

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 czerwca 2013r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Danuta Poniatowska (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Jolanta Krzyżewska</b> <b>SSO Piotr Witkowski</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>sekr.sądowy Beata Dzienis</b>

po rozpoznaniu w dniu 28 maja 2013r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **P. J.**

przeciwko **(...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ż.**

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Elku IV Wydziału Pracy

z dnia 25 lutego 2013r. sygn. akt IV P 415/12

**1. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że:**

**I. oddala powództwo;**

**II. zasądza od powoda P. J. na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ż. kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**

**2. zasądza od powoda P. J. na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ż. kwotę 90 (dziewięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję, w tym kwotę 60 zł kosztów zastępstwa procesowego.**

## UZASADNIENIE

Powód P. J. wystąpił z pozwem przeciwko (...) Sp. z o.o. w Ż. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, natomiast na rozprawie w dniu 30.10.2012r. ostatecznie zmodyfikował roszczenie i domagał się odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę. Podniósł, iż przyczyna wypowiedzenia podana przez pracodawcę była pozorna i nieuzasadniona, gdyż przez 5 lat z sukcesami prowadził zespół sprzedażowy obszaru sprzedaży w E., jako Kierownik (...) Powołując się na liczne nagrody i osiągnięcia związane z pracą całego zespołu, podniósł, iż nie otrzymał

przez ten czas żadnych nagan ani upomnień. Ponadto w 2011r. powód znalazł się na tzw. liście „sukcesorów” czyli osób przewidzianych do awansu. Na przełomie lat 2011/2012 bezpośredni przełożony powoda - G. P. po raz pierwszy próbował pozbawić go funkcji (...) W tym okresie powód został oddelegowany do pracy na stanowisku przedstawiciela handlowego na czas do 31.03.2012r. Pod koniec stycznia 2012r. powód przebywał na dwudniowym urlopie (na żądanie) i w tym czasie przełożony podjął próbę doręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, bezskutecznie. Na skutek powyższych wydarzeń samopoczucie powoda uległo pogorszeniu, musiał on korzystać z porad lekarza specjalisty i przebywał na zwolnieniu lekarskim. W tym czasie bezpośredni przełożony podjął decyzję, że powoda zastąpi kolega G. P. - przedstawiciel handlowy z B., pomimo, że co najmniej 1 z 3 osób z dotychczasowego zespołu powoda mogłaby pełnić tę funkcję.

Strona pozwana nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie w całości. Wskazała, iż przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista, a twierdzenia powoda, jakoby dyrektor regionalnych chciał zatrudnić na miejsce powoda swojego kolegę z B. są bezpodstawne. Powód jako (...) nie wykonywał w sposób należyty powierzonych mu obowiązków. Pozwana wskazała na brak nadzoru nad podległymi przedstawicielami handlowymi, o czym świadczy fakt, że nie realizowali oni zakładanych wyników sprzedażowych, celów operacyjnych, nie zapewniali minimum ilości punktów sprzedaży, nie realizowali wreszcie standardów obowiązujących u pozwanego. Pozwany wskazał, że w 2011r. stopień zrealizowania wskazanych w zespole wyników wyniósł 84,6 % miesięcznie-w zakresie dystrybucji piwa i 75,42 % w zakresie portfolio zewnętrznego. Średnia dystryktu, w ramach którego powód wykonywał pracę wynosiła 95,1% w zakresie piwa i 88% w zakresie portfolio zewnętrznego. Również zespół powoda nie realizował celów operacyjnych, gdyż w 2011r. ilość (...) wyniosła 58, przy wyznaczonej 64. Ponadto wielokrotnie miało miejsce udzielanie wysokich rabatów, wbrew zapisom umowy i procedurom obowiązującym w Grupie (...). Działanie powoda spowodowało starty finansowe spółki. Bardzo wysokie wyniki powoda w poprzednich latach wynikały z dużej liczby gratisowych produktów, a nie z budowania przez powoda rynku i pozycji Grupy (...). Pozwana wskazała również, iż pod nadzorem obecnego (...) - A. M. zespół osiągnął znacznie lepsze wyniki – najlepsze wyniki w dystrykcie (...).

Wyrokiem z dnia 25.02.2013r. Sąd Rejonowy w Elku zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 18.220,95zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę oraz nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 912 zł tytułem opłaty sądowej.

Na podstawie akt osobowych Sąd Rejonowy ustalił, iż powód był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. w O. na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony poczynając od dnia 02.11.2006r. na stanowisku Kierownika Oddziału Sprzedaży. W dniu 28.11.2007r. dotychczasowy pracodawca poinformował powoda o przejściu części zakładu pracy na innego pracodawcę- tj. (...) Sp. z o.o. w Ż.. W dniu 18.12.2007r. strony zawarły aneks do umowy, zgodnie z którym od dnia 01.01.2008r. nastąpiło przejście sprzedażowej części zakładu na nowego pracodawcę, a powód objął stanowisko kierownika obszaru sprzedaży ds. detalu w regionie północnym.

W dniu 28.12.2009r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której powód został zatrudniony na stanowisku kierownika obszaru sprzedaży ds. detalu. Nadto w dniu 20.06.2011r. strony zawarły aneks do umowy, zgodnie z którym wprowadzono do umowy o pracę klauzulę o zakazie konkurencji.

W dniu 27.12.2011r. pozwany powierzył powodowi w okresie od dnia 01.01.2012r. do dnia 31.03.2012r. wykonywanie pracy na stanowisku przedstawiciela handlowego. Pismem z dnia 03.01.2012r. pozwany poinformował (...) o zamiarze wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że przyczyną wypowiedzenia jest brak wystarczającego nadzoru nad pracą podległych pracowników, w związku z czym po okresie wypowiedzenia pozwany zaproponuje powodowi stanowisko przedstawiciela handlowego. W dniu 20.01.2012r. pozwany wypowiedział powodowi warunki pracy i płacy, których powód odmówił przyjęcia. Z kolei pismem z dnia 24.01.2012r. pozwany ponownie zawiadomił (...) tym razem o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest brak wystarczającego nadzoru nad pracą podległych pracowników, brak zakładanych wyników sprzedażowych, brak skutecznej realizacji celów operacyjnych,

niezapewnienie minimum punktów sprzedaży w obsłudze przedstawicieli handlowych, brak wyegzekwowania miejsc ekspozycyjnych i rabatów dla klientów zgodnie z zawartymi umowami i porozumieniami, a także brak gotowości wykonywania czynności służbowych na powierzonym stanowisku.

Na prośbę pozwanej ZUS w O. przeprowadził kontrolę prawidłowości kolejnego zaświadczenia lekarskiego o czasowej niezdolności do pracy za okres od dnia 01.07.2012r. do 15.07.2012r. Po przeprowadzeniu kontroli przez lekarza orzecznika ZUS stwierdził, że zwolnienie lekarskie jest prawidłowe.

Oświadczeniem z dnia 16.07.2012r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, której skutek przypadł na dzień 31.10.2012r. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwany wskazał brak wystarczającego nadzoru nad pracą podległych pracowników (brak zakładanych wyników sprzedażowych, brak skutecznej realizacji celów operacyjnych, niezapewnienie minimum punktów sprzedaży w obsłudze Przedstawicieli Handlowych, brak realizacji standardów obowiązujących w ramach Grupy (...) w punktach sprzedaży detalicznej) i łamanie zapisów umów sieciowych poprzez nadawanie rabatów powyżej progów maksymalnych. Powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w okresie od 06.09.2012r. do 31.10.2012r. z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Oceniając podstawy rozwiązania umowy o pracę Sąd Rejonowy ustalił, że w roku 2011 powód osiągnął niższe wyniki w porównaniu z latami ubiegłymi, jednak nie były to wyniki najgorsze w dystrykcie (...). Z zestawienia analiz za 2011r. wynika, że M. W. w zestawieniu procentowym otrzymał niższy wynik.

Odnosnie faktu wpisania powoda na listę sukcesorów, czyli osób przewidzianych do awansu, Sąd Rejonowy uznał, iż ówczesny dyrektor regionu północnego - C. O. pełnił funkcję wyższą niż bezpośredni przełożony powoda i miał bezpośredni dostęp zarówno do wyników sprzedażowych danego kierownika, jak też realizowania jego planu sprzedaży. Jako dyrektor miał prawo podejmować takie decyzje jak wpisanie na listę sukcesorów. Natomiast strona pozwana, kwestionując decyzje dyrektora, nie przedstawia żadnych dowodów na poparcie swoich twierdzeń.

Oceniając materiał dowodowy zgromadzony w sprawie Sąd Rejonowy uznał zeznania powoda i świadka R. R. za wiarygodne, gdyż przedstawiają szczegółowo sposób działania pozwanego pracodawcy, a także uzupełniają się z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Za wiarygodne uznał również dokumenty zgromadzone w sprawie. Z kolei zeznania świadków M. B., G. P. i R. K. ocenił negatywnie, gdyż jego zdaniem były stronnicze, tym bardziej, że świadkowie to obecni pracownicy pozwanego, decydujący o zwolnieniu powoda, a przez to bezpośrednio zainteresowani wynikiem sprawy.

W opinii Sądu I instancji pozwana, wskazała ogólne, sztamkowe, przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem, nie konkretyzując jakie konkretnie zarzuty stawia pracownikowi. Co więcej na podstawie całokształtu materiału dowodowego zebranego w niniejszej sprawie uznał również, że pozwana nie uzasadniła swojego stanowiska także ustnie. Do 2010r. powód uzyskiwał bardzo dobre wyniki, natomiast po zmianie przełożonego od czerwca 2011r. i analizie wyników powoda, nie został wdrożony żaden plan naprawczy. W tym zakresie Sąd Rejonowy nie uznał za wiarygodne twierdzeń pozwanego, w których podnosił, że plany naprawcze w stosunku do innych osób nie były wdrażane, ani nie byli oni w inny sposób karani. Sąd posiłkował się zeznaniami świadka R. R., który zeznał, że G. P. za niewykonanie obowiązków wręczył mu naganę.

W zakresie zarzutu braku wystarczającego nadzoru nad pracą podległych pracowników Sąd I instancji wskazał na sprzeczności z ustaleniami dokonanymi w trakcie postępowania sądowego i podniósł, iż bezpośredni przełożony powoda zeznał, że wraz z powodem w listopadzie 2011r. opracowali zmianę tras przedstawicieli handlowych, które to zmiany przyniosły wymierne efekty w roku 2012r. W związku z powyższym zarzucanie powodowi, że nie podejmował on działań zmierzających do poprawienia wyników zespołu Sąd Rejonowy uznał za gołosłowne i nieprawdziwe. O niezadowoleniu przełożonych powód dowiedział się w grudniu 2011r. Praktycznie od początku 2012r. został oddelegowany do pracy jako przedstawiciel handlowy, natomiast później przebywał na zwolnieniu lekarskim. W opinii Sądu I instancji powyższe wskazuje, że powód w tym okresie nie miał możliwości realizowania swoich zadań jako (...) i porównywanie wyników z rokiem 2012r., pomimo, że są one wyższe, nie ma w tej sprawie znaczenia. Ponadto następcą

powoda miał wyznaczony plan na 2012r. w zakresie portfolio na sumę mniejszą o około 2 mln złotych, niż zakładał to plan powoda. Zatem biorąc pod uwagę dotychczasową pracę powoda, jego zaangażowanie i wyniki, pracodawca winien uprzednio wdrożyć plany naprawcze, dyscyplinować powoda, a nie bez uprzednich zarzutów uniemożliwić mu realizację stawianych celów. Zdaniem Sądu I instancji przełożony powoda - G. P. najpierw podjął decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, a następnie szukał przyczyn jej rozwiązania. W tym zakresie wskazał na zestawienia wykonania planu na rok 2011, które wyraźnie wskazują, że powód nie osiągał najniższych wyników w dystrykcie (...). Z zestawienia dokonanego przez G. P. wynika, że w zakresie sprzedaży piwa na rok 2011 powód osiągnął 84,6%, zaś M. W.-inny KOS-zaledwie 79,1%. W wykonaniu planu sprzedaży portfolio zewnętrznego powód osiągnął identyczny wynik, jak M. W.- tj. 75 %. Sąd Rejonowy za nieprawdziwe uznał również zarzuty łamania zapisów umów sieciowych poprzez nadawanie rabatów powyżej progów maksymalnych, wskazując na zeznania świadka R. K., który nie uznał tego za zarzut formalny. Ponadto, gdyby powód udzielał notorycznie takich rabatów to już wcześniej powinien dostać upomnienie. Ponadto pozwana powoływała się na wyniki sprzedażowe z roku 2012, kiedy to powód został przeniesiony na stanowisko przedstawiciela handlowego, a następnie przebywał długotrwale na zwolnieniu lekarskim.

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany pracodawca, zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu Rejonowego z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie art. 233 §1 kpc polegające na:

a) dokonaniu oceny dowodów w sposób sprzeczny z zasadą swobodnej oceny dowodów, poprzez uznanie, że świadkowie G. P., M. B. i P. K. są stronniczy ze względu na fakt, iż są zatrudnieni u pozwanej;

b) dokonaniu oceny dowodów w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego i nasuwający zastrzeżenia z punktu widzenia zasad logicznego rozumowania, w szczególności poprzez uznanie, że zeznania świadków: G. P. i R. K. są niewiarygodne, gdyż osoby te brały udział w wypowiedzaniu powodowi umowy o pracę i są zainteresowane wynikiem sprawy, przy jednoczesnym uznaniu zeznań powoda za wiarygodne w całości, mimo że powód jest stroną postępowania i z oczywistych względów jest zainteresowany wynikiem sprawy;

c) dokonaniu oceny dowodów w sposób nie wszechstronny poprzez pominięcie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy potwierdzających prawdziwość przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę

co miało wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, gdyż skutkowało uznaniem, że przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były nieprawdziwe, a w konsekwencji uznaniem wypowiedzenia za nieuzasadnione;

2) sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych Sądu I instancji z treścią zebranego materiału dowodowego, podlegającą w szczególności na:

a) bezzasadnym, nieznajującym potwierdzenia w materiale dowodowym zebranych w sprawie uznaniu, że pomiędzy powodem a G. P. istniał konflikt;

b) nieprawidłowym uznaniu, że powód nie był informowany o zastrzeżeniach pozwanej oraz że przyczyny wypowiedzenia były dla niego niezrozumiałe, mimo że z materiału dowodowego zebranego w niniejszej sprawie, w szczególności z zeznań świadków G. P. i M. B. wynika, że powód miał świadomość zarówno celów, jak i osiągniętych wyników,

c) nieuzasadnionym, nieznajującym potwierdzenia w materiale dowodowym uznaniu, że G. P. najpierw podjął decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, a następnie szukał przyczyn jej rozwiązania,

d) bezpodstawnym uznaniu, że w stosunku o Kierowników Oddziałów Sprzedaży pozwana stosowała plany naprawcze, mimo że z materiału dowodowego zebranego w niniejszej sprawie wynika, że takie plany nie były stosowane;

e) nieznanym potwierdzenia w materiale dowodowym uznaniu, że przyczyną zwolnienia powoda mógł być fakt wpisania powoda na listę sukcesorów;

f) błędnym uznaniu, że zarzut braku nadzoru stoi w sprzeczności z ustaleniami dokonanymi w trakcie postępowania sądowego, podczas, gdy zarzut ten znajduje potwierdzenie w materiale dowodowym zebranym w sprawie;

g) uznaniu za nieprawdziwą przyczynę wypowiedzenia polegającą na łamaniu zapisów umów sieciowych, mimo że z materiału dowodowego zebranego niniejszej sprawie wynika, że rabaty udzielane przez podległych powodowi przedstawicieli handlowych przekraczały dopuszczalne wartości;

co miało wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, gdyż skutkowało uznaniem przez Sąd, że przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były niekonkretne, nieprawdziwe oraz uznaniem wypowiedzenia za nieuzasadnione;

3) naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 45 §1KP, poprzez błędne uznanie, że przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były niekonkretne, a w konsekwencji uznanie, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było nieuzasadnione;

4) naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię przepisu art. 45 §1KP polegającą na przyjęciu, że brak należytego nadzoru nad podległymi pracownikami oraz łamanie zapisów umów sieciowych nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę i w konsekwencji jego błędne zastosowanie.

Wskazując na powyższe wniosł o:

1. zmianę orzeczenia Sądu I instancji w punkcie 1 wyroku, w którym zasądza on na rzecz powoda kwotę 18.220,95zł tytułem odszkodowania, i oddalenie powództwa całości;

2. zmianę orzeczenia Sądu I instancji w punkcie 2 wyroku, w którym Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Elku kwotę 912,00zł tytułem opłaty sądowej, i nieobciążanie kosztami sądowymi pozwanej,

3. zasądzone od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania sądowego w tym kosztów zastępstwa procesowego w obu instancjach według norm przepisanych

lub, w przypadku niepodzielenia przez Sąd Okręgowy zarzutów wskazanych powyżej i uznanie, że zachodzą ku temu przesłanki, o uchylenie wyroku oraz przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania sądowego w II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

***Apelacja pozwanej jest zasadna.***

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny w sposób nie w pełni znajdujący odzwierciedlenie w zebranym materiale dowodowym, a ponadto dopuścił się naruszenia przepisów prawa materialnego i w konsekwencji rozstrzygnięcie jest nietrafne.

Sąd Okręgowy dokonał własnych ustaleń faktycznych, a dowody przeprowadzone w postępowaniu pierwszoinstancyjnym były przedmiotem jego własnej swobodnej oceny. Dlatego też Sąd II instancji nie poprzestał na ustosunkowaniu się do zarzutów apelacyjnych, ma bowiem obowiązek poczynić własne ustalenia i ocenić je z punktu widzenia prawa materialnego.

Z przedstawionych przez skarżącą zarzutów wynika, iż Sąd I instancji dokonując oceny dowodów niesłusznie odmówił wiary zeznaniom świadków: M. B., G. P. i R. K.. Zarzut ten Sąd II instancji podziela, gdyż sama tylko okoliczność, iż

świadek jest pracownikiem strony procesowej nie pozwala na uznanie złożonych przez niego zeznań za niewiarygodne. Ocena zeznań świadków nie może ograniczać się do rodzaju stosunków łączących świadka ze stroną, ale powinna opierać się na zestawieniu treści zeznań z pozostałymi dowodami naświetlającymi okoliczności sprawy w sposób odmienny i na dokonaniu prawidłowego wyboru, po rozważeniu wynikłych sprzeczności w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17.11.1966r., sygn. II CR 423/66 (LEX 6073)).

W opinii Sądu II instancji zeznania świadków zasługiwały na przymiot wiarygodnych, gdyż cechowały się spójnością, logiką, a nadto znalazły potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. Dodatkowo z pisemnego uzasadnienia wyroku wynika sprzeczność, gdyż z jednej strony Sąd Rejonowy odmówił tym zeznaniom wiarygodności, jednak z drugiej uwzględnił zeznania tych świadków, ale tylko w zakresie potwierdzającym twierdzenia powoda. Zdaniem Sądu Okręgowego ocena zeznań świadków nie może ograniczać się do fragmentarycznych wypowiedzi świadków, czy stron, ale musi się opierać na zestawieniu treści zeznań z pozostałymi dowodami naświetlającymi okoliczności sprawy w sposób odmienny. Przy ocenie zeznań świadków sąd bierze pod uwagę cały materiał dowodowy, a nie fragmentaryczne wypowiedzi świadków. Fakt, że świadek jest pracownikiem, czy też znajomym, a nawet krewnym strony nie dyskwalifikuje sam przez się jego zeznań wtedy, gdy są niekorzystne dla drugiej strony zwłaszcza, gdy zeznania tych świadków są spójne z innymi dowodami zgromadzonymi w sprawie.

Zarzuty apelującego przedstawione w punkcie 1, w zakresie naruszenia art. 233 §1 kpc były uzasadnione. Fakt ten spowodował, iż uwzględnieniu podlegał również zarzut naruszenia art. 45 §1 KP, zgodnie z treścią którego 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. Przepis ten uwzględnia dwie przesłanki żądania pracownika: gdy wypowiedzenie jest nieuzasadnione lub gdy narusza przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę. W sprawie rozważano tylko pierwszą okoliczność tzn. czy rozwiązanie umowy o pracę z powodem było uzasadnione. Stanowisko Sądu Najwyższego przywołane przez Sąd Rejonowy o ile ma zastosowanie do problematyki art. 45 KP i zachowuje swoją aktualność, o tyle nie ma odniesienia do stanu faktycznego jaki wystąpił w sprawie niniejszej. Jeżeli chodzi o ogólne przesłanki zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, to przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista, nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 04.12.1997r., sygn. I PKN 419/97, LEX 33859).

W sprawie bezspornym było, iż powód do 2010r. włącznie osiągał ze swoim zespołem bardzo dobre wyniki. W aktach osobowych znajduje się potwierdzenie zajęcia przez zespół powoda III miejsca w konkursie dla Zespołów (...) w 2008r. (k. 18 akt osobowych). Nawet przy braku innych dowodów potwierdzających uzyskanie przez powoda nagród (wyróżnień) bez wątplenia jego osiągnięcia były wysoko oceniane przez pozwaną. Krytycznym w sprawie był jednak rok 2011r. i wyniki powoda za ten rok stanowiły przyczynę podjęcia przez pozwaną decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę. W 2011r. doszło do zmiany przełożonego pozwanego, którym został G. P.. Oprócz tego nastąpiła również zmiana w zakresie oceny efektów sprzedaży Kierowników (...), co umknęło uwadze Sądu I instancji. Z zeznań świadka G. P. (k. 104-107, 163 odw. – 164 odw.) wynika bowiem, iż do maja 2011r. powód sam dokonywał kontroli na podległym mu obszarze, a od maja 2011r. kontrolę przejęła firma zewnętrzna niezależna od działu sprzedaży. Po ocenie wyników okazało się, że osiągnął on jedno z najsłabszych wyników ze wszystkich kierowników. Gorsze wyniki odnotował M. W. i w tym zakresie Sąd Rejonowy wskazał na wyniki wykonania planu za 2011r w zakresie sprzedaży piwa, gdzie powód osiągnął wynik 84,60%, a M. W. 79,10%, natomiast przy wykonaniu planu sprzedaży portfolio zewnętrznego obaj kierownicy uzyskali taki sam wynik – 75% (zestawienie k. 54). Należało jednak również uwzględnić zestawienie wyników kontroli firmy zewnętrznej (k. 62), z których wynika wprost, iż powód osiągnął najgorszy wynik 47,00% kontroli Total, przy wyniku M. W. 60,50% i średniej w regionie 58,40%. Oba zestawienia wskazują, iż powód nie wykonywał założeń planów sprzedaży. Przyjmując nawet stanowisko powoda, iż jego wynik sprzedaży w 2011r.

był słabszy od innych, ale nie najgorszy, nie zmienia to faktu, iż nie generował wyników sprzedaży na poziomie zadawalającym pracodawcę oraz że ocena zachowania standardów pozwanego, zapewniających uzyskanie pożądaných wyników była zła. Poszukując przyczyn spadku wyników, powód nie potrafił ich racjonalnie wyjaśnić. Sąd Rejonowy przystał na tłumaczenie powoda, które skupiło się na stwierdzeniu, że nie był najgorszy, stanowisko to nie zostało jednak poparte żadnym dowodem.

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę pozwana wykazała konkretne okoliczności, które spowodowały spadek efektywności pracy powoda. Praca powoda i jej wyniki były uzależnione od wyników podległych mu pracowników – przedstawicieli handlowych. Pracodawca jako pierwszą przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wskazał „brak wystarczającego nadzoru nad pracą podległych” powodowi pracowników. Taki zarzut byłby rzeczywiście zbyt ogólnikowy, czy też sztamkowy, jak to przyjął Sąd Rejonowy, gdyby nie został przez pozwaną sprecyzowany poprzez wypunktowanie konkretnych braków w nadzorze ze strony powoda, a następnie potwierdzony w toku sprawy przez przedstawienie wyników kontroli i zestawień. Pierwszy z nich dotyczy właśnie braku zakładanych wyników sprzedaży. W opinii Sądu Okręgowego ponad wszelką wątpliwość wykazano, iż powód nie wykonał założeń planów na 2011r. Co więcej, sam przyznał, że tak było i właściwie nie bronił się przed tym zarzutem. Brak skutecznej realizacji celów operacyjnych również zostało wykazane zestawieniami i dokumentami przedstawionymi przez pozwaną. Powód nie kwestionował tych dokumentów pod względem merytorycznym. Sygnalizował, iż nie ma pewności, czy dane te były prawdziwe, ale nie przedstawił żadnych innych dowodów (wycień, zestawień, świadków), które wskazywałyby na jakiegokolwiek zafałszowania w ocenach przedłożonych przez pozwaną. Z zeznań świadków wynika, iż pracownicy podlegli powodowi mieli nieefektywnie ustalone trasy przejazdów, gdyż do jednego miasta jeździło kilku przedstawicieli handlowych, gdy w rzeczywistości mógł to robić jeden. Powód nie podejmował w tym zakresie żadnych zmian. Te nastąpiły dopiero pod wpływem działań podjętych przez przełożonego powoda. O słabych wynikach zespołu, a więc i własnych, powód wiedział zdecydowanie wcześniej, niż przyjął to Sąd Rejonowy, posiłkując się bezkrytycznie twierdzeniami powoda. Jako KOS powód otrzymywał stale, na bieżąco zestawienia wyników sprzedaży własnego zespołu. W ramach wykonywanych obowiązków uczestniczył kilka razy w miesiącu w zebraniach na których omawiano cele i założenia firmy. Również przełożony powoda rozmawiał z nim na temat wyników i sposobów ich poprawy. Firma również prowadzi program „*coachingu*” który polega na bezpośrednim uczeniu (trenowaniu) podwładnych przez przełożonych. Z zeznań świadka R. P. oraz M. B. (k. 165-166) wynika, iż powód brał udział w takich sesjach w 2011r., prowadzonych przez swojego przełożonego, jednak nie przynosiły one efektów. Sesje te miały pomóc pracownikowi (powodowi) w samodzielnym znalezieniu rozwiązań dla obszarów, które wymagały poprawy, a w przypadku powoda nie nastąpił postęp. W listopadzie 2011r. teren powoda wizytował również dyrektor regionu wraz z przełożonym powoda. Podczas tej wizytacji odwiedzali te sklepy, w których odnotowano słabe wyniki sprzedaży. Powód zdarzenie to przedstawiał wcześniej jako wyróżnienie, gdzie w rzeczywistości należy oceniać to jako wyraźny sygnał ze strony pracodawcy o konieczności poprawy na konkretnych etapach działania powoda i jego zespołu. Należy mieć na uwadze, co wielokrotnie podkreślał również sam powód, iż jest on osobą z dużym doświadczeniem zawodowym. Przebieg jego kariery zawodowej bezspornie potwierdza, iż doskonale zna styl pracy w tego typu firmach. Praca ta jest pracą bardzo dynamiczną, wymagającą dużego zaangażowania, dyspozycyjności, ale również podlegającą drastycznemu i ciągłemu rankingowaniu i ocenieniu. Być może zaskoczeniem dla powoda było to, że ocena przeprowadzona przez firmę zewnętrzną wykazała, iż jego wyniki okazały się gorsze od innych kierowników. Ponadto wyniki kontroli wykazały, że przedstawiciele handlowi podlegli powodowi obsługiwali mniejszą ilość punktów sprzedaży, niż zakładały wytyczne firmy. Założeniem było, iż przedstawiciel musiał mieć do obsługi 61-64 punkty, normą w zespole powoda było 58 punktów sprzedaży. Fakt ten również potwierdza brak właściwego nadzoru powoda – przełożonego, gdyż na terenie podległym powodowi „wolnych”, nieobjętych działaniami pozwanej punktów sprzedaży było ok. 400. Przy tak dużej ich ilości, nawet przy bardzo rygorystycznej selekcji, istniały możliwości pozyskania dodatkowych punktów sprzedaży przez przedstawicieli podległych powodowi. Fakty te przemawiają na niekorzyść powoda. Mając na względzie jego wcześniejsze osiągnięcia, zaangażowanie oraz doświadczenie trudno bagatelizować takie wyniki.

Okoliczności te mają również związek z innym zarzutem sformułowanym w wypowiedzeniu, a dotyczącym łamania przez powoda zapisów umów sieciowych poprzez nadawanie rabatów powyżej progów maksymalnych. Powód nie zaprzeczał, iż w tym zakresie łamał zapisy umów sieciowych. Dowody złożone przez pozwaną potwierdziły udzielanie

rabatów przekraczających te wytyczone przez firmę. Powód utrzymywał, iż miał na to zgodę przełożonych, jednak jeżeli zarzut taki pojawił się w wypowiedzeniu trudno mówić o akceptacji takich upustów. Z zeznań świadka G. P. wynika, iż do stycznia 2012r. przedstawiciele handlowi mogli udzielać dowolnych rabatów z przenośnych urządzeń, natomiast od lutego 2012r. funkcja taka została zablokowana. W opinii Sądu za wiarygodne należało uznać stanowisko pozwanej, potwierdzone przez świadków, iż wcześniejsze dobre wyniki powoda miały bezpośredni związek z udzielanymi rabatami, były zatem okupione wysokimi kosztami, które ostatecznie ponosił pracodawca.

Pozwana wskazała również na brak realizacji przez powoda standardów obowiązujących w ramach Grupy (...) w punktach sprzedaży detalicznej. Powód był monitowany w zakresie wystawiania nowych lodówek i wymiany starych na nowe (większe). Zestawienia w tym zakresie potwierdzają bardzo słabe wyniki powoda, który nie przedstawił żadnych dowodów wskazujących np. na brak zawinienia. Należy mieć na uwadze, że powód miał świadomość złych wyników w tym zakresie zdecydowanie wcześniej, niż próbował to wskazać w toku postępowania. Nie potwierdziły się również zarzuty powoda, iż nie miał dostępu do lodówek. Z materiału dowodowego wynika, iż zaniedbał ten obszar działalności.

W opinii Sądu zarzutom sformułowanym w wypowiedzeniu nie można odmówić zasadności. Pozwana w sposób konkretny wskazała okoliczności, które spowodowały konieczność rozwiązania z powodem umowy o pracę. Zarzuty okazały się rzeczywiste, co potwierdziły dokumenty zgromadzone w sprawie oraz zeznający w sprawie świadkowie. Tym ostatnim nie można było skutecznie zarzucić zeznawania niezgodnie z prawdą. Za nietrafiony należało uznać zarzut, iż w przypadku powoda najpierw doszło do wypowiedzenia umowy o pracę, a następnie budowania podstaw tego wypowiedzenia. Fakty, które legły u jego podstaw zostały potwierdzone w sprawie. Ich ranga, moc jest sprawą drugorzędną, gdyż mamy do czynienia ze zwykłym rozwiązaniem umowy o pracę. Poza tym rodzaj zarzutów ma charakter indywidualny i pozostaje w bezpośrednim związku z zakresem obowiązków danego pracownika. Istotne było natomiast, aby zarzuty okazały się prawdziwe i konkretne. Opinie powoda na temat zarzutów sformułowanych w wypowiedzeniu były subiektywne, co oczywiście, jednak podkreślenia wymaga inna, najistotniejsza rzecz, a mianowicie, iż powód nie przedstawił żadnych dowodów na potwierdzenie swoich twierdzeń.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu Najwyższego, wyrażone w uzasadnieniu wyroku z dnia 06.02.2006r. sygn. III PK 112/05 (LEX nr 272553), iż nie istnieje zasada, która nakazuje pracodawcy - przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę - zaproponować pracownikowi zatrudnienia na innym stanowisku pracy. Pogląd ten nie jest sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, gdyż propozycja zatrudnienia na innym stanowisku dotyczy raczej kwestii natury organizacyjnej niż moralności (zaś pojęcie zasad współżycia społecznego łącznie jest z sferą moralności i obyczajowości). Ponadto zaakceptowanie odmiennego stanowiska oznaczałoby zbyt radykalne ograniczenie możliwości pracodawców racjonalizowania zatrudnienia i prowadzenia takiej polityki kadrowej, która umożliwia im obsadzenie stanowisk pracy pracownikami możliwie najlepiej przygotowanymi do wykonywania zadań. W sprawie niniejszej pozwana jednak podjęła działania, które miały zatrzymać powoda w firmie. Zaproponowano powodowi przejście na stanowisko przedstawiciela handlowego za dotychczasowym wynagrodzeniem. W związku z faktem, iż dotychczas pełnił funkcję kierownika, nadzorującego prace przedstawicieli była to degradacja. Wbrew stanowisku Sądu Rejonowego u pozwanej nie funkcjonował w stosunku do kierowników system naprawczy. Z materiału dowodowego nie wynika, aby takie działania były stosowane do tej grupy pracowników. Pozwana wskazała, że takie działania firma wykonywała ewentualnie do przedstawicieli handlowych nie do kierowników.

Oceniając słabe wyniki powoda pracodawca, a także Sąd Okręgowy, nie stwierdził, aby wystąpiły zewnętrzne, niezależne od powoda przyczyny, które uzasadniłyby takie spadki. Również powód nie wskazał na takie przyczyny. Z utrwalonych w praktyce poglądów wynika, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 KP powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. W stosunku do pracowników na stanowiskach samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie. Przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić również okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy (por. uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27.06.1985r., sygn. III PZP 10/85 - wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 KP – LEX 12880). Powód odnotował duże spadki sprzedaży, a jego działania w sferze



realizacji standardów w punktach sprzedaży np. w kwestii wystaw i lodówek były również słabe. Pracodawca mógł zatem zasadnie wypowiedzieć powodowi umowę o pracę, gdyż przemawiało za tym dobro pozwanej, wyrażające się w konieczności zabezpieczenia wykonywania zadań. Wypowiedzenie umowy o pracę należy uznać za skuteczne, jeżeli jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji stojących przed nim zadań (por. wyrok z dnia 28.09.1976r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978 z. 2 poz. 18). Powodem spadku wyników sprzedaży były działania powoda, a raczej ich brak. Trudno wskazać na jakiegokolwiek inne przyczyny, gdyż nawet powód w sposób ogólnikowy wskazywał na trudną sytuację, dojście „do ściany”, powstawanie sklepów typu market czy dyskont, jednak w materiale dowodowym nie ma żadnych dowodów na wystąpienie w tym okresie w konkretnym miejscu objętym działaniem powoda takich właśnie okoliczności. Przytoczenia wymaga również stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w uzasadnieniu wyroku z dnia 05.10.2005r., sygn. I PK 61/05 (LEX 196489), gdzie stwierdził, iż pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, w tym przyczyny dotyczące pracownika i inne niedotyczące pracownika (dotyczące pracodawcy), a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona. W przypadku powoda pracodawca również podał kilka przyczyn wypowiedzenia, w toku postępowania wszystkie okazały się prawdziwe. Ponadto pracodawcy przysługuje prawo do wypowiedzenia umowy o pracę. Co do zasady zatem wypowiedzenie takie wyłącza bezprawność pracodawcy. Pracodawcy przysługuje również prawo do oceny pracy wykonywanej przez pracownika, w niniejszej sprawie ocena ta wskazała na brak kompetencji powoda do kierowania zespołem.

Kwestionując zarzuty przedstawione w wypowiedzeniu powód próbował przeforsować wersję, iż rzeczywistym powodem jego zwolnienia było umożliwienie zatrudnienia znajomego R. A. M.. Okoliczność ta nie została jednak potwierdzona. Po pierwsze, z akt sprawy nie wynika, aby przełożonego powoda i A. M. łączyła bliższa znajomość, wynikająca choćby z faktu, że są np. sąsiadami. Świadek P. przedstawił okoliczności związane z zatrudnieniem A. M. na stanowisku (...) w miejsce powoda. Wynika z nich, iż A. M. znalazł się w kręgu zainteresowania pozwanej w związku z bardzo dobrymi wynikami, jakie osiągał we własnym dystrykcie oraz długotrwałą nieobecnością powoda (zwolnienie lekarskie od 27 stycznia 2012r.). Po zatrudnieniu na miejsce powoda A. M., zdaniem pozwanej, osiąga zdecydowanie lepsze wyniki, jednak efekty jego pracy nie podlegały porównaniu z wynikami, jakie powód osiągał w 2011r.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynika również, aby pomiędzy powodem, a jego przełożonym istniał jakiś konflikt. I to jest kolejny zarzut, który trafnie podniosła strona apelująca. Ponadto zbyt duże znaczenie, zdaniem Sądu, przywiązano wpisaniu powoda na listę sukcesorów, a zatem osób przewidzianych do awansu. Jest to niewątpliwie jedna z okoliczności potwierdzających jego wysokie kwalifikacje i dobre wyniki, jednak ocena jego pracy w ramach wypowiedzenia obejmowała rok 2011, kiedy to wyniki uległy znacznemu pogorszeniu. Poza tym okoliczności związane z wpisaniem powoda na wspomnianą listę również okazały się niejasne. Powód utrzymywał, iż wpis taki był prawidłowy, co przyjął za nim Sąd Rejonowy uznając, iż ówczesny dyrektor regionu miał takie prawo i możliwości. Pozwana jednak utrzymała, iż wpis taki został dokonany z naruszeniem wewnętrznych ustaleń. Jednak zdaniem Sądu II instancji, wpis potwierdza wcześniejsze dobre wyniki powoda, co nie ma bezpośredniego związku z wypowiedzeniem mu umowy o pracę. Ponadto wpis taki nie może gwarantować stałości zatrudnienia, nie powoduje, iż pracownik jest zwolniony z dalszych starań i pracy na minimalnym poziomie, czego powód w 2011r. nie wykonał.

Na koniec Sąd pragnie odnieść się do kwestii, którą sygnalizował w początkowej części rozważań. Wystąpienie z roszczeniem o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę jest niezbywalnym prawem każdego pracownika. Jednak w przypadku powoda, jego głównym celem było uzyskanie rekompensaty pieniężnej w związku z odejściem z pozwanej Spółki. I tą okoliczność, zdaniem Sądu, również należało mieć na uwadze. Powód wychodził z założenia, iż w związku z rozwiązaniem z nim umowy o pracę pracodawca powinien zachować się „po dżentelmeńsku” i właściwie się z nim rozstać. Za przykład pracownika, który otrzymał odszkodowanie (odprawę) powołał świadka R. R., byłego pracownika pozwanej, który został zwolniony z powodu redukcji etatu (porozumienie stron k. 207). Argument ten był jednak nietrafiony, gdyż podstawy rozwiązania obu stosunków pracy, powoda i świadka, były diametralnie różne. Sytuację świadka R. R. regulowało porozumienie dotyczące rozwiązywania umów z pracownikami z przyczyn niedotyczących pracowników, zawarte pomiędzy pracodawcą a Międzyzakładową Komisją Związkową (...) Grupy (...) S.A. – regulujące zasady i wysokość wypłat odpraw i odszkodowań (k. 192-195). Natomiast

w przypadku powoda przyznanie odszkodowania w związku z art. 45 §1 KP nie następuje automatycznie, poprzez wytoczenie powództwa, ale jak już wcześniej wskazano, wymagane jest wykazanie, iż przyczyna wypowiedzenia była nieuzasadniona (nieprawdziwa, niekonkretna), a tego powodowi nie udało się udowodnić. Postępowanie potwierdziło prawidłowość wypowiedzenia, a zatem bezzasadność roszczenia o odszkodowanie.

W związku z powyższym, na podstawie art. 386 § 1 kpc zmieniono orzeczenie Sądu Rejonowego, oddalono powództwo i rozstrzygnięto o kosztach procesu zgodnie z art. 98 §1 kpc w zw. z §11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t. j. Dz. U. z 2013r. poz. 490). Odstąpiono od obciążania powoda pozostałymi kosztami w związku ze zwolnieniem go od opłaty sądowej od wniesionego powództwa.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono w związku z art. 98 §1 kpc w zw. z §12 ust. 1 pkt 1 i §11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. W zakresie Sąd uwzględnił uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego podjętą w dniu 24.02.2011r. sygn. I PZP 6/10 (LEX 707475, OSNP 2011/21-22/263), której nadano moc zasady prawnej, która odnosi się tak samo do radców prawnych, jak i adwokatów. Zgodnie z jej tezą odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w zakresie kosztów zastępstwa procesowego winno być tak samo traktowane, jak przywrócenie do pracy. Zdaniem Sądu nie ma znaczenia czy niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za uprzednim wypowiedzeniem czy bez wypowiedzenia z winy pracownika, jak w cytowanej uchwale. Podstawą zasądzenia opłaty za czynności radcy prawnego w obu tych przypadkach jest stawka minimalna określona w §11 ust. 1 pkt 1 powołanego rozporządzenia.