

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 lipca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Grażyna Giżewska - Rozmus
Ławnicy:	Krystyna Katulska, Wiesława Rulka
Protokolant:	st. sekr. sądowy Joanna Racis

po rozpoznaniu w dniu 29 czerwca 2017 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa M. B. (1)

przeciwko (...) Spółka Akcyjna w O.

o odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę

I zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w O. na rzecz powódki M. B. (1) kwotę 10.500 złotych (dziesięć tysięcy pięćset) tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 21 grudnia 2016r. do dnia zapłaty,

II zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 złotych (sto osiemdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów procesu-kosztów zastępstwa prawnego,

III nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w (...)) kwotę 525 złotych (pięćset dwadzieścia pięć) tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej,

IV wyrokowi w zakresie punktu pierwszego nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4428,02 zł.

IV P 470/16

UZASADNIENIE

Powódka M. B. (1) wniosła pozew przeciwko (...) SA w O. domagając się zasądzenia na jej rzecz odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem w wysokości 10.500 zł.

Wskazano, że wypowiedzenie jest dość ogólne, brak w nim odniesienia do sposobu wykonywania obowiązków przez powódkę, pozwany nie wykazał, żeby fakt niezrealizowania założeń był wynikiem niedopełnienia przez powódkę obowiązków pracowniczych, czy też braku kompetencji po stronie powódki. Podkreślono, że wypowiedzenie opiera się jedynie na wskazaniu stosowanych przez pozwanego mierników efektywności w stosunku do wybranych zadań realizowanych przez powódkę, jednakże w żaden sposób nie pozwala na stwierdzenie czy realizacja planów była realnie możliwa, czy plany te realizowali inni przedstawiciele handlowi zatrudniani przez pozwanego, a zatem czy brak realizacji planów mógł uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. Brak jest także w wypowiedzeniu informacji,

dlatego akurat powódka została wytypowana do zwolnienia spośród pięciu osób. Z treści uzasadnienia nie wynika jakimi kryteriami kierował się pozwany, i jakie okoliczności zdecydowały o wytypowaniu powódki do zwolnienia. Odnosząc się do wskazanych przyczyn wypowiedzenia podkreślono, że wypowiedzenie motywowane nieosiągnięciem wymaganych rezultatów może być zasadne tylko wówczas, jeżeli zostaną pracownikowi precyzyjnie wyznaczone zadania i będą możliwe do wykonania. Wskazano również, że w październiku 2016r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

W odpowiedzi na pozew (...) SA w O. wniósł o oddalenie powództwa w całości. Uzasadniając swoje stanowisko pozwany wskazał, że powódka była świadoma tego, w jaki sposób pozwany dokonuje oceny pracy świadczonej na stanowisku regionalnego przedstawiciela handlowego. Przyczyną rozwiązania z powódką stosunku pracy było zaprzestanie wypełniania obowiązków i zadań zleczanych przez pozwanego na poziomie satysfakcjonującym. W ocenie pozwanego nie można się zgodzić, że brak realizacji podstawowego standardu pracy przedstawiciela handlowego jakim jest zbudowanie bazy klientów obsługiwanych sklepów, nie jest wystarczający do rozwiązania umowy o pracę. Baza sklepów i jej utrzymanie jest podstawą do realizacji wszystkich i podstawowych zadań jakimi jest dystrybucja, widoczność i sprzedaż produktów pozwanego. Ilość obsługiwanych sklepów jest bardzo jasno artykułowana i monitorowana co miesiąc i każdy z pracowników ma świadomość realizacji tego celu. Wskazując na trudną sytuację u pracodawcy, pozwany podkreślił, że nie może pozwolić sobie na dalsze utrzymywanie pracowników, którzy nie realizują podstawowych zadań, a ich wyniki znacznie odbiegają od celów stawianych przed wszystkimi pracownikami. W oświadczeniu pozwanego wyraźnie przytoczono konkretne powody rozwiązania stosunku pracy. Pozwany wytypował do zwolnienia osobę, która nie osiąga w wynikach swej pracy oczekiwanego przez pozwanego efektu. Cele, standardy obowiązujące w firmie były regularnie i na czas prezentowane, a wyniki realizacji zadań przekazywane pracownikom z należytą częstotliwością. Zarzut o wyznaczaniu zadań niemożliwych do zrealizowania jest bezzasadny. Większość zespołu sprzedaży realizowała zadanie na znacznie wyższym poziomie, co jest potwierdzeniem na realność wyznaczonych zadań.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka była zatrudniona u pozwanego od dnia 28.05.2004r. na umowach o pracę na czas określony, a od 14.08.2012r. na podstawie umowy na czas nieokreślony. Zajmowała stanowiska fakturzystki, zastępcy kierownika regionalnego centrum dystrybucyjnego, fakturzysty-magazyniera i ostatnio regionalnego przedstawiciela handlowego.

Do jej zadań jako regionalnego przedstawiciela handlowego należało w szczególności: pozyskiwanie klientów na podległym terenie, umieszczanie w punktach sprzedaży detalicznej i hurtowej materiałów promocyjno- reklamowych, przeprowadzanie degustacji u klientów detalicznych i hurtowych, rozszerzanie gamy asortymentów u klientów, godne reprezentowanie firmy na zewnątrz, zbieranie zamówień od klientów na podległym terenie. Co miesiąc, na początku miesiąca przedstawiciele z regionu powódki otrzymywali od przełożonej M. W. plan ogólny i zadania dodatkowe. Plan ogólny to tzw wolumen jaki przedstawiciel powinien wykonać u podległych mu klientów.

(dowód: umowy o pracę k. 13-22, opis funkcji k. 23-27, zeznania M. W. k. 123-131)

W dniu 28.11.2016r. wręczono powódce wypowiedzenie umowy o pracę, w którym wskazano, iż wypowiedzenie następuje z powodu:

1. Braku realizacji planu wolumenowego, wykonanie 4 z 10-ciu zadań dodatkowych,
2. Niewykonania w październiku priorytetowego zadania ekspozycji produktów w półce samoobsługowej- poziom realizacji celu 26%,
3. Nierealizowania standardu dotyczącego ilości aktywnych klientów w wymiarze 120 sklepów detalicznych- w miesiącu październiku było to 75 aktywnych klientów.

(dowód: rozwiązanie umowy- k. 29)

Powódka wykonywała swoje obowiązki przedstawiciela handlowego w regionie (...) wraz z M. G., M. K. (1), P. P. (1), S. A. i D. S. (1).

W okresie od stycznia do października 2016r. powódka zrealizowała plan wolumenowy na poziomie 91,6 %. Pozostali przedstawiciele zrealizowali plan na poziomie: P. P. (1) 91,8%, A.S. 87,62, D. S. 94,2 %, M.G. 92,9 %. Przedstawiciele otrzymywali co miesiąc dane z wynikami od swojej przełożonej M. W. (2). Poziom 100 % i powyżej 100 % pięciokrotnie w tym okresie osiągnęła M.G., czterokrotnie powódka oraz P. P.. Pozostali przedstawiciele osiągnęli wynik – A.S. 3 razy, a D. S. 2 razy. D. S. został zastąpiony przez M. K. od czerwca 2016r.

Przedstawiciele mieli obowiązek w każdym miesiącu wprowadzać nowe produkty u klientów. Było to 10 zadań w okresie od stycznia do października 2016r. Powódka wykonała w tym okresie 4 zadania dodatkowe. Pozostali przedstawiciele osiągnęli wyniki: D. S. – 3 zadania, P. P.- 2 zadania, M.G.- 1 zadanie, A.S.- 0.

Pozwany podjął decyzję o wprowadzeniu we wrześniu i październiku 2016r. konkursu. W jego ramach zadaniem przedstawicieli było stworzenie stałej ekspozycji w dedykowanych mu sklepach na ladzie samoobsługowej w bloku (...) przy wykorzystaniu produktów marki I.. Punkty za wykonane w ramach konkursu ekspozycje były przyznawane tylko za miesiąc październik. Aby otrzymać nagrodę w Programie (dodatkowe wynagrodzenie) uczestnik musiał uzyskać minimalną liczbę punktów. W Regulaminie nie wskazano, aby uczestnik- przedstawiciel, który nie osiągnął zadowalającej ilości punktów lub nie wykonał zadania miał ponieść konsekwencje natury pracowniczej, włącznie ze zwolnieniem z pracy. Nikt z przełożonych również nie przedstawiał takiej informacji. Celem konkursu było zmotywowanie przedstawicieli. Było to ważne zadanie dla pracodawcy o czym informowano przedstawicieli. W ramach konkursu powódka osiągnęła poziom 26 %. W związku z tym, że był to dodatkowy cel obok tzw zadań dodatkowych, nie mógł być wprowadzony jako zadanie dodatkowe. Dlatego przyjęto przy jego realizacji formułę konkursu.

Przedstawiciele handlowi mieli w ramach swoich obowiązków odwiedzenie w miesiącu 120 klientów. Był to limit nałożony na wszystkich przedstawicieli w regionie powódki. W październiku 2016r. powódka odwiedziła 75 klientów. Pozostali przedstawiciele w tym miesiącu odwiedzili: M.G.-74, M. K.- 73, P. P.-61, A.S. 45 (k. 80). Od maja do października 2016r. powódka odwiedziła największą liczbę klientów- średnio 83. W każdym miesiącu w tym zakresie powódka zajmowała pierwsze miejsce. Na dzień wypowiedzenia aktualne były wyniki przekazane w wiadomości elektronicznej przesłanej przedstawicielom przez M. W. w dniu 08.11.2016r. (k. 79-80)

Bezpośrednim przełożonym powódki była M. W. (2). Otrzymała ona polecenie wytypowania przedstawiciela do zwolnienia wg kryteriów i z przyczyn jak wskazano w wypowiedzeniu powódce umowy o pracę (ilość wizyt detalicznych miała być oceniona w skali od stycznia do października 2016r.). Przesłanki do oceny zostały przedstawione przez S. B.. Nie miały one oznaczenia skali ważności.

Ocena powódki została dokonana na podstawie raportów, jakie są generowane przez bezpośrednich przełożonych przedstawicieli i wysyłane do pracowników. W miesiącu, na bieżąco, zarówno przedstawiciel handlowy jak i jego przełożony mają dostęp do wyników pracy tj poziomu realizacji zadań. Jeśli dany pracownik odbiega znacznie od postawionych celów, to jednym z zadań regionalnego jest praca z przedstawicielem, aby zlikwidować przyczyny słabego wyniku. W stosunku do powódki nie wprowadzono planu naprawczego. Przełożona na co dzień wspierała pracę powódki np. telefonicznie. Również S. B. był w terenie z powódką.

Rekomendację w sprawie zwolnienia powódki złożył swojemu przełożonemu S. B. (2) dyrektor ds. sprzedaży w kanale tradycyjnym.

W październiku 2016r. powódka przebywała na zwolnieniu od 03 do 06.10.2016r., 1 dzień na urlopie i 1 dzień na szkoleniu.

(dowód: wydruki z wiadomości mail k. 79-91, regulamin programu k. 108-110, zestawienia wyników k. 111-119, zeznania J. W. k. 96-100, S. B. k. 100-103, M. W. k. 123-131, przesłuchanie M. B. k. 131-134 w zw. z 94-95)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Pozwany pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę wskazując 4 przyczyny:

1. a) Brak realizacji planu wolumenowego , b) wykonanie 4 z 10-ciu zadań dodatkowych,
2. Niewykonanie w październiku priorytetowego zadania ekspozycji produktów w półce samoobsługowej- poziom realizacji celu 26%,
3. Nierealizowanie standardu dotyczącego ilości aktywnych klientów w wymiarze 120 sklepów detalicznych- w miesiącu październiku było to 75 aktywnych klientów.

W świetle art. 30 par. 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem zakończenia stosunku pracy łączącego strony. W związku z tym nie wymaga przyczyny mającej szczególną wagę lub zawinioną przez pracownika. Musi być to jednak przyczyna obiektywna i rzeczywista.

Nie mniej jednak „już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu.(...) Istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. (...) Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy (wyrok SN z 13 kwietnia 2005 r., II PK 251/04; wyrok SN z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06 i wcześniejsze orzecznictwo powołane w uzasadnieniach tych wyroków)”. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r. I PK 177/07) Również pracodawca nie może w toku procesu uzupełniać przyczyny wypowiedzenia umowy o nowe okoliczności nieujęte w treści oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy.

Analizując okoliczności niniejszej sprawy, należy rozpocząć od wskazania, że jak wynika ze stanowiska wyrażonego przez M. W. podczas składania zeznań, wszystkie wskazane przyczyny miały równorzędny charakter, przy czym wyniki konkursu miały wpływ w dużej mierze decydujący na podjęcie decyzji o wręczeniu wypowiedzenia (k. 127). Jednocześnie J. W. zeznał „ W związku z tym decyzja o rozstaniu się z pracownikiem wynika z analizy realizacji wszystkich zadań jakie przedstawiciel osiąga nie w danym miesiącu, ale w dłuższym okresie” (k. 99). Jak wynika z treści wypowiedzenia umowy o pracę wskazano powódce cztery przyczyny wypowiedzenia. Pracodawca nie zaznaczył, ani w piśmie , ani w wypowiedzi ustnej towarzyszącej wręczeniu rozwiązania umowy, która z przyczyn wypowiedzenia jest najistotniejsza. Równolegle, poczynione w sprawie ustalenia wskazują, że przyczyny wymienione w wypowiedzeniu stanowią w ocenie pracodawcy także kryteria doboru pracownika do zwolnienia. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy (zob. wyr. SN z 25.1.2013 r., I PK 172/12, L.). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium

doboru), chyba że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 w zw. z art. 45 § 1 KP) – zob. wyr. SN z 10.9.2013 r. (I PK 61/13, OSNP 2014, Nr 12, poz. 166).

Należy wskazać, że pracodawca nie wskazał w wypowiedzeniu, że przedstawione w nim przyczyny wypowiedzenia stanowią również kryteria doboru pracownika do zwolnienia. Nie mniej jednak, jak wynika z zeznań wszystkich słuchanych świadków tj pracowników- przełożonych powódki taka sytuacja właśnie miała miejsce w niniejszej sprawie. Zgodnie jednak z utrwalonym orzecznictwem kryteria te winny znaleźć swój wyraz w piśmie rozwiązującym umowę o pracę lub być zakomunikowane pracownikowi tak, aby mógł się z nimi zapoznać i ewentualnie podjąć stosowną polemikę. „W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. Niewątpliwie wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia prowadzi do oczywistego wniosku, że pracodawca stanął przed koniecznością wyboru pracownika do zwolnienia, co z kolei oznacza ograniczenie zatrudnienia w grupie stanowisk o analogicznym charakterze. W konsekwencji zasadność dokonanego wypowiedzenia ocenić należy przez pryzmat zastosowanych kryteriów typowania do zwolnienia odnoszonych do ogółu pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach.” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23-06-2016 sygn.II PK 152/15) Dlatego też, formalnie oceniając sytuację, pozwany nie wskazał jakie były kryteria doboru pracownika do zwolnienia.

Dla spełnienia się dyspozycji określonej w art. 30 par. 4 kp wystarczy, aby przyczyna wypowiedzenia została prawidłowo skonkretyzowana i była prawdziwa tj rzeczywiście istniejąca. Pracodawca w wypowiedzeniu wskazał 4 przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Jak wynika z zeznań słuchanych świadków co do zasady miały one równorzędny charakter. M. W. wskazała, że wynik konkursu zdecydował o wytypowaniu powódki do zwolnienia. Jednakże fakt ten w żaden sposób nie wynika ani z pisma zawierającego rozwiązanie umowy, ani nie została zakomunikowana podczas wręczenia wypowiedzenia. Również J. W. zwrócił uwagę na równorzędność przyczyn. Nadto co warto podkreślić, analiza zeznań świadków wskazuje, że omawiając je, nie wprowadzają rozróżnienia pomiędzy kryteriami doboru pracownika do zwolnienia a przyczynami wypowiedzenia umowy o pracę odwołując się przy obu tych kwestiach do przyczyn wskazanych w rozwiązaniu umowy.

Analizując postawione powódce zarzuty należy zacząć od ostatniego z nich dotyczącego nierealizowania standardu dotyczącego ilości aktywnych klientów w wymiarze 120 sklepów detalicznych- w miesiącu październiku było to 75 aktywnych klientów. W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę, iż tabela przedstawiona przez stronę pozwaną przy piśmie z dnia 28.04.2017r. nie zawiera wiarygodnych danych albowiem powódka przedłożyła do akt sprawy wydruki wiadomości e-mail wraz z załącznikami, które zawierają zestawienia wyników osiągniętych przez przedstawicieli regionu 2 podległych M. W.. Dane zawarte w tych wiadomościach różnią się od danych wynikających z omawianej tabeli. Sytuacja taka dotyczy także danych odnoszących się do poziomu realizacji planu wolumenowego. Bowiem również wartości dot. (...) planu wolumenowego wynikające z informacji przesłanych przez M. W. przedstawicielom są rozbieżne z danymi dołączonymi przy ww piśmie, na korzyść powódki. M. W. w swych zeznaniach potwierdziła, że przesyłała maile dołączone przez powódkę, a dane wynikające z nich stanowiły podstawę do wytypowania M. B. do zwolnienia. Dlatego też, dokonując oceny zarówno w zakresie omawianej przyczyny wypowiedzenia, jak również pozostałych przyczyn uwzględniono dane zawarte w korespondencji mailowej M. W. do podległych jej pracowników. W związku z tym, w zakresie czwartej przyczyny, analiza danych wskazuje, że powódka nie tylko w październiku 2016r., do którego odnosi się zarzut z wypowiedzenia, ale w okresie od kwietnia do października 2016r. miała największą ilość tzw aktywnych klientów. Co godne podkreślenia, to stwierdzenie J. W. – dyrektora zarządzającego dywizją przetworzone, iż „ decyzja o rozstaniu się z pracownikiem wynika z analizy realizacji wszystkich zadań jakie przedstawiciel osiąga nie w danym miesiącu, ale w dłuższym okresie”. W tym jednak wypadku pozwany uwzględnił

wyniki tylko z jednego miesiąca, które i tak okazały się bardzo korzystne dla powódki w porównaniu z innymi przedstawicielami z regionu.

Również w zakresie zarzutu wykonania 4 z 10-ciu zadań dodatkowych (zarzut zawarty w punkcie 1 w drugiej części) powódka miała największą ilość wykonanych zadań dodatkowych. Wynika to z danych przedłożonych przez pozwanego (k. 118) gdzie wprost wskazano, że powódka osiągnęła najlepszy wynik spośród przedstawicieli handlowych swojego regionu. Dlatego też również ten zarzut okazał się nieuzasadniający wypowiedzenia gdyż w tym zakresie powódka wypadła najlepiej na tle pozostałych przedstawicieli w swoim regionie.

Pozwany zarzucił powódce brak realizacji planu wolumenowego. W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę, iż dane wynikające z tabeli załączonej do pisma procesowego z dnia 28.04.2017r. różnią się od danych wynikających z wiadomości otrzymywanych przez powódkę i innych przedstawicieli handlowych od M. W.. Są one dużo bardziej korzystne dla powódki. Analiza tych danych wskazuje, że wynik powódki nie był tak słaby jak stara się to wykazać strona pozwana. Wyniósł on bowiem (przy uwzględnieniu danych z tabel przedłożonych przez powódkę) 91,6 %. Podczas gdy wyniki P. P. i M.G. wyniosły odpowiednio- 91,8 % i 92,9 %. M. W. zarzuciła powódce, że tylko 4 razy od stycznia do października powódka zrealizowała plan tj osiągnęła lub przekroczyła poziom 100 %. Warto wskazać, że tylko M.G. osiągnęła wynik 5, a M. B. i P. P. osiągnęli wynik 4. Żaden z przedstawicieli regionu drugiego nie miał większej ilości osiągniętego pułapu 100 % w realizacji planu wolumenowego w porównywalnym okresie.

Ponad to, co istotne, M. W. wskazała, że dokonując oceny przedstawicieli poprzez tę przesłankę brak jest wystarczających danych dla jej dokonania („Nie mam pełnego obrazu do analizy” k. 129). Stwierdzenie to padło w kontekście omówienia realizacji planu wolumenowego przez poszczególnych przedstawicieli. Skoro więc, M. W., która miała ocenić pracowników poprzez pryzmat określonych kryteriów i osiągnięć stwierdza, że brak było wystarczających danych do dokonania takiej oceny to trudno uznać, że przesłanka ta jest obiektywna i weryfikowalna. Z jednej strony następuje zmiana przedstawiciela- K. i S., a z drugiej strony na długotrwałe zwolnienie idzie kolejny przedstawiciel i nawet dla przełożonego ocena w tym zakresie rodzi wątpliwości ze względu na brak dostatecznych danych.

Kolejny z postawionych zarzutów dotyczy niewykonania w październiku priorytetowego zadania ekspozycji produktów w półce samoobsługowej- poziom realizacji celu 26%. Było to zadanie powierzone pracownikom jako konkurs. Owszem uczulono przedstawicieli, jak ważne jest to zadanie. Zredagowano regulamin konkursowy, w którym wskazano tylko na możliwą do osiągnięcia nagrodę. Podczas spotkań z pracownikami przełożeni zwracali uwagę na istotność konkursu. Pracownicy nie zostali uprzedzeni, że zły wynik może spowodować konsekwencje w sferze pracowniczej, ze zwolnieniem z pracy włącznie. S. B. zeznał: „Nie było takiej informacji, że brak wyników tego zadania może skutkować negatywnymi konsekwencjami np. zwolnieniem.”(k. 103) Dodatkowo, przyczyna ta jest sformułowana jako „niewykonanie w październiku priorytetowego zadania ekspozycji produktów w półce samoobsługowej”. Natomiast jak wskazuje się w dalszej części- zadanie to powódka wykonała na poziomie 26 %. Dlatego, jakkolwiek rzeczywiście powódka w swoim regionie osiągnęła drugi od końca wynik, to w ocenie Sądu, przyczyna ta nie może uzasadniać wypowiedzenia powódce umowy o pracę. M. B. wykonała zadanie, ale na poziomie być może niesatysfakcjonującym pracodawcy. Nie taki jednak zarzut postawiono powódce w wypowiedzeniu. Poza tym było to zadanie konkursowe z określoną nagrodą. Nikt pracowników nie uprzedził, iż wyniki konkursu mogą mieć wpływ na ich dalsze zatrudnienie. Dodatkowo, odnosząc się już tylko do kwestii wyniku powódki, należy mieć na względzie także okoliczność, że w październiku powódka 4 dni była na zwolnieniu, 1 dzień na urlopie i 1 dzień na szkoleniu. Tym samym nie wykonywała pracy przez ponad tydzień. Oceniając jakość i poziom wykonywania pracy przez pracownika należy mieć na względzie dodatkowe okoliczności, które związane są z samym procesem świadczenia pracy, a które obiektywnie mogą oddziaływać na efekty jego działań. Dlatego też, również ta przyczyna nie uzasadnia rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę.

Reasumując, Sąd stanął na stanowisku, że z jednej strony pracodawca nie wskazał wprost w wypowiedzeniu kryteriów doboru pracownika do zwolnienia czym naruszył ciążący na nim obowiązek. Jednocześnie, wskazane przyczyny nie uzasadniają dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Zarzut osiągnięcia w październiku wyniku 75 aktywnych klientów oraz zrealizowanie 4 z 10 zadań dodatkowych są to aktywności powierzone przedstawicielom handlowym,

które powódka wykonała najlepiej spośród swoich kolegów. Co ważne, J. W. stwierdził, że ocena pracownika nie jest dokonywana za realizację zadań przez okres jednego miesiąca („ (...) nie zwalniamy ludzi za brak realizacji planu danego miesiąc, jest to analizowane w dłuższym okresie” k. 100). Natomiast taka sytuacja miała miejsce w stosunku do powódki. Wskazano bowiem, że zarzut zrealizowania poziomu 75 klientów dotyczy tylko miesiąca października, a osiągnięcie wyniku 26 % w zakresie zadania ekspozycji produktów również dotyczy działań w okresie jednego miesiąca. Dodatkowo ocena ostatniego ze wskazanych zarzutów nie daje również podstaw do uwzględnienia wypowiedzenia jako słusznego, bowiem było to zadanie konkursowe. Trudno uznać za uzasadnione wypowiedzenie dokonane w oparciu o wyniki konkursu. Tym bardziej, że w regulaminie i na spotkaniach nie wskazano, że brak osiągnięcia wysokich pułapów efektywności może skutkować wypowiedzeniem umowy o pracę. Jednocześnie, jak już wskazano, powódce nie zarzucono osiągnięcia niskiego wyniku, tylko niewykonanie zadania ekspozycji produktów. Są to dwa różne zarzuty. Powódka wykonała zadanie. Odnośnie realizacji planu wolumenowego to również, jak wskazano, przyczyna ta nie może uzasadniać skutecznego i zgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Pracownik musi być poddany weryfikacji w oparciu o takie kryteria, które następnie będą możliwe do obiektywnej oceny opartej na sprawdzalnych przesłankach. W tym wypadku, nawet osoba dokonująca takiej oceny stwierdziła, że nie posiadała wystarczających danych dla jej dokonania w oparciu o tę przesłankę.

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd uznał, że wskazane w wypowiedzeniu przyczyny nie są rzeczywiste (punkt 1 w zakresie realizacji 4 z 10 zadań oraz osiągnięcie wyniku 75 klientów aktywnych jako stanowiące najgorszy wynik), a także obiektywne i dające podstawę do uznania wypowiedzenia za uzasadnione.

Powyższe ustalenia zostały dokonane w oparciu o całość zebranego w sprawie materiału dowodowego, z uwzględnieniem i wyjaśnieniem dostrzeżonych rozbieżności w dokumentach. Sąd uwzględnił w podstawie rozważań zeznania świadków oraz powódki, albowiem dowody te pozwalają na ustalenie okoliczności faktycznych sprawy.

Dlatego też, Sąd uznał roszczenie powódki za zasadne i zasądził na jej rzecz odszkodowanie w kwocie wskazanej w pozwie. Sąd dokonał swojego rozstrzygnięcia w ramach przewidzianych art. 47 (1) kp. Powódka była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, który określił wartość przedmiotu sporu.

W zakresie odsetek od zasądzonego odszkodowania przyznano je od dnia doręczenia odpisu odpowiedzi na pozew stronie pozwanej (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r. III PZP 3/03).

O kosztach procesu orzeczono w punkcie II wyroku na podstawie art. 98 kpc.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazano ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa nieuiszczoną opłatę sądową.

W punkcie IV wyroku nadano rygor natychmiastowej wykonalności zgodnie z treścią art. 477 (2) par. 1 kpc.

SSR Grażyna Giżewska-Rozmus