

Sygn. akt VIII *Pa 186/15*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 stycznia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grażyna Łazowska
Sędziowie:	SSO Mariola Szmajduch SSR del. Renata Stańczak (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 21 stycznia 2016r. w Gliwicach

sprawy z powództwa D. C. (C.)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w S.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 26 maja 2015 r. **sygn. akt** IV P 48/14

oddala apelację.

(-) SSR (del.) Renata Stańczak (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Mariola Szmajduch Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygnatura akt VIII Pa 186/15

UZASADNIENIE

Powódka D. C. złożyła w dniu 7.02.2014r. pozew przeciwko pozwanej (...) S.A. z siedzibą w S..

W pozwie tym, powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz od pozwanej odszkodowania w wysokości 9 900 zł brutto, za wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów. Ponadto powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powódka wyjaśniła, że pracowała u pozwanej od 5 sierpnia 2008r. na stanowisku przedstawiciela handlowego, z miejscem pracy na terenie P., B. i T.. W trakcie trwania urlopu macierzyńskiego, który zakończył się 13 lutego 2013r., powódka wystąpiła do pracodawcy o obniżenie wymiaru czasu pracy do 15/16 etatu na okres od 1 marca 2013r. do

1 marca 2014r., a pracodawca wnioski ten uwzględnił. W dniu 4 lutego 2014r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, z zachowaniem 3-miesięcznego terminu wypowiedzenia, który upłynął z końcem maja 2014r. Zdaniem powódki, wypowiedzenie zostało dokonane w okresie, kiedy świadczyła ona pracę w obniżonym wymiarze czasu pracy, kiedy mogła ona korzystać z urlopu wychowawczego, a zatem podlegała ochronie przed zwolnieniem.

Pozwana (...) S.A. z siedzibą w S. w odpowiedzi na pozew z dnia 11.03.2014r. wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwana wskazała, że do obowiązków powódki wskazanych w umowie o pracę należało m.in. realizowanie ustalonej przez pracodawcę strategii działania, terminowe wykonywanie zadań wynikających z potrzeb pracodawcy, a także przestrzeganie porządku i dyscypliny pracy. Zdaniem pozwanej, wskazane w wypowiedzeniu przyczyny zaistniały obiektywnie. Zdaniem pozwanej, powódka w sposób błędny zinterpretowała treść art. 186⁸ K.p., gdyż pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. Reasumując, powódka była objęta ochroną przed wypowiedzeniem od dnia 30.01.2013r. (data złożenia wniosku) do 30.01.2014r., a zatem wypowiedzenie umowy o pracę powódce nastąpiło zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Wyrokiem z dnia 26 maja 2015 roku sygn.akt IVP 48/14 Sąd Rejonowy w T. G. oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił i zważył co następuje:

Powódka D. C. była zatrudniona u pozwanej (...) S.A. z siedzibą w S. od 5 maja 2008r. do 31 maja 2014r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie na czas określony i od 5.08.2010r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku starszego przedstawiciela handlowego, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem 3 300 zł brutto miesięcznie i z miejscem świadczenia pracy określonym jako „województwo (...)”.

Sąd Rejonowy ustalił, że firma powódki zajmuje się sprzedażą artykułów biurowych, początkowo na terenie Z. i M.. Po powrocie powódki z urlopu macierzyńskiego w dniu 14.02.2013r. obsługiwała ona teren P., B., R. i T.. Powódka złożyła pracodawcy w dniu 30.01.2013r. wnioski o obniżenie jej wymiaru czasu pracy na 15/16 etatu, na okres od 1 marca 2013r. do 1 marca 2014r. w związku z urodzeniem przez nią dziecka. W dniu 4 lutego 2014r. pracodawca wręczył w zakładzie powódce wypowiedzenie umowy o pracę, z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W wypowiedzeniu tym pozwana wskazała kilka przyczyn, tj. brak realizacji indywidualnego Planu (...) Sprzedaży, spadek sprzedaży w okresie lipiec-grudzień 2013r., realizacja wyników sprzedaży poniżej średniej, brak realizacji przez powódkę minimalnej średniej miesięcznej liczby wizyt u klientów oraz brak wykonywania codziennego audytu terenu.

Sąd Rejonowy ustalił nadto, że powódka, podobnie zresztą jak wszyscy pozostali przedstawiciele handlowi pozwanej, miała w ostatnim okresie ustalony stały plan sprzedaży na poziomie 30 000 zł miesięcznie. Dla niektórych terenów plan ten był trudny do wykonania, w innych rejonach można było go wykonać ze znaczną nadwyżką. Sąd I instancji ustalił też, że na terenie który powódka objęła po powrocie z urlopu macierzyńskiego, wcześniej był wakant, a potem pracowali handlowcy w zastępstwie, którzy kontaktowali się z klientami jedynie telefonicznie, nie udzielając rabatów, przez co baza klientów, jak i wyniki sprzedażowe na terenie wyznaczonym powódce były od dłuższego czasu słabe. Teren, na którym sprzedawała powódka nie był terenem tak łatwym jak centra dużych miast, typu K., G., K., gdzie można było odwiedzić 10 klientów nie wychodząc z przysłowiowej jednej kamienicy, czy biurowca, lecz był terenem, w którym drzemał spory potencjał, gdzie znajdowało się wiele dużych firm (Kombinat (...), Indyk (...)) i spółdzielni mieszkaniowych, które miały duże zapotrzebowanie na materiały biurowe.

Jednocześnie teren pracy powódki był jednym z mniejszych (obszarowo), przez co nie wymagał on poświęcania wiele czasu na przemieszczanie się z miejsca na miejsce. U pozwanej na porządku dziennym było to, że jeżeli któryś z

przedstawiciele, w dłuższym okresie czasu nie realizował planów sprzedażowych, to wiązało się to z wypowiedzeniem umowy takiemu pracownikowi.

Sąd I instancji ustalił nadto, że w 2013r. przedstawiciele handlowi pracujący w zespole podlegającym S. W. (w tym również powódka) osiągnęli średnie wyniki na poziomie 79% zakładanego planu. Powódka osiągała wyniki na poziomie około 59%. Powódka rozpoczynając pracę po powrocie z urlopu macierzyńskiego musiała odbudować bazę klientów, co wymagało od niej codziennie przeprowadzania kilkunastu wizyt „cc”, tzn. pierwszych wizyt, mających na celu poznanie klienta, jego potrzeb. Powódka jednak nie była w stanie wyrobić tej normy, często robiąc po mniej więcej 7 wizyt dziennie, czyli o połowę za mało. Sąd Rejonowy ustalił, że przełożony powódki tolerował taki stan rzeczy przez pierwszy okres, bezpośrednio po powrocie powódki do pracy, gdyż był to dla niej nowy teren pracy, natomiast po kilku miesiącach, pozwana zaczęła wobec powódki mieć podobne wymagania jak od innych swoich przedstawicieli. W związku z wspomnianym już zmniejszeniem wymiaru czasu pracy powódki, pracodawca obniżył też proporcjonalnie jej plan sprzedaży. W wypadku powódki nie była to jednak znaczna zmiana wymiaru czasu pracy, bowiem ograniczono ją jedynie w 1/16 części. Po kilku miesiącach pracy powódki, kiedy to nie osiągała ona minimalnych zakładanych przez pozwaną limitów sprzedaży, pozwana w październiku 2013r. wdrożyła wobec powódki plan (...) Indywidualny Plan (...) Sprzedaży. Była to procedura mająca na celu analizę przyczyn słabych wyników sprzedaży powódki i polegała ona na rozmowie i próbie znalezienia rozwiązania problemu oraz na kierowaniu uwag do pracownika na temat tego co robi niewłaściwie. Rozmowy dyscyplinujące, jak i uwagi kierowane przez zwierzchnika powódki nie przynosiły jednak rezultatów. Przełożony powódki wielokrotnie sygnalizował powódce, że ta nie w pełni realizowała jego zalecenia. Po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką, pozwana zatrudniła w rejonie gdzie pracowała dotychczas powódka innego przedstawiciela handlowego, panią R. M..

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że już po kilku miesiącach pracy, wyniki jakie zaczęła osiągać R. M. były wyraźnie lepsze od tych osiąganych przez powódkę. Pani M. zdarzało się wielokrotnie realizować z nadwyżką narzucone jej plany sprzedażowe i osiągać jedne z najlepszych wyników wśród przedstawicieli.

Świadczy to zdaniem Sądu Rejonowego niezbitcie o tym, że to nie specyfika obsługiwanego terenu i klientów miała decydujący wpływ na słabe wyniki sprzedaży osiągnane przez powódkę. W ocenie Sądu Rejonowego decydujące znaczenie miały osobiste predyspozycje powódki, a raczej ich niższy poziom, w porównaniu z następcą powódki – panią R. M.. Sąd Rejonowy miał możliwość wysłuchania w charakterze świadka R. M., która, zdaniem Sądu I instancji, na tle powódki sprawiała wrażenie osoby o wiele bardziej zmotywowanej, przebojowej, obrotnej i charyzmatycznej, co w branży handlowej należy do cech niezwykle istotnych. Ponadto, z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że następczyni powódki udało się w krótkim czasie zwiększyć bazę klientów z 30 do około 80, co samo w sobie świadczy najlepiej o klasie przedstawiciela handlowego. Sąd Rejonowy wyraził zrozumienie, że powódka wychowując niemowlę, musiała dzielić swój czas pomiędzy pracę i wychowanie dziecka, co mogło mieć wpływ na jej zaangażowanie w wykonywaną pracę, jednak nie stanowi to okoliczności, która mogłaby usprawiedliwiać jej słabe wyniki sprzedażowe, zwłaszcza, że pracodawca nie podjął decyzji o zwolnieniu powódki pod wpływem emocji i jednego, czy dwóch raportów miesięcznych, lecz starał się najpierw pomóc powódce poprzez wspomniany wyżej plan (...) i decyzję o zwolnieniu podjął po niemal roku pracy powódki w nowym dla niej rejonie. Ponadto, jak zauważył Sąd I instancji, z zeznań R. M. wynika, że powódka nie przykładła zbyt dużej wagi do rzetelnego prowadzenia tzw. „bazy klientów”, którą prowadziła w sposób lakoniczny, co utrudniało przez pierwsze miesiące pracy jej następczyni zwiększenie sprzedaży poprzez właściwe poznanie potrzeb klientów firmy. Z całą pewnością powódka przychodząc na nowy teren również zastała bałagan w systemie komputerowym, jednak okres niemal roku pracy wydaje się być wystarczającym do tego, by doświadczony pracownik, jakim była powódka zdołał uporządkować tę sytuację. Dla Sądu Rejonowego również fakt niewykonywania wystarczającej liczby tzw. wizyt „cc” przez powódkę wydaje się jasny, tym bardziej, że różnice pomiędzy wymaganą liczbą tych wizyt, a realizowaną przez powódkę były znaczne, a w pierwszym okresie zatrudnienia powódki w nowym terenie wizyty te były przez zwierzchnika wliczane do kategorii nowych wizyt, mimo iż w systemie komputerowym firmy, klienci ci byli już wcześniej zarejestrowani.

Stan faktyczny w sprawie Sąd Rejonowy ustalił na podstawie przeprowadzonych i zgromadzonych dowodów z dokumentów oraz zeznań świadków (I. K. k.89, S. W. k.91, R. M. k.139) jak i strony powodowej. Odnośnie dowodów z

dokumentów, to strony nie kwestionowały ich autentyczności, Sąd I instancji również nie znalazł podstaw by odmówić im przymiotu wiarygodności i dał im wiarę w całości. Dowody te pozwoliły Sądowi Rejonowemu dojść do przekonania, że pozwana decyzję o zwolnieniu powódki podjęła po dogłębnej analizie i po wyczerpaniu wszelkich możliwych środków, które mogłyby temu zapobiec. Kluczowe znaczenie miały raporty (...) oraz raport z wynikami sprzedaży R. M., które jednoznacznie wskazywały, że powódka nie realizowała planów sprzedaży ani zaleceń pozwanej, natomiast jej następczyni była w stanie w ciągu kilku miesięcy znacząco poprawić wyniki. Odnosząc się do zeznań świadków, Sąd Rejonowy dał wiarę w całości zeznaniom S. W. i R. M., gdyż były one spójne, konkretne i wzajemnie korespondowały zarówno ze sobą, jak i z pozostałym materiałem dowodowym. Odnośnie zeznań świadka I. K., Sąd I instancji nie dał im wiary w zakresie w jakim świadek ta twierdziła, że osiągnięcie wyników na poziomie 30 000 zł nie było możliwe, albowiem wyniki sprzedaży osiągnięte przez panią M. temu w sposób oczywisty przeczą. Odnośnie zeznań świadka M. J., Sąd Rejonowy nie dał im wiary w zakresie w jakim twierdziła ona, że teren powierzony powódce był bardzo duży, bo świadek sama stwierdziła, że bliżej terenu tego nie знаła. Odnosząc się do zeznań samej powódki, Sąd I instancji ocenił moc dowodową jej zeznań jako słabą, gdyż były one sprzeczne w wielu kwestiach z pozostałym zebrany materiał dowodowym, dlatego nie dał wiary jej twierdzeniom odnośnie tego, że na powierzonym jej terenie nie dało się osiągnąć lepszych rezultatów, czy też odnośnie tego, że jej przełożony w sposób niewystarczający przeprowadzał z nią tzw. „treningi”.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę złożone przez powódkę nie zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd I instancji postanowił się rozprawić z zarzutem powódki odnośnie dokonania przez pozwaną wypowiedzenia w okresie ochronnym, o którym stanowi art. 186⁸ § Kodeksu pracy. Zgodnie z jego brzmieniem „pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej niż przez łączny okres 12 miesięcy. Z literalnego brzmienia tego przepisu wynika wprost, że dniem od którego rozpoczyna bieg okres ochronny pracownika jest dzień złożenia wniosku. Pismo z wnioskiem o obniżenie wymiaru czasu pracy powódki wpłynęło do pozwanej w dniu 30.01.2013r. i ta właśnie data stanowi pierwszy dzień objęcia ochroną pracownika składającego wniosek. Roczny okres ochronny w wypadku powódki trwał zatem do dnia 29 stycznia 2014r., a pracodawca wypowiedział jej umowę dopiero z dniem 4 lutego 2014r. Bez znaczenia dla sprawy pozostaje w tym momencie fakt, iż powódka złożyła stosowny wniosek zbyt szybko mimo, iż pracodawca powinien był obniżyć wymiar czasu pracy nie później niż z dniem upływu dwóch tygodni od dnia złożenia wniosku. Zachowanie pozwanego uznać należy za racjonalne, gdyż w innym wypadku pracownik otrzymywałby już stosunkowo niższe wynagrodzenie, a i tak nie korzystałby ze skróconego wymiaru czasu pracy przez cały miesiąc luty 2013r., gdyż w tym okresie powódka przebywała jeszcze na urlopie macierzyńskim, a przecież celem obniżenia wymiaru czasu pracy pracownika - matki jest przecież możliwość wykorzystania tego dodatkowego czasu na opiekę nad dzieckiem.

Sąd Rejonowy wskazał, że podstawę prawną w pkt 1 wyroku stanowił art. 32 § 1 ust.3 Kodeksu pracy, zgodnie z którego treścią Każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Dla uznania zasadności wypowiedzenia decydujące znaczenie ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia. Przyczyna nie może być jednak sformułowana w jakikolwiek sposób. M. być ona prawdziwa, konkretna, istniejąca w chwili składania wypowiedzenia i rzeczywista. Nie wyklucza się podania więcej niż jednej przyczyny, ale dla uznania zgodności z prawem tego wypowiedzenia wystarczy, aby jedna ze wskazanych przyczyn okazała się zasadna (postanowienie SN z 04.10.2003, I PK 218/03). Zdaniem Sądu Rejonowego tak właśnie było w przedmiotowej sprawie. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest normalnym sposobem zakończenia stosunku pracy i w momencie, gdy pracownik nie spełnia oczekiwań pracodawcy, ma on prawo rozwiązać umowę o pracę z takim pracownikiem. W wypadku zawodu przedstawiciela handlowego, jak najbardziej niezadowalające wyniki sprzedaży, które odbiegają od przyjętej średniej w firmie stanowią uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy.

Zgodnie z art. 30 § 4 Kodeksu pracy w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zwartej na czas nieokreślony lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach podanej przyczyny. Sąd I instancji rozpoznając przedmiotową sprawę doszedł do przekonania, że wszystkie przyczyny podane przez pozwaną mieszczą się w katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę. Przepisy odwołujące się do pojęć "przyczyny uzasadniające wypowiedzenie" i "wypowiedzenie nieuzasadnione" stanowią klauzule generalne, czyli przepisy zawierające sformułowania ogólne (zwroty "niedookreślone"), pozostawiające organowi stosującemu prawo znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być stosowana w konkretnej sprawie. Ocena zasadności wypowiedzenia zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Nie da się więc skatalogować wszystkich przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę ani określić w sposób wyczerpujący sytuacji, w których wypowiedzenie powinno być uznane za nieuzasadnione. W ocenie Sądu Rejonowego powódka zdawała sobie sprawę z tego, że wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia są prawdziwe, gdyż nawet wnosząc odwołanie od wypowiedzenia nie kwestionowała tych przyczyn, a skupiła się tylko na zarzucie formalnym, dotyczącym objęcia ochroną przed wypowiedzeniem. Dopiero po ustanowieniu pełnomocnika w osobie adwokata, powódka zaczęła kwestionować przyczyny wypowiedzenia.

W pkt 2 wyroku Sąd Rejonowy, na podstawie art. 98 kpc, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, obciążył powódkę, jako stronę przegrywającą proces kosztami postępowania – w tym wypadku jedynie kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej reprezentowanej przez fachowego pełnomocnika w osobie adwokata ustalone na podstawie § 12.1 ust.1 w zw. z § 2 ust. 1,2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2002.163.1348 ze zm.).

Apelację wniosła powódka zaskarżając w całości wyrok Sądu Rejonowego wT. G. z dnia 26 maja 2015 roku, wydany w sprawie o sygn.IVP 48/14 i wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku na uwzględniający powództwo w całości, tj.zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki odszkodowania w wysokości 9.900 zł brutto za wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę,
2. ewentualnie, w razie stwierdzenia ku temu podstaw, o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania,
3. zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych.

Skarżąca wyrokowi Sądu I instancji zarzuciła:

1. naruszenie art.22§1 w zw.z art. 100 k.p.poprzez jego niezastosowanie i pominięcie faktu, że stosunek pracy jest umową starannego działania a nie rezultatu, a w konsekwencji – nieprawidłowe uznanie, że przyczyny wypowiedzenia wskazujące na brak osiągnięcia określonych rezultatów, przy braku wykazania, iż wynikały one z niestarannego działania powódki, są uzasadnione i zgodne z przepisami k.p.o rozwiązywaniu stosunku pracy,

2. naruszenie art.45§1w zw.z art.30§4 k.p.poprzez:

- jego błędną wykładnię, polegającą na uznaniu, że wskazane przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia, tj.brak realizacji indywidualnego Planu (...) Sprzedaży, spadek sprzedaży, realizacja sprzedaży na poziomie poniżej średniej w grupie sprzedawców, brak realizacji minimalnej średniej miesięcznej liczby wizyt u klientów, brak wykonywania codziennego audytu terenu w godzinach porannych, stanowią przyczyny rzeczywiste, konkretne i uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę, podczas gdy w rzeczywistości stanowi to przerzucenie na pracownika ponoszenia

ryzyka prowadzenia działalności gospodarczej przez pozwaną, w której to możliwe są wahania poziomu sprzedaży produktów,

- jego błędną wykładnię, polegającą na uznaniu, że niezrealizowanie przez pracownika zadań i tak obiektywnie niemożliwych do spełnienia, uzasadnia rozwiązanie z nim umowy o pracę;

3. naruszenie art.186⁸ w zw.z art.186⁷ §2 k.p.poprzez jego błędną wykładnię, polegającą na uznaniu, że lojalny i dochowujący najwyższej staranności pracownik działający z wyprzedzeniem w stosunku do terminów kodeksowych i wcześniej uprzedzający pracodawcę o skorzystaniu z uprawnienia pracowniczego, jest chroniony przepisami prawa pracy w stopniu niższym, niż pracownik utrudniający organizację procesu pracy i zgłaszający pracodawcy skorzystanie ze swoich uprawnień w ostatnim

możliwym terminie,

4. naruszenie art.233§1 k.p.c.poprzez dokonanie dowolnej i błędnej oceny dowodów bez wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego oraz wbrew wskazaniom doświadczenia życiowego poprzez ocenę obiektywnej możliwości wykonania zadań przez powódkę w kontekście wykonania tych zadań przez osobę zatrudnioną na miejsce powódki, jednakże w innym czasie i w innych warunkach rynkowych, a więc w sposób całkowicie nieprzydatny dla zbadania zasadności wypowiedzenia.

W uzasadnieniu apelacji skarżąca podniosła, że wskazane w wypowiedzeniu jego przyczyny odnoszą się do mierzalnych efektów działań pracownika, zaś pracownik powinien być rozliczany ze staranności i sumienności wykonywania swych obowiązków, a nie z samych efektów wykonywania obowiązków pracowniczych.

Nadto skarżąca zarzuciła naruszenie art. 186⁸ k.p. Stwierdziła, że skoro pozwany obniżył wymiar czasu pracy powódki od 1.03.2013 roku, to przyjął fikcję prawną iż wniosek wpłynął do niego na dwa tygodnie przed 1 marca 2013 roku, czyli w dniu 14 lutego 2013 roku.

Rozpoznając apelację Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie, nie zawiera bowiem jakichkolwiek argumentów, które mogłyby skutecznie podważyć ustalenia dokonane przez Sąd Rejonowy.

Zaskarżone orzeczenie jest trafne i zyskuje pełną aprobatę Sądu II instancji.

Sąd Rejonowy przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, dokonał prawidłowych ustaleń stanu faktycznego i oceny prawnej, a rozstrzygnięcie swoje również prawidłowo i wyczerpująco uzasadnił.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił ocenę materiału dowodowego dokonaną przez Sąd Rejonowy uznając, iż nie przekracza ona granic swobodnej oceny dowodów wyrażonej

w art.233 k.p.c. i ostatecznie przyjął ją za własną.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary dowodom kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok

SN z dn. 10 czerwca 1999 roku II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000 roku V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn. 14 grudnia 2001 roku V CKN 561/00, LEX 52713).

Wskazać należy, że w myśl utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, jeżeli uzasadnienie orzeczenia pierwszoinstancyjnego sporządzonego zgodnie z wymaganiami art.328§2 k.p.c. spotyka się z pełną aprobatą sądu drugiej instancji to wystarczy, że da on temu wyraz w treści uzasadnienia swego orzeczenia, bez powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych i wnioskowań prawniczych zawartych w motywach zaskarżonego orzeczenia

(OSNP z 1998r., z.3, poz.104, OSNP z 1999r. z.24 , poz.776, OSNP z 2000r. z.4, poz.143).

Sąd Okręgowy w całości podzielił ustalenia faktyczne dokonane w sprawie przez Sąd Rejonowy czyniąc je podstawą swojego rozstrzygnięcia. Sąd I Instancji w wyniku prawidłowo przeprowadzonego postępowania dowodowego ustalił wszystkie istotne dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności. Sąd Okręgowy nie podziela zarzutów zawartych w apelacji powódki.

Istota sporu w sprawie niniejszej sprowadzała się do ustalenia czy wypowiedzenie z dnia 4 lutego 2014 roku było uzasadnione i zgodne z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę.

Na wstępie należy zauważyć, że w pozwie powódka kwestionowała jedynie względy formalne, a mianowicie twierdziła, że zostały naruszone przepisy odnośnie wypowiedzania umów o pracę. Dopiero w trakcie postępowania sądowego zaczęła zgłaszać zastrzeżenia również co do zasadności samego wypowiedzenia.

Jeżeli chodzi o zarzut naruszenia art.186⁸ k.p., tj. wręczenie wypowiedzenia w okresie ochronnym, o którym stanowi ten przepis, to dla Sądu Okręgowego podobnie jak i dla Sądu Rejonowego bezspornym jest, że wskazany w tym przepisie termin liczy się od dnia złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy. Artykuł ten w brzmieniu obowiązującym w chwili orzekania przewidywał, że pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej niż przez łączny okres 12 miesięcy. Zatem przepis ten przewidywał okres ochronny 12 miesięcy od dnia złożenia wniosku. Dlatego bezspornym jest, że skoro wniosek powódki z dnia 29 stycznia 2013 roku o obniżenie wymiaru czasu pracy wpłynął do pozwanej w dniu 30 stycznia 2013 roku, to okres dwunastu miesięcy upłynął w dniu 30 stycznia 2014 roku. W żadnym razie nie można w tym przypadku stosować zaproponowanej przez powódkę w apelacji fikcji prawnej, że sporny wniosek został złożony na dwa tygodnie przed faktycznym rozpoczęciem okresu obniżonego wymiaru czasu pracy. Szczególnie, że to powódka wnioskowała o to, aby ten okres zaczął biec od 1 marca 2013 roku.

Sąd Okręgowy podzielił również stanowisko Sądu Rejonowego w przedmiocie zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Należy wskazać, że wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia jest zwykłym rozwiązaniem umowy o pracę pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Regulacja kodeksowa wymaga jednak, aby przyczyna wypowiedzenia była uzasadniona, a co za tym idzie prawdziwa i konkretna. Sąd Rejonowy prawidłowo dokonał rozważenia tych okoliczności, które przemawiały za uznaniem, że wypowiedzenie było zasadne. Z zebranego materiału dowodowego wynika bowiem, że zarzuty pracodawcy w stosunku do powódki były prawdziwe.

Wynika to zarówno z dokumentów zebranych w sprawie (np. raportów sprzedażowych), jak i przekonywujących zeznań świadków, w tym w szczególności R. M., która pracowała po zwolnieniu powódki na terenie wcześniej obsługiwanych przez powódkę i w krótkim okresie czasu osiągnęła wyniki wymagane przez pozwaną, a nawet zostały one wypracowane z nadwyżką.

Jak ustalił Sąd I instancji, w stosunku do powódki w październiku 2013 roku wdrożono Indywidualny Plan (...) Sprzedaży, a to z uwagi na jej słabe wyniki sprzedażowe w porównaniu z innymi pracownikami pozwanej. Przeprowadzone też były z powódką rozmowy dyscyplinujące, ale te działania nie wpłynęły na poprawę wyników sprzedażowych powódki. Powódka nie wykonywała swoich obowiązków należycie, skoro nie osiągała wyników porównywalnych z innymi pracownikami. Sąd Okręgowy uznał, że pracodawca mógł wymagać od powódki, aby

ta zwiększyła efektywność pracy i wyeliminowała nieprawidłowości. Powódka zatrudniona była w charakterze starszego przedstawiciela handlowego. Jako wieloletni pracownik zatrudniony na tym stanowisku wiedziała według jakich kryteriów oceniana jest jej praca. Do obowiązków powódki wskazanych w umowie o pracę należało m.in. realizowanie ustalonej przez pracodawcę strategii działania oraz terminowe wykonywanie zadań wynikających z potrzeb pracodawcy. Ocena pracy pracownika należy do pracodawcy, który jeśli nie widzi możliwości dalszej współpracy z pracownikiem, może podjąć decyzję o wypowiedzeniu mu umowy o pracę i przyczynę taką należy ocenić jako uzasadnioną w świetle art. 45 § 1 k.p. Należy podkreślić, że pracodawca ma prawo doboru pracowników.

Zdaniem Sądu II instancji pracodawca stwierdzając niesumienne wykonywanie obowiązków pracowniczych, zwłaszcza w przypadku osoby, co do której już wcześniej zgłaszane były zarzuty niewłaściwego wykonywania obowiązków, ma wystarczającą podstawę do złożenia temu pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Okoliczności przemawiające za ochroną pracownika przed wypowiedzeniem uwzględnia się w stosunku do pracowników sumiennie i starannie wykonujących obowiązki pracownicze i przestrzegających dyscypliny pracy.

W konsekwencji takiego stanowiska Sąd Okręgowy uznał zarzuty apelacji powódki za bezzasadne, sprowadzające się do nieuzasadnionej polemiki ze słusznym wyrokiem Sądu I instancji i stąd z mocy art. 385 k.p.c. oddalił apelację powódki jako bezzasadną.

Sędzia Przewodnicząca Sędzia

(-) SSR del. Renata Stańczak (-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Mariola Szmajduch