

Sygn. akt III Pa 13/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 maja 2015r.

Sąd Okręgowy w Ostrołęce III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|------------------------|---|
| Przewodniczący: | SSO Bożena Beata Bielska (spr.) |
| Sędziowie: | SSO Monika Obrębska SSO Grażyna Załęska-Bartkowiak |
| Protokolant: | Sekr. sądowy Przemysław Dudziński |

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 maja 2015r. w O.

sprawy z powództwa W. Ż.

przeciwko (...) S.A. w W.

o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę z naruszeniem przepisów

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostrołęce

z dnia 28 stycznia 2015r. sygn. akt IV P 115/14

orzeka:

1. oddala apelację;
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego za II instancję.

UZASADNIENIE

W. Ż. w pozwie skierowanym przeciwko (...) S.A. w W. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, iż zarzucono mu niewłaściwie wykonywanie obowiązków pracowniczych, które miało polegać na zaniedbaniach w zakresie dostępności poszczególnych produktów w ofercie sprzedaży danego sklepu, sposobu ich ekspozycji i lokalizacji na półkach sklepowych, kontroli poziomu wdrożenia standardów merchandisingowych, niepodjęciu skutecznych działań mających na celu usunięcie z półek sklepowych przeterminowanych produktów - mimo ustnego upomnienia przełożonej, a także na nierealizowaniu planów sprzedażowych i zadań premiowych i nienawiązaniu efektywnej komunikacji i współpracy z bezpośrednim

przełożonym. Zdaniem powoda większość przytoczonych przez pozwaną uchybień zostało stwierdzonych podczas jego wyjazdu z bezpośrednią przełożoną, którego celem nie miała być ocena pracy, lecz pomoc powodowi w rozwiązywaniu bieżących problemów, większość stwierdzonych uchybień została usunięta podczas tego wyjazdu, a inne usunięto kilka dni później.

Powód podniósł, że specyfika pracy na stanowisku przedstawiciela handlowego polega przede wszystkim na ciągłych wyjazdach i nadzorowaniu podległych punktów sprzedażowych, może też jedynie sugerować i dążyć do tego, aby oferowane produkty były rozmieszczane na półkach zgodnie ze standardami pracodawcy, a to właściciele i personel sklepów ostatecznie decydują o umieszczeniu towaru na półkach. Powód wskazał, że zgodnie z zaleceniami objeżdżał sklepy raz w tygodniu, dlatego też istniała realna możliwość zmiany ekspozycji towarów na półkach przez personel.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa i o zasądzenie od powoda procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko stwierdziła, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nastąpiło zgodnie z obowiązującymi przepisami, a przyczyny wypowiedzenia były prawdziwe, rzeczywiste i uzasadnione. Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była niewystarczająca przydatność powoda do pracy na stanowisku przedstawiciela handlowego. W. Ż. wykonywał swoją pracę niesumienne i niestarannie, nie stosował się do poleceń przełożonych i wytycznych pracodawcy dotyczących pracy. Przejawiało się to głównie w zaniedbaniach dotyczących realizacji przez powoda jego obowiązków pracowniczych, które przeczyły standardom pracy właściwym dla osoby zatrudnionej na stanowisku przedstawiciela handlowego. Pozwana podniosła też, iż konkurencja na rynku wymaga od przedstawicieli handlowych przywiązywania szczególnej wagi do tego, aby w asortymencie sklepów nie brakowało jej towarów, by towary pozwanej zlokalizowane były na specjalnie dedykowanych do tego półkach lub stojakach, które służyły wyróżnieniu towarów pozwanej spółki spośród innych podobnych towarów konkurencyjnych podmiotów. Podane w wypowiedzeniu zaniedbania powoda utrudniały zaś konkurowanie jej produktów w danych sklepach z towarami innych producentów. Sposób realizacji obowiązków pracowniczych przez W. Ż., dotyczących nadzoru nad dostępnością produktów, ich ekspozycją czy też kontrolą terminów przydatności do spożycia, był w porównaniu z innymi przedstawicielami handlowymi najmniej zgodny z oczekiwaniami pracodawcy. Powód nie realizował też planów sprzedażowych i zadań premiowych w okresie od początku 2014r. do końca kwietnia 2014r. a jego osiągnięcia w tym okresie plasowały się na jednej z ostatnich lokat w porównaniu z rezultatami pozostałych przedstawicieli handlowych. Okolicznością uzasadniającą wypowiedzenie były nadto jego problemy w nawiązaniu efektywnej komunikacji i współpracy z jego bezpośrednim przełożonym – M. D. (1).

Ostatecznie W. Ż. wniósł o zasądzenie kwoty w wysokości 15.875,55 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Wyrokiem z dnia 28.01.2015r. Sąd Rejonowy w Ostrołęce oddalił powództwo i zasądził od W. Ż. na rzecz (...) Spółka Akcyjna w W. kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Sąd Rejonowy ustalił, że W. Ż. był zatrudniony w (...) S.A. w W. od dnia 01.02.2000r. na stanowisku przedstawiciela handlowego. Do jego obowiązków należało przede wszystkim zagwarantowanie, aby w każdym punkcie sprzedaży zapewniony był odpowiedni asortyment i jego dostępność, wizualizacja produktów przez sprzedaż, promocja, zdejmowanie przeterminowanych towarów z półek sklepowych.

Sąd ustalił, że przedstawiciel handlowy pozwanej spółki miał nadzorować podległe mu punkty sprzedażowe, musiał znać i spełniać standardy merchandisingowe. Gdy dany punkt sprzedaży przynależał do dużej sieci handlowej, rola przedstawiciela handlowego polegała na egzekwowaniu umowy centralnej zawartej uprzednio między pozwaną spółką, a tą siecią. W przypadku małych sklepów, niezrzeszonych w sieć, teoretycznie właściciel danego sklepu mógł dokonać zmiany w ustawieniach ekspozycji, łamiąc przez to ustalenia dokonane uprzednio z przedstawicielem handlowym i po otrzymaniu za dane ustawienie ekspozycji wynagrodzenia. Powód obowiązany był do pilnowania, aby do takich sytuacji nie dochodziło. Przedstawiciele handlowi sami planowali swoje trasówki, które akceptował kierownik sieci sprzedaży. Jeśli zdaniem danego przedstawiciela handlowego zaistniała potrzeba zwiększenia

częstotliwości wizyt w konkretnym punkcie sprzedaży, to mógł on ją zwiększyć sam, bez uzyskania zgody swojego bezpośredniego przełożonego, którym był kierownik sieci sprzedaży. Jeśli zaś dany sklep nie chciał lub nie mógł współpracować, to przedstawiciel handlowy winien wnioskować w systemie o usunięcie go z listy klientów, tak by w to miejsce wpisać nowego.

Sąd ustalił, że obowiązkiem W. Ż. było:

- nawiązywanie dobrej, długofalowej współpracy z klientami i tworzenie dobrego wizerunku firmy w ich oczach;
- sprzedaż wszystkich produktów N. na rzecz sklepów i hurtowni na wyznaczonym terytorium;
- zapewnienie odpowiedniego merchandisingu produktów w punktach sprzedaży poprzez: przydzielenie odpowiedniej przestrzeni handlowej i rozlokowanie produktów zgodnie ze standardami; prawidłową wycenę produktów; zapewnienie prawidłowego poziomu zapasów, etc.;
- zapewnienie wystarczającego poziomu zapasów w detalicznych i hurtowych sprzedaży w celu utrzymania dostępności produktów dla detalistów i konsumentów;
- pobudzanie popytu, zwiększanie sprzedaży i udziału w rynku produktów firmy poprzez efektywne zastosowanie promocji;
- zapewnienie terminowych płatności za towary dostarczone dystrybutorom przez N.;
- wsparcie promocji sprzedaży poprzez zapewnienie klientom informacji, wystarczających zapasów produktu, prezentacji promocyjnych, etc.;
- składanie wizyt u klientów zgodnie z planem pokrycia i regularne dostosowywanie planu do potrzeb działalności;
- systematyczne składanie raportów o wynikach sprzedaży;
- gromadzenie informacji o działaniach konkurentów na rynku;
- gromadzenie i raportowanie wymaganych informacji po zatwierdzeniu przez bezpośredniego przełożonego.

Głównymi parametrami efektywności przedstawiciela handlowego, a więc także i powoda, były:

- wyniki sprzedaży produktów w porównaniu z planem;
- wskaźniki dystrybucji (typowy asortyment, typowa sprzedaż, efektywność wizyt, średnia liczba wizyt, etc.);
- niezawodność danych w raportach (wyniki kontroli sklepów przez Terenowego Dyrektora Sprzedaży);
- wyniki w porównaniu z celami czasowych promocji;
- dynamika sprzedaży.

Sąd ustalił również, że weryfikacja pracy przedstawiciela handlowego w pozwanej spółce polegała na wspólnych wizytach w punktach sprzedaży bezpośredniego przełożonego i przedstawiciela handlowego. Wizyty te miały na celu kontrolę pracy danego przedstawiciela pod kątem dostępności produktu, ekspozycji dodatkowych i sprawdzanie czy w danym sklepie był przeterminowany towar strony pozwanej. Ponadto pozwana spółka zatrudniła firmę zewnętrzną (...), której zadaniem było kontrolowanie przedstawicieli handlowych.

Do listopada 2013r. bezpośrednim przełożonym powoda był R. B. (1), który w listopadzie tego roku zmarł. Od 03.02.2014r. stanowisko kierownika sieci sprzedaży objęła M. D. (1) i to ona została bezpośrednim przełożonym W.

Ż.. Na stanowisko to aplikował m.in. także powód, ale nie został wybrany. Między nowym przełożonym, a powodem nie było konfliktu, zatargu.

Sąd Rejonowy ustalił, iż zgodnie z Oceną Wyników (P. E.) za okres od 01.06.2012r. do 31.12.2012r., ówczesny bezpośredni przełożony powoda wydał o nim bardzo dobrą opinię. Natomiast w raporcie miesięcznym sporządzonym przez powoda za miesiąc styczeń 2014r. zostało stwierdzone, iż realizacja targetu sprzedaży wyniosła 86 %, zabrakło 10.000zł. W okresie od 15.02.2015r. do 22. (...). powód za pośrednictwem wiadomości e-mail informował swojego bezpośredniego przełożonego – M. D. (1) o problemach związanych z niektórymi punktami sprzedaży i brakiem dostępności w nich niektórych produktów spółki pozwanej.

W dniu 24.02.2014r. została wydana Ocena Wyników dotycząca powoda za okres od 01.01.2013r. 31.12. 2013r., której rezultat wyniósł 1:2 (cele nieosiągnięte), powód nie zrealizował większości celów biznesowych, uzyskując wskaźnik 1. Formalnie opinię wydała i podpisała M. D. (1), lecz jej treść merytoryczną redagował głównie poprzedni przełożony powoda – R. B. (1), który nie mógł podpisać rzeczony opinii ze względu na swój przedwczesny zgon. W raporcie miesięcznym sporządzonym przez powoda za marzec 2014r. zostało stwierdzone, iż do pełnej realizacji targetów sprzedaży na podstawie danych na dzień 02.02.2014r. brakuje kwoty w wysokości około 150.000 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, iż w dniu 04.04.2014r. powód wraz ze swoim bezpośrednim przełożonym – M. D. (1), udali się na wyjazd „szkoleniowy” na terenie miast O. i M.. W trakcie tego wyjazdu stwierdzono naruszenia obowiązków pracowniczych przez W. Ż.. Polegały one na dopuszczeniu przez powoda do sytuacji, w której produkty konkurencji eksponowane były na wypełniaczach półkowych lub stojakach służących produktom pozwanej spółki. Taka okoliczność miała miejsce w sklepach (...) w O. i w sklepie (...). Podczas tego wyjazdu odnotowano też brak w ofercie wizytowanych sklepów szeregu istotnych topowych produktów z oferty pozwanej spółki (tzw. produkty TOP). Na 6 wizytowanych w trakcie rzeczony wyjazdu punktów sprzedaży, w połowie z nich odnotowano braki. W sklepie (...) brakowało produktów W.: majonezu, barszczu białego, żurku, budyniu waniliowego, kisielu truskawkowego, galaretki cytrynowej, w sklepie (...) produktów W.: barszczu czerwonego, żurku, pieczarkowej jak u mamy, natomiast w sklepie (...) nie były dostępne: barszcz biały i żurek W.. Podczas innej wizytacji, w dniu 17.04.2014r., w sklepie (...) stwierdzono brak żurku. Podczas wizytacji 25.04.2014r. w sklepie (...) odnotowano, iż na stojaku marki P., znajdującej się w wachlarzu marek pozwanej spółki, zlokalizowane były produkty konkurencyjnych marek. W. Ż. nie dopilnował również tego, aby na drzewku wielkanocnym służącym ekspozycji świątecznej oferty pozwanej w punkcie sprzedaży C. M. nie znajdowały się towary konkurencyjnych podmiotów gospodarczych. Podczas jednej z wizytacji odnotowano, iż w sklepie (...) znajdował się na półkach przeterminowany majonez W. (...) ml, w sklepie (...) przeterminowany sos chrzanowy W. oraz majonez 250 ml, w sklepie (...) – sos chrzanowy W. oraz majonez dekoracyjny W. (...) ml, których termin przydatności do spożycia już upłynął. W dniu 16.04.2014r. stwierdzono, że w sklepie (...) przy ul. (...) w O. znajdował się przeterminowany majonez 700 ml oraz zupa brokułowa W., zaś w sklepie (...) majonez 700 ml i sos chrzanowy W., których termin spożycia już minął. W punkcie sprzedaży C. O. znajdował się przeterminowany majonez W., którego termin do spożycia minął 2 miesiące wcześniej.

W okresie od początku 2014r. do końca kwietnia 2014r. powód nie zrealizował planów sprzedażowych i zadań premiowych, które w tamtym okresie wynosiły: 86% sprzedaż, (...) asortyment O, P. S. 2,6 %, a średnia premia 6 %. Średnia P. S. pozostałych przedstawicieli handlowych wynosiła 4 %, zaś powoda 2,6%. Inni przedstawiciele handlowi pozwanej spółki realizowali targety średnio w wysokości 90,69 %, zaś W. Ż. miał średnią 90,63 %. Jeśli chodzi o T. B. (premie), to średnia reszty przedstawicieli handlowych była na poziomie 9,21%, natomiast powód osiągnął wynik 5,69 %. Raporty S. C. dotyczące pracy powoda wskazywały, iż część sklepów obsługiwanych przez powoda miała braki asortymentowe.

Sąd ustalił nadto, iż W. Ż. miał problemy w nawiązaniu efektywnej komunikacji i współpracy z bezpośrednią przełożoną M. D. (1). Powód niejednokrotnie – jako jedyny w zespole – ignorował polecenia przełożonej, co wpływało niekorzystnie na jakość pracy nie tylko powoda, ale całego zespołu. Przełożona powoda musiała często przypominać mu o jego podstawowych obowiązkach pracowniczych. Przykładowo, w trakcie wspólnych wizyt w

punktach handlowych w dniu 16.04.2014r., wobec beczynności powoda, M. D. (1) upomniała go, po wyjściu ze sklepu (...), że winien wrócić do sklepu i usunąć z półki przeterminowany towar – majonez oraz zupę brokułową.

Pismem z dnia 27 maja 2014r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, a w uzasadnieniu pracodawca przytoczył szereg zarzutów, mających świadczyć o niewłaściwym wykonywaniu obowiązków pracowniczych przez W. Ż..

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo było niezasadne. Sąd wskazał, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna i rzeczywista, nie znaczy to jednak, iż ma być o wadze szczególnej, nadzwyczajnej doniosłości, wyjątkowym znaczeniu. Uzasadniać wypowiedzenie może zarówno jednorazowe zdarzenie ważące negatywnie na ocenie rzetelności i sumienności pracownika oraz właściwego wykonywania przez niego obowiązków, jak też wielokrotne, powtarzalne jego naganne „drobne” zachowania, które u obciążonego ryzykiem pracodawcy, powodują utratę zaufania do pracownika. Wypowiedzenie uzasadniają m.in. niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych, brak oczekiwanej dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu czynności przypisanych zajmowanemu stanowisku. Sąd Rejonowy powołując się na orzecznictwo podniósł, iż pracodawca ma prawo zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi zajmującemu samodzielne stanowisko w sytuacji, w której (choćby z przyczyn niezawinionych) nie osiąga on właściwych wyników pracy. Rozważając zasadność wypowiedzenia trzeba brać pod uwagę nie tylko interes pracownika, ale także zasługujący na ochronę interes pracodawcy.

Sąd wskazał, iż pozwana spółka prowadzi działalność gospodarczą na rynku produktów spożywczych. Każdy pracownik danego podmiotu gospodarczego w pewnym stopniu przyczynia się do rozwoju, stagnacji, bądź regresu firmy, w której pracuje. Pracodawca zaś ma prawo do takiego doboru pracowników, którzy zagwarantują mu, iż swoje obowiązki będą wykonywali jak najlepiej, a przez to nie narażą go na straty. W. Ż. był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku przedstawiciela handlowego. Odpowiedzialny był przede wszystkim za nadzór podległych mu punktów sprzedażowych, zapewnienie, aby dostępne były w nim produkty oferowane przez pozwaną, pilnowanie żeby na półkach sklepowych nie znajdowały się produkty, których termin spożycia już minął, jak również spełnienie określonych standardów merchandisingowych.

W ocenie Sądu analiza materiału dowodowego uprawnia do stwierdzenia, iż powód w okresie od stycznia do kwietnia 2014r. nie wykonywał należycie swoich obowiązków pracowniczych.

Sąd wskazał, że powód tłumaczył, iż specyfika pracy przedstawiciela handlowego nie polega na nadzorowaniu wyłącznie jednego punktu sprzedaży, lecz wielu, stąd w sytuacji, gdy dany sklep odwiedzał raz w tygodniu, istniała realna możliwość zmiany ekspozycji towarów przez personel. Zdaniem Sądu W. Ż. bagatelizował i usprawiedliwiał przypadki naruszenia przez siebie obowiązków pracowniczych. W kontekście pozostawiania na półkach sklepowych przeterminowanych produktów pozwanej spółki lakonicznie stwierdził, iż to był jeden lub dwa słoiki majonezu, podczas gdy jego brak kontroli nad usuwaniem z półek towaru po terminie odnotowywany był przez pozwaną wielokrotnie (C. O., Zielony (...) w O., C. M.). W ocenie Sądu naganne było samo dopuszczenie do pozostawienia na półkach sklepowych towaru, którego termin spożycia już minął, choćby w jednej lub dwóch sztukach. Takie przypadki zostały odnotowane w sklepie (...) (gdzie znajdował się przeterminowany majonez W. (...) ml), w sklepie (...) (przeterminowany sos chrzanowy W. oraz majonez 250 ml), w sklepie (...) (przeterminowany sos chrzanowy W. oraz majonez dekoracyjny W. (...) ml). W dniu 16 kwietnia 2014 r. w sklepie (...) przy ul. (...) w O. znajdował się majonez 700 ml i zupa brokułowa W., których termin spożycia już upłynął, zaś w sklepie (...) dotyczyło to majonezu 700 ml i sosu chrzanowego W.. Z powyższego wynika, iż fakty naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda powtarzały się.

Sąd nie uwzględnił argumentów powoda, który twierdził, iż w sytuacji, gdy dany punkt sprzedaży miał kłopoty płatnicze, to sprzedawcy zależało na eksponowaniu produktów, które się najlepiej sprzedają, co w konsekwencji prowadziło np. do eksponowania towarów konkurencyjnych w miejscach przeznaczonych dla spółki pozwanej, mimo zgłaszanych przez niego uwag. Nie uwzględnił też argumentu, iż braki w sklepie (...) były spowodowane tym, iż był

on w trakcie likwidacji, bądź był przygotowywany do remontu. Sąd wskazał, że zeznań świadka, M. D. (1) wynikał, iż to przedstawiciele handlowi sami planują swoje trasówki, a jeśli wystąpiłaby potrzeba zwiększenia częstotliwości wizyt w danym punkcie sprzedaży, to mogli to zrobić bez jej akceptacji. Ponadto, powód powinien był poinformować przełożonego o okoliczności, że dany sklep jest likwidowany, a jeśli klient np. nie miał płynności finansowej i nie kupował produktów lub jeśli kierownictwo danego sklepu nie chciało współpracować, to powód miał możliwość wnioskowania do firmy (...) o usunięcie takiego klienta.

Zdaniem Sądu oczywistym jest, że wobec okresowych wizyt w punktach handlowych, powód nie miał możliwości codziennego nadzoru nad dostępnością produktów, ich ekspozycją czy też kontrolą terminów przydatności do spożycia. W porównaniu jednakże z innymi przedstawicielami handlowymi, podległymi M. D. (1), sposób realizacji obowiązków pracowniczych przez powoda w tym zakresie był najmniej zgodny z oczekiwaniami pracodawcy. Wyniki pracy pozostałych przedstawicieli wskazują, iż możliwe było zorganizowanie pracy w taki sposób, by założenia pozwanej dotyczące dostępności produktów, ich ekspozycji czy też eliminowania produktów przeterminowanych były realizowane. Nadto, powód sam przez wiele lat nienagannej pracy udowodnił, że zadania które stawiał przed nim pracodawca, są do wykonania i to na wysokim poziomie.

Rzeczywistość przyczyn wypowiedzenia potwierdza też analiza stopnia realizacji planów sprzedażowych i zadań premiowych przez W. Ż., bowiem jego osiągnięcia - w okresie od początku 2014r. do końca kwietnia 2014r. - były gorsze w porównaniu ze średnią pozostałych przedstawicieli handlowych, a mianowicie: średnia P.S.e dla przedstawicieli handlowych wynosiła 4 %, natomiast dla powoda średnia ta wynosiła 2,6 %, jeśli chodzi o średnią realizację targetów – wynik pozostałych przedstawicieli handlowych to średnio 90,69 %, a powód miał średnią 90,63 %, zaś w kontekście średniej T. bonus (premii) – W. Ż. osiągnął rezultat 5,69 %, a średnia dla przedstawicieli handlowych wynosiła 9,21 %. Na niekorzyść powoda świadczą również przedstawione przez pozwaną raporty S. C.. W raporcie z 16 kwietnia 2014 r. stwierdzone zostały braki w asortymencie w sklepie (...) oraz C., przypadki pozostawiania na półkach towaru po terminie spożycia. Ponadto brak realizacji odpowiednich wyników sprzedażowych potwierdziły także raporty miesięczne sporządzone przez powoda za miesiące styczeń i marzec 2014r. Zgodnie z raportem miesięcznym dotyczącym stycznia 2014r. powód zrealizował targety sprzedaży w wysokości 86 %, a do pełnej ich realizacji zabrakło kwoty 10.00 zł. W raporcie za marzec 2014r. powód podniósł, że na podstawie danych na dzień 02 lutego 2014r. do pełnej realizacji targetów sprzedaży brakowało kwoty w wysokości około 150.000zł.

Zdaniem Sądu założeniem wspólnych wyjazdów przedstawiciela handlowego z bezpośrednim przełożonym do obsługiwanych przez przedstawiciela sklepów jest wspólna praca z przedstawicielem handlowym, coaching, jak i ocena sklepów. Oczywistym jest zatem, iż stwierdzone w czasie tych wizyt zaniedbania przedstawiciela handlowego, świadczą o sposobie realizowania przez niego obowiązków pracowniczych.

Sąd wskazał, iż W. Ż. tłumaczył, że starał się na bieżąco informować swojego przełożonego o problemach dotyczących niektórych punktów sprzedaży i braków w asortymencie. Z zeznań M. D. (1) wynika jednak, że powód powinien był rozwiązać te problemy samodzielnie, gdyż należało to do jego kompetencji. Ponadto analiza przedstawionych przez niego wiadomości e-mail, które wysyłał do bezpośredniego przełożonego, pokazuje iż nie przedstawiał on żadnych pomysłów, inicjatywy jak rozwiązać dany problem.

Sąd stwierdził, iż wprawdzie powód przez wiele lat był wyróżniającym się przedstawicielem handlowym pozwanej spółki, lecz okoliczność ta nie miała znaczenia dla rozstrzygnięcia, gdyż badając zasadność wypowiedzenia, Sąd kieruje się aktualnym stopniem realizowania przez nią swoich obowiązków pracowniczych. Pozwana Spółka to firma nastawiona na zysk i trudno wyobrazić sobie sytuację, w której bez uzasadnienia pozbywa się pracownika, mogącego w znaczący sposób ją do tego przybliżyć. Powód słuchany w charakterze strony nie potrafił wskazać „prawdziwej” - według jej oceny – przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę. Sąd podniósł też, iż w sprawie brak jest dowodów świadczących o istnieniu konfliktu między powodem a M. D. (1). Oprócz powoda, na stanowisko, które ostatecznie powierzono M. D. (1), konkurowały także inne osoby, które do dziś pracują w pozwanej firmie. W ocenie Sądu uzasadnieniem pogorszenia wyników pracy powoda jest fakt, iż stracił on motywację do dalszej pracy. Reasumując

zdaniem Sądu W. Ż. nie wykazał, aby dokonane mu wypowiedzenie było niezasadne, dlatego jego powództwo zostało oddalone.

O kosztach postępowania, Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Wysokość kosztów zastępstwa prawnego Sąd ustalił na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, zasądając od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.800 zł.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł W. Ż., zaskarżając go w całości. Wyrokowi zarzucił:

1.naruszenie przepisów prawa procesowego, tj.:

a)art. 233 § 1 kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, a dokonaniu jej w sposób wybiórczy i dowolny, a w szczególności:

-przyjęciu przez Sąd, iż to poprzedni przełożony powoda - R. B. (2), redagował merytoryczną treść oceny wyników pracy powoda za okres od 01 stycznia 2013r. do 31 grudnia 2013r., a która stała się jedną z przyczyn wypowiedzenia umowy

-bezkrytycznym uznaniu za wiarygodne zeznań świadka M. D. (1) mimo, że konflikt tego świadka z powodem został wskazany jako jedna z przyczyn rozwiązania umowy

-dowolnym ustaleniu, że powód w sposób nieprawidłowy wykonywał swoje obowiązki pracownicze

b)art. 232 kpc w zw. z art. 3 kpc w zw. z art. 6 kc poprzez przyjęcie, że powód nie wywiązał się z obowiązku udowodnienia okoliczności, z której wywodzi skutki prawne, iż przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powodowi naruszały przepisy o wypowiedzaniu tej umowy, podczas gdy to pozwana obciążała dowód wykazania prawdziwości przyczyn wypowiedzenia,

2.naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

-art. 30 § 4 kp poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż przyczyny rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem są konkretne, uzasadnione oraz zrozumiałe, a także uzasadnione

W oparciu o tak sformułowane zarzuty wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu za obie instancje lub uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu W. Ż. wskazał, iż Sąd naruszył przepis art. 233 § 1 kpc przez błędne przyjęcie, iż Ocena Wyników jego pracy za 2013r. została sporządzona przez byłego przełożonego, R. B. (1), podczas gdy zmarł on w trakcie roku, za który została ona sporządzona, nie mógł więc jej sporządzić. Sąd Rejonowy, przyjmując zatem za pewne, iż pomiędzy nim a aktualnym przełożonym nie istniał żaden konflikt, spowodował, iż poza jego zainteresowaniem leżała rzetelność sporządzonej Oceny. Powód podniósł, że przez 17 lat był pozytywnie oceniany, zaś zmiana na stanowisku przełożonego i ostatnie miesiące doprowadziły do sytuacji, które stały się podstawą rozwiązania z nim umowy o pracę.

Skarżący wskazał również, że między nim a M. D. (1) istniał konflikt a fakt ten stwierdziła sama pozwana, dlatego dowód w postaci zeznań świadka M. D. (1) powinien być przez Sąd traktowany z dużą dozą ostrożności i ograniczonym zaufaniem. Trudno bowiem przyjąć aby relacje powoda z przełożoną nie miały wpływu na ocenę efektów jego pracy. Bez znaczenia są przyczyny takich relacji, na czym swoją uwagę skupił Sąd, ale sam fakt ich istnienia. W konsekwencji jego zdaniem przyjąć należy, iż brak efektywnej współpracy pomiędzy nim a aktualnym przełożonym miał wpływ na formułowaniu zarzutów dotyczących jego pracy. Trudno jest bowiem przyjąć, aby nie znał on standardów pracy czy nie

był w stanie sprostać problemom pojawiającym w trakcie wykonywania obowiązków, skoro pracował na stanowisku przedstawiciela handlowego od 17 lat.

Skarżący podniósł też, że wszystkie uchybienia, na które powołuje się pozwana w wypowiedzeniu umowy o pracę, zostały przez niego usunięte natychmiast, bądź w kilka dni później, a to właściciele i personel sklepów ostatecznie decydują o umieszczeniu towaru na półkach. Podnosił, że podczas każdej wizyty w nadzorowanym przez siebie punkcie dokładnie sprawdzał ilość, jakość, sposób prezentacji produktów i ich termin do spożycia i każde nadużycia konsekwentnie eliminował oraz zwracał na nie uwagę właścicielom sklepów. Informował o tych nieprawidłowościach także swego bezpośredniego przełożonego. Sytuacje takie nie są możliwe do całkowitego wyeliminowania jednak na ocenę pracy powoda powinno składać się przede wszystkim sposób radzenia sobie z nimi, a ten nie powinien budzić zastrzeżeń

W. Ż. podniósł również, że sklepy eksponują produkty, które się najlepiej sprzedają, co w konsekwencji prowadzi do eksponowania towarów konkurencyjnych. Podobnie rzecz się ma w sytuacji gdy dane sklepy są przeznaczone do likwidacji lub remontu, wtedy dodatkowo występują jeszcze braki w asortymencie, a on nie miał możliwości codziennego nadzoru nad kontrolą przydatności produktów do spożycia.

Powód wskazał, iż nie chodzi mu o podważenie faktu, iż uchybienia wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę nie miały miejsca, lecz o wykazanie, że były spowodowane działaniami osób trzecich, za które nie ponosi odpowiedzialności lub czynnikami obiektywnymi.

Zdaniem skarżącego to pozwaną obciążał dowód wykazania, że przyczyny wypowiedzenia były rzeczywiste i prawdziwe. Głównymi dowodami przeprowadzonymi były zaś zeznania M. D. (1) oraz Ocena Wyników Pracy powoda za 2013r., która została sporządzona przez M. D. (1) w oparciu o bliżej nieustalone kryteria. W jego ocenie Sąd pominął również fakt istnienia konfliktu między nim a M. D. (1) i w konsekwencji doszło do sytuacji, że główny świadkiem w sprawie zasadności wypowiedzenia umowy była osoba, której konflikt z powodem był jedną z przyczyn rozwiązania umowy. Zeznania M. D. (1) były sprzeczne z zeznaniami innych osób. Twierdziła on m.in., że pozwany mógł sam wyeliminować („jednym kliknięciem”) sklep, który miał zaległości płatnicze z listy klientów. Tymczasem świadek K. C. zeznał, iż on również z tego typu problemami zwracał się do swojej przełożonej M. D. (1). Podobnych sprzeczności i niekonsekwencji w jej zeznaniach było znacznie więcej. Wnikliwa ich analiza prowadzi do wniosku, że całą energię i czas pracy poświęcała wykazaniu nieprawidłowości w pracy powoda.

Reasumując W. Ż. wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione, dlatego jego powództwo powinno być uwzględnione.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o oddalenie apelacji i o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w drugiej instancji według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że Sąd I Instancji dokonał prawidłowej, logicznej, wszechstronnej oraz zgodnej z przepisami prawa i zasadami doświadczenia życiowego oceny materiału dowodowego zebranego w niniejszej sprawie. Odnosząc się do Oceny Wyników pracy powoda za 2013r., stanowiącą jedną z przesłanek wypowiedzenia umowy o pracę, stwierdziła, iż śmierć przełożonego powoda – R. B. (1) - nastąpiła w listopadzie 2013r. i do tego czasu miał on możliwość obserwacji pracy powoda i jej oceny, która jak wynika z zeznania świadka A. Z., nie była dla powoda pomyślna. Świadek zeznał przeto, iż prowadził z R. B. (1) rozmowy w przedmiocie konsekwencji, jakie ma wyciągnąć w stosunku do powoda. Nie jest zatem tak - a co wydaje się sugerować powód - iż zmarły przełożony powoda mógł ocenić pracę powoda tylko w samych superlatywach, w związku z czym sam fakt niskiego rezultatu Wyników Oceny powoda za 2013 r. czyni tą ocenę z zasady nierzetelną. Pozwana zwróciła też uwagę, iż Ocena Wyników za 2013r. dokonywana była 24 lutego 2014r., a świadek M. D. (1) rozpoczęła pracę 3 lutego 2014r. Zastanawiającym jest więc, jak znaczny konflikt musiałby narosnąć między powodem a przełożoną, by po 3 tygodniach współpracy przełożona - co sugeruje powód - wiedzioną chęcią jakiegoś odwetu dążyła do bezpodstawnego obniżenia wyników pracy powoda za 2013r. W ocenie pozwanej Sąd nie miał zatem podstaw, by kwestionować rezultaty Oceny Wyników pracy powoda za 2013r.

Strona pozwana wskazała też, że licznie zebrany w sprawie materiał dowodowy, a w szczególności zeznania świadka M. D. (1), raporty S. C., wydruki (...), porównanie wyników osiąganych przez przedstawicieli handlowych w zakresie P.S.e, T. Bonus oraz realizacji targetów sprzedażowych usprawiedliwiają sformułowane przez Sąd Rejonowy argumenty uzasadniające wydanie wyroku oddalającego powództwo. Nie doszło zatem do naruszenia przez Sąd I instancji art. 233 § 1 kpc. Zdaniem pozwanej niezasadny jest też zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 232 kpc w zw. z art. 3 kpc w zw. z art 6 kc poprzez przyjęcie, że to powód był zobowiązany wykazać niezasadność wypowiedzenia, pozwany podniósł, że wbrew twierdzeniom powoda, Sąd nie nałożył na niego obowiązku wykazania, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę opisane w oświadczeniu o wypowiedzeniu były niezasadne. Oczywiście jest bowiem, iż ciężar dowodu obciążał w niniejszej sprawie stronę pozwaną. Sąd podkreślił jednakże całkiem słusznie, iż to strony są zobowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Jeżeli zatem powód nie był w stanie wykazać w toku postępowania sądowego, że dowodzone przez pozwaną Spółkę przyczyny zakończenia stosunku pracy nie usprawiedliwiały decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę, to Sąd zobowiązany był orzec na korzyść strony pozwanej.

Podsumowując powyższe wyjaśnienia pozwana wniosła o oddalenie apelacji.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozstrzygnięcia w sprawie było ustalenie, czy pozwany pracodawca w sposób prawidłowy wypowiedział W. Ż. umowę o pracę. Powód wskazywał, że wypowiedzenie to było niezasadne.

Sąd Rejonowy w Ostrołęce zaskarżonym wyrokiem oddalił powództwo uznając, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była prawdziwa.

Apelacja powoda od powyższego wyroku jest niezasadna i w oparciu o art. 385 kpc została oddalona.

Z oświadczenia pracodawcy datowanego na 27.05.2014r. wynika, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę było niewłaściwie wykonywanie obowiązków pracowniczych, które polegało na zaniedbaniach w zakresie dostępności poszczególnych produktów N. w ofercie sprzedaży danego sklepu, sposobu ich ekspozycji i lokalizacji na półkach sklepowych, kontroli poziomu wdrożenia standardów merchandisingowych, niepodjęciu skutecznych działań mających na celu usunięcie z półek sklepowych przeterminowanych produktów - mimo ustnego upomnienia przełożonej, a także na nierealizowaniu planów sprzedażowych i zadań premiowych oraz nienawiązywaniu efektywnej komunikacji i współpracy z bezpośrednim przełożonym.

Sąd I instancji uznał w/w przyczyny wypowiedzenia za uzasadnione. Sąd ustalił, że W. Ż. niewłaściwie wykonywał swoje obowiązki, wskazał, na czym polegały te zaniedbania i dlaczego nie mogły być tolerowane przez pracodawcę. Szczegółowo omówił też stan faktyczny a Sąd Okręgowy podziela ustalenia Sądu I instancji i przyjmuje je za swoje, dlatego nie ma potrzeby ich powtarzania. Sąd Okręgowy podziela również dokonaną przez Sąd I instancji ocenę dowodów. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wskazał, na jakich dowodach oparł się czyniąc ustalenia w sprawie, którym dowodom i dlaczego dał wiarę, a ocena materiału dowodowego jest zgodna z regułami określonymi w art. 233 § 1 kpc i znajduje potwierdzenie w zeznaniach świadków: M. D. (1), M. Z., R. B. (3), K. C. i K. K.. Są to osoby zarówno zatrudnione na stanowiskach równorzędnych ze stanowiskiem powoda, jak i osoby będące jego przełożonymi, w tym bezpośrednia przełożona M. D. (1). Świadkowie: M. D. (1), R. B. (3) i A. Z. przedstawili uwagi do pracy powoda i wskazali, dlaczego nie mogą być tolerowane, wskazywali też na pogorszenie osiąganych przez niego wyników.

W. Ż. powoływał się na bardzo dobre swoje wyniki, osiągnięte w 2012r. Zauważyć jednak trzeba, że okoliczność ta nie ma istotnego znaczenia, gdyż ocena powoda, o której mowa w wypowiedzeniu, obejmowała inny okres, a pogorszenie wyników pracy powoda strona pozwana wykazała za pomocą wydruków porównawczych jego pracy innych przedstawicieli handlowych (k. 43-45a.s.). Z dokumentów tych jednoznacznie wynika, że w okresie od początku 2014r. do końca kwietnia 2014r. W. Ż. nie zrealizował planów sprzedażowych i zadań premiowych, które w tamtym okresie wynosiły: 86 % sprzedaż, (...) asortyment o, P.S.e 2,6 %, a średnia premia 6 %. Średnia P.S.e

pozostałych przedstawicieli handlowych wynosiła 4 %, zaś powoda 2,6 %. Inni przedstawiciele handlowi pozwanej spółki realizowali targety średnio w wysokości 90,69 %, zaś W. Ż. miał średnią 90,63 %. Jeśli chodzi o T. Bonus (premie), to średnia reszty przedstawicieli handlowych była na poziomie 9,21 %, natomiast powód osiągnął wynik 5,69 %. Strona powodowa wykazała też Raportami S. C., iż część sklepów obsługiwanych przez powoda miała braki asortymentowe, za pomocą dokumentacji fotograficznej wykazała zaś występowanie w sklepach przeterminowanych produktów oraz eksponowanie na półkach firmy (...) towarów konkurencyjnych firm.

Zauważyć trzeba, że pracodawca, zarzucając W. Ż. niewystarczającą przydatność w pracy przedstawiciela handlowego oraz niestosowanie się do poleceń przełożonych i wytycznych pracodawcy dotyczących pracy wskazał, czym się to przejawiało i na tę okoliczność przedstawił dowody. Pracodawca wywiązał się więc z obowiązku wykazywania zasadności wypowiedzenia. W tej sytuacji rację miał Sąd Rejonowy stwierdzając, iż to powód, chcąc kwestionować te dowody powinien był wykazać własną inicjatywę dowodową i wykazać niezasadność stawianych mu zarzutów. Tymczasem W. Ż. nie kwestionował złożonych przez pozwanego wyników planów sprzedażowych osiąganych przez niego w okresie od stycznia do kwietnia 2014r. a także istnienia braków asortymentowych i przeterminowanych produktów. Powód podnosił, iż nie miał możliwości codziennego odwiedzania tego samego sklepu i wpływu na kierownictwo sklepu co do zaprzestania eksponowania na półkach firmy (...) towarów konkurencyjnych firm. Do tych twierdzeń odnosili się świadkowie strony powodowej, w tym przedstawiciele handlowi (K. C. i K. K.), a z ich zeznań wynika, iż widzieli oni możliwość reagowania w takich sytuacjach, w tym wskazywali na własną praktykę w tym zakresie – prowadzenia rozmów i zabierania stojaków firmy (...). W. Ż. nie przedstawił żadnego dowodu na poparcie swych twierdzeń co do tego, iż reagował na nieprawidłową praktykę sklepów polegającą na eksponowaniu na półkach firmy (...) towarów konkurencyjnych firm. Nie zgłosił w tym zakresie wniosku o przesłuchanie świadków, chociażby pracownika czy kierownika takiego sklepu. Z zeznań K. C. i K. K. wynika też, że w czasie bytności w sklepie sami zdejmowali z półek przeterminowane produkty. Tymczasem z zeznań M. D. (1) wynika, że to ona – już po wyjściu ze sklepu – musiała przypomnieć powodowi o konieczności zareagowania na fakt, iż na półkach stały przeterminowane produkty.

Powód podnosił, iż właściwie wykonywał swoje obowiązki, w tym co do usuwania przeterminowanych produktów .. (...) materiału dowodowego wynika jednak, że w sklepie (...) znajdował się przeterminowany majonez W., którego termin do spożycia minął 2 miesiące wcześniej. Powyższe oznacza, że – wbrew twierdzeniom apelacji - powód nie kontrolował w sposób dostateczny przydatności do spożycia produktów.

W. Ż., chcąc wykazać prawidłowe wykonywanie przez siebie obowiązków, złożył też do akt korespondencję w formie elektronicznej (k. 75-81a.s.). Do tej korespondencji na rozprawie w dniu 28.01.2015r. odniosła się w swych zeznaniach świadek M. D. (1) a z tych zeznań wynika, iż inni przedstawiciele handlowi sami rozwiązywali problemy poruszane przez powoda w tej korespondencji.

Strona pozwana przedstawiła też ocenę pracy powoda za 2013r. Została ona dokonana w lutym 2014r., dlatego oczywistym jest, iż nie mógł jej podpisać R. B. (1), który zmarł w listopadzie 2013r. Z zeznań M. D. (1) wynika jednak, że zapisy w ocenie za 2013r. zostały skopiowane z oceny półrocznej, której dokonał właśnie R. B. (1). Świadek przyznała, że sama nie dokonała oceny pracy powoda za cały 2013r., gdyż w 2013r. jeszcze z nim nie współpracowała. Także z zeznań świadka A. Z. wynika, iż rozmawiał w 2013r. z R. B. (1) na temat powoda, w tym co do tego, jakie konsekwencje wyciągnąć w stosunku do powoda a to oznacza, iż R. B. (1) musiał mieć jakieś zastrzeżenia do pracy W. Ż.. W tej sytuacji za niezasadne należy uznać zarzuty powoda dotyczące oceny pracy za 2013r.

Niezależnie od powyższego wskazać trzeba, że W. Ż. przed Sądem I instancji podnosił, że między nim i M. D. (2) nie było konfliktu (k. 60v). Nie potrafił też wskazać, jakie to przyczyny – inne niż podane w wypowiedzeniu – spowodowały dokonanie mu wypowiedzenia. W tej sytuacji logiczny jest wywód Sądu Rejonowego, iż to właśnie zastrzeżenia do pracy powoda były przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę.

Mając na uwadze całokształt w/w rozważań Sąd Okręgowy uznał, iż apelacja W. Ż. jest niezasadna i podlega oddaleniu.

Ponieważ apelacja została oddalona, pozwanemu należny był zwrot kosztów postępowania. O powyższym orzeczono w oparciu o art. 98 kpc. Na koszty te składają się koszty zastępstwa prawnego II instancję w kwocie 900zł, ustalone w oparciu o § 11 ust. 1 pkt 2 i § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji.