

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 kwietnia 2019 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Ewa Wronka
Sędziowie:	SO Rafał Młyński SR del. Krzysztof Kopciewski (spr.)
Protokolant:	sekr. sądowy Katarzyna Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 kwietnia 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. S. (1)

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. (poprzednio (...) spółka akcyjna w W.)

o odszkodowanie i odsetki ustawowe

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 26 czerwca 2018 roku sygn. akt VII P 1138/14

- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1, 3, 4 i 5 w ten sposób, iż powództwo oddala i zasądza od M. S. (1) na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. (poprzednio (...) spółka akcyjna w W.) kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz odstępuje od obciążania M. S. (1) wydatkami w sprawie,
- zasądza od M. S. (1) na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. (poprzednio (...) spółki akcyjna w W.) kwotę 1382 (tysiąc trzysta osiemdziesiąt dwa) złote tytułem kosztów procesu w instancji odwoławczej, w tym kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt XXI Pa 596/18

UZASADNIENIE

Powódka M. S. (2) (obecnie S.) wystąpiła przeciwko pozwanemu (...) sp. z o.o. w W. o zasądzenie kwoty 25.231,38 zł tytułem odszkodowania za niezasadne wypowiedzenie umowy o pracę, z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W toku postępowania pozwana (...) Sp. z o.o. w W. została przejęta przez spółkę (...) S.A. w W.. Strona wносиła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z 26 czerwca 2018 r., wydanym w niniejszej sprawie, Sąd Rejonowy:

1) zasądził od pozwanej na rzecz powódki następujące kwoty:

a) 25231,38 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie i rozwiązanie umowy o pracę z odsetkami ustawowymi biegnącymi od 1 listopada 2014r. do dnia zapłaty;

b) 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

2) Oddalił powództwo o odsetki ustawowe z pozostałej części;

3) wyrokowi w pkt 1a) nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8410,46 zł;

4) wydatki w sprawie określił się na kwotę 518,19 zł i obciążył się nimi pozwaną;

5) nakazał ściągnąć od pozwanej na rachunek Skarbu Państwa kwotę 518,19 zł tytułem nieuiszczonych wydatków w sprawie oraz kwotę 1262 zł tytułem nieuiszczonej opłaty stosunkowej od zasądzzonego roszczenia głównego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka została zatrudniona przez stronę pozwaną na czas nieokreślony umową o pracę zawartą 29.12.2011 r. Od 01.06.2012 r. powódka zajęła stanowisko konsultanta handlowego i zaczęły ją obowiązywać cele sprzedażowe półroczne, potem też kwartalne. Ostatnio powódka zarabiała 8.410,46 złotych brutto miesięcznie. Cele sprzedażowe rosły z roku na rok i coraz trudniej było je realizować powódce.

Pismem z 16.07.2014 r. doręczonym powódce 16.07.2014 r., strona pozwana rozwiązała z powódką tę umowę o pracę, z wypowiedzeniem trzymiesięcznym, upływającym 31.10.2014 r. Jako przyczynę tego wypowiedzenia wskazano w tym piśmie: brak realizacji określonych oraz przyjętych do wiadomości przez powódkę celów sprzedaży za I półrocze 2014 r. Realizacja całościowego planu sprzedaży za I półrocze roku 2014 r. wynosi jedynie 60 %. Całościowy plan sprzedaży I półrocza 2014 r. został zrealizowany na poziomie znacząco odbiegającym od założonych celów. Wobec tego, potwierdził pozwany w tym piśmie brak realizacji celów sprzedażowych przez powódkę określonych w załącznikach do umowy o pracę.

Wypowiedzenie umowy powódki podpisał P. B., który miał do tego pełnomocnictwo od zarządu z 08.10.2013 r. (k. 139 a.s.) i samodzielnie podjął on decyzję o wypowiedzeniu umowy powódce.

W I półroczu 2014 r. powódka realizowała plan sprzedaży w następujących wysokościach: styczeń 7%, luty 84 %, marzec 60%, kwiecień 54 %, maj 50%, czerwiec 119 % i odpowiednio narastająco 7%, 43%, 49%, 50 % i 60 %. Powódka wypracowała za to I półrocze 2014 r. prowizję w kwocie 10.677 złotych. Strona pozwana i P. B.-przełożony powódki, nie stosowali wobec powódki dla polepszenia jej pracy, kar porządkowych lub programu naprawczego, a mieli takie możliwości. Nikt nie informował powódki do chwili wypowiedzenia umowy, że są zastrzeżenia do jej pracy, a wypowiedzenie było zaskoczeniem dla powódki.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie akt osobowych powódki, akt osobowych A. A., zaświadczenia o zarobkach powódki (k. 12 a.s.), tabeli realizacji planów sprzedażowych (k. 20 a.s.), załączników do pisma pozwanego z 26.01.2016 r. (k. 70-104 a.s.), załączników do pisma powódki z 25.05.2016 r. (k. 115-124 a.s.), załączników do pisma pozwanego z 22.06.2016 r. (k. 139-153 a.s.), przelewów (k. 204-207 a.s.), załączników do pisma pozwanego z 04.12.2017 r. (k. 218-261 a.s.), załączników do pisma pozwanego z 05.04.2018 r. (k. 270 a.s. -tabelka), zeznań świadków: P. B., K. W. (na terminie rozprawy 21.02.2016 r. k. 60-63 a.s.), K. W., A. A. i P. S. (na terminie rozprawy 04.01.2017 r. k. 170-171 a.s.), P. B. (na terminie rozprawy 21.11.2017 r. k. 211-213 a.s.), przesłuchania stron to jest powódki i M. T. (na terminie rozprawy 27.03.2018 r. k. 263-267 a.s. i terminie rozprawy 12.06.2018 r. k. 277 a.s.).

Sąd Rejonowy uznał powództwo za zasadne co do istoty sporu.

Sąd uznał za najistotniejsze dla rozstrzygnięcia zeznania świadka P. B., bezpośredniego przełożonego powódki. Wynika z nich, że pracownicy nie byli uprzedzani jakie muszą mieć wyniki, żeby strona pozwana ich nie zwolniła z pracy. Według świadka powódce nie udało się osiągnąć wyników, bo było to związane z niską jej aktywnością. Natomiast na terminie rozprawy 21.11.2017 r. (k. 211-213 a.s.) świadek P. B. zeznał, że jak dochodzono do wniosku, że nie będzie perspektyw rozwoju pracownika, to wtedy wypowiedziano mu umowę, ale przedtem sprawdzano trendy i czy wyniki idą do góry, a u powódki nie widziano takiego rozwoju i stad wypowiedzenie tej umowy. Świadek ten przyznał, że często stosował środki naprawcze, ale nie pamiętał czy tak było w przypadku powódki.

Świadek zeznał też na terminie rozprawy 21.11.2017 r., że nie stosowano kar porządkowych wobec pracowników, w tym powódki i że plany sprzedażowe nie były negocjowane z pracownikami, czyli były im narzucane. Natomiast z przesłuchania powódki jako strony wynikało, że nie był wobec niej stosowany plan naprawczy i nie miała kar porządkowych i te cele sprzedażowe znacznie rosły.

Zdaniem Sądu I instancji o wzrastających celach sprzedażowych świadczyły też zeznania świadka A. A. i świadka P. S., którzy też zeznali, iż te plany były ciężkie do zrealizowania, a cele sprzedażowe wygórowane.

Zadaniem Sądu, w kontekście całego materiału dowodowego w sprawie, a zwłaszcza zeznań P. B., przedstawione przez stronę pozwaną wyniki powódki w tabelach (k. 20 as. i k. 270 a.s.) należało interpretować nieco inaczej w odniesieniu do potrzeby wypowiedzenia umowy powódce. Faktycznie w styczniu 2014 r. wyniki powódki były bardzo słabe i istotnie zaniżyły wyniki powódki za całe I półrocze 2014 r. Natomiast wyniki w pozostałych miesiącach świadczą o lepszej pracy powódki. Zwłaszcza wynik powódki za czerwiec 2014 r. (119 %) wyglądał wręcz znakomicie i ten wynik musiał być znany P. B. przed jego decyzją o wypowiedzeniu umowy powódce i powinien wywrzeć na nim wrażenie.

Zdaniem Sądu Rejonowego skoro świadek P. B. zeznał, że sprawdzano w kontekście ewentualnego wypowiedzenia umowy o pracę perspektywy rozwoju pracownika i czy jego wyniki idą w górę (k. 212 a.s.) to trzeba uznać, że wyniki powódki szły w górę co wskazywało na jej perspektywy rozwoju, a to powinno być przeciwskazaniem do wypowiedzenia umowy powódce. Nadto skoro powódka nie wykazywała, zdaniem tego świadka, odpowiedniej aktywności, to strona pozwana w tym P. B., mogli i powinni, przed wypowiedzeniem umowy powódce, dać jej szansę poprawy pracy poprzez zastosowanie programu naprawczego lub kar porządkowych (art. 108 § 1 k.p.), a tak się nie stało. Powódka zasługiwała na taką szansę jako długoletni pracownik.

Sąd Rejonowy uznał, że pozwana zbyt łatwo i pochopnie zastosowała wypowiedzenie umowy wobec powódki i przedwcześnie, nie sprawdzając należycie, czy powódka będzie wykazywać odpowiednie perspektywy rozwoju, a jej wyniki będą iść w górę, czy nie. Z powyższych względów Sąd uznał, że pozwana nie udowodniła dostatecznie zasadności wypowiedzenia umowy powódce (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) i na podstawie art. 45 § 1 k.p. i art. 47 § 1 k.p. zasądził dla powódki odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, z odsetkami ustawowymi na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. od daty szkody, czyli następnego dnia rozwiązania umowy o pracę. Sąd oddalił powództwo o odsetki ustawowe za wcześniejszy okres.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności. Na podstawie art. 1, art.2, art. 13 ust. 1, art. 35 ust. 1., art. 83 i art. 113 ust. 1 ustawy z 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Sąd orzekł jak w pkt 4 i 5 wyroku, gdyż strona pozwana przegrała proces niemal w całości.

Na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz na podstawie § 1, § 2, § 12 ust.1 pkt 1 i 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, Sąd orzekł jak w pkt 1b wyroku, mając też na uwadze uchwałę Sądu Najwyższego 7 sędziów z 24.02.2011 r. w sprawie I PZP 6/10.

Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana zaskarżając go w całości. Pozwana zarzuciła naruszenie:

1) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie przez Sąd I instancji dowolnej a nie swobodnej oceny dowodów, polegające na:

a) bezpodstawnym uznaniu, że przydzielone powódce cele sprzedażowe rosły z roku na rok choć z zebranego materiału dowodowego wynika, że cele pozostawały na mniej więcej równym poziomie;

b) bezpodstawnym uznaniu, że powódce coraz trudniej było realizować cele sprzedażowe pomimo, że w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia Sąd I instancji uznał za wiarygodne zeznania świadka P. B., iż brak realizacji celów sprzedażowych spowodowany był niską aktywnością powódki.

c) stwierdzeniu w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że cele sprzedażowe były narzucane pracownikom przez pozwaną choć z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że cele te nie były negocjowane przez pracowników;

d) bezpodstawnym uznaniu, że wyniki powódki „szły w górę” podczas, gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że tylko w miesiącach lutym i czerwcu w I półroczu 2014 r. wyniki powódki były wyższe niż w miesiącach poprzednich;

e) bezpodstawnym uznaniu, że obowiązkiem pozwanej było uprzedzanie pracowników działu handlowego o minimalnym poziomie wykonania przez nich celów sprzedaży, którego nieosiągnięcie miało skutkować zwolnieniem z pracy;

f) bezpodstawnym uznaniu, że wynik sprzedaży osiągnięty przez powódkę w czerwcu 2014 r. „wygląda wręcz znakomicie” i „powinien wyrzucić wrażenie” na przełożonym powódki, podczas gdy z uzasadnienia wypowiedzenia powódce umowy o pracę wynika, że przyczyną wypowiedzenia był łączny wynik sprzedaży osiągnięty przez powódkę w I półroczu 2014 r.;

2) art 45 § 1 k.p. poprzez uznanie, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nieuzasadnione, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że wskazane w oświadczeniu pozwanej o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę były zasadne;

3) art. 108 k.p. poprzez uznanie, że pozwana przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę była zobowiązana do zastosowanie wobec powódki kar porządkowych.

Wskazując na powyższe, pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania w obu instancjach według norm przepisanych; ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania - przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o oddalenie apelacji pozwanej w całości oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego przed sądem odwoławczym według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej była zasadna.

Zgodnie z przepisem art. 382 k.p.c. Sąd II instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Sąd ten jako sąd orzekający merytorycznie władny jest samodzielnie dokonać ustaleń faktycznych bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego zebranego przed sądem I instancji o ile taka potrzeba faktycznie nie zachodzi (por. wyr. SN 2010.11.04, II PK 110/10, Lex nr 678013) oraz dokonać odmiennej oceny dowodów bez ponowienia lub uzupełnienia postępowania dowodowego pod warunkiem ponownego i dokładnego rozważenia dowodów zebranych we wcześniejszych stadiach postępowania wskazania,

dlaczego ich ocena przyjęta wcześniej przez sąd była błędna oraz przekonującego wyjaśnienia motywów zmiany oceny tych dowodów i dokonania na ich podstawie nowych ustaleń faktycznych (por.: wyr. SN 2010.10.27, III PK 21/10, wyr. SN 2010.09.24, IV CSK 72/10, Lex nr 622212, post. SN 2010.07.22 I CSK 313/09, Lex nr 686078, wyr. SN 2010.02.23 II UK 194/09, Lex nr590239).

Postępowanie apelacyjne jest postępowaniem odwoławczym i kontrolnym, to jednak zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego. Oznacza to, że Sąd II instancji ma pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia. W konsekwencji może, a jeżeli je dostrzeże powinien naprawić wszystkie naruszenia prawa materialnego niezależnie od tego czy zostały wytknięte w apelacji pod warunkiem, że mieszczą się w granicach zaskarżenia (por. post. SN z dn. 4.10.2002 r., III CZP 62/02, OSNC 2004, nr 1, poz. 7).

Zgodnie z utrwaloną judykaturą Sąd II instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego. W granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie nie zachodzą okoliczności, które mogłyby wskazywać na nieważność postępowania. Sąd I instancji dokonał jednak wadliwej oceny materiału dowodowego oraz wykładni przepisów prawa materialnego, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego rozstrzygnięcia.

W myśl przepisu art. 30 § 1 pkt. 2 k.p. każda ze stron stosunku pracy ma prawo rozwiązać umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (art. 30 § 3 k.p.). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, o czym stanowi treść art. 30 § 4 k.p. Ponadto, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.).

Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek podawania w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, o czym stanowi treść art. 30 § 4 k.p. Od podania przyczyny wypowiedzenia ustawodawca uzależnił ważność złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli, chociaż nie sprecyzował w art. 30 § 4 k.p. ani sposobu określenia przyczyny, ani stopnia jej szczegółowości. Obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, wynikający z art. 30 § 4 k.p., ma nie tylko formalny charakter, ale związany jest z oceną zasadności dokonanego wypowiedzenia. Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie - jej zasadności. Sprostanie wymaganiom, określonym w art. 30 § 4 k.p., polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Przyczyna musi być uzasadniająca, to znaczy taka, której zaistnienie uzasadnia sięgnięcie przez pracodawcę do instytucji rozwiązania umowy o pracę, przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy (por. wyr. SN z 28.07.1999 r., I PKN 175/99, OSNAPIUS 2000/21/787; wyr. SN z 19.02.2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723).

Artykuł 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu, stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (por. wyr. SN z 9.03.2010 r., I PK 175/09; wyr. SN z 15.11.2006 r., I PK 112/06). Przyczyna powinna być rzeczywista i konkretna, aby pracownik mógł ocenić, czy wypowiedzenie mu umowy o pracę jest - jego zdaniem - uzasadnione i czy w związku z tym warto podejmować obronę przez wniesienie do sądu pracy odwołania od wypowiedzenia, a ponadto, aby sąd pracy mógł ocenić prawdziwość (rzeczywistość) tej przyczyny. Badanie rzeczywistości przyczyn wypowiedzenia powinno się odbyć w odniesieniu do okoliczności, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy, zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu. Istotnym jest, iż pracodawca może w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę wskazać kilka (więcej niż jedną) przyczyn wypowiedzenia. Jeżeli spośród kilku podanych przyczyn wypowiedzenia uzasadniona okaże się tylko jedna, może ona stanowić wystarczającą podstawę do uznania przez sąd pracy w sprawie wszczętej

w wyniku odwołania pracownika od wypowiedzenia (art. 44 k.p.), że wypowiedzenie było zgodne z prawem (w szczególności z art. 30 § 4 k.p.) i uzasadnione (art. 45 § 1 k.p.) (por. wyr. SN z 21.03.2001 r., I PKN 312/00).

Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia, przy czym konkretność należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności, uściślających tę przyczynę. Wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Chodzi o precyzyjne wskazanie, co jest przyczyną wypowiedzenia. Natomiast stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów będzie już zależał od tego, jaka przyczyna została pracownikowi podana i jakie są uwarunkowania konkretnego przypadku. Wymóg konkretności może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. Konkretyzacja przyczyny tj. wskazanie konkretnego zdarzenia (zachowania), z którym łączy się zarzut stawiany pracownikowi i usprawiedliwiający rozwiązanie z nim stosunku pracy, może zatem nastąpić poprzez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o rozwiązaniu lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy (por. wyr. SN z 2.09.1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999/18/577; wyr. SN z 13.04.2005 r., II PK 251/04; wyr. SN z 19.02.2009 r., II PK 156/08; wyr. SN z 11.01.2011 r., I PK 152/10).

Należy jednak mieć na względzie, że zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nie określony (art. 45 kp) powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę, dlatego nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (por. wyr. SN z 2.10.1996 r., IPRN 69/96; wyr. SN z 6.01.2009 r., II PK 108/08, wyr. SN z 11.01.2011 r., I PK 152/10; wyr. SN z 22.10.2015 r., II PK 265/14). Konieczne jest również uwzględnienie słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Nie można bowiem wymagać od zakładu pracy, by zatrudniał pracownika, który nienależycie wykonuje obowiązki pracownicze z powodu braku wymaganych na zajmowanym przez niego stanowisku umiejętności, czy uzdolnień lub niemożności podołania przyjętym na siebie obowiązkom wobec braku doświadczenia czy złego stanu zdrowia, chyba że przyczyna ta ma charakter przejściowy i krótkotrwały oraz nie powoduje dezorganizacji w prawidłowym funkcjonowaniu zakładu pracy (por. uchw. SN z 27.06.1985 r., III PZP 10/85). Pracodawca bowiem w sposób zasadny wypowiada umowę o pracę pracownikowi samodzielnie organizującemu wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych, jeżeli pracownik ten nie osiąga wyników porównywalnych z innymi pracownikami. Obojętne jest czy spowodowane to zostało niestarannym wykonywaniem obowiązków pracownika czy przyczynami obiektywnymi, leżącymi po stronie pracownika. Istotne pozostaje jedynie ustalenie, czy oczekiwane wyniki (np. realizacja planów sprzedażowych), były możliwe do zrealizowania.

W niniejszej sprawie pozwana pismem z 16.07.2014 r. rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano: brak realizacji określonych oraz przyjętych do wiadomości przez powódkę celów sprzedaży za I półrocze 2014 r. Realizacja całościowego planu sprzedaży za I półrocze roku 2014 r. wynosi jedynie 60 %. Całościowy plan sprzedaży I półrocza 2014 r. został zrealizowany na poziomie znacząco odbiegającym od założonych celów. Wobec tego, potwierdził pozwany w tym piśmie brak realizacji celów sprzedażowych przez powódkę określonych w załącznikach do umowy o pracę.

W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd I instancji uznał, że tak określona przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia, była niezasadna bowiem przeciwskazaniem do rozwiązania umowy o pracę z powódką był fakt, że jej wyniki „szły w górę”. Sąd zwrócił również uwagę, że powódka była długoletnim pracownikiem, dlatego pracodawca powinien dać jej szansę poprzez zastosowanie wobec niej programu naprawczego lub kar porządkowych.

Po przeanalizowaniu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że powyższa ocena Sądu Rejonowego była błędna. Już samo zestawienie realizacji celów sprzedażowych powódki (oraz innych pracowników k. 270), nie pozawałało uznać, aby wyniki powódki „szły w górę”. Powódka osiągnęła w

pierwszym półroczu 2014 r. następujące wyniki sprzedaży: styczeń – 7% , luty – 84% , marzec - 60% , kwiecień - 54% , maj – 50% , czerwiec – 119%.

Powyższe wprost wskazuje, że tylko w lutym i czerwcu wyniki powódki „szły w górę” zawiążając średnią z półrocza. W pozostałych miesiącach wyniki były znacznie niższe. Powódka w trakcie przesłuchania przed sądem nie potrafiła wskazać przyczyn braku realizacji założonych planów sprzedażowych. Ogólna argumentacja skupiała się na twierdzeniach, że z roku na rok plany sprzedażowe były coraz bardziej wymagające. Twierdzenia te w ocenie Sądu odwoławczego nie były wystarczająco wiarygodne. Z materiału dowodowego w postaci realizacji planów sprzedażowych przez innych pracowników jasno wynikało, że zakładane plany były możliwe do zrealizowania. Większość pracowników realizowała plany półroczne na poziomie 80-90%, część na poziomie 100% lub więcej (np. T. W. 110% realizacji planu półrocznego). Na powyższą ocenę Sądu nie wpływają zeznania świadków A. A. i świadka P. S., którzy sygnalizowali, że plany były ciężkie do zrealizowania. Zdaniem Sądu odwoławczego twierdzenia te były odosobnione oraz nie korelowały ze stopniem realizacji przez powyższych świadków ich planów sprzedażowych. Przykładowo P. S. zrealizował zakładany plan w pierwszym półroczu na poziomie 102% (czyli powyższej średniej pozostałych pracowników). Osiągnięte przez świadka wyniki sprzedażowe tylko 2 miesiącach były nieznacznie poniżej zakładanego planu, a odnotowywane w pozostałych miesiącach wyniki oscylowały na poziomie 105-120%. Natomiast świadek A. A. w podobnym okresie zrealizował plan na poziomie 73% co zaliczało go do grona nielicznych pracowników zaniżających średnią. Mimo to w miesiącach styczeń i luty świadek osiągnął poziom realizacji planu znacznie powyżej zakładanego (realizacja 109 i 128%), a średnią z półrocza zaniżyły głównie bardzo niskie wyniki z 2 miesięcy pracy. Były to jednak nadal lepsze wyniki niż osiągnięte przez powódkę. Należało również mieć na względzie, że pozwana rozwiązała stosunek pracy również ze świadkiem A. A. ze względu na niesatysfakcjonujące wyniki realizacji zakładanych planów. Okoliczność ta w ocenie Sądu Okręgowego mogła mieć wpływ na negatywne nastawienie świadka do byłego pracodawcy, a przez to świadek miał osobisty interes w składaniu zeznań określonej treści. Z powyższych względów w ocenie Sądu zeznania świadków nie mogły stanowić podstawy do ustaleń, że narzucane przez pracodawcę plany sprzedażowe były niemożliwe do realizacji przez pracowników. Twierdzenia przesłuchanych pracowników mogły jedynie potwierdzać ich subiektywne odczucie. Nie świadczyło to jednak o braku możliwości realizacji planu na poziomie zbliżonym do większości pracowników. Tym bardziej, że świadek K. W. zeznała, że każdy pracownik dostawał tabelkę jak jest poziom planu, realizacja oraz jaka jest naliczona premia. Świadek zeznała również, że przedstawiciel miał możliwość zgłoszenia uwag do tabeli z planami. Odbywały się też dyskusje.

W styczniu 2014 r. powódka uzyskała wyjątkowo niski rezultat na poziomie 7% realizacji planu. Powódka w trakcie procesu argumentowała tak niski wynik kwestią świąt obchodzonych przez osoby wyznania prawosławnego zamieszkałych na jej terenie działania w tym okresie. Nie negując faktu obchodzenia Świąt Bożego Narodzenia 14 dni później aniżeli w Kościele (...), dotyczyły one jedynie części społeczności lokalnej P. i nie wiązały się z dniami ustawowo wolnymi od pracy jak również taka koincydencją, z jaką wiążą się Świąta Bożego Narodzenia w grudniu każdego roku z obchodami Nowego Roku, co jest wykorzystywane do korzystania z dłuższych urlopów wypoczynkowych.

Zdaniem Sądu okoliczność ta obiektywnie nie mogła zatem, aż tak wnikać na poziom realizacji przez powódkę planu sprzedażowego. Powódka zrealizowała bowiem jedynie 7% zakładanego planu. Należy zaznaczyć, że w tym samym okresie tylko kilku pracowników nie zrealizowało planu sprzedażowego na poziomie zbliżonym do zakładanego. Większość z pracowników zrealizowała plan na poziomie 100-122%, a jedna osoba nawet na poziomie 143%.

Zdaniem Sądu II instancji błędne były ustalenia Sądu I instancji, aby wyniki osiągnięte przez powódkę w czerwcu 2014 r. miały przemawiać za kontynuowaniem z nią stosunku pracy. Należy mieć na względzie, że przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę był brak realizacji określonych oraz przyjętych do wiadomości przez powódkę celów sprzedaży za I półrocze 2014 r. Realizacja przez powódkę całościowego planu sprzedaży za I półrocze roku 2014 r. wynosi jedynie 62%. W konsekwencji faktycznie całościowy plan sprzedaży powódki w okresie I półrocza 2014 r. został zrealizowany na poziomie znacząco odbiegającym od założonych celów. Był to również jeden z najniższych wyników pracowników lub współpracowników tzw. regionu centralnego, co potwierdzają złożone przez pozwanego do akt wydruki z celami wyznaczonymi poszczególnym pracownikom oraz zawierające dane dotyczące poziomu wykonania

celów. Wynik osiągnięty przez powódkę w czerwcu 2014 r. był rzeczywiście bardzo dobry, ale nie mógł on rzutować na ogólną ocenę realizacji planu. Pracodawca, widząc od początku roku zdecydowaną tendencję do osiągania przez powódkę niezadowalających wyników, miał prawo do zdecydowania, że powódka nie spełnia jego oczekiwań. W ten sposób pracodawca mógł realizować swoje prawo do doboru pracowników w sposób najlepszy do realizowania zakładanych zadań.

Istotne w tym zakresie pozostają zeznania świadka P. B., przełożonego powódki. Świadek wskazał, że powódka odpowiadała za bezpośrednią sprzedaż do klientów firmy. Pracodawca ustalał indywidualne cele sprzedażowe. Cele przekazywane mailowo były miesięczne. Świadek zeznał, że wiedział o nierealizowaniu przez powódkę zakładanych celów. Wynik osiągany przez powódkę był jednym z najniższych w grupie. Świadek jednoznacznie określił, że nierealizowanie celów pracodawca rozumiał jako niewykonywanie obowiązków. W momencie rozwiązania umowy z powódką rozwiązano też umowę z A. A. z tego samego powodu. Świadek zwrócił uwagę na przynajmniej 10 % różnicy w realizacji planów przez powyższych pracowników w odniesieniu do pozostałych zaś cele były do zrealizowania. Zdaniem świadka powódce nie udało się osiągnąć zakładanego wyniku z powodu jej niskiej aktywności. Cel był wyrażony w kwocie wartości sprzedanych produktów. Świadek podkreślił, że przy ustalaniu planu brano pod uwagę portfel klientów pracownika, doświadczenie doradcy (większe oczekiwania z większym stażem), doświadczenie, wiedzę, kompetencje i potencjał terytorium doradcy. Cele były przedstawiane przed okresem rozliczeniowym mailowo albo wydrukiem. Wynik powódki był jednym z najniższych. Zdaniem świadka przed rozwiązaniem umowy o pracę pracodawca badał perspektywy rozwoju pracownika tj. trendy czy wyniki idą do góry. U powódki pracodawca nie widział rozwoju stąd decyzja o zwolnieniu.

Decyzja zapadła na bazie wyników kwartału lub półrocza. Były osoby, które regularnie przekraczały cele. Z podobnych względów pozwana zwolniła A. A.. Terytorium geograficzne działania powódki było jednym z większych tj. rejon B. i S.. Powódka działa na tym obszarze sama, natomiast kilka osób działało na terenie W., ale ich potencjał był inny. Zdaniem świadka cele sprzedażowe powódki były do zrealizowania. Powódka we wcześniejszym okresie pokazywała, że może zrealizować cel miesięczny.

W ocenie Sądu Okręgowego zgromadzony materiał dowodowy nie dawał podstaw do przyjęcia, że skoro powódka osiągnęła w czerwcu 2014 r. wynik powyżej zakładanego planu, to taka tendencja będzie stała i w kolejnych miesiącach powódka będzie realizowała przyjęte przez plany. Wyniki za miesiąc luty i kolejne trzy miesiące potwierdzały jedynie tezę przeciwną. Zdaniem Sądu wynik z czerwca 2014 r. potwierdzał wręcz, że plany sprzedażowe powódki były jednak możliwe do realizacji.

Należy podkreślić, że powódka została zatrudniona na stanowisku konsultanta handlowego od 1 czerwca 2012 r. Wcześniej zajmowała stanowisko konsultanta handlowego ds. sprzedaży bezpośredniej publikacji elektronicznych w ramach działu call center. Pracownicy na ww. stanowisku mieli do wykonania niższe plany sprzedażowe. Niemniej w ocenie Sądu w spornym okresie powódka była już doświadczonym pracownikiem, a zatem pracodawca miał pełne prawo mieć wobec niej nieco wyższe oczekiwania. Mimo to brak jest dowodów potwierdzających, aby stawiane powódce cele sprzedażowe w okresie 2012 - 2014 r. wzrastały. W szczególności nie potwierdzały tego załączone do akt osobowych powódki jej plany sprzedażowe. Okoliczność, ta badana była przez Sąd jedynie pobocznie, gdyż istota sporu ogranicza się do przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powódki którą był brak realizacji planu sprzedażowego w I półroczu 2014 r. Potwierdzała jednak pośrednio obiektywną możliwość realizacji przez powódkę zakładanego planu sprzedażowego spornym okresie.

Sąd Okręgowy podzielił także zarzut apelacji dotyczący błędnych ustaleń, iż pracodawca przed zwolnieniem powódki winien podjąć inne prawnie dopuszczalne działania – w szczególności poprzez zastosowanie programu naprawczego, czy kar porządkowych. Nie istnieje bowiem przepis nakazujący pracodawcy podjęcia tego rodzaju aktywności przed zwolnieniem pracownika. Wymuszenie takich środków stałoby by wręcz w opozycji do uprawnienia pracodawcy doboru pracowników oraz powodowało uprzywilejowanie pracownika.

Pracodawca ma prawo nałożyć na pracownika karę porządkową, jeśli pracownik dopuścił się jednego z przewinień uzasadniających ten rodzaj odpowiedzialności. Zależy to od swobodnej decyzji pracodawcy, który może, ale nie musi karać zatrudnianej osoby. Wymierzanie tych kar jest prawem pracodawców, nie zaś działaniem w warunkach przymusu prawnego. Sąd w toku postępowania może wprawdzie pobocznie badać, czy pracodawca zastosował tego rodzaju środki oraz czy i jeśli tak to jaki skutek one przyniosły. Nie jest to jednak konieczne w każdej sprawie, szczególnie w sytuacji kiedy pozostały materiał dowodowy nie budzi wątpliwości.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego kryteriami jakie m.in. należało brać pod uwagę przy ocenie zasadności wypowiedzenia powinny być przymioty pracownicy związane z pracą, ale także jej przydatność do pracy u danego pracodawcy oraz słuszny interes pracodawcy. Sąd I instancji w zaskarżonym wyroku nie uwzględnił słusznego interesu pracodawcy, w ramach którego powinien on mieć prawo doboru pracowników, którzy jego zdaniem, najlepiej będą wykonywać powierzone im obowiązki. Materiał dowodowy sprawy potwierdził, że plan sprzedażowy powódki w spornym okresie nie został przez nią zrealizowany. Brak było również uzasadnionych podstaw do przyjęcia, aby powódka nie mogła zrealizować planu przynajmniej na poziomie zbliżonym do pozostałych pracowników.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w punktach 1, 3, 4 i 5 w ten sposób, że oddalił powództwo. Konsekwencją powyższego rozstrzygnięcia jest również zmiana wyroku w zakresie kosztów procesu. Na podstawie art. 108 § 1 zd. 1 k.p.c. Sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji. O kosztach procesu przed Sądem I instancji Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. zgodnie, z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. W niniejszej sprawie powódka zobowiązana jest do zwrotu pozwanej kosztów związanych z zastępstwem procesowym. Dlatego Sąd Okręgowy na podstawie 386 § 1 k.p.c. w zw. § 11 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Na podstawie art. 100 ust. 2 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Sąd Okręgowy odstąpił od obciążenia powódki wydatkami w sprawie tymczasowo poniesionymi przez Skarb Państwa w toku I instancji.

Orzeczenie o kosztach procesu w instancji odwoławczej Sąd Okręgowy oparł na art. 108 § 1 zd. 1 k.p.c. w zw. z art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 oraz § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, zasądzając od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1382 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej, w tym kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a kwotę 1262 zł tytułem uiszczonych przez pozwaną opłaty od apelacji.

Rafał Młyński Ewa Wronka Krzysztof Kopciowski

ZARZĄDZENIE

(...)

(...)