespół miał wyjazd do B. za wyniki. Powód zeznał, że nie zawsze mógł uzupełnić raporty, bo w czasie przechodzenie na nowy system były problemy z logowaniem, bo był limit licencji i tylko określona liczba osób mogła się logować na raz, ci pracownicy co mieli dużo raportów pracowali po 12 godzin.

Z dokumentów dołączonych do odpowiedzi na pozew zagadnień tych dotyczą jedynie tabele (k. 102-104, 106) oraz korespondencja mailowa k. 111-120. Jednak zauważyć należy, że w tabelach dołączonych do odpowiedzi na pozew nie ma nazwiska powoda, zaś powód w swoich zeznaniach zakwestionował, że dane te dotyczą powoda wskazując, że miał inny numer pracowniczy. Ponadto powód podnosił, że listy przedstawione przez pracodawcę są przefiltrowane, nie ma wszystkich pracowników i wszystkich danych. Natomiast korespondencja mailowa (k. 111-120) jest to korespondencja pomiędzy powodem, a J. B., w której J. B. wskazuje na brak raportowania w dniach 8 czerwca i 22 lipca 2020 i przypomina o obowiązku raportowania; następnie w dniu 13 października 2020 roku wiadomość dotycząca wykazywania zamkniętych „eventów” w październiku, jest tu załączona tabela, z której wynika, że są pracownicy, którzy mają więcej spotkań, ale są tacy którzy mają tyle samo lub mniej zaraportowanych spotkań; ponadto z tabeli tej wynika, że powód ma „(...)” - czyli powód miał jedną wymaganą godzinę innowacji w październiku). Dokumentacja taka nie pozwala w żaden sposób na ustalenie, że powód nie przeprowadzał spotkań z klientami, czy też że je nieprawidłowo raportował (informacja o braku raportów dotyczy dwóch dni i to nie objętym okresem wskazanym w piśmie z 25 listopada 2020r - brak raportowania od września 2020 roku).

Ponadto wskazać należy, że zeznania powoda o problemach z raportowaniem znajdują potwierdzenie w korespondencji SMS-owej dołączonej do pozwu z której wynika, że pracownicy mają problemy z komputerami i systemem (k. 12-13), także z korespondencji mailowej (k. 8) z 16 listopada 2020 roku J. B. pisał „IH – wiem, że jakieś się odbyły i był problem z raportowaniem” dostał odpowiedź od A. W., że w piątek nadal są problemy z raportowaniem IH. Dodatkowo powód dołączył do pozwu posiadaną korespondencję mailową dotyczącą ilości spotkań. W mailu z 12 października 2020 roku od J. B. jest tabela z której wynika, że powód jest drugi w kolejności, odbył jedną godzinę IH, jeden pracownik dwie, trzech –jedną, a trzech żadnej, 19 lutego 2020 roku J. B. chwili pracowników za osiągnięcia, wskazuje że u wszystkich są wyniki powyżej 6 spotkań, a gdy chodzi o klientów (...) powód w tabeli jest na trzecim miejscu na 7 osób. M. z 17 sierpnia 2020 roku – powód jest czwarty w kwartale i w roku na 7 pracowników (z tym że 3 osoby w kwartale nie mają żadnych IH). Z maila z 5 lutego i 22 września 2020 roku wynika, że tylko 1 na 7 pracowników miał zaraportowane spotkania IH. W mailu z 3 czerwca i 20 maja 2020 roku J. B. chwali powoda. W mailu z 10 marca 2020 roku wyniki powoda (...) są powyżej 5 (zaś na czerwono są pracownicy mający poniżej 5). Powód zeznał, że nie posiada pełnej dokumentacji, gdyż po wypowiedzeniu umowy zablokowano powodowi dostęp do komputera i telefonu. Jednak przedłożone dowody wskazują, że powód był chwalony przez przełożonego i jego wyniki nie odbiegały od wyników innych pracowników.

Uznać należało, że zgromadzony materiał dowodowy nie pozwolił na ustalenie, że powód nie zachowywał standardu raportowania, odbył niezadawalającą liczbę spotkań czy spotkań (...)

Natomiast drugi zarzut dotyczy utraty zaufania. Utrata zaufania może być przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jednak powinna zostać wykazana. W niniejszej sprawie strona pozwana wskazuje, że utraciła zaufanie do powoda z uwagi na sposób pracy powoda, w tym niedotrzymywanie ustaleń zawartych z klientami, brak należytej wiedzy dotyczącej produktów i usług oferowanych przez H.. W pierwszej kolejności wskazać należy, że zarzut „sposobu

pracy” „niedotrzymywanie ustaleń z klientami” czy „brak wiedzy” są zarzutami bardzo ogólnymi i tak naprawdę nie sposób z treści takiego zapisu wywnioskować jakie konkretnie okoliczności i zdarzenia z jakich dat czy okresu czasu spowodowały, że pracodawca utracił zaufanie do powoda. Także zebrany materiał dowodowy nie potwierdził w żaden sposób, aby powód np. nie miał wiedzy odnośnie sprzedawanych produktów czy nie dotrzymywał ustaleń z klientami. Świadek J. B. zeznał przede wszystkim co do nieprawidłowości związanych z raportowaniem, zaś odnośnie skarg klientów wskazał, że skargi te pojawiły się w większości już po rozwiązaniu umowy o pracę więc nie mogły być przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem, skoro pracodawca o nich nie wiedział. Ponadto zeznania te nie zawierają konkretów. Przeanalizowany powyżej – odnośnie pierwszego zarzutu materiał dowodowy – także nie uzasadnia w żaden sposób aby pracodawca zasadnie mógł utracić zaufanie do powoda.

Z powyższej analizy materiału dowodowego wynika, że pracodawca nie wykazał zasadności przyczyn wypowiedzenia. Zdaniem Sądu przyczyny wypowiedzenia są bardzo ogólne, trudno jest stwierdzić, co tak naprawdę było przyczyną wypowiedzenia umowy – czy pracodawca był niezadowolony ze sposobów raportowania przez powoda czy z efektów jego pracy. Trudno jest też określić, co pracodawca miał na myśli poprzez utratę zaufania do powoda jako pracownika. Z przedstawionych wydruków z raportów nie wynika, iż dotyczą powoda ponieważ brak na nich nazwiska oraz, jak zeznał powód, są niepełne. Również przedstawione przez pozwaną wydruki korespondencji email nie wykazują zasadności wypowiedzenia umowy o pracę. Tak więcej strona pozwana nie wykazała, iż powody wypowiedzenia były rzeczywiste i uzasadnione.

Tym samym należało uznać, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów za wypowiedzeniem, co skutkowało uwzględnieniem żądania zasądzenia odszkodowania. Zgodnie z powołanym wyżej art. 45 kp pracownik może żądać odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy. Powód żądał odszkodowania w kwocie (...) zł (wysokość wynagrodzenia za 3 miesiące), jednak mając na uwadze, że wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za 3 miesiące wynosi (...) zł (co wynika z zaświadczenia pracodawcy) taką kwotę zasądzone na rzecz powoda, zaś dalej idące powództwo oddalono.

Sąd z urzędu, na podstawie art. 477² k.p.c. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

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, nakazując stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w(...) kwotę (...) złotych tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony.