

Sygn. akt XXI Pa 20/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 maja 2019 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący: SSO Bożena Rzewuska	
Sędziowie: SO Dorota Czyżewska SSR (del.) Krzysztof Kopciewski (spr.)	
Protokolant: sekretarz sądowy Katarzyna Nowicka	

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 maja 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. K.

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

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

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

z dnia 05 października 2018 roku sygn. akt VII P 955/15

- zmienia zaskarżony wyrok w pkt. 1,2,3, w ten sposób, iż oddala powództwo, zasądza od A. K. na rzecz (...) S. A. w W. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, nakazuje pobrać od A. K. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy kwotę 4.800,00 zł (cztery tysiące osiemset złotych) tytułem opłaty sądowej;
- zasądza od A. K. na rzecz (...) S.A. w W. kwotę 4.920,00 zł (cztery tysiące dziewięćset dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Krzysztof Kopciewski Bożena Rzewuska Dorota Czyżewska

Sygn. akt XXI Pa 20/19

UZASADNIENIE

Powód A. K. wniósł o zasądzenie na swoją rzecz odszkodowania, za niezgodne z prawem i naruszające przepisy prawa wypowiedzenie umowy o pracę – w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia tj. kwoty 24 000 złotych oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powyższego zakwestionował przyczyny rozwiązania stosunku pracy, twierdząc, iż są nieprawdziwe, a ponadto zarzut utraty zaufania do niego przez pracodawcę jest niekonkretny i niezrozumiały, w konsekwencji – nieuzasadnionym jest wypowiedzenie umowy o pracę, co determinuje zasądzenie odszkodowania. Powód nadmienił także, iż określony przez pracodawcę cel sprzedażowy był nieosiągalny, a plan naprawczy przedstawiony przez pozwanego miał w rzeczywistości na celu doprowadzenie do rozwiązania stosunku pracy.

(pozew, k. 2-5 wraz z załącznikami)

Pismem z dnia 8 czerwca 2016 roku (data nagłówkowa) zmodyfikowano powództwo domagając się w miejsce pierwotnego roszczenia - przywrócenia do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko i na uprzednio obowiązujące warunki pracy i płacy oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

(pismo modyfikujące powództwo, k. 66-68 wraz z załącznikami)

Powyższe stanowisko zostało podtrzymane w toku procesu, a na terminie rozprawy w dniu 27 lipca 2018 roku pełnomocnik powoda złożył spis kosztów.

(protokół rozprawy z dnia 27 lipca 2018 roku, k. 178-183, zapis audio-wideo k.184)

W odpowiedzi na pozew, pozwana (...) S.A. w W. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany podniósł, iż umowa o pracę została wypowiedziana zgodnie z prawem, bowiem wskazane w oświadczeniu woli przyczyny są uzasadnione i powód miał wiedzę na temat ich prawdziwości. Wskazano, iż powód nie osiągnął uzgodnionych i określonych w planie wyników sprzedażowych i ostatecznie osiągnął wynik na poziomie jedynie 59%. Dla pracodawcy nie jest to wynik zadowalający, a ponieważ istotą stosunku pracy jest to, że służy on realizacji zadań i celów ustalonych przez pracodawcę, decyzja o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy jest w pełni uzasadniona.

(odpowiedź na pozew, k. 22-34 wraz z załącznikami)

Wyrokiem z dnia 05 października 2018 roku Sąd rejonowy dla m. st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powoda do pracy w pozwanej spółce (...) S.A. w W. na dotychczasowe warunki pracy i płacy i zasądził od pozwanej spółki (...) S.A. w W. na rzecz powoda A. K. kwotę 60 zł, oraz nakazał pobrać od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa – Kasa Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy kwotę 4.800 zł tytułem opłaty od pozwu.

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, ustalił, iż począwszy od 17 września 2007 roku A. K. wykonywał pracę na rzecz pozwanego pracodawcy, ostatecznie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na stanowisku Koordynatora Sprzedaży Pośredniej, a od 1 kwietnia 2014 roku na stanowisku Regionalnego Kierownika Sprzedaży. Umowa była aneksowana, m. in. : w zakresie wynagrodzenia, ustalonego na mocy porozumienia stron zmieniającego warunki umowy o pracę na kwotę 8000 złotych.

(porozumienie stron z dnia 26 maja 2014 roku, k. 41 - cz. B akt osobowych; porozumienie stron z dnia 27 marca 2014 roku, k. 40 - cz. B akt osobowych; umowa o pracę, k. 18- cz. B akt osobowych; umowa o pracę na okres próbny , k. 13 – cz. B akt osobowych)

Głównym celem stanowiska powoda było przyczynianie się do realizacji ilościowego i wartościowego planu sprzedaży usług telekomunikacyjnych pozwanej spółki na rynku masowym, a także wdrażanie i kontrolowanie wykonywania strategii działu sprzedaży pośredniej na rynku masowym.

Do obowiązków A. K. należało w szczególności: wspieranie efektywnego i profesjonalnego funkcjonowania działu sprzedaży do klientów masowych oraz przyczynianie się do realizacji zaplanowanych wyników sprzedaży, zapewnianie prawidłowego raportowania wyników sprzedaży rynku masowego, przygotowywanie bieżących analiz, raportów i aplikacji. Dodatkowo A. K. był odpowiedzialny za administrację sprzedaży na rynku masowym HQ.

U pozwanego na stanowisku Regionalnego Kierownika Sprzedaży, oprócz powoda, pracowali R. Z. (1) – odpowiadający za region: K., M. Z. – odpowiadająca za region: W., A. A. – odpowiadająca ze region: G., K. D. – odpowiadająca za region: P..

Powód odpowiadał za region centralny: W., Ł., B. i L.. Podlegało mu czterech liderów ds. sprzedaży i dwóch partnerów-firmy zewnętrzne: (...) i (...).

Praca powoda polegała na zarządzaniu siecią autoryzowanych partnerów zewnętrznych na powierzonym terenie, a także pozyskiwanie nowych partnerów do sprzedaży usług spółki (...).

Powód miał ustalany comiesięcznie cel sprzedażowy, który powinien zrealizować. Cele były ustalane wielopoziomowo, tzn. najpierw zarząd ustalał cele na kolejny rok, potem rada nadzorcza te cele akceptuje, a następnie są one dystrybuowane do konkretnych obszarów. Cele były wyznaczane w oparciu o potencjał sieci telekomunikacyjnej, danych historycznych, potencjał ekonomiczny - marketingowy i dystrybuowane są do sieci sprzedaży. A. K. odpowiadał za kanał sprzedaży bezpośredniej.

Podział celów u pozwanego dokonywany był przez dział kontrolingu i dział analiz sprzedaży. Cele różniły się w zależności od potencjału partnerów, którymi dana osoba zarządzała, od terenu i od celów spółki. Cele były dzielone na trzy trymestry rocznie. Proces ten odbywała się bez udziału kierowników sprzedaży, ale każdy kierownik regionalny mógł te cele reklamować. Do 2014 roku były przeprowadzone konsultacje w tym przedmiocie, ale odkąd M. P. został przełożonym powoda nikt nie konsultował z pracownikami planów i celów.

Każdy kierownik miał obowiązek zaakceptować cele w systemie J., nawet jeżeli się z nimi nie zgadzał.

Praktyką przyjętą u pozwanego było, że gdy ustalony plan został zrealizowany to cele sprzedażowe na kolejny okres był podwyższane o około 10%.

(opis stanowiska pracy, k. 19 - cz. B akt osobowych; zeznania świadka J. W. (1), k. 137-138 wraz z zapisem audio-wideo k. 139; zeznania świadka M. P., k. 143-144 wraz z zapisem audio-wideo k. 146; zeznania powoda A. K., k. 178-183 wraz z zapisem audio-wideo k. 184)

W 2014 roku w pozwanej spółce trwał proces zmian organizacyjnych, które dotyczyły przede wszystkim struktury wewnętrznej spółki oraz wprowadzenia podziału na dwa główne obszary „(...)” oraz „(...)”.

Przełożonym powoda w okresie od listopada 2014 roku do stycznia 2015 roku był M. P. i to od niego powód dostawał cele sprzedażowe. Przełożonym drugiego stopnia była J. W. (1) – Dyrektor Sprzedaży i Obsługi Klienta obszaru „(...)”.

Konsekwencją wdrożonej reorganizacji zakładu pracy u pozwanego była redukcja zatrudnienia.

(bezsporne)

Reorganizacja miała wpływ na sprzedaż, ponieważ część liderów zrezygnowała z pracy i trzeba było pozyskiwać nowych. M. P. przejął dotychczasowych kierowników regionalnych, którzy mu podlegali, a dodatkowo do tej grupy dołączył powód. Był nowym pracownikiem w zespole. Musiał pozyskać nowych klientów usług, co nie było zadaniem łatwym. Wymagało czasu od nowych klientów, aby przygotowali swoje struktury techniczne i personalne (szkolenia, rekrutacja personelu etc.).

Współpraca powoda z dotychczasowymi partnerami przebiegała prawidłowo, umożliwiając powodowi otrzymywanie premii za osiągnięcie ustalonych celów sprzedażowych.

Pozyskiwanie partnerów i liderów odbywa się głównie z polecenia, bądź ze znajomości rynku telekomunikacyjnego. Panują na nim reguły „twardej” konkurencji.

Kierownik regionalny ma określone „odgórnie” warunki m.in. kwestie wynagrodzeń, które może zaproponować danemu potentatowi i na ich podstawie prowadzi rozmowy dotyczące ewentualnej współpracy.

Stawki dla dużych partnerów zewnętrznych były negocjowane. Mogli oni mieć indywidualne stawki uzależnione od realizacji celów. Powód uczestniczył w tych spotkaniach negocjacyjnych, ale decyzje podejmował dyrektor sprzedaży łącznie z kontrolingiem. Jeśli chodzi o liderów to w większości przypadków spółki pozyskują ich z firm konkurencyjnych.

Najistotniejszym i najcenniejszym dla pracy powoda było pozyskanie lidera wraz z zespołem sprzedażowym. Lider przejdzie z zespołem, jeśli będzie mógł zarabiać więcej niż u obecnego dostawcy, a zatem wszystko zależało od przedstawionych potencjalnemu partnerowi warunków, które określał pracodawca.

(zeznania powoda A. K., k. 197-198 wraz z zapisem audio-wideo k. 199)

W związku z uzyskaniem przez powoda w miesiącu maj i czerwiec 2014 roku sprzedaży usług na stosunkowo niskim – niezadowolającym pracodawcy – poziomie wdrożono tzw. program naprawczy. Powód miał zrealizować plan o 40% większy niż w poprzednim trymestrze. W tym samym czasie zwiększenie planu innym kierownikom regionalnym oscylowało w granicach 10%.

(informacja o wynikach sprzedażowych regionalnych kierowników, k. 36; e-mail z dnia 1 lipca 2014 roku, k. 37; indywidualny program naprawczy, k. 38-39; zeznania świadka M. P., k. 143-144 wraz z zapisem audio-wideo k. 146; zeznania powoda A. K., k. 178-183 wraz z zapisem audio-wideo k. 184)

W dniu 11 lipca 2014 roku na A. K. przedstawił przełożonym plan rozwoju regionu obejmujący okres lipiec-wrzesień 2014 roku, z którego wynikało m.in., iż estymacja wyniku sprzedażowego w lipcu 2014 roku to 71-74% planu sprzedażowego.

(prezentacja, k. 40-50; zeznania świadka K. S. (1), k. 169-170 wraz z zapisem audio-wideo k. 171; zeznania powoda A. K., k. 178-183 wraz z zapisem audio-wideo k. 184)

Celem poprawy wyników na obszarze działania powoda został ustalony nowy target sprzedażowy na dwa trymestry. Powód zaakceptował program naprawczy w systemie J., ale napisał maila do przełożonego, że się z nimi nie zgadza. Jako informację zwrotną otrzymał jedynie odpowiedź, że target ulegnie zmianie po upływie okresu, na który został ustalony i analizie wyników sprzedaży.

Ustalone na 2014 rok do osiągnięcia cele powoda był większe niż wykonane w poprzednim kwartale i w kwartale analogicznym w poprzednim roku, a także proporcjonalnie o wiele większe niż w innych regionach. Region powoda miał największy procentowy udział w całej Polsce. Powód miał do wykonania plan, który zakładał sprzedaż około 1500 usług, podczas gdy inni kierownicy regionalni 500-600, a wielkości regionu były porównywalne i miały podobne możliwości.

W okresie wdrażania planu naprawczego powód pozyskał nowych partnerów tzn. firmę (...) w Ł., która rozwijała się też w B., dodatkowo firmę (...) z B., B. M. z Ł., który zajął się budową grupy sprzedażowej i sprzedażą w Ł., dodatkowo miał lidera sprzedaży w Ł. – M. G. i dwóch liderów sprzedaży w W..

Nowi liderzy potrzebowali czasu na to by zaistnieć na rynku i przynosić firmie zyski w postaci sprzedaży usług.

Niemniej jednak z uwagi na brak pomocy i wsparcia ze strony przełożonych powód nie miał możliwości wpłynąć na decyzję o wypowiedzeniu umowy pozwanemu przez (...) w W. – jednego z głównych partnerów powoda. Na prośbę powoda, wynikającą z chęci utrzymania w strukturach firmy ww. odbiorcę usług (...) spotkał się z przedstawicielami (...), jednak podczas spotkania wywiązał się między stronami konflikt. Parter zwrócił się do reprezentującego pozwaną spółkę, aby wewnętrzna sprzedaż spółki nie zabierała handlowców partnera, na co pan P. stwierdził, że nie będzie się

bawił w policjanta. Po tej rozmowie przedstawiciele firmy (...), firmy posiadającej duży kapitał zagraniczny z siedzibą w L., stwierdzili, że nie chcą mieć nic wspólnego z panem P..

Powód „opiekował się” firmą (...) około 7 lat. W tym czasie byli inni dyrektorzy, którzy bez problemów potrafili rozmawiać się z tym partnerem i ustalać wspólną strategię. W „dobrych czasach” (...) sprzedawała po 2.500 usług miesięcznie, w gorszych 1.500 miesięcznie, a od kiedy M. P. przejął zarządzanie z miesiąca na miesiąc sprzedaż malała.

J. W. (1) nie zareagowała na powyższą sytuację, uznając, że taka kapryśna firma nie jest jej potrzebna.

Sprzedaż (...) była głównym czynnikiem wpływającym na osiągnięty wynik sprzedażowy powoda. Odejście ww. partnera wiązało się dla powoda A. K. z brakiem możliwości wygenerowania odpowiedniego – ustalonego przez zarząd targetu i skutecznie utrudniało uzyskanie prawa do premii – zależnej od wyników i osiągnięcia ustalonych celów.

Do kwietnia 2014 roku powód otrzymywał gratyfikację finansową za sprzedaż usług. Z uwagi na niewykonanie określonej programem naprawczym skali sprzedaży, po wyżej wskazanym okresie, powód nie otrzymał premii finansowej.

(wiadomości tekstowe typu e-mail, k. 71-85; zeznania powoda A. K., k. 178-183 wraz z zapisem audio-wideo k. 184)

Sposób wykonywania pracy przez powoda nie budził zastrzeżeń przełożonego M. P., który nie stwierdził w jego zachowaniu braku zaangażowania w powierzonych mu obowiązkach, ale podejmowane przez niego działania nie przynosiły intratnych efektów.

(zeznania świadka M. P., k. 143-145 wraz z zapisem audio-wideo k. 146)

A. K. nie zrealizował planu naprawczego. Wyniki sprzedaży w drugim i trzecim trymestrze 2014 roku wskazują, iż procentowo powód uzyskał najniższe rezultaty wykonania planu, choć ilościowo osiągnął zbliżony wynik do pozostałych kierowników regionalnych.

(tabela, k. 120-121, zeznania świadka K. S. (1), k. 169-170 wraz z zapisem audio-wideo k. 171)

Powód od 2 października 2014 roku do 3 kwietnia 2015 roku był niezdolny do wykonywania pracy z powodu choroby, zaś od dnia 5 kwietnia 2015 roku do 3 lipca 2015 roku otrzymywał świadczenie rehabilitacyjne. W tym czasie nie świadczył pracy na rzecz pozwanego.

(decyzja ZUS z dnia 16 kwietnia 2015 roku, k. 86; orzeczenie lekarza orzecznika ZUS, k. 88-89)

Dnia 8 czerwca 2015 roku powód powrócił do pracy, przedkładając pracodawcy orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy na dotychczasowym stanowisku. Tym samym powód przerwał świadczenie rehabilitacyjne,

(bezsporne, zeznania powoda A. K., k. 197-198 wraz z zapisem audio-wideo k. 199)

W dniu 10 czerwca 2015 roku pracodawca złożył powodowi pisemne oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę, z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 września 2015 roku. W treści złożonego wypowiedzenia wskazał, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest:

1. nie osiągnięcie ustalonych planem sprzedaży wyników pracy – przy realizacji planu w drugim kwartale 2014 roku pracownik osiągnął wynik sprzedaży na poziomie 59%, podczas gdy najniższy wynik osiągnięty w zespole wynosił 75%,
2. brak efektu podejmowania działań w zakresie rozwoju sieci sprzedaży – zastrzeżenia pracodawcy odnoszą się do rozwoju sieci sprzedaży na terenie B. i L., które posiadają dobre warunki techniczne. Oczekiwania pracodawcy wobec pracownika zakładały budowę stabilnej sieci sprzedaży opartej na dwóch stabilnych Partnerach Handlowych lub Liderach. Pracownik pozyskał dwóch Liderów, którzy jednak nie wygenerowali deklarowanej przez niego sprzedaży.

Jeden zrezygnował ze współpracy, a drugi rozpoczął ją dopiero we wrześniu. Rekomendowany przez pracownika (...) nie zrealizował założeń, jakim była sprzedaż na poziomie 400 sztuk, pomimo dłuższego wsparcia udzielonego przez pracodawcę,

3. utrata zaufania pracodawcy spowodowana brakiem zaangażowania w wykonywanie obowiązków oraz niespójność w przekazywaniu informacji – w ocenie pracodawcy pracownik w toku współpracy z partnerami zewnętrznymi niewłaściwie oceniał ich intencje oraz przekazywał niespójne informacje, co mogłoby w przyszłości narazić pracodawcę na straty. Efektem tych informacji była rezygnacja pantera ze współpracy.

(wypowiedzenie umowy o pracę, k. 6 oraz k. 1 - cz. C akt osobowych)

Treść złożonego powodowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę została przygotowana przez dział kadr - pracowników podlegających K. S. (2) w oparciu o to co mówili przełożeni na temat pracy powoda.

(zeznania świadka K. S. (2), k. 169-170 wraz z zapisem audio-wideo k. 171)

Aktualnie przełożeni powoda: M. P., J. W. (1) nie pracują już u pozwanego.

(zeznania powoda A. K., k. 197-198 wraz z zapisem audio-wideo k. 199)

Średnie wynagrodzenie powoda obliczone na podstawie trzech ostatnich miesięcy, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 8 000 złotych brutto.

(zaświadczenie, k. 35)

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie przedstawionych przez strony dokumentów oraz ich kserokopii, następnie załączonych do akt niniejszej sprawy (dokumenty dotyczące zatrudnienia powoda, wiadomości e-mail zawierające m.in. zastrzeżenia powoda względem ustalonego planu sprzedażowego, planu naprawczego i sytuacji z firmą (...) z W., zestawienia tabelaryczne prezentujące procentowe wyniki osób zajmujących stanowisko kierownika regionalnego, zaświadczenie o zarobkach, akta osobowe), których prawdziwość i merytoryczna zawartość nie była kwestionowana na żadnym etapie sporu przez strony postępowania, a podstaw ku temu nie znalazł również Sąd.

Pomocnym do ustalenia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu okazały się być dla Sądu zeznania świadków: M. G. (k. 94-96, v. 100), B. S. (k.97-99, v. 100) , J. W. (1) (k. 137-138, v. 139) , M. P. (k. 143-144, v. 146), K. S. (2) (k. 169-170, v. 171) oraz powoda A. K. (k. 178-183, v. 184 oraz k. 197-198, v. 199).

Sąd przyznał walor rzetelności zeznaniom powyższych osób, gdyż są spójne, logiczne, wzajemnie ze sobą korespondujące i znajdują potwierdzenie w pozostałym – niekwestionowanym – materiale dowodowym w postaci dokumentów.

Podkreślić należy, iż świadek K. S. (2) nie znała powoda osobiście, ale miała wiedzę w zakresie przyczyn rozwiązania z powodem stosunku pracy oraz okoliczności towarzyszących przygotowywaniu ww. oświadczenia woli, a nadto znała praktykę spółki w zakresie planów naprawczych i procedury wypowiedzania umów, wobec czego był to dowód na podstawie którego Sąd dokonał przedstawionych powyżej ustaleń faktycznych sprawy, gdyż (o czym była już mowa) ocenił zeznania tego świadka jako wiarygodne.

Na wiarę zasługiwały zeznania świadka D. P. (k. 145, v. 146), albowiem były one spójne, logiczne i zostały potwierdzone przez pozostały, uznany za wiarygodny, materiał dowodowy, w szczególności zeznania słuchanych przed Sądem świadków oraz powoda, niemniej nie zawierały istotnych dla istoty sporu faktów. Przedstawione przez świadka okoliczności nie były spornymi między stronami procesu. Ich przydatność dla czynionych przez Sąd ustaleń była niewielka, ale dowód uznać trzeba za prawdziwy.

Oceniając zeznania powoda w kontekście całokształtu materiału dowodowego, przy jednoczesnym respektowaniu reguł prawidłowego rozumowania skład rozstrzygający spór uznał relacje A. K. za prawdziwą, logiczną i nie

odbiegającą od ustaleń poczynionych przez Sąd w oparciu o przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, iż powództwo A. K. było uzasadnione.

W zakreślonych przez żądanie powoda i treść złożonego mu wypowiedzenia umowy o pracę granicach sąd pracy miał zbadać czy przyczyny wskazane w oświadczeniu woli pracodawcy o rozwiązaniu z A. K. stosunku pracy zaistniały i posiadają przymiot: prawdziwych i konkretnych.

Należy przy tym podkreślić, że w płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motyw leżący u podstaw takiej decyzji. 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 (art. 45 § 1 k.p.).

Pamiętając jednak, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy należy podzielić prezentowany od wielu lat jednolity i ugruntowany pogląd Sądu Najwyższego, w świetle którego przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to jednak, że dopuszczalne jest arbitralne, dowolne, sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub nieumotywowane (niesłusznie uzasadnione lub wynikające z niskich pobudek) wypowiedzenie umowy o pracę (zob. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 roku, I PKN 419/97, Opublikowano: OSNP 1998/20/598; Wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 1996 roku, I PRN 69/96, LEX nr 28630).

Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest zarówno brak wskazania przyczyny, jak też ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, czy też podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (zob. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 roku, I PKN 645/98, LEX nr 37745). Jednocześnie należy wskazać, iż ocena przyczyny wypowiedzenia podana w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy pracownika. Pracownik musi bowiem wiedzieć z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę (zob. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 roku, sygn. akt I PK 175/09, LEX nr 585689). Podanie przyczyny – co jest akcentowane mocno w orzeczeniach Sądu Najwyższego – ma umożliwić pracownikowi dokonanie racjonalnej oceny, czy wskazana w treści wypowiedzenia przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika określonych korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy.

Niewątpliwie wskazanie skonkretyzowanej przyczyny wypowiedzenia jest ściśle związane z zakresem oceny jego zasadności, która powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (zob. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, LEX nr 34426).

Jak słusznie wskazuje się w orzecznictwie sądowym dokonując oceny przyczyny podanej przez pracodawcę jako uzasadnienie konkretnego wypowiedzenia Sądy powinny mieć na uwadze okoliczności faktyczne danej sprawy oraz brać pod uwagę słuszny interes tak pracodawcy, jak i pracownika, w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, a w szczególności z określonymi w Kodeksie pracy obowiązkami stron stosunku pracy, jednocześnie mając na uwadze rodzaj pracy, zajmowane przez pracownika stanowisko, powody, dla których zachował się on w określony sposób (zob. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 roku, II PK 156/08, LEX nr 736723; Uchwała Sądu Najwyższego - cała izba Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164).

Wskazać w tym miejscu należy, iż zasadność wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony należy oceniać z uwzględnieniem łącznie wszystkich przyczyn wskazanych przez pracodawcę. Pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, które mogą dotyczyć nie tylko pracownika, ale także pracodawcy. Możliwa

jest sytuacja, w której żadna z podanych przyczyn samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, lecz łącznie czynią one wypowiedzenie zasadnym (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 roku, I PK 187/06, OSNP 2008/3-4/35).

Z uwagi na trzecią przyczynę wskazaną w treści złożonego przez pozwaną wypowiedzenia należy przypomnieć, że utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Aby uzasadnić wypowiedzenie stosunku pracy nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia. Z kolei obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych. Warunkiem jest więc to, aby zachowanie pracownika mogło być obiektywnie ocenione jako naganne, także wtedy, gdy jest niezawinione (zob. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2004 roku, I PK 697/03, OSNP 2005/11/159; Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 roku, II PK 156/08, LEX nr 736723).

Powyżej zaprezentowane stanowiska Sądu Najwyższego w pełni podziela skąd orzekający w niniejszym postępowaniu i uznaje za własne.

Niezmiennym, zgodnie z ogólnymi zasadami dowodzenia (art. 6 k.c. w zw. z art. 232 k.p.c.), pozostaje w sprawie tej kategorii, że pozwana musi udowodnić, że wskazane w treści kwestionowanego oświadczenia woli przyczyny zaistniały i obiektywnie uzasadniają decyzję o zakończeniu z pracownikiem współpracy. Inaczej rzecz ujmując – w realiach niniejszej sprawy pracodawca winien w pełni uzasadnić racjonalność, prawdziwość oraz słuszność wskazanej przyczyny wypowiedzenia.

W ocenie Sądu w niniejszym postępowaniu pozwany pracodawca nie zrealizował swojego obowiązku dowodzenia i nie przedstawił dowodów pozwalających na uznanie, że złożone 10 czerwca 2015 roku wypowiedzenie umowy o pracę A. K., z zachowaniem terminu wypowiedzenia spełniało wymagania określone przepisami prawa, a skoro tak to było wadliwe.

Poza sporem pozostawał fakt, że w 2014 roku u pozwanej spółce faktycznie doszło do reorganizacji strukturalnej (stanowiskowej) zakładu pracy, a powód po powrocie z długoterminowego zwolnienia lekarskiej (nieobecność w pracy spowodowana chorobą) został włączony do zespołu podlegającego M. P..

Był nowy w zespole, choć miał duże doświadczenia to powyższa sytuacja wiązała się dla niego z koniecznością pozyskania nowych partnerów w biznesie.

Jak wykazało postępowanie dowodowe w okresie objętym sporem i podlegania służbowego M. P. – powodowi zostały narzucone ogólnie plany sprzedażowe, które w stosunku do ubiegłych trymestrów i analogicznych okresów w roku ubiegłym znacznie wzrosły.

Podkreślić należy, że ustalonych celów nikt z powodem nie konsultował. A. K. kwestionował rozłożenie celów i zgłaszał swoje zastrzeżenia przełożonym, ale nie zostały one wzięte pod uwagę.

Trzeba dodać, że powód miał wieloletnie doświadczenie w pracy, przed objęciem stanowiska dyrektora ds. sprzedaży bezpośredniej przez M. P. nie było żadnych uwag do pracy powoda. Klienci obsługiwani przez powoda byli zadowoleni ze współpracy. Świadek M. G. wskazał wprost, że powód udzielał mu realnego wsparcia, służył radą i pomocą. Nawet na zwolnieniu lekarskim ww. kontaktował się z powodem i konsultował sprawy, gdyż praca z jego zastępcami znacząco odbiegała od poziomu, który wypracował przez lata powód.

Nie może ująć uwadze Sądu, że do kwietnia 2014 roku powód otrzymywał gratyfikację finansową za sprzedaż usług (premie za osiągnięcie celów), której z uwagi na niewykonanie określonej programem naprawczym skali sprzedaży, po wyżej wskazanym okresie, nie otrzymał.

W tym miejscu wskazać również należy, że do 2014 roku kiedy przełożonym powoda był D. P. – pracownik miał realną możliwość wpłynięcia (być może w niewielkim zakresie, ale jednak) na przydział celów, bowiem były przeprowadzane konsultacje z kierownikami regionalnymi w tym zakresie i w zasadzie były one wynikiem wzajemnych ustępstw.

Z takiej formy nie korzystał M. P., który przedstawił powodowi cele ustalone przez zarząd, a następnie program naprawczy.

Treść dokumentów zaliczona w poczet materiału dowodowego, w tym informacja o wynikach sprzedażowych regionalnych kierowników (k. 36), tabele sprzedaży (k. 120), pozwala jednoznacznie stwierdzić, że wyniki sprzedażowe powoda w spornym okresie były porównywalne z wynikami pozostałych czterech kierowników regionalnych ds. sprzedaży.

Trzeba zaakcentować, że rezultat procentowy nie obrazuje faktycznej sprzedaży – pokazują to liczby sprzedanych usług – ale odzwierciedla jedynie jaki procent z założeń (celów) udało się danemu pracownikowi zrealizować. Przy czym nie wolno zapomnieć, iż właśnie cele (od których wynik procentowy zależał) były dla powoda ustalone na znacznie wyższym poziomie niż dla innych kierowników.

Doświadczenie życiowe nakazuje uznać, że procentowy wskaźnik sprzedaży w porównaniu do wyznaczanych celów nie jest obiektywnym kryterium oceny w ustalonych okolicznościach sprawy. Wynik procentowy zależał bowiem nie tylko od zaangażowania i umiejętności powoda, ale w równym co najmniej stopniu od tego, jakie cele na dany okres wyznaczył pracodawca.

Zdumiewającym w przekonaniu Sądu jest to, że pozwana spółka nie uwzględniła poprzednich wyników pracy powodowa, przyciągnięcia do firmy największego kontrahenta – o czym mówił świadek M. G., a czego strona pozwana nie próbowała podważyć, zadowolenia z obsługi jaką powód świadczył na rzecz partnerów zewnętrznych i dobrych prognoz (powód pozyskał liderów w B. i L., zbliżył się ilościowo do sprzedawanych przez pozostałych kierowników usług).

Pozwany pracodawca nie wykazał, że w okresie objętym sporem plany sprzedażowe powoda – odbiegające od planów przedstawionych pozostałym osobom utrudnionym na tożsamym rodzajowo stanowisku pracy – były ustalone na poziomie możliwym do zrealizowania. Zresztą przełożony powoda M. P. w tym względzie wyraził swoje powątpiewanie co do możliwości wykonania planu w e-mailu kierowanym do powoda (będącym odpowiedzią na zgłoszone zastrzeżenia A. K.), w którym wskazał, że po tym okresie przeanalizuje się rezultat sprzedaży, mając świadomość, że jest „problem z (...)” (k. 77).

Prawdą jest, że powód nie wykonał założonych w okresie spornym celów, w tym tych wskazanych w tzw. programie naprawczym. Niemniej jednak okoliczności sprawy nie pozwalają uznać, że za nie osiągnięcie ustalonych planem sprzedaży wyników pracy odpowiedzialnym jest powód, w szczególności w sytuacji odejścia najważniejszego partnera handlowego ((...)), za co w żaden sposób nie można przypisać odpowiedzialności powodowi.

Podkreślić należy, że zgodnie z przepisem art. 22 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Poza tym zasadniczą cechą stosunku pracy jest ponoszenie ryzyka gospodarczego przez pracodawcę (ryzyko to nie może być przerzucane na pracownika w żaden sposób) oraz zasada trwałości stosunku pracy. Pracodawca musi zatem wkalkulować ryzyko gospodarcze, które związane jest z negatywnymi konsekwencją, że zysk z prowadzonej działalności może być mniejszy niż planowano. Przyczyną takiego stanu rzeczy może być, np. mniejsza sprzedaż od zakładanej, poniżej oczekiwań, wynikająca z uwarunkowań rynkowych, ale nie uzasadnia ona wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikiem, jeżeli nie jest to związane z jego działaniem.

Sąd pragnie podkreślić, że umowa o pracę jest umową starannego działania, a nie umową rezultatu, wobec czego nie można oczekiwać od pracownika osiągnięcia odgórnie ustalonych i narzuconych nierealnych do osiągnięcia celów.

Uwzględnić należy bowiem, że rynek gospodarczy jest rynkiem zmieniającym się i sytuacja na nim ciągle ulega przeobrażeniom.

Dokonując oceny zasadności wskazanych w oświadczeniu pracodawcy przyczyn należy uwzględnić także to, że pomimo ciężącego na pozwanym ciężarze dowodzenia nie podjął się próby wykazania, że utrata znaczącego klienta – związana z tym strata dla pozwanej – była wynikiem działań powoda. Przełożeni powoda tj. M. P. i J. W. (1) – mający ku temu realne szanse i narzędzia nie zabiegali o klienta strategicznego jakim był dla firmy (...).

Znany jest Sądowi pogląd wyrażony w Wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 roku, I PKN 419/97, zgodnie z którym brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, jednak wszechstronna analiza materiału dowodowego nie pozwalała dopatrzeć się takiego zachowania powoda w okresie spornym (zob. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 roku, I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

W żadnym razie nie zostało wykazane by powód w jakimkolwiek okresie (objętym sporem) działał niestarannie, bez zaangażowania lub ze szkoda dla pozwanego. Wręcz przeciwnie powód zabiegał o pozostanie w strukturach pozwanego największego partnera – (...), będącego jednocześnie jego największym „odbiorcą targetu”, ale nie uzyskał stosownej pomocy od swych przełożonych. Praca powoda była oceniana bardzo wysoko przez współpracowników – co potwierdza w swych zeznaniach świadek G. oraz niesporna okoliczność uzyskiwania premii do kwietnia 2014 roku.

Wobec powyższych ustaleń nie można uznać, by powód odpowiadał za nie osiągnięcie ustalonych planem sprzedaży wyników pracy oraz brak efektu podejmowania działań w zakresie rozwoju sieci sprzedaży.

Powyższe przyczyny będące podstawą rozwiązania z A. K. stosunku pracy okazały się być nieuzasadnione.

Odnosząc się natomiast do trzeciej przyczyny wypowiedzenia należy wskazać, że ogólnego, powszechnego wzorca „zaufania” nie ma i nie można go stworzyć (gdyby było przeciwnie już byłby powielany w doktrynie i orzecznictwie sądowym). Pełna jego obiektywizacja nie jest wobec tego możliwa. Utrata zaufania do pracownika może więc, ze względu na jej silne zobiektywizowanie, uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, lub odwrotnie – nie stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia ze względu na jej nadmierną subiektywizację (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 roku, I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998/18/538, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 1999 r. w sprawie I PKN 148/99, OSNP 2000/19/711).

Nadużycie zaufania musi wiązać się zawsze z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie oceniane jako naganne, choćby nawet nie można było mu przypisać subiektywnego zawinienia.

Jak wskazał Sąd Najwyższy obiektywna naganność zaufania pracownika jako podstawa utraty do niego zaufania ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 roku, I PKN 385/97, OSNP 1998/18/538). W konsekwencji powodem utraty zaufania do pracownika, koniecznego z uwagi na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która sprawia, że pracodawca nie może go nadal u siebie zatrudniać, może być zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych istotnych z uwagi na określone właściwości umówionej pracy, jak również taka sytuacja może zaistnieć również wtedy, gdy wprowadzie winy pracownikowi przypisać nie można – bądź nie da się jej udowodnić – jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, a nawet i w takich sytuacjach, w których do naruszenia powinności pracowniczych w ogóle nie dochodzi (np. w przypadku popełnienia określonego przestępstwa poza zakładem pracy). Należy się bowiem zgodzić się z poglądem, iż utrata zaufania do pracownika może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, mimo że jego zachowanie nie nosi cech zawinienia, jeżeli w konkretnych okolicznościach jest usprawiedliwiona, w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 roku sygn. I PKN 257/99, OSNP 2001/1/14).

Przenosząc powyższe rozwiązania na grunt ustalonego stanu faktycznego Sąd stwierdził brak obiektywnych okoliczności, pozwalających zgodzić się ze stanowiskiem pozwanej, że powód był pracownikiem niegodnym zaufania,

niegwarantującym faktycznego wykonywania obowiązków pracowniczych, ponieważ pozwana nie udowodniła braku zaangażowania powoda w wykonywaną pracę, ani tego, że działanie powoda naruszyło interes pozwanej.

Jak stanowi art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Powód ostatecznie wniósł o przywrócenie do pracy u pozwanego pracodawcy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Przepis art. 45 § 2 k.p. zawiera w swojej treści względny zakaz orzeczenia powrotu do pracy pracownika, wskazując, że Sąd pracy może nie uwzględnić żądania o przywróceniu do pracy pracownika, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe. Takie przekonanie uprawnia Sąd do zasądzenia odszkodowania.

Z powyższego wynika, że do sądu pracy należy ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p. Natomiast zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności, należało ustalić czy uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe lub niecelowe, przy czym sąd w tym zakresie nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu.

Niesporne było to, że powód przerwał świadczenie rehabilitacyjne i wrócił do pracy, co świadczy o faktycznej woli i chęci świadczenia pracy dla pozwanej. Postępowanie dowodowe nie ujawniło okoliczności, które uniemożliwiłyby powrót do pracy. Należy wskazać, że osoby z którymi powód nie do końca się rozumiał M. P. i J. W. (2) nie są już zatrudnieni w (...) S.A. Jednocześnie pozwana nie wykazała, by powrót powoda był niemożliwy. Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności Sąd nie znalazł podstaw do przyjęcia, iż uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy jest niemożliwe lub niecelowe, orzekając w oparciu o treść art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 k.p. o przywróceniu powoda A. K. do pracy w pozwanej spółce (...) S.A. w W. na dotychczasowe warunki pracy i płacy - pkt. 1 wyroku.

Na mocy art. 98 kpc Sąd obciążył pozwanego jako stronę przegrywającą kosztami postępowania. Na koszty w sprawie składała się kwota wynagrodzenia pełnomocnika powoda obliczona przez Sąd na kwotę 60 złotych zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r. poz. 490 oraz z 2015 r. poz. 617 i 1078), którego przepisy należy stosować do postępowań sądowych zainicjowanych przed dniem 1 stycznia 2016 roku (§ 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych) – pkt 2. wyroku.

Sąd zasądził stawkę minimalną, bowiem poza złożeniem na terminie rozprawy spisu kosztów (k. 177) pełnomocnik powoda nie załączył żadnych dowodów, które wykazałyby, że wskazane w spisie kwoty odzwierciedlają faktycznie poniesione wydatki związane z postępowaniem.

Rozstrzygnięcie o opłacie od pozwu Sąd ustalił na kwotę 4800 złotych i w oparciu o art. 113 i 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazał pobrać ją od pozwanego dzieląc stanowisko wyrażone w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku (OSNP 2007/19-20/269) – pkt 3. wyroku. Wysokość ww. opłaty wynosi 5% wartości przedmiotu sporu, o czym stanowią art. 13 ust. 1 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. W myśl art. 21 ustawy wartość została zaokrąglona w górę do pełnych złotych.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, w oparciu o wskazane w uzasadnieniu przepisy prawa Sąd rozstrzygnął jak w sentencji wyroku.

Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana zaskarżając go w całości.

Na podstawie art. 368 § 1 pkt 2 k.p.c. zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1) naruszenie przepisów postępowania mających wpływ na wynik sprawy - tj. art. 233 § 1 KPC poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny przeprowadzonych dowodów i dokonanie ich oceny w sposób wybiórczy i dowolny - tj. dowodów z zeznań świadków J. W. (1) i B. S., polegającej na niezasadnym przyjęciu, że:

proces podziału celów spółki (...) S.A. na dany okres odbywał się bez udziału kierowników sprzedaży, w szczególności Powoda, podczas gdy Powód jako kierownik sprzedaży miał realny wpływ na proces podziału celów spółki (...) S.A., ponieważ cele były pośrednio ustalane na podstawie informacji uzyskiwanych od kierowników sprzedaży zarządzających określonym obszarem,

zgłoszone przez Powoda zastrzeżenia co do rozłożenia celów pomiędzy poszczególnych kierowników sprzedaży oraz wydanego planu naprawczego nie zostały wzięte pod uwagę, podczas gdy w wyniku zastrzeżeń Powoda przeprowadzone zostały długie rozmowy pomiędzy Powodem a jego przełożonymi, skutkujące obniżeniem pułapu celów, tak aby były możliwe do osiągnięcia przez Powoda, a ostatecznie ustalony cel został wyznaczony w wysokości, co do której Powód samodzielnie wskazał, iż jest on możliwy dla niego do realizacji;

nie można przypisać Powodowi odpowiedzialności za zakończenie współpracy z Pozwaną przez spółkę (...) (dalej również jako: „Partner”), podczas gdy odpowiedzialność za zakończenie współpracy z (...) S.A. przez Partnera spoczywa na Powodzie, gdyż było wiele nieprawidłowości we współpracy, w szczególności w przesyłanych przez Powoda do Partnera raportach;

2) naruszenie prawa materialnego tj. art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 §1k.p. poprzez jego błędna wykładnię - polegające na niezasadnym przyjęciu, iż przyczyny rozwiązania umowy o pracę z Powodem za wypowiedzeniem były nieuzasadnione oraz niepoparte dowodami, podczas gdy przyczyny te były konkretne, rzeczywiste, prawdziwe i uzasadnione, ponieważ Powód w toku współpracy z partnerami zewnętrznymi niewłaściwie oceniał ich intencje oraz przekazywał niespójne informacje, co skutkowało rezygnacją jednego z partnerów - spółki (...) - ze współpracy z Pozwaną, ponadto Powód nie zrealizował wyznaczonych mu celów oraz nie podejmował odpowiednich działań w zakresie rozwoju sieci sprzedaży na terenie L. oraz B.;

3) naruszenie prawa materialnego, tj. art. 4§ 2 KP poprzez jego niezastosowanie - polegające na uznaniu, iż przyczyna wypowiedzenia była nieuzasadniona i przywróceniu Powoda do pracy zamiast zasądzeniu na rzecz Powoda odszkodowania, podczas gdy przywrócenie to jest niemożliwe i niecelowe ze względu na nieprawidłowości w wykonywaniu obowiązków pracowniczych Powoda wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę oraz ze względu na to wszystkie stanowiska kierowników sprzedaży w ramach struktury Pozwanej są obsadzone a struktura organizacyjna Pozwanej uległa zmianie i nie jest możliwe zatrudnienie Powoda na dotychczasowym stanowisku;

4) Naruszenie prawa materialnego, tj. art. 6 KC w zw. z art. 232 KPC poprzez jego niewłaściwe zastosowanie - polegające na przyjęciu, że:

Pozwana nie zrealizowała swojego obowiązku dowodzenia i nie przedstawiła dowodów pozwalających na uznanie, że złożone A. K. dnia 10 czerwca 2015 r. wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem terminu wypowiedzenia spełniało wymagania określone przepisami prawa, podczas gdy okoliczności sprawy wskazują, że Pozwana sprostowała ww. obowiązkowi, wykazując tym samym zasadność i prawidłowość wypowiedzenia Powodowi umowy o pracę,

Pozwana nie wykazała, że w okresie objętym sporem plany sprzedażowe Powoda były ustalone na poziomie możliwym do zrealizowania, podczas gdy złożona w poczet materiału dowodowego sprawy prezentacja z dnia 11 lipca 2014 r. potwierdza ww. okoliczność.

Mając na uwadze powyższe zarzuty, niniejszym wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości,

2. zasądzenie od Powoda na rzecz Pozwanej kosztów postępowania pierwszoinstancyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

3. zasądzenie od Powoda na rzecz Pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Ewentualnie, z daleko posuniętej ostrożności procesowej, w przypadku nie podzielenia przez Sąd twierdzeń apelacji co do zasadności wypowiedzenia, wnoszę o zasądzenie od Pozwanej na rzecz Powoda odszkodowania, zgodnie z art. 45§2 KP, zamiast orzekania o przywróceniu Powoda do pracy, wobec niecelowości i niemożności przywrócenia Powoda do pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku.

W odpowiedzi na apelację, powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

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

Apelacja strony 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. wyrok Sądu Najwyższego 2010.11.04, II PK 110/10) 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. m.in.: wyrok Sądu Najwyższego 2010.10.27, III PK 21/10).

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 wyknięte 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. wyrok SN z 28.07.1999 r., I PKN 175/99).

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 nieokreślony (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 podolenia 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

prawkłowym funkcjonowaniu zakładu pracy (por. uchw. SN z 27.06.1985 r., III PZP 10/85). Pracodawca bowiem w sposób zasadny wypowiedzi umowę o pracę pracownikowi samodzielnie organizującemu wykonywanie swoich obowiazków pracowniczych, jeżeli pracownik ten nie osiąga wyników porównywalnych z innymi pracownikami. Obojętne jest czy spowodowane to zostało niestarannym wykonywaniem obowiazków pracownika czy przyczynami obiektywnymi, leżącymi po stronie pracownika. Istotne pozostaje jedynie ustalenie, czy oczekiwane wyniki (np. realizacja planów sprzedażowych), były możliwe do zrealizowania.

W okolicznościach przedmiotowej sprawy w pierwszej kolejności wskazać należy, iż powód pełnił stanowisko kierownicze – Regionalnego Kierownika Sprzedaży. Podnieść należy, iż w pełni zachowała swoją aktualność teza V wytycznych uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku (III PZP 10/85), z której wynika, że w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych w kontekście wymogu zasadności wypowiedzenia należy stosować ostrzejsze kryteria ich zachowania. Warto w tym miejscu przytoczyć wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 21 maja 2002 r. (III APA 171/01), w myśl którego pracodawca ma prawo oczekiwać i wymagać od pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym więcej niż od pracownika szeregowego. Z kolei w wyroku Sadu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r. (I PKN 355/99) znalazło się sformułowanie, że brak umiejętności organizacyjnych może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym, pomimo wysokiej oceny jego kwalifikacji zawodowych.

Poza sporem pozostawał fakt, iż w kwietniu 2014 roku doszło w łonie spółki do zmian organizacyjnych w ramach których wprowadzono podział na dwa główne obszary działalności: (...) i (...) i w tym momencie bezpośrednim przełożonym powoda został M. P.. Jak wynika z materiału dowodowego, powód właśnie w tym czasie otrzymał podwyżkę wynagrodzenia, jak również ustalono i przydzielono pracownikom cele do realizacji. Kluczowym elementem w tym względzie był fakt, iż powód współpracował z jednym z kluczowych klientów spółki – (...), który sygnalizował miesięczne kupno usług na poziomie około 700 usług.

Dodatkowo – co wynika również z analiz dokonywanych przez powoda przy szacowaniu możliwości realizacji planu – podmiotem rokującym wzrost sprzedaży był (...) oraz Liderzy. Należy podkreślić, iż szacowanie planu dla powoda – wbrew jego stanowisku - nie było oderwane od okoliczności zaistniałych w związku z reorganizacją. Jak ostatecznie wynika z motywacji, jaką kierował się M. P., wzrost planu miał wynikać z przejęcia w drugim trymestrze 2014 roku czterech liderów wewnętrznych (szacowano, iż przyniosą około 400 sprzedanych usług miesięcznie). Również innym osobom skorygowano wzwyż plan (np.: K. D., M. Z., A. A.). Spadek planu nastąpił w przypadku R. Z. (2) w związku z oddaniem przez niego wszystkich partnerów zewnętrznych. Nie sposób nie dostrzec również, iż we wcześniejszym roku (2013) powód w niektórych trymestrach osiągał plan na poziomie wykonania 146% (z regionem o tożsamym potencjale).

W ocenie Sądu – uwzględniając fakt współpracy powoda z kluczowym klientem spółki oraz przejęciem 4 liderów zewnętrznych – zaproponowany przez M. P. plan nie był niemożliwy do zrealizowania i plasował się na poziomie szacowanym przez powoda. Powód miał świadomość stopnia realizacji planu w maju i czerwcu 2014 roku. Został doń przesłany również plan naprawczy, gdzie – wbrew jego stanowisku – miał pewne możliwości negocjacyjne skoro ostatecznie pierwotna wysokość stopnia realizacji planu została obniżona do 71-74% właśnie wskutek sugestii powoda (jak również wydłużono mu okres planu do sierpnia 2014 roku). Również i w tej kwestii, wskutek załączonej do akt sprawy korespondencji mailowej, trudno uznać postawiony w postępowaniu przez powoda zarzut braku wiedzy na temat wskazanych mu przyczyn wypowiedzenia za uzasadniony. Podnosząc zastrzeżenia co do sposobu komunikacji, w tym również w zakresie w kwestii stosunków interpersonalnych powód nie może przesłonić faktu, iż jego głos w tej sprawie został wysłuchany, co spowodowało ostatecznie korektę planu. Słusznie zatem podniósł skarżący, iż w tej kwestii sąd rejonowy niewłaściwie zinterpretował zebrany w sprawie materiał dowodowy.

Nie sposób zgodzić się również ze stanowiskiem sądu rejonowego w kwestii ostatecznego wpływu M. P. na zakończenie współpracy (...) D. z pozwaną spółką. Jak wynika bowiem z zeznań J. W. (1), (...) D. skontaktowało się z nią w sprawie problemów dotyczących terminowości przesyłania raportów i opóźnień w ich otrzymywaniu. Zarzuty klienta dotyczyły również przejmowania handlowców. W ocenie Sądu, zatem, to nie osobista sprzeczką M. P. z przedstawicielami klienta

na spotkaniu ale zarzuty merytoryczne doprowadziły do zakończenia współpracy. Wybuch przełożonego mógł być co najwyżej katalizatorem tej decyzji albo też – co bardziej realne biorąc pod uwagę zasady doświadczenia życiowego i logikę rozumowania – okazją do wykorzystania. Nie zaprzecza to tezie o nieprofesjonalnym zachowaniu M. P., jednakże depozycje J. W. (1) wskazują, iż problemy wpływające na współpracę z klientem istniały już wcześniej. Powód nie może zatem w tej sytuacji twierdzić, iż wyłączną winą odejścia klienta (...) D. były działania przełożonego. Znamionym jest również fakt, iż (przy założeniu powoda wzorowej współpracy z klientem) zwrócił się on do niej z pominięciem obu pracowników. Świadczy to również o chęci przedstawienia problemów osobom nadzorującym ich pracę. Jak wynika z zeznań świadka W., powód na spotkaniu się nie odzywał.

Jedynie informacyjnie należy podkreślić, iż również M. P. nie sprostował postawionym sobie zadaniom i jego współpraca z pracodawcą się zakończyła. Nie przeczy to jednak możliwości obiektywnej oceny pracy powoda.

Konstatując, nie sposób w tychże okolicznościach stwierdzić, iż powód nie miał świadomości czego dotyczył pierwszy z postawionych mu zarzutów, skoro kwestie związane z ustaleniem wysokości planu były z nim omawiane, znał też ostateczny swój wynik końcowy, odbiegający do zakładanego. W kwestii drugiej z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu, miała ona związek z aktywnością powoda w zakresie sprzedaży usług i kreatywności w pozyskiwaniu kontrahentów. Trzecia odnosiła się do kwestii współpracy powoda z (...) D., co zostało omówione powyżej.

Słusznie zatem wywodził skarżący w apelacji, iż powód miał pełną świadomość czego dotyczyły powyższe przyczyny, które – pomimo upływu czasu związanego z nieobecnością pracownika, nie zdezaktualizowały się i w dalszym ciągu stanowiły prawdziwe i uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę przyczyny.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego kryteriami jakie m.in. należało brać pod uwagę przy ocenie zasadności wypowiedzenia powinny być przymioty pracownika związane z pracą, ale także jego przydatność do pracy u danego pracodawcy oraz słuszny interes pracodawcy. Sąd pierwszej 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 powoda w spornym okresie nie został przez niego zrealizowany. Był też on współodpowiedzialny za odejście kluczowego klienta. Pracodawca zastosował zwykły sposób zakończenia stosunku pracy.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w punktach 1, 2,3 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 powód zobowiązany był 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. W związku z modyfikacją pozwu na żądanie przywrócenia do pracy, powód obowiązany był do zwrotu opłaty od pozwu – w oparciu o art. 35 ust. 1 w zw. z art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

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 powoda na rzecz pozwanej kwotę 4920 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej, w tym kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a kwotę 4.800,00 zł tytułem uiszczony przez pozwaną opłaty od apelacji.

Dorota Czyżewska Bożena Rzewuska Krzysztof Kopciowski