

**WYROK**  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 lutego 2018 r.

**Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Grażyna Łazowska</b> <b>SSO Mariola Szmajduch</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu 8 lutego 2018r. w G.**

**sprawy z powództwa M. P. (P.)**

**przeciwko** (...) Bank (...) Spółce Akcyjnej w W.

**o** odpłatę i odszkodowanie

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w G.

**z dnia** 14 czerwca 2017 r. **sygn. akt** VI P 269/15

1. zmienia zaskarżony wyrok częściowo w ten sposób, że:
  - a. w punkcie 2 ppkt. b, iż oddała powództwo o odpłatę w całości;
  - b. w punkcie 3, iż znosi pomiędzy stronami koszty zastępstwa procesowego;
  - c. w punkcie 4, iż nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 705 zł (siedemset pięć złotych) tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia której powódka była zwolniona;
2. oddała apelację w pozostałym zakresie;
3. znosi pomiędzy stronami koszty postępowania za II instancję.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.) (-) SSO Mariola Szmajduch

Sędzia Przewodniczący Sędzia

**UZASADNIENIE**

Powódka M. P. w pozwie skierowanym przeciwko (...) Bank (...) S.A. w W. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, złożonego jej przez pozwanego pracodawcę

Na uzasadnienie swojego stanowiska wskazała, że podane jej przyczyny wypowiedzenia są niezgodne z prawdą i niekonkretne. Ponadto podniosła, iż w dniu 10 grudnia 2014 roku podpisane zostało porozumienie pozwanego pracodawcy z zakładowymi organizacjami związków zawodowych. W konsekwencji, jej zwolnienie ma charakter rozwiązania umowy z przyczyn nie dotyczących pracowników i winny jej zostać wypłacone świadczenia wynikające z ww. porozumienia.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwana podniosła, że do zakresu czynności powódki, która była zatrudniona na stanowisku starszego doradcy, należało m.in. realizacja zadań sprzedażowych wynikających z planów sprzedaży, determinowana systemem premiowania pracowników i organizacją pracy o nazwie (...), który polegał na rozliczaniu pracownika z realizowanych zadań. W razie, gdy pracownik nie realizował założonych planów i zadań, ich częstotliwość ulegała zwiększeniu, a ostatecznie wobec pracownika wdrażany był plan naprawczy. Wobec powódki wdrożony był plan naprawczy, powódka przedstawiła samoocenę stopnia realizacji planu naprawczego, nie wnosząc uwag. Powódka nie była w stanie zrealizować zadań w okresie objętym planem naprawczym, co potwierdza ocena okresowa pracownika. Pozwany wskazał również na zachowania odbiegające od wymaganych u pozwanej standardów jakości obsługi klienta, w tym naruszanie zasad etyki oraz doprowadzeniu do przejścia klienta do innego banku, wynikające z zachowania powódki.

Następnie, w piśmie procesowym z dnia 15 lutego 2017 r. - powódka ostatecznie domagała się zasądzenia kwoty 52.200 zł.- tytułem świadczeń pieniężnych związanych z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyny nie dotyczącej powódki, a wynikających z § 11 ust. 2 Porozumienia z dnia 10 grudnia 2014 roku . Nadto domagała się zasądzenia jako roszczenia ewentualnego - kwoty 14.100 zł tytułem odszkodowania z tytułu bezzasadnego wypowiedzenia umowy o pracę oraz rozszerzyła je o żądanie zasądzenia kwoty 14.100 zł tytułem odprawy, przewidzianej w ustawie o szczególnych warunkach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, stanowiącej wynagrodzenie za okres 3 miesięcy.

Pełnomocnik pozwanej wniosł o oddalenie zarówno powództwa głównego jak i ewentualnego .

Wyrokiem z dnia 14 czerwca 2017r. sygn.. VIP 269/15 – Sąd Rejonowy w G. – oddalił powództwo co do kwoty 52.200 zł. ( pkt 1), i zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwoty :14.100 zł. tytułem odprawy i 14.100 zł. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę ( pkt 2 ppkt a i b)..

### ***Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym :***

Jak ustalono, powódka była zatrudniona u pozwanej w okresie od dnia 1 lutego 1992 r. do dnia 31 maja 2015 r., na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w dniu 31 stycznia 1992 r. Powódka świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.

Miesięczne wynagrodzenie za pracę powódki, liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, na dzień rozwiązania umowy z powódką wyniosło 5.178,33 zł.

W okresie zatrudnienia u pozwanej powódka zajmowała stanowiska: inspektora, starszego inspektora ds. windykacji, specjalisty, analityka, administratora produktów II stopnia, doradcy II stopnia, dorady oraz starszego doradcy.

Od dnia 2 stycznia 2014 r. powódka świadczyła pracę na stanowisku „doradcy wspólnot i spółdzielni”. W okresie bezpośrednio poprzedzającym wypowiedzenie powódce umowę o pracę zespół doradców, do którego należała, składał się z 5 pracowników (bez uwzględnienia kierownika zespołu), tj. 3 doradców do spraw wspólnot mieszkaniowych i spółdzielni oraz 2 doradców do spraw małych i średnich przedsiębiorstw.

W ramach obsługi wspólnot i spółdzielni powódka zajmowała się sprzedażą produktów kredytowych, opierających się na kredytach remontowych, w tym kredytach z premiami termomodernizacyjnymi i remontowymi z Banku (...).

Zgodnie z zakresem obowiązków powódki - obowiązującym powódkę od dnia 2 stycznia 2014 roku - do jej zadań i obowiązków, w ramach zajmowanego przez nią stanowiska „doradcy wspólnot i spółdzielni”, należały między innymi:

- realizacja zadań sprzedażowych i obsługa klienta,
- wykonywanie czynności związanych z przydzielonym portfelem klientów,
- kształtowanie i promowanie pożądanego, jednolitego wizerunku banku,
- budowanie trwałych relacji z klientami.

W ramach wykonywania swoich zadań i obowiązków, powódka zobowiązana była między innymi do prawidłowego i terminowego wykonywania przydzielonych zadań zgodnie z obowiązującymi w Banku przepisami wewnętrznymi i przestrzegania postanowień Regulaminu Pracy, (...) SA, Z. Dobrej Praktyki Bankowej.

Na doradców nakładane były plany sprzedażowe, a ich stopień realizacji był oceniany przez pozwaną i stanowił podstawę oceny okresowej pracownika oraz ewentualnego premiowania pracownika.

W zakresie realizacji planów sprzedażowych w 2014 r. powódka osiągnęła następujące wyniki:

- w I kwartale 2014 r. 101%,
- w II kwartale 2014 r. 82 %,
- w III kwartale 2014 r. 28%,
- w IV kwartale 2014 r. 60%,

Przełożeni powódki wymagali realizacji planów sprzedażowych na poziomie minimum 100%, przy czym akceptowali granicę ich realizacji w wysokości 80%, o ile miało to miejsce w pojedynczych przypadkach i nie stanowiło stałej tendencji.

W dniu 13 października 2014 roku, w związku z niepełną realizacją zadań kwartalnych przez powódkę, pozwana wdrożyła wobec powódki „indywidualny plan naprawczy”, którego ustalenia zostały przez powódkę zaakceptowane.

Plan naprawczy był realizowany przez powódkę w okresie od dnia 13 października 2014 r. do dnia 15 grudnia 2014 r. Przewidywał realizację przez powódkę zadań sprzedażowych na poziomie minimum 80% (zrealizowany został na poziomie 65,19%), aktywności realizowane w pełnej normie na Doradcę (zrealizowany został w pełnej normie) i realizację zadań sprzedażowych na poziomie 80% w obu koszykach - kredytowym i podstawowym, obejmującym nowo założone rachunki bankowe. Koszyk kredytowy zrealizowany został na poziomie 87,32% (uznany za zrealizowany według założeń), koszyk podstawowy na poziomie 24,28% (uznany za niezrealizowany według założeń).

W dniu 25 listopada 2014 roku w Oddziale 1 w G. pozwanego banku miało miejsce spotkanie przedstawiciela ww. oddziału, Prezesa Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej (...) G. J. oraz przedstawiciela firmy, wykonującej na zlecenie Spółdzielni prace termomodernizacyjne. Ostatni z ww. uczestników spotkania krytycznie wypowiedział się na temat współpracy z powódką w zakresie obsługi przez powódkę jednej transakcji. G. J. nie formułował zastrzeżeń do pracy powódki. W ocenie G. J., współpraca Spółdzielni (...) z pozwanym bankiem - który w tym zakresie w większości przypadków reprezentowała powódka zajmując się obsługą ww. podmiotu - była dobra i nie uległa pogorszeniu po złożeniu ww. skargi.

Pozwany pracodawca nie zastosował wobec powódki żadnej kary porządkowej na skutek ww. skargi.

W dniu 30 stycznia 2015 r. powódka spotkała się z jednym z klientów (...) oddziału pozwanego banku, tj. przedstawicielem Spółdzielni (...) w celu ogólnego omówienia warunków udzielania przez pozwaną kredytów termomodernizacyjnych. Upřednio, przy innej okazji, powódka uzyskała bowiem informację, że ww. Spółdzielnia nie korzysta z tego typu kredytów w pozwanym banku.

Tuż przed wyjazdem na ww. spotkanie powódka sprawdziła w bankowym systemie czy klient ten korzysta z usług któregośkolwiek oddziału banku (...) S.A. Powódka uzyskała informację, iż klient ten jest obsługiwany przez oddział (...). Pomimo tego - chcąc wywiązać się z obietnicy upřednio umówionego spotkania - pojechała na spotkanie z klientem. O planowanym spotkaniu poinformowała M. O., tj. doradcę dedykowanego ww. klientowi, mając nadzieję, że uda im się wspólnie pozyskać tego klienta i „wspólnie zrealizować plan” sprzedażowy.

W dniu 30 stycznia 2015 r. Oddział 1 w G. został poinformowany przez Oddział 1 w B., iż klient obsługiwany przez ostatni z wymienionych oddziałów złożył skargę, wskazując, że powódka stara się nawiązać z nim współpracę, powołując się na możliwość zaoferowania lepszej obsługi i przedstawianie lepszej oferty niż oddział w B..

Regulacje wewnętrzne banku uznają konkurencyjne działania między oddziałami banku za niedopuszczalne. Przełożona powódki uznała, że rozmowa z powódką – zamiast kary porządkowej – stanowić będzie wystarczającą reakcją na ww. zdarzenie.

Oprócz dwóch z ww. zdarzeń w całym okresie zatrudnienia powódki u pozwanej ani klienci, ani inni pracownicy banku nie składali skarg na pozwaną.

W dniu 10 grudnia 2014 roku pomiędzy pozwaną a zakładowymi organizacjami związków zawodowych zawarte zostało „Porozumienie w sprawie zasad stosowanych przy rozwiązywaniu z pracownikami (...) Banku (...) stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w 2015 roku”.

Powódka nie była członkiem (...) Banku (...) S.A., jak też nie zwróciła się o ochronę swoich praw Organizację (...).

W okresie od dnia 2 września 2014 r. do dnia 13 października 2014 r. odbywał się proces oceny pracy powódki za okres od dnia 2 września 2013 r. do dnia 2 września 2014 r. Powódka podlegała ocenie w zakresie 10 obszarów: orientacja na cele, orientacja na klienta, „otwartość na zmianę, spójność z wartościami banku, zaangażowanie w rozwój, analizowanie informacji, budowanie relacji, planowanie pracy, wywieranie wpływu, efekty pracy. W zakresie dziewięciu z ww. obszarów powódka została oceniona pozytywnie, spełniając wymagane poziomy. Negatywne ocena powódki dotyczyła obszaru oceny: „efekty pracy”. Wymagany w tym zakresie poziom pracodawcy to „zawsze spełnia oczekiwania”, natomiast powódka została oceniona jako osoba, która „często nie spełnia oczekiwań”.

Pismem z dnia 23 lutego 2015 roku pozwana, na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p., wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem 3 - miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwana wskazała:

- osiągnięcie wyników sprzedażowych znacznie poniżej poziomu oczekiwanego przez Pracodawcę, to jest za III kwartał 2014 r. – 28, 10 %, za IV kwartał 2014 r. – 65, 19 %;;
- niską efektywność odbytych spotkań z Klientami w III i IV kwartale 2014r., to jest na III kwartał ze 162 spotkań 3 zostały zakończone sprzedażą i 51 dni bez sprzedaży, na IV kwartał ze 147 spotkań 5 zostało zakończonych sprzedażą i 50 dni bez sprzedaży;
- niezrealizowanie planu naprawczego, który został nałożony na powódkę w okresie od dnia 13 października 2014 roku do dnia 15 grudnia 2014 roku , który zakładał realizację zadań sprzedażowych na minimalnym poziomie 80% (osiągnięty wynik 65, 19%) i realizację zadań sprzedażowych w obu koszykach na poziomie 80%, z czego wynik koszyka podstawowego wyniósł zaledwie 24,28%

4. niespełnienie oczekiwań pracodawcy w zakresie wymaganych kompetencji na zajmowanym stanowisku, co znajduje odzwierciedlenie w ocenie okresowej z dnia 22 września 2014 roku, zwłaszcza dotyczącej efektów pracy na niższym o 2 od oczekiwanego poziomu;

5. niską jakość obsługi klienta, czego wyrazem jest brak umiejętności budowania relacji z klientami (m. In. nieodbieranie telefonów, brak chęci obsługi w przypadku osobistej wizyty klienta w Banku tuż przed końcem pracy), co znalazło wyraz w negatywnej opinii klienta, i skutkowało wnioskiem o zmianę doradcy, oraz skardze klienta Oddziału 1 (...) SA w B., któremu podczas wizyt w oddziale w G. powódka przedstawiała konkurencyjne oferty i proponowała lepszą obsługę.

Po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, do zespołu, w którym pracowała, zatrudniono nowego pracownika. W rezultacie zespół ten w dalszym ciągu, po „zwolnieniu” powódki liczył pięć osób, przy czym proporcje uległy „odwróceniu”: trzech doradców zajmowało się obsługą przedsiębiorców, a jedynie dwóch obsługą wspólnot i spółdzielni mieszkaniowych. Rozróżnienie ww. kategorii doradców oparte jest na „portfelu klientów”, którymi zajmuje się dany doradca. Portfel klientów powódki (wspólnoty i i spółdzielnie mieszkaniowe) został po jej zwolnieniu przejętych przez pozostałych dwóch doradców obsługujących klientów z tego sektora.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, iż powództwo o zasądzenie kwoty 52.200 zł tytułem świadczeń pieniężnych z tytułu zwolnienia w ramach zwolnień grupowych jest nieuzasadnione .

Natomiast za zasadne Sąd I instancji uznał roszczenia ewentualne, tj. żądanie zapłaty odszkodowania w wysokości 14.100 zł za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz żądanie zapłaty kwoty 14.100 zł tytułem odprawy pieniężnej.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do żądania zasądzenia kwoty 52.200 zł tytułem świadczeń pieniężnych związanych z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyny niedotyczącej powódki, a wynikających z § 11 ust. 2 Porozumienia z dnia 10 grudnia 2014 roku – Sad Rejonowy wskazał, iż żądanie to opierało się na twierdzeniu, iż w okresie rozwiązania z powódką umowy o pracę prowadzone były u pozwanego pracodawcy tzw. zwolnienia grupowe. Obowiązek wykazania tego faktu oraz dalszych przesłanek warunkujących roszczenia pieniężne wynikające w ww. porozumienia obciążał stronę powodową. Ze zgromadzonego zaś materiału dowodowego nie wynikało czy w ogóle, a jeśli tak to w jakim okresie były prowadzone przez pozwanego pracodawcę zwolnienia grupowe.

W rezultacie oddalenia żądania głównego , w ocenie Sądu I instancji rozważyć należało zasadność żądań ewentualnych.

Odnosząc się do żądania odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę Sąd I instancji wskazał, iż zgodność z prawem wypowiedzenia umowy o pracę podlega ocenie na dwóch zasadniczych płaszczyznach. Formalnej, w ramach której rozważenia wymaga czy wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę oraz materialnej (merytorycznej), która wymaga rozważenia zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.).

Odnosząc się do pierwszej z ww. płaszczyzn należało wskazać, że poza sporem pozostawało, iż na mocy pisemnego oświadczenia z dnia 23 lutego 2015 r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując przytoczoną wyżej przyczynę wypowiedzenia.

W świetle powyższego nie było zatem wątpliwości, że pozwany uczynił zadość elementarnym wymogom pozostającym w ramach wskazanej na wstępie płaszczyzny formalnej, którym powinno odpowiadać wypowiedzenie. Oświadczenie woli o wypowiedzeniu zostało bowiem złożone powodowi w formie pisemnej (art. 42 § 2 k.p.), wskazuje na 3 miesięczny okres wypowiedzenia, który z racji na staż pracy powódki miał zastosowanie w jej przypadku (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.), określa moment jego upływu, a także zawiera prawidłowe pouczenie w zakresie odwołania do właściwego miejscowo sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.). Złożone powodce wypowiedzenie wskazuje również na jego przyczynę, która w ocenie Sądu spełnia wymóg konkretyzacji (art. 30 § 4 k.p.).

Biorąc pod uwagę powyższe ustalenia, jak również zarzuty zawarte we wniesionym odwołaniu oraz dalszych pismach procesowych, zdaniem Sądu I instancji - istota niniejszej sprawy sprowadzała się do rozstrzygnięcia, czy wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia była uzasadniona (art. 45 § 2 k.p.).

Odnosząc się do tej kwestii - Sąd Rejonowy podzielił pogląd, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego (SN) z dnia 4.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998/20/598). Nie można jednak pomijać, że pomimo ww. stanowiska Kodeks pracy przewiduje prawne ograniczenia pełnej swobody pracodawcy w zakresie rozwiązywania umów o pracę. Jednym z tego typu instrumentów ochrony trwałości stosunku pracy jest wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 2 k.p.). Sąd Rejonowy w pełni podzielił stanowisko, zgodnie z którym uznanie wypowiedzenia umowy za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 28.10.1998 r., I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999/23/751). Czym innym jest zatem wskazanie uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy, a czym innym przywołanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy przez pracodawcę jedynie pretekstów do zwolnienia pracownika.

Art. 45 k.p., zawierający pojęcie „wypowiedzenie uzasadnione”, stanowi klauzulę generalną, która w istocie stanowi nakaz skierowany do organu stosującego prawo dokonania oceny „zasadności” wypowiedzenia, pozostawiający sądowi znaczną swobodę w tym zakresie. Orzecznictwo sądowe wprawdzie obfituje w szereg kazuistycznych tez, sformułowanych na tle konkretnych stanów faktycznych, a wskazujących na przykłady zasadności bądź niezasadności wypowiedzenia, jednakże istotę tego zagadnienia można sprowadzić do twierdzenia - również utrwalonego stanowiskiem orzecznictwa i doktryny - że zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być oceniana przez wyważenie dwóch wartości: uwzględnienie potrzeb pracodawcy i z poszanowania interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze.

W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy uznał, że złożone powódce wypowiedzenie jest przejawem prymatu wyłącznie potrzeb pracodawcy, który w istotny sposób zmarginalizował słuszne interesy powódki, o których mowa w dalszej części uzasadnienia. W rezultacie Sąd Rejonowy zakwalifikował złożone powódce wypowiedzenie umowy o pracę jako niezasadne.

Uzasadniając prezentowane stanowisko rozpoczął od stwierdzenia, że wskazane powódce przyczyny wypowiedzenia sprowadzają się w istocie do dwóch zasadniczych zarzutów: niskiej efektywności pracy oraz niskiej jakości obsługi klienta.

Trzy pierwsze przyczyny wypowiedzenia wprost dotyczyły bowiem niskiej efektywności (osiąganych wyników), natomiast czwarta z nich wprawdzie *expressis verbis* powoływała się na negatywną ocenę pracowniczą (okresową) i „wymagane kompetencje” na zajmowanym stanowisku, jednakże jako brak kompetencji wskazano ponownie niższe od oczekiwanych „efekty pracy”. Wszystkie zaś zarzuty dotyczące niskich efektów pracy ograniczyły się do braku realizacji oczekiwanych planów sprzedażowych w III i IV kwartale 2014 r.

Piąta z przyczyn wypowiedzenia koncentrowała się z kolei na dwóch skargach dotyczących pracy powódki.

Sąd Rejonowy - odnosząc się do zarzucanej powódce niskiej efektywności pracy - jako przyczyny wypowiedzenia - wyrażającej się w niezrealizowaniu wyników sprzedażowych w III i IV kwartale 2014 r. zauważył, że w świetle art. 22 § 1 k.p. umowa o pracę ma charakter umowy starannego działania, a nie umowy rezultatu. Na jej podstawie pracownik zobowiązuje się zatem do starannego wykonywania swoich obowiązków, a nie do osiągnięcia określonego efektu.

W ocenie Sądu Rejonowego - nie oznacza to wprawdzie, że pracodawca nie jest uprawniony do wyznaczania pracownikom konkretnych celów, czy wymagania od nich skuteczności w ich realizacji. Może to bowiem czynić w celu motywacji, oceny czy premiowania pracowników. Brak osiągnięcia wyznaczonych wyników w pracy (np. realizacji oczekiwanego poziomu realizacji planów sprzedażowych), jako przyczyna wypowiedzenia - choć w pewnych

przypadkach dopuszczalna (por. wyrok SN z dnia 24.02.2015 r., sygn. akt II PK 87/14, LEX nr 1659234) – wymaga jednak ostrożnej oceny całokształtu sytuacji.

Po pierwsze, w przedmiotowej sprawie nie można pomijać, że powódka była wieloletnim pracownikiem pozwanego banku. Od momentu zatrudnienia w 1992 r. nienagannie wykonywała pracę w całym okresie swojego zatrudnienia. Jej wieloletnia praca na szeregu zajmowanych stanowisk stanowiła istotny wkład w działalność pozwanej. W tym stanie rzeczy uzasadnienie wypowiedzenia jej umowy o pracę brakiem realizacji planów sprzedażowych jedynie w dwóch kwartałach 2014 r. stanowi w ocenie Sądu Rejonowego nadużycie ze strony pracodawcy. Zaznaczenia przy tym wymaga, że w poprzednich latach pozwany pracodawca nigdy nie miał zastrzeżeń do powódki, również w zakresie braku realizacji - coraz to wyższych - planów sprzedażowych. Ponadto, w przedmiotowej sprawie nie miała miejsce sytuacja, w której powódka nie osiągałaby jakiegokolwiek skuteczności w pracy. Przypomnienia wymaga, że w IV kwartale 2014 r. powódka zrealizowała 65,19 % z akceptowanych 80%, w III zaś kwartale to 28,10%, wykazując tendencję wzrostową w okresie bezpośrednio poprzedzającym wypowiedzenie.

Nie ma zaś wątpliwości, że za ochroną pracownika mogą także przemawiać zasady współżycia społecznego, kwalifikujące wypowiedzenie jako nadużycie prawa przez pracodawcę (por. np. wyrok SN z 28.10.1998 r., I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999/23/751). W tym zaś kontekście, uwzględnienie nienagannego wykonywania pracy przez powódkę w okresie całego jej wieloletniego zatrudnienia przez pozwaną, było w pełni uzasadnione. Ewentualne zastrzeżenia do wyników pracy powódki miały zaś miejsce w tak nieznacznym okresie w proporcji do całości zatrudnienia powódki, że wypowiedzenie jej umowy z tego powodu było przedwczesne.

Po drugie, nie można pomijać, że brak osiągnięcia stawianych pracownikowi wyników – jako przyczyna wypowiedzenia – musi być analizowany przez pryzmat specyfiki danej pracy. W pewnych przypadkach, realizacja określonych rezultatów pracy uzależniona jest w przeważającej mierze od samego zaangażowania w pracę pracownika czy sumiennego wykonywania powierzonych czynności. W innych zaś przypadkach – jak miało to miejsce w przedmiotowej sprawie - ich realizacja uzależniona jest od szeregu czynników, w tym także takich, na które pracownik nie ma żadnego wpływu.

Rozróżnienie tych dwóch sytuacji ma istotne znaczenia dla możliwości uznania braku osiągnięcia wyników w pracy za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. Będzie to uzasadnione w tych przypadkach, w których samo staranne wywiązywanie się pracownika z przypisanych do zajmowanego przez niego stanowiska obowiązków, wpływa w istotny sposób na końcowy rezultat tej działalności. W tych jednak sytuacjach, w których omawiane przełożenie „staranności działania”, do którego zobowiązany jest pracownik, nie ma tak prostego przełożenia, sam brak realizacji oczekiwanych wyników nie może automatycznie i bezkrytycznie uzasadniać wypowiedzenia.

Bez wątpienia zaś praca powódki - tj. doradcy bankowego, którego zadaniem jest sprzedaż „produktów bankowych” – w ocenie Sądu I instancji należała do drugiej z ww. kategorii. Uzależniona była bowiem od wielu czynników, w tym nieprzewidywalnych, jak koniunktura gospodarcza, atrakcyjność oferty banku, sytuacji lokalnego rynku, czy też nawet efektów dotychczasowej pracy danego doradcy. Znaczną część oferty powódki stanowiły kredyty termomodernizacyjne, a zatem produkty „długoterminowe”, kierowane do specyficznej kategorii klientów (wspólnoty i spółdzielnie). Oznaczało to, że nawet ograniczenia tak specyficznego rynku, wynikające także z uprzedniego skorzystania przez potencjalnych klientów z kierowanej do nich oferty, miały wpływ na efekty pracy doradcy.

W tym kontekście, w ocenie Sądu I instancji - wymownym było, że po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, pozwana wprawdzie zatrudniła nowego pracownika do zespołu, w ramach którego pracowała powódka, ale już nie na stanowisko „doradcy wspólnot i spółdzielni mieszkaniowych”, które zajmowała powódka ale doradcy przedsiębiorstw. Jak zaś wynikało z zeznań przełożonej powódki I. H., „portfel klientów” powódki został rozdzielony na pozostałą dwójkę doradców ds. wspólnot i spółdzielni. Oznacza to, że przy zatrudnianiu nowego pracownika pozwany pracodawca racjonalnie uwzględnił omawiane w tym miejscu ograniczenia rynku (brak dostatecznej „przestrzeni” dla 3 doradców ds. wspólnot i spółdzielni) jednakże oceniając wyniki pracy powódki i podejmując decyzję wypowiedzeniu jej umowy, kwestii tej nie brał już pod uwagę.

Analizowana w tym miejscu specyfika pracy powódki, zdaniem Sądu I instancji - powoduje również, iż brak było możliwości porównywania poziomu osiąganych przez powódkę wyników z pracownikami, którzy również zajmowali stanowisko doradcy, jednakże w innym obszarze klientów, np. małych i średnich przedsiębiorstw.

Na omawiane zagadnienie nakładała się również możliwość stawiania wyższych wymogów pracownikom zajmującym kierownicze stanowiska. Brak oczekiwanych wyników pracy u tego typu pracowników w większym stopniu uzasadniała wypowiedzenie umowy niż w przypadku pracowników nie należących do tej grupy. Powódka zaś nie należała do grona pracowników zajmujących stanowisko kierownicze.

Odnosząc się z kolei do negatywnej oceny okresowej jako przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę to w ocenie Sądu I instancji - w istocie również i ten zarzut ograniczał się do omówionego już braku osiągnięcia oczekiwanych wyników. Ocena pracownicza powódki za okres od dnia 2 września 2013 r. do dnia 2 września 2014 r. obejmowała bowiem 10 obszarów. W zakresie 9 z nich powódka została oceniona pozytywnie. Jedyne jeden jej element, tj. „efekty pracy” został oceniony poniżej oczekiwań.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdzał również by piąta ze wskazanych powódce przyczyn wypowiedzenia zasługiwała na walor przyczyny uzasadnionej.

Pierwsza część ww. przyczyny została ujęta w taki sposób, jak gdyby nieodbieranie telefonów, brak chęci obsługi w przypadku osobistej wizyty klienta w banku tuż przed końcem pracy, a tym samym „brak umiejętności budowania relacji z klientem” był trwałą cechą wyróżniającą powódkę. W dalszej kolejności wskazano jednak, że „powyższe potwierdzone zostało negatywną opinią klienta”.

Materiał dowodowy przedstawiony przez pozwaną, którą obciążał obowiązek wykazania ww. okoliczności, nie potwierdza, by tego typu zachowania powódki były standardem w jej pracy. Z kolei ocena, czy dana przyczyna uzasadnia wypowiedzenie, nie może ograniczać się do oceny wyizolowanego zdarzenia lub zachowania.

W tym miejscu Sąd I instancji podkreślił, że ocenie podlegał pracownik z wieloletnim stażem, który świadcząc nienagannie pracę przez ponad 20 lat (w tym kilka na ostatnio zajmowanym stanowisku) dał wyraz temu, że posiada wymagane od niego kompetencje.

W tym stanie rzeczy jednorazowa skarga klienta dotycząca niesatysfakcjonującej go jakości obsługi, a złożona w związku z obsługą jednej spośród dziesiątek transakcji realizowanych przez powódkę, nie była uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia, a stanowiła jedynie pretekst do zwolnienia. Ponadto, pozwany pracodawca nie przeprowadził ani postępowania, które miało na celu ustalenie zasadności wniesionej skargi, ani również po jego ujawnieniu nie wymierzył powódce nawet kary porządkowej. Niezależnie zatem od tego, że na tle całego okresu zatrudnienia powódki był to wyizolowany incydent, to słusznie również wskazywała strona powodowa, że skoro ww. zdarzenie nie uzasadniało nawet kary porządkowej, to trudno uznać je za uzasadniające czynność o poważniejszych skutkach, a zatem wypowiedzenie umowy o pracę. Co więcej, klient pozwanego banku, którego dotyczyła owa skarga – przedstawiciel Spółdzielni Mieszkaniowej (...) - wskazał w swych zeznaniach, że współpraca z pozwany bankiem (realizowana za pośrednictwem powódki) przed ww. zdarzeniem była dobra i nie uległa po nim pogorszeniu.

Zdaniem Sądu I instancji, analogicznie sytuacja kształtowała się w przypadku drugiej części piątej przyczyny wypowiedzenia. Również i w tym przypadku, nawet jeśli postrzegać opisywane w jej ramach zdarzenie w kontekście wcześniej omówionego, to biorąc pod uwagę całość okresu zatrudnienia powódki u pozwanej miało ono charakter incydentalny. W ocenie Sądu Rejonowego nie można również przeceniać wagi tego zdarzenia skoro zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że przełożona powódki I. H. uznała, iż wystarczającą reakcją będzie wyłącznie rozmowa z powódką. Również i w tym przypadku nie wymierzono powódce jakiegokolwiek kary porządkowej. W rezultacie jego przywołanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu - po niespełna miesiącu od zdarzenia - stanowiło pretekst do zwolnienia, a nie uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia. Jak zaś wskazuje się w orzecznictwie, wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione gdy wskazana w nim przyczyna wprawdzie faktycznie zaistniała, lecz była zbyt małej wagi,



aby stanowić podstawę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy (por. wyrok SN z dnia 6.04.2017 r., sygn. akt II PK 265/06, Legalis nr 175123).

Biorąc zatem pod uwagę całokształt okoliczności sprawy, a zatem dostrzegając nie tylko potrzeby pracodawcy w doborze kadry pracowniczej, ale wając również słuszne interesy wieloletniego pracownika, sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze, Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było w niniejszej sprawie nieuzasadnione.

W razie zaś 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 (art. 45 § 1 k.p.), Odszkodowanie, o którym mowa, przysługuje z kolei w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, który w przedmiotowej sprawie wynosił 3 miesiące (art. 471 k.p.). W konsekwencji Sąd Rejonowy orzekł jak w pkt. 2a wyroku.

Odnosząc się z kolei do uwzględnione przez Sąd Rejonowy - żądania odprawy pieniężnej wyjaśniono, że zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tj. Dz.U. z 2016 r. poz. 1474) przepisy art. 8 ww. ustawy, stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Art. 8 ust. 1 pkt. 3 przywołanej ustawy, stanowi zaś, iż w ww. sytuacji pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

W przedmiotowej sprawie przesłanki te zostały spełnione. Zatrudnianie przez pozwanego pracodawcę co najmniej 20 pracowników jest bowiem faktem powszechnie znanym, a zatem nie wymagającym dowodowy (art. 213 § 1 k.p.c.).

Odnosząc się z kolei do przesłanki rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyny niedotyczącej pracownika i wymogu jej wyłączności wskazano, że wprawdzie korzystny dla pracownika wynik sporu o odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. nie przesądza o zasadności równocześnie dochodzonego roszczenia o odprawę pieniężną z art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ww. ustawy. W przedmiotowej jednak sprawie należało zwrócić uwagę na dwie kwestie.

Po pierwsze, po skutecznym zakwestionowaniu zasadności wskazanych powódce przyczyn wypowiedzenia - dotyczących powódki - nie mogą być one kwalifikowane jako uzasadniające rozwiązanie z nią stosunku pracy.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazywał, że od dnia 2 stycznia 2014 r. powódka świadczyła pracę na stanowisku „doradcy wspólnot i spółdzielni”, co wprost wynika z treści jej zakresu obowiązków. Z kolei, w okresie bezpośrednio poprzedzającym wypowiedzenie powódce umowę o pracę zespół doradców, do którego należała, składał się z 5 pracowników (bez uwzględnienia kierownika zespołu), tj. łącznie z nią 3 doradców do spraw wspólnot mieszkaniowych i spółdzielni oraz 2 doradców do spraw małych i średnich przedsiębiorstw. Po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, do zespołu, w którym pracowała, zatrudniono nowego pracownika. W rezultacie zespół ten w dalszym ciągu, po „zwolnieniu” powódki liczył 5 osób, przy czym 3 doradców zajmowało się obsługą przedsiębiorców, a jedynie 2 obsługą wspólnot i spółdzielni mieszkaniowych. Rozróżnienie ww. kategorii doradców oparte jest na „portfelu klientów”, którymi zajmuje się dany doradca. Portfel klientów powódki (wspólnoty i spółdzielnie mieszkaniowe) został po jej zwolnieniu przejętych przez pozostałych dwóch doradców obsługujących klientów z tego sektora.

W świetle powyższego w ocenie Sądu Rejonowego doszło do likwidacji zajmowanego przez powódkę stanowiska. Sąd Rejonowy nie podzielił przy tym stanowiska pozwanej by zachowane zostało stanowisko „doradcy”, a zawarty w jego

nazwie dodatek „wspólnot i spółdzielni mieszkaniowych” nie miał istotnego znaczenia. Z pewnych bowiem przyczyn – a biorąc pod uwagę racjonalność działania pozwanego pracodawcy, zapewne istotnych – pozwany pracodawca postanowił jednak wyodrębnić z zespołu doradców tych pracowników, który zajmowali się obsługą wspólnot i spółdzielni oraz tych zajmujących się obsługą przedsiębiorców. Co więcej, był to nie tylko podział w zakresie faktycznie wykonywanych czynności ale miał również odzwierciedlenie formalne o czym świadczy treść zakresu obowiązków powódki z dnia 2 stycznia 2014 r. (k. 33-34). Likwidacja stanowiska jest zaś niewątpliwie przyczyną nie dotyczącą pracownika.

Po drugie, jak wskazał Sąd I instancji – nawet jeśli nie podzielić ww. stanowiska to należy zauważyć, że po skutecznym zakwestionowaniu zasadności wskazanych powodce przyczyn wypowiedzenia, nie mogą być one kwalifikowane jako uzasadniające rozwiązanie z nią stosunku pracy, a równocześnie zgromadzony materiał dowodowy nie wskazuje by w niniejszej sprawie miały miejsce jakiegokolwiek inne przyczyny – dotyczące powódki – które byłyby wystarczającą przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę, a zatem wyłączały uprawnienie do nabycia omawianej odprawy. W rezultacie uznać należało, że wypowiedzenie umowy o pracę w niniejszej sprawie nie miało miejsca z przyczyn „dotyczących pracownika”.

W orzecznictwie podnosi z kolei, że ciężar dowodu w zakresie wykazania, że nieznanne przyczyny rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy dotyczą osoby pracownika (co wyłącza nabycie prawa do odprawy), może w niektórych okolicznościach obciążać pracodawcę (por. wyroki SN z dnia 30.09.2009 r., II PK 84/09, z dnia 2.02.2010 r., II PK 184/09, OSNP 2011/13 – 14/180 i z dnia 3.08.2012 r., I PK 61/12, OSNP 2013/17-8/199). Oznacza to, że pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna nawet gdy nie zostaną w ogóle ustalone (jakikolwiek) przyczyny wypowiedzenia umowy dokonanej przez pracodawcę, chyba że pracodawca udowodni, iż przyczyną wypowiedzenia były okoliczności dotyczące pracownika (art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ww. ustawy) (zob. wyrok SN z dnia 26.01.2017 r., sygn. akt II PK 334/15, Legalis 1580494). W przedmiotowej sprawie ostatniej z ww. okoliczności pozwany pracodawca nie udowodnił.

Odnosząc się z kolei do spełnienia wymogu „wyłączności” przyczyny nie dotyczącej pracownika Sąd Rejonowy wskazał, iż w rezultacie skutecznego podważenia wskazanych przyczyn wypowiedzenia powódka wywiązała się z obowiązku wykazania, że rozwiązanie z nią stosunku pracy miało miejsce z przyczyn „niedotyczących pracownika”. Nie można bowiem ponad to wymagać, by powódka miała obowiązek wykazania, że nie było jeszcze innych przyczyn leżących po jej stronie, a uzasadniających wypowiedzenie jej umowy. Zdaniem Sądu Najwyższego, „oznaczałoby to bowiem obciążenie powoda obowiązkiem udowodnienia faktów negatywnych, nieznanych mu, a nadto w pewnych sytuacjach na swoją niekorzyść” (por. wyrok SN z dnia 2.02.2010 r., II PK 184/09, Legalis 233150 i powołane w nim orzecznictwo). W zaistniałej sytuacji procesowej to zatem na pozwanej spoczywał ciężar przeprowadzenia przeciwdowodu celem wykazania, że przyczyna wypowiedzenia powodce umowy o pracę leżała jednak po stronie pracownika. Okoliczności tej pozwana nie wykazała.

W świetle powyższego Sąd Rejonowy orzekł jak w pkt. 2b wyroku.

Uzasadniając pkt. 3 wyroku wskazano, iż wartość przedmiotu sporu wynosiła w przedmiotowej sprawie 56.400 zł (k. 8). Sąd Rejonowy zasądził zaś na rzecz powódki łącznie kwotę 28.200 zł. Zgodnie z zasadą stosunkowego rozdzielenia kosztów procesu (art. 100 k.p.c.), strony powinny ponieść jego koszty w takim stopniu, w jakim przegrały sprawę, a zatem Sąd Rejonowy obciążył pozwaną kosztami zastępstwa procesowego w wysokości adekwatnej do ww. proporcji oraz stawki określonej w § 9 ust. 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej z urzędu, w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia powództwa (Dz.U. z 2013 r. poz. 461).

Na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2016 r. poz. 623) Sąd Rejonowy nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w G. – kwotę 1.410 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony zgodnie z treścią art. 96 ust. 1 pkt. 4 powołanej ustawy (pkt 4 wyroku).

**Apelacje wniosła pozwana.** Zaskarżyła wyrok w części tj w punktach : 2,3,4 i 5, zarzucając :

1. naruszenie prawa materialnego, a to: art. 8 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników , poprzez jej niewłaściwe zastosowanie, wyrażające się w uznaniu, że przyczyny wskazane w oświadczeniu pracodawcy z dnia 23 lutego 2015r. miały charakter przyczyn leżących po stronie pracodawcy, nadto art. 45 par. 1 kp poprzez ocenę , że przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę były arbitralne, nie konkretne, i stanowiły pretekst do rozwiązania z powódka umowy o pracę, oraz art. 6 kc poprzez niewłaściwy rozkład ciężaru dowodzenia.

Powołując się na powyższe , pozwana wniosła o zmianę wyroku i oddalenie powództwa w całości, a nadto zasądzenie od powódki kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, według norm przepisanych, ewentualnie uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji, i zasądzenie od pozwanej kosztów zastępstwa procesowego za II instancje według norm przepisanych.

**Sąd okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:**

Apelacja pozwanej jest częściowo uzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok jest trafny i zgodny z przepisami w części, uznającej za zasadne roszczenie powódki o odszkodowanie za naruszenie przepisów w zakresie wypowiedzenia umowy o pracę, w pozostałym zakresie apelacja pozwanej jest zasadna.

Inicjując rozważania prawne wskazać należy, iż motywy pisemne rozstrzygnięcia Sądu I instancji w zakresie oceny roszczenia o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę są w ocenie Sądu Okręgowego wyczerpujące i nie wymagają dodatkowego wzmocnienia. Ponadto w zakresie roszczenia o u odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę Sąd I instancji poczynił właściwe ustalenia faktyczne w zakresie powyższego roszczenia, a ocena dowodów nie narusza zasad określonych w art. 233 kpc. Dlatego Sąd Okręgowy w tym zakresie uznał ustalenia faktyczne Sądu I instancji za własne.

Argumentacja apelacji, sprowadza się zasadniczo do polemiki z wnioskami Sądu I instancji, dlatego jest niezasadna. Natomiast odnieść należy się jedynie do tej części apelacji , a mianowicie co do zarzutu , iż Sąd I instancji pełnił błąd logiczny w rozumowaniu, w ten sposób, iż najpierw powołał się na stanowisko orzecznictwa, iż wypowiedzenie umowy o pracę jako normalny sposób rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę, nie wymaga zaistnienia jakiś doniosłych ani też szczególnej wagi przyczyn wypowiedzenia, tymczasem dalej uznał, iż przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie były na tyle ważne i doniosłe aby uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę.

Zarzut ten nie jest zasadny, Sąd I instancji wniosek powyższy wywiódł z tego , iż wprawdzie przyczyny uzasadniające wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, nie muszą mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego (SN) z dnia 4.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998/20/598). Nie można jednak pomijać, że pomimo ww. stanowiska Kodeks pracy przewiduje prawne ograniczenia pełnej swobody pracodawcy w zakresie rozwiązywania umów o pracę. Jednym z tego typu instrumentów ochrony trwałości stosunku pracy jest wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 2 k.p.).

Sąd Okręgowy, podziela za Sądem Rejonowym pogląd , zgodnie z którym uznanie wypowiedzenia umowy za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 28.10.1998 r., I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999/23/751). Czym innym bowiem jest zatem wskazanie uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy, a czym innym przywołanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy przez pracodawcę jedynie pretekstów do zwolnienia pracownika.

Argumentacja apelacji, jest jednostronna, albowiem powołuję się na fakt, iż powódka była wieloletnim pracownikiem pozwanej, jej staż pracy, doświadczenie zdobyte kwalifikacje uzasadniały określone oczekiwania pracodawcy, w szczególności co do wyników sprzedażowych. Słusznie jednak wskazał, Sąd I instancji, iż że brak osiągnięcia stawianych pracownikowi wyników – jako przyczyna wypowiedzenia – musi być analizowany przez pryzmat specyfiki danej pracy. W pewnych przypadkach, realizacja określonych rezultatów pracy uzależniona jest w przeważającej mierze od samego zaangażowania w pracę pracownika czy sumiennego wykonywania powierzonych czynności. W innych zaś przypadkach – jak miało to miejsce w przedmiotowej sprawie - ich realizacja uzależniona jest od szeregu czynników, w tym także takich, na które pracownik nie ma żadnego wpływu. Co miało po części miejsce w okolicznościach niniejszej sprawy. Ponadto zwrócić należy uwagę, iż plany sprzedażowe powódki po zastosowaniu wobec niej programu naprawczego uległy poprawie, jeżeli jednak pozwana uznała, iż są niesatysfakcjonujące, to powinna także dokonać analizy samego programu naprawczego, bowiem jak wynika z ustaleń Sądu I instancji, poprawa wyników była заслуżą jedynie powódki, nie wiadomo bowiem na czym polegała rola pozwanej w tym planie. Zauważyć także należy, iż naruszenie przez powódkę wewnętrznych przepisów, należało by negatywnie, jednak po raz kolejny zauważyć należy jednakże, iż powódka działała w całości w interesie pozwanej, szukając uznania w pozyskaniu nowego klienta, co było spowodowane napiętym planem sprzedażowym, obawa przed utratą stanowiska.

Słusznie konkludował Sąd I instancji, iż uwzględnienie nienagannego wykonywania pracy przez powódkę - w kontekście oceny zasadności wypowiedzenia - w okresie całego jej wieloletniego zatrudnienia przez pozwaną, było w pełni uzasadnione. Bowiem ewentualne zastrzeżenia do wyników pracy powódki miały miejsce w tak nieznacznym okresie czasu w proporcji do całości nienagannego przebiegu zatrudnienia powódki, że wypowiedzenie jej umowy z tego powodu było przedwczesne. W ocenie Sądu Okręgowego, powódka jako bardzo dobry pracownik zasługiwała na to aby dać jej więcej czasu na odnalezienie się w nowych oczekiwaniach.

Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu I instancji co do zasadności roszczenia o odprawę pieniężną. Sąd Okręgowy nie podzielił ustaleń Sądu I instancji, iż doszło u pozwanej do likwidacji stanowiska powódki.

Jak wynika dowodów przeprowadzonych przez Sąd I instancji, a w szczególności zeznań świadka I. H. i schematu organizacyjnego, po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, stan pracowników – doradców komórki zajmującej się małymi i średnimi przedsiębiorstwami nie uległ zmianie, a jedynie dokonano zmian w zakresie podziału zadań, pomiędzy pracownikami tejże komórki. Na stanowisko powódki przyjęto innego pracownika i aktualnie dalej zatrudnionych jest 5 doradców, w tym zespole. Na stanowisku doradcy, które zajmowała powódka wymagane są te same kompetencje, niezależnie od tego czym się konkretnie dany pracownik zajmuje.

Samo uznanie przez Sąd I instancji, iż przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie leżały po stronie powódki, nie implikowało, że wyłączną przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę były przyczyny leżące po stronie pracodawcy. Przesłanką zasadzenia roszczenia o odprawę pieniężną z art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika nie jest niezgodność z przepisami bądź bezzasadność wypowiedzenia umowy o pracę, ale rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych spowodowanych przyczynami niedotyczącymi pracownika. Przyczyny te muszą zaś faktycznie zaistnieć, a ciężar udowodnienia ich występowania z mocy art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. obciąża pracownika. Przyczynami niedotyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Zarówno jednak w art. 1 ust. 1 (w odniesieniu do zwolnień grupowych) jak i w art. 10 ust. 1 (w odniesieniu do zwolnień indywidualnych) ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ustawodawca posłużył się zwrotem "konieczność rozwiązania stosunku pracy". Konieczność ta musi więc istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, natomiast nie może mieć ona dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, gdyż wówczas ta przyczyna wypowiedzenia umowy nie ma wyłącznego charakteru. Z literalnego brzmienia art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników można wyprowadzić jednoznacznie wniosek, że zastosowanie przepisów tego

aktu następuje wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy, czy to w ramach zwolnień grupowych czy indywidualnych, podyktowane jest zachodzącą po stronie pracodawcy "koniecznością".

Odnosząc powyższe do realiów niniejsze sprawy, wskazać należy, iż brak podstaw do uznania, iż przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, leżały wyłącznie po stronie pracodawcy. Wprawdzie przyczyny określone w oświadczeniu wypowiadającym umowę były nieuzasadnione, jednakże w ocenie pracodawcy były jedynymi przyczynami do zwolnienia. . Nie doszło u pozwanej do likwidacji stanowiska pracy powódki, a zatem odpadła przyczyna „wyłączności „, rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, która mogłaby jedynie uzasadniać wypłatę odprawy pienionej w rozumieniu przepisów ustawy cyt. wyżej.

Reasumując, apelacja pozwanej w zakresie w zakresie punktu 2 ppktu b – była uzasadniona, dlatego na mocy art. 386 par. 1 kpc w zw. a art. 8 ust. 1 ustawy z dnia z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika ( Dz. U. z 2016r. 1447) zmieniono zaskarżony wyrok w tej części i oddalono powództwo o odprawę.

W pozostałym zakresie apelacje oddalono na mocy art. 385 kpc.

mając na uwadze wynik postępowania, zarówno w I jak i II instancji, na mocy art. 100 kpc koszt procesu zniesiono pomiędzy stronami, w tym koszty zastępstwa procesowego.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.) (-) SSO Mariola Szmajduch

Sędzia Przewodniczący Sędzia