

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 13 stycznia 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powoda W. K. do pracy w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. Oddział w Ł. na poprzednich warunkach oraz nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 2370 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód W. K. był zatrudniony w (...) sp. z o.o. w W. Oddział w Ł. na podstawie umowy o pracę z dnia 19 sierpnia 2011 roku na czas nieokreślony. Wcześniej, od 2007 roku pracował u pozwanego na podstawie umów o pracę na czas określony. Jego ostatnie wynagrodzenie wynosiło 2.995,00 zł brutto. Powód pracował w Zakładzie (...) w pełnym wymiarze czasu pracy. Początkowo pracował na stanowisku nawijacza, później został przeniesiony na stanowisko montera. Jego zadaniem było oznaczanie transformatorów, sprawdzanie czy elementy są zgodne. W. K. posiada kompetencje niezbędne do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Zdał egzamin z próby szczelności, uzyskał certyfikat zakładowy. Uczestniczył we wszystkich organizowanych przez pracodawcę szkoleniach. Nie ma kompetencji, żeby wykonywać pracę na całym obszarze. Początkowo normą pracy stawianą pracownikom było 8 transformatorów, później norma została podniesiona do 10, a następnie do 12. Powód wykonywał pracę zgodnie z normami także wtedy, gdy zostały podniesione. Pracował w nadgodzinach. Do 2011 roku (włącznie) podczas corocznej oceny pracowników powód był dobrze oceniany. Współpracownicy powoda nie zgłaszali mu żadnych uwag co do jego pracy i konieczności wykonywania jego zadań. Powód nie otrzymywał też kar porządkowych. Jednokrotnie, na początku 2014 roku, z powodów została przeprowadzona przez K. O. rozmowa dyscyplinująca. Po rozmowie nastąpiła poprawa. Zdarzyło się również, że powód został poproszony przez kierownika produkcji M. G. (1) o udzielenie wyjaśnień odnośnie wydajności swojej pracy. Od 2011 roku przełożeni powoda słyszeli, iż inni pracownicy skarżą się na zbyt małą efektywność pracy W. K. i na konieczność wykonywania jego zadań. W latach 2012-2014 powód podczas oceny rocznej uzyskał ocenę 2 co w zakładowym systemie oceniania oznacza poniżej oczekiwań. Podczas oceny rocznej oceniane jest zachowanie pracowników oraz wydajność ich pracy. Najpierw następuje ocena poszczególnych parametrów, której w przypadku pracowników produkcji dokonują mistrzowie wypełniając formularz, później wystawiana jest ocena ogólna. Oceny te są następnie akceptowane przez Prezesa. Skala ocen jest cztero stopniowa: ocena 4 oznacza iż pracownik przewyższa oczekiwania, ocena 3 oznacza iż pracownik spełnia oczekiwania, ocena 2 to ocena wskazująca, że pracownik jest poniżej oczekiwań pracodawcy zaś w przypadku oceny 1 pracownik nie spełnia oczekiwań pod względem behawioralnym oraz jakości pracy. Z oceny 2 wynika, iż pracownik nie sprostował minimum jednemu z badanych w ramach zachowania czy jakości pracy parametrów. Ocena 2 jest oceną poniżej oczekiwań, jednak nie jest oceną złą i wiąże się z przeseregowaniem płacowym (podwyżką). W przypadku oceny 2 jest możliwość wdrożenia planu naprawczego, ale nie ma takiego obowiązku. Zapoznając się z ocenami z 2012 i 2013 roku powód zamieścił na nich komentarz, iż nie zgadza się nimi oraz że są dla niego krzywdzące. Z oceną z 2014 roku powód nie został zapoznany. Zgodnie z pkt. 3.3.7. procedury oceny pracowników od oceny nie przysługuje odwołanie. Pracownik może jedynie zamieścić na niej komentarz, co nie rodzi żadnych dalej idących konsekwencji. Pomimo uzyskania oceny 2 powód otrzymywał podwyżki wynagrodzenia za pracę. Nie wdrożono w stosunku do niego planu naprawczego. W dniu 23 lutego zostało sporządzone wypowiedzenie W. K. umowy o pracę. Od 10 lutego 2015 roku do 10 sierpnia 2015 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. W dniu 11 sierpnia 2015 roku powodowi zostało wręczono rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę wskazano nie spełnianie przez W. K. oczekiwań pracodawcy w zakresie realizacji powierzonych na stanowiskach pracy obowiązków. Z uzasadnienia wynika, iż podczas pracy w 2011 roku na stanowisku nawijacza na Wydziale Transformatorów (...) nie osiągał zakładanych celów ilościowych dotyczących produkcji uzwojeń. W porównaniu z innymi pracownikami pracował powolnie i miał problemy z programowaniem nawijarki. Często na koniec zmiany raportował mistrzowi nieprawdziwą ilość wykonanych uzwojeń, po czym zostawał na maszynie, aby wykonać brakujące uzwojenia. W związku z powyższym nawijacz z kolejnej zmiany nie mógł rozpocząć swojej pracy punktualnie, co mogło doprowadzić

do kolejnych opóźnień. W uzasadnieniu wypowiedzenia wskazano również, iż pracodawca wielokrotnie zapewniał powodowi wsparcie w postaci szkolenia przez innych pracowników nawijalni. Mimo tego nie udało się powodowi podnieść wydajności pracy. Następnie po przeniesieniu na inny obszar (montaż) powód również nie pracował w sposób szybki i wydajny. Współpracownicy skarżyli się, że muszą wykonywać zadania zlecone zespołowo, gdyż powód nie wykonuje ich w sposób wydajny. Pomimo rozmów podejmowanych przez przełożonych nie udało się uzyskać poprawy wydajności pracy powoda i jego zaangażowania w należyty stopniu, co znalazło odzwierciedlenie w ocenach rocznych z 2013 i 2014 roku które zostały obniżone do poziomu 2 – poniżej oczekiwań. Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę zostało uprzednio negatywnie zaopiniowane przez związek zawodowy, w którego ocenie W. K. był rzetelnym pracownikiem i nigdy nie dochodziło z jego powodu do opóźnień w procesie pracy. Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 5.222,01 zł.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny i oceniony materiał dowodowy Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda było uzasadnione.

Przytaczając treść art. 45 § 1 k.p. i art. 30 § 4 k.p. oraz art. 6 k.c. Sąd Rejonowy stwierdził, iż wskazana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę jest zbyt mało precyzyjna i częściowo nieaktualna oraz nieudowodniona i jako taka narusza przepis art. 30 § 4 k.p. Jako przyczynę wskazano bowiem nie spełnianie przez W. K. oczekiwań pracodawcy w zakresie realizacji powierzonych na stanowiskach pracy obowiązków. Z uzasadnienia wynika, iż podczas pracy w 2011 roku na stanowisku nawijacza na Wydziale Transformatorów (...) nie osiągał zakładanych celów ilościowych dotyczących produkcji uzwojeń. W porównaniu z innymi pracownikami pracował powolnie i miał problemy z programowaniem nawijarki. Często na koniec zmiany raportował mistrzowi nieprawdziwą ilość wykonanych uzwojeń, po czym zostawał na maszynie, aby wykonać brakujące uzwojenia. W związku z powyższym nawijacz z kolejnej zmiany nie mógł rozpocząć swojej pracy punktualnie, co mogło doprowadzić do kolejnych opóźnień. W uzasadnieniu wypowiedzenia wskazano również, iż pracodawca wielokrotnie zapewniał powodowi wsparcie w postaci szkolenia przez innych pracowników nawijalni. Mimo tego nie udało się powodowi podnieść wydajności pracy. Następnie po przeniesieniu na inny obszar (montaż) powód również nie pracował w sposób szybki i wydajny. Współpracownicy skarżyli się, że muszą wykonywać zadania zlecone zespołowo, gdyż powód nie wykonuje ich w sposób wydajny. Pomimo rozmów podejmowanych przez przełożonych nie udało się uzyskać poprawy wydajności pracy powoda i jego zaangażowania w należyty stopniu, co znalazło odzwierciedlenie w ocenach rocznych z 2013 i 2014 roku które zostały obniżone do poziomu 2 – poniżej oczekiwań.

Zdaniem Sądu Rejonowego z ustaleń faktycznych wynika, że powód wykonywał stawiane przed nim zadania i nie słyszał nigdy od innych pracowników skarg na konieczność wykonywania ich za niego. Co prawda świadkowie K. O. i M. G. (1) podali, że dochodziły do nich skargi współpracowników powoda na niską wydajność jego pracy jednak nie przytoczyli żadnych konkretnych zdarzeń, nazwisk osób skarżących. Z ich zeznań wynika natomiast, iż powód wyrabiał stawiane przez przełożonych normy, także wtedy, gdy zostały one zwiększone. Pracował również w nadgodzinach, posiada kwalifikacje potrzebne do wykonywania pracy, nigdy nie został ukarany karą porządkową. Świadek O. wskazuje na jedną rozmowę dyscyplinującą, po której nastąpiła poprawa. Zarówno ten świadek jaki i świadek R. – G. posługiwali się ogólnymi sformułowaniami o otrzymywaniu informacji na temat pracy powoda, bez konkretyzacji od kogo i kiedy. Nadto świadek R. nigdy nie była bezpośrednią przełożoną powoda, wiedzę czerpała od liderów. Świadek O. podawał, że powód wykonywał tyle, co inni, ale jest powolny. Pojawiał się zarzut, że powód nie wykonywał prac dodatkowych – także bez sprecyzowania kiedy i jakich. Jednocześnie podał, że powód wykonywał polecenia przełożonego. Świadek R. – G. posługiwała się pojęciami wydajności i szybkości, jednak także nie precyzując konkretnych norm, których powód by nie wykonywał, a które wykonywali by inni pracownicy, do których powód był porównywany w treści wypowiedzenia.

Powód był zatrudniony u pozwanego od 2007 roku, przy czym od 2011 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Począwszy od 2012 roku w ramach oceny okresowej był oceniany na 2 co w systemie stosowanym przez pozwanego oznaczało, iż pracownik jest poniżej oczekiwań pracodawcy. Przy ocenach z 2012 i 2013 roku powód zaznaczał przy tym, iż nie zgadza się z nimi i ocenia je jako krzywdzące. Zastrzeżenia takiego nie zgłosił jedynie do ostatniej oceny – z 2014 roku, gdyż nie został z nią zapoznany. Pomimo wątpliwości co do prawidłowości

przeprowadzonej ewaluacji powód nie miał jednak żadnej realnej możliwości zakwestionowania oceny, gdyż zgodnie z punktem 3.3.7. procedury oceny pracowników osoba niezadowolona z wyniku oceny może jedynie zamieścić na niej komentarz, nie ma jednak możliwości doprowadzenia do zmiany decyzji oceniającego. Jednocześnie pomimo takiego wyniku corocznej oceny powód otrzymywał podwyżkę i wciąż pracował u pozwanego, nie wdrożono także planu naprawczego.

W ocenie Sądu nie uzasadnia dostatecznie wypowiedzenia również powoływana przez pozwanego zmiana stanowiska pracy powoda. Zdarzenia sprzed 4 lat nie mogą zostać uznane za przyczyny uzasadniające obecnie wypowiedzenie umowy o pracę, jeśli powód rzeczywiście nie sprawdzał się jako pracownik, zasadnym i racjonalnym krokiem byłoby zwolnienie go już wtedy. Sąd przypomniał, że uchybienia w wykonywaniu obowiązków pracowniczych w odległej przeszłości w stosunku do chwili złożenia oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę nie stanowią uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia (art. 45 § 1 KP) /tak SN w wyroku z dnia 25 stycznia 2001 r, I PKN 216/00, OSNP 2002/20/483/. Skoro zaś pracodawca dalej zdecydował się zatrudniać powoda, to musiał on być dla niego przydatny. Nadto za 2011 rok powód otrzymał pozytywną ocenę oraz zawarto z nim umowę na czas nie określony.

W ocenie Sądu w pierwszej części wypowiedzenia pozwany posługuje się pojęciami nie osiągnięcia zakładanych celów ilościowych przez powoda, które w żaden sposób nie zostały wykazane w toku procesu, tak jak i problemy z programowaniem nawijarki. Nie zostało także wykazane, by powód raportował nieprawidłowe ilości wykonanych uzwojeń, a także, konkretne opóźnienia, które wynikałyby z zachowania powoda. W zakresie skarg pracowników, strona pozwana nie sprecyzowała konkretnie, kto się skarżył, nie został przesłuchany, w związku z brakiem wniosków dowodowych, żaden z ewentualnych skarżących się pracowników. Także oparcie wypowiedzenia na ocenie powoda za 2014 roku powoduje, że nie jest ona konkretna dla pracownika, bowiem powód nie był zapoznany z treścią tej oceny.

Konkludując, Sąd Rejonowy uznał, że powyższe okoliczności, wskazane przez pozwanego jako przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, nie stanowią dostatecznie skonkretyzowanej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy. Stanowią one bowiem jedynie ogólne powołanie się na niezadowolenie pracodawcy z pracy powoda, które jednak nie zostało dostatecznie skonkretyzowane. Wobec definitywnego ustalenia, że powód wypełniał narzucone przez przełożonych normy pracy, aby uzasadnić wypowiedzenie umowy o pracę pozwany powinien konkretnie wskazać na czym polegała niewydajność pracy powoda, a nie powołać się bliżej niesprecyzowane skargi współpracowników czy negatywne oceny roczne pracownika, które wyrażały arbitralne zdania przełożonych bez jakiegokolwiek możliwości kwestionowania ich przez bezpośrednio zainteresowanych (poza złożeniem nie rodzącego żadnych dalszych konsekwencji komentarzy). Pozwany podnosił, że powód pracował w sposób zbyt mało wydajny i że inni pracownicy skarżyli się, że muszą wykonywać jego zadania, nie wskazał jednak o jakie zadania chodzi, ani nie sprecyzował bliżej sytuacji, w których miałyby to miejsce, nie wskazał konkretnych dat zdarzeń czy pracowników którzy byli rzekomo niezadowoleni ze współpracy z powodem.

Z powyższych względów Sąd uznał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę z dnia 23 lutego 2015 roku wobec nie wskazania konkretnej przyczyny naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę i na podstawie art. 45 § 1 k.p. przywrócił powoda do pracy w (...) sp. z o.o. w W. Oddział w Ł. na poprzednich warunkach.

Strona pozwana podniosła, że w przypadku uznania powództwa za zasadne, wnosi o zasądzenie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy z uwagi na negatywne nastawienie powoda do pracodawcy.

Według Sądu Rejonowego ocena, czy przywrócenie pracownika do pracy jest niemożliwe lub niecelowe (art. 45 § 2 k.p.), powinna być dokumentowana według stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c.) (wyrok SN z dnia 25 stycznia 2001 r., I PKN 206/00, OSNAPiUS 2002, nr 19, poz. 460). Orzecznictwo zalicza do okoliczności przemawiających za niecelowością przywrócenia do pracy: - likwidację stanowiska pracy i brak środków na utrzymywanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia; - poważny konflikt z przełożonym, zwłaszcza zawiniony przez pracownika; - utratę zaufania do księgowego uzasadnioną naruszeniem przez niego przepisów finansowych, gdyż brak jest możliwości prawidłowej współpracy w przyszłości; - wielokrotne nieusprawiedliwione nieobecności i

używanie alkoholu w pracy - dotyczy to rozwiązania umowy na podstawie art. 52 k.p.; - naruszenie przez pracownika obowiązków, gdy pracodawca nie zachował formy wypowiedzenia z art. 30 § 4 k.p.

Roszczenie pracownika można ocenić jako nieuzasadnione (art. 8 k.p. w zw. z art. 477¹ § 2 k.p.c.), jeżeli zachowanie pracownika było naganne w takim stopniu, że jego powrót do pracy mógłby wywołać zgorzniecie innych zatrudnionych, a naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia nie było poważne (wyrok SN z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 539/97, OSNAPiUS 1999, nr 3, poz. 87). Za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.) należy uznać żądanie przywrócenia do pracy ze względu na niedopełnienie przez pracodawcę obowiązku konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę (art. 38 k.p.), jeżeli pracownik w sposób istotny naruszył obowiązki pracownicze i zachował się wobec pracodawcy wyjątkowo niełojalnie (wyrok SN z dnia 24 marca 2000 r., I PKN 544/99, OSNAPiUS 2001, nr 15, poz. 481).

W ocenie Sądu Rejonowego żadna z powyższych okoliczności nie zaistniała, a strona pozwana nie zgłosiła na tę okoliczność żadnych wniosków dowodowych. Powód w procesie prezentował jedynie swoje stanowisko, przedstawiał argumenty przemawiające za uznaniem niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę, komentował zeznania świadków, co stanowiło jedynie obronę przed stawianymi zarzutami. Aktywna postawa w procesie nie może być podstawą do przyjęcia, że przywrócenie do pracy nie jest celowe. Dlatego też Sąd orzekł zgodnie z żądaniem pozwu.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. nr 167/05, poz. 1398 ze zm.) Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa nieuiszczoną opłatę od pozwu w kwocie 2.370 zł (5% wartości przedmiotu sporu).

Powyższe orzeczenie zaskarżył w całości pełnomocnik pozwanego.

Apelujący zarzucił wyrokowi:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego mające wpływ na wynik sprawy:

a. art. 233 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej oceny dowodu z zeznań świadka M. G. (1) i ustalenie, że powód miał kompetencje niezbędne do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, mimo że świadek zeznała, że: „stanowisko jest złożone z 4 operacji, a pracownik nie miał kompetencji, żeby wykonywać pracę na całym tym obszarze.”, mimo że sąd nie wskazał dlaczego w tym zakresie uznał zeznania świadka za niewiarygodne,

b) art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej oceny dowodów z zeznań świadków O. i G. w zakresie norm w zakładzie pozwanej poprzez ustalenie, że normy pracy były zwiększane z 8 do 12 sztuk mimo, że świadek K. O. zeznał o zmiennym limicie dziennym i o tym, że jak powód miał 8 sztuk transformatorów do zrobienia, to robił 8 sztuk, ale nie robił nic dodatkowego, czyli wykonywał 8 sztuk, ale zgodnie z czasem technologicznym powinien zostać mu wtedy czas na montaż osłon, który mu nie zostawał, a świadek M. G. (1), której zeznania w tym zakresie zostały pominięte, o czasie technologicznym, w którym pracownik ma wykonać dane zadanie, a nie o ilości zadań w ciągu dnia, czyli tzw. normie,

c) art. 233 k.p.c. poprzez błędne przyjęcie, że pozwana nie sprecyzowała, kiedy i jakich czynności dodatkowych powód nie wykonywał, podczas gdy świadek O. wyraźnie zeznał, że w tych dniach, jak powód miał mniejszą produkcję, robił transformatory, ale nie wykazywał chęci do montowania osłon, nie przygotowywał osłon, nie wspierał kolegów. Powód robił 8 sztuk tak wolno, aby nie można go było delegować do osłon”,

d) art. 233 k.p.c. poprzez przyjęcie za nieudowodniony faktu, że przełożeni powoda słyszeli skargi na jego niską wydajność w pracy, podczas gdy świadek G. zeznała, że niska wydajność powoda została ujawniona przez lidera po zmianie lidera, gdyż poprzedni lider nie raportował tego przełożonym i że wiedzę o słabych wynikach powoda jako przełożona czerpała od bezpośrednich przełożonych powoda, tj. liderów i mistrzów, którzy raportowali do niej wyniki osiągnięte przez ich brygady i wyjaśniali przyczyny niższej niż oczekiwana produktywności,

e) art. 233 k.p.c. poprzez dowolną ocenę zeznań świadka G., która zeznała: „Przeniesienie pracownika na mniej krytyczne stanowisko to sposób, aby poprawić proces. Nie zwalniamy pracownika, ale przenosimy go na miejsce mniej wydajne.”. Mimo takich zeznań sąd uznał, że „Skoro pracodawca dalej decydował się zatrudnić powoda w 2011 roku, to musiał on być dla niego przydatny.”,

f) art. 233 k.p.c. poprzez pominięcie zeznań świadków w zakresie znaczenia oceny 2, którą powód otrzymywał 3 lata z rzędu: I. G., która zeznała: „dwója to żółta kartka”, K. O.: „Ocena 2 to jest ocena, że jest coś nie tak z pracownikiem”, J. C.: „Ocena 2 jest sygnałem, że coś jest nie tak, przede wszystkim dla pracownika”,

g) art. 233 k.p.c. poprzez niepełną ocenę dowodu z arkusza oceny pracy powoda za 2012 rok w zakresie wydajności pracy (str. 1 arkusza), tj. pominięcie faktu, że powód za swoją wydajność otrzymał ocenę niższą niż oczekiwana, za co obniżono mu ocenę całościową do oceny 2 i wyznaczono mu na 2013 roku cel w postaci obowiązku podjęcia 1 działania poprawiającego wydajność (str. 2 arkusza),

h) art. 233 k.p.c. poprzez niepełną ocenę dowodu z arkusza oceny pracy powoda za 2013 rok poprzez pominięcie istotnych okoliczności w nim wskazanych w zakresie konkretyzacji zarzutów pracodawcy do powoda, tj. w zakresie nie wywiązania się z postawionych mu konkretnych zadań za 2013 rok, w zakresie braku umiejętności pracy na innych stanowiskach,

i) art. 233 k.p.c. poprzez niepełną ocenę dowodu z arkusza oceny pracy powoda za 2014 rok poprzez pominięcie istotnych okoliczności w nim wskazanych w zakresie konkretyzacji zarzutów pracodawcy do powoda, tj. niskiej wydajności, naruszeń BHP, braku samodzielności na zajmowanym stanowisku,

j) art. 233 k.p.c. poprzez niewłaściwą ocenę dowodów z arkuszy ocen za lata 2012 i 2013 poprzez nadanie nadmiernego znaczenia komentarzowi powoda: „Ocena krzywdząca”, podczas gdy komentarz ten był ogólny i nie wiadomo, w jakim zakresie powód czuł się pokrzywdzony,

k) art. 233 k.p.c. poprzez przyjęcie, że pozwana nie udowodniła, że powód miał negatywne nastawienie do pracodawcy, podczas gdy Sąd w trakcie rozprawy uchylał pytania powoda sugerujące, że zakład pozwanej jest źle zarządzany, a przełożeni nie sprawują nadzoru nad pracownikami i śpią na nocnych zmianach zamiast pracować, co wyraźnie pokazuje negatywne nastawienie powoda do pozwanej,

l) art. 328 § 2 k.p.c. poprzez sporządzenie uzasadnienia zawierającego wewnętrzną sprzeczność polegającą na tym, że Sąd stwierdził, że świadek G. nie sprecyzowała, od kogo otrzymywała informacje o niewydajnej pracy powoda, a następnie ustalił, że wiedzę o pracy powoda czerpała od liderów;

2. naruszenia prawa materialnego tj.:

a) art. 30 § 4 k.p. poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, bez rozpatrzenia całości sytuacji, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu powodowi umowy są zbyt mało precyzyjne, podczas gdy zgodnie z utrwalonym orzecnictwem przyczyna wypowiedzenia nie musi być drobiazgowo wskazana w wypowiedzeniu, jeśli pracownik wie na podstawie innych okoliczności o przyczynach wypowiedzenia,

b) art. 30 § 4 k.p. poprzez błędną wykładnię i nieuwzględnienie tego, że przyczyna wypowiedzenia dokonanego w trybie zwykłym nie musi charakteryzować się doniosłością i słabe wyniki oraz brak kompetencji na określonych obszarach mogą uzasadniać wypowiedzenie,

c) art. 30 § 4 k.p. poprzez błędną wykładnię poprzez przyjęcie, że oceny 2, oznaczające że pracownik nie spełnia oczekiwań pracodawcy za 2012, 2013 oraz 2014 rok, z których jednoznacznie wynikało, jakie konkretnie zastrzeżenia pozwana miała do pracy powoda i to że powód o tych zastrzeżeniach był na bieżąco informowany przez przełożonych, nie są wystarczającą podstawą dla wypowiedzenia stosunku pracy,

d) art. 30 § 4 k.p. poprzez błędną wykładnię poprzez przyjęcie, że to że powód nie został zapoznany z oceną roczną za 2014 roku ma znaczenie dla oceny, czy przyczyna wypowiedzenia była konkretna i znana pracownikowi, podczas gdy powód nie został zapoznany z oceną z przyczyn leżących wyłącznie po jego stronie, ponieważ w tym czasie, w którym były prowadzone rozmowy oceniające powód poszedł na 6-miesięczne zwolnienie lekarskie i okoliczność niezapoznania powoda z oceną za 2014 rok nie powinna w takiej sytuacji obciążać pozwanej,

e) art. 30 § 4 k.p. poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że zdarzenia sprzed kilku lat nie uzasadniają wypowiedzenia umowy o pracę, podczas gdy pozwana przytoczyła tę okoliczność, by pokazać, że powód od tak długiego czasu nie zmienił swojej postawy i lekceważącego stosunku do pracy i od 2011 roku pracował w sposób nie spełniający oczekiwań pozwanej,

f) art. 30 § 4 k.p. poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu była niekonkretna, a powód nie znał przyczyny wypowiedzenia, podczas gdy świadek G. zeznała, że rozmawiała z powodem o niskiej wydajności jego pracy, prosząc go o wyjaśnienia, świadek O. również zeznał, że prowadził z nim rozmowę dyscyplinującą, powód zapoznał się z arkuszami ocen za 2012 i za 2013 rok, z których wynikało, jakich oczekiwań pracodawcy powód nie spełnia, a także w ramach procesu oceny odbywał rozmowy oceniające, zatem musiał mieć wiedzę, jakie konkretnie zastrzeżenia ma pracodawca do jego pracy,

g) art. 45 § 1 k.p. poprzez błędną wykładnię poprzez przyjęcie, że nie zachodziły przesłanki do orzeczenia odszkodowania zamiast przywrócenia powoda do pracy.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżanego wyroku poprzez oddalenie powództwa względnie o zobowiązanie pozwanej do zapłaty odszkodowania z uwagi na negatywne nastawienie powoda do pracodawcy oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W odpowiedzi, pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji w całości, jako bezzasadnej.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 9 czerwca 2016 roku pełnomocnik strony pozwanej poparł apelację oraz wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, natomiast pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja strony pozwanej jest zasadna i skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego apelujący zasadnie podnosi, że do wydania zaskarżonego orzeczenia doszło w konsekwencji błędnej oceny dowodów.

Sąd Okręgowy zgadza się z poczynionymi ustaleniami faktycznymi uznaje je jednak za niepełne. Nie podziela przeprowadzonej przez Sąd Rejonowy oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz zaprezentowanych rozważań prawnych. Sąd Rejonowy pomimo prawidłowo poczynionych ustaleń faktycznych doszedł do błędnych wniosków, że wskazana przyczyna wypowiedzenia była częściowo nieaktualna i mało precyzyjna. Tym samym błędnie Sąd uznał, że zachodziły uzasadnione podstawy do przywrócenia powoda do pracy w (...) sp. z o.o. w W. Oddział w Ł. na poprzednich warunkach.

W ocenie Sądu Okręgowego jako całkowicie uzasadniony należało uznać zarzut naruszenia przez Sąd I instancji zasady wyrażonej w art. 233 k.p.c., która nakazuje, aby sąd ocenił wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego. Zadaniem Sądu I instancji jest dokonanie określonych ustaleń faktycznych, pozytywnych bądź negatywnych i ostateczne ustalenie stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia. Ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w sprawie wyraża zatem istotę sądenia w części obejmującej ustalenie faktów, ponieważ obejmuje rozstrzygnięcie o przeciwnych twierdzeniach stron na podstawie własnego przekonania sędziego, powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia się ze świadkami, stronami, dokumentami i innymi środkami dowodowymi. Ocena ta powinna odpowiadać

regułom logicznego rozumowania, wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wnioskowania i wnioskami, oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego, wyznaczające granice dopuszczalnych wniosków i stopień prawdopodobieństwa ich wystąpienia w danej sytuacji. Zastosowanie swobodnej oceny dowodów (art. 233 k.p.c.) ma zatem na celu ustalenie elementów podstawy faktycznej powództwa zgłoszonego w postępowaniu sądowym. Sąd musi bowiem przed rozstrzygnięciem o żądaniach stron ustalić czy ich twierdzenia o faktach znajdują podstawę w materiale dowodowym czy też nie. Swobodna ocena dowodów pozwala zatem w przypadku sprzeczności wniosków płynących z przeprowadzonych dowodów, np. sprzecznych zeznań świadków, jednym dać wiarę, a innym odmówić waloru wiarygodności. Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 31 marca 2004 roku (sygn. III CK 410/01, niepubl.) z dwóch przeciwstawnych źródeł wiedzy o zdarzeniach faktycznych, sąd ma prawo oprzeć swoje stanowisko w sprawie, wybierając to, które uzna za bardziej wiarygodne, korzysta bowiem ze swobody w zakresie oceny dowodów. Stosując tę zasadę według własnego przekonania, sąd jest zobowiązany jednocześnie przestrzegać zasad logicznego rozumowania, a więc może z zebranego materiału dowodowego wyciągać wnioski wyłącznie logicznie uzasadnione. Sąd może dać wiarę tym lub innym dowodom, czyli swobodnie oceniać dokumenty, zeznania świadków, zeznania stron, opinie biegłych, nie może jednak na tle tych dowodów budować wniosków, które z nich nie wypływają. Przy ocenie dowodów, tj. ich wiarygodności i mocy, istotną rolę odgrywają zasady doświadczenia życiowego. Wszechstronne rozważenie materiału zebranego w sprawie oznacza przy tym uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszystkich okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych środków dowodowych, a mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (stanowisko takie zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23.06.2003 r., sygn. V CKN 417/01, niepubl.). W tym zakresie należy brać pod uwagę cały materiał sprawy. W wyniku swobodnej oceny dowodów sąd dokonuje selekcji zebranego materiału dowodowego pod kątem widzenia istotności poszczególnych jego elementów. Dalszym założeniem prawidłowej oceny dowodów jest ich poprawna interpretacja, np. wykładnia dokumentu, wykładnia zeznań świadków.

Wnikliwa analiza materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że Sąd I instancji błędnie ocenił dowody na skutek czego nie wyprowadził słusznych wniosków jurystycznych; konkluzje Sądu i rozstrzygnięcie sporu nie znajdują odzwierciedlenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

Zgodzić należy się ze stanowiskiem apelacji, że niesłuszne było pominięcie przez Sąd Rejonowy zeznań świadków: M. G. (1) oraz K. O. w części dotyczącej okoliczności, które legły u podstaw złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy. Zeznania wskazanych osób w żadnym zakresie nie zostały przez Sąd Rejonowy uznane za niewiarygodne ani pozbawione mocy dowodowej. W procedurze cywilnej obowiązuje zasada, że uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa (art. 328 § 2 k.p.c.). Zatem zgodnie z wymogami przytoczonego przepisu uzasadnienie wyroku powinno zawierać m.in. wskazanie dowodów, na których oparł się sąd czyniąc ustalenia faktyczne oraz wskazanie przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Obowiązkiem Sądu było więc podanie przyczyn dla których odmówił dowodom wiarygodności i mocy dowodowej. Przy braku tego rodzaju wywodów Sądu I instancji uznać należy, że twierdzenia świadków zostały uznane w pełni za wiarygodne; pomimo tego nie posłużyły za źródło ustaleń. Wskazani świadkowie – wbrew twierdzeniom Sądu Rejonowego – odnieśli się do okoliczności niskiej wydajności pracy powoda, która to stała się podstawą przeniesienia na inny dział, braku zaangażowania w pracę, uzyskania oceny na poziomie 2, czy też bezczynności w kierunku poszerzania kwalifikacji na danym stanowisku pracy. Na powyższe okoliczności wskazywała świadek M. G. (1), która zeznała m.in.: „Uwagi były do pracy na obszarze nawijalni. To była przyczyna przeniesienia na inny obszar mniej krytyczny. Zarzuty dotyczyły wydajności i szybkości pracy. Powód nie wykonywał narzuconej ilości.” (k. 135), „Główną przyczyną prześnienienia była niska wydajność. Zapadła decyzja o przeniesieniu na montaż drugi. Jest to najmniej krytyczny etap. Jest to ostatni etap przed zakończeniem ostatniego etapu. Nie spowalnia bardzo przepustowości całego procesu.” (k.135 i 135v). Ponadto świadek M. G. (1) zeznała, że w pozwanym zakładzie jest system, który narzuca pracownikowi liczbowo jaki jest cel do osiągnięcia na danym stanowisku. Stwierdziła również „Pracujemy na czasie technologicznym. Przekłada się to na ilość faz. Ciężko określić liczbowo jaki jest cel 100% na danym stanowisku pracy. Zastrzeżenia jakie były w 2011 r to to, że pracownik nie wyrabiał się z wyrobieniem normy w

8 godzinach pracy co wiązało się z zostawianiem dłużej. Maszyna była zajmowana i pracownicy z następnej zmiany nie mogli pracować. Osoba odbierająca pracę od powoda ukrywała ten fakt i nie raportowała do przełożonych. Dopiero po zmianie lidera wyszło to na jaw. Wąskie gardło oznacza, że przepustowość całej produkcji jest uzależniona od tej grupy maszyn.” (k. 135). Także świadek K. O. odniósł się do powyższych kwestii wskazując, że powód „wcześniej pracował na nawijalni. Został przeniesiony na drugi montaż ze względów wydajnościowych.” (k. 64).

Powyższe zeznania ewidentnie wskazują, jakie były przyczyny przeniesienia W. K. na inny oddział. U podstaw takiej decyzji pracodawcy legła okoliczność niskiej wydajności powoda, który nie był w stanie na tym etapie produkcji wykonać swoich zadań w zarezerwowanym na to czasie. To sprawiło, że W. K. pracował w nadgodzinach, zaś pracownik z kolejnej zmiany nie mógł rozpocząć punktualnie swojej pracy. Oznacza to, że powód na dotychczasowym stanowisku pracy nie był w stanie wykonać zadań mu powierzonych, a jeżeli już je zrealizował, to w ramach pracy w godzinach nadliczbowych. Pracownik z kolejnej zmiany nie mógł zatem rozpocząć pracy, gdyż maszyna nadal była zajęta przez powoda. Wiedzę w zakresie niewydajności powoda pracodawca uzyskał od jego bezpośrednich przełożonych tj. liderów i mistrzów, którzy raportowali świadkowi M. G. wyniki osiągnięte przez ich brygady i wyjaśniali przyczyny niższej niż oczekiwana produktywności.

W tej sytuacji pracodawca postąpił racjonalnie i godziwie decydując się na przeniesienie pracownika na inny dział – nie zaś na rozwiązanie stosunku pracy – ponieważ uważał, że należy dać szansę na poprawę wyników. Wskazywała na to świadek M. G. (1) zeznając, że: „Przeniesienie pracownika na mniej krytyczne stanowisko to sposób, aby poprawić proces. Nie zwalniamy pracownika, ale przenosimy go na miejsce mniej wydajne.” **B**łędnie przyjął Sąd Rejonowy – w świetle powyższych zeznań – że skoro pracodawca zdecydował się zatrudnić nadal powoda w 2011 roku, to musiał on być dla niego przydatny. Strona pozwana wykazała w sposób logiczny dlaczego, pomimo zgłoszonych zastrzeżeń co do pracy powoda, postanowiła kontynuować zatrudnienie. Uznać zatem należy, że tak sformułowana przyczyna mogła stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Jednak, gdyby nawet przyjąć – jak uczynił to Sąd Rejonowy – iż była to przyczyna nieaktualna, ponieważ wystąpiła ponad 4 lat przed zwolnieniem powoda z pracy, to i tak zaistniała druga podstawa przedmiotowego wypowiedzenia, która dotyczyła pracy w nowym obszarze tj. montażu. Również i na tym stanowisku pracy wydajność powoda kształtowała się na niskim poziomie, a nadto nie wykazywał on zaangażowania w proces produkcji. Wprawdzie - jak wskazywali ww świadkowie - W. K. wykonywał narzucone normy, to jednak poza tym nie przejawiał żadnej dodatkowej aktywności pracowniczej. Świadek K. O. wprost wskazał, że „Powód był przesunięty na wykańczanie, czyli na ostatni etap produkcji. Praca polega na oznaczeniu transformatorów, sprawdzeniu elementów czy są zgodne. Powód pracował z zespołem. Miał limit dzienny - 12 sztuk na dzień. Jedna osoba sprawdza wszystko, odpowiedzialna jest za wykonywanie próby ciśnienia olejowego, druga za wykończenie transformatora. Były uwagi, że powód był pracownikiem powolnym. Powód wykonywał 12 transformatorów. Jak było 8 to wykonywał ich osiem. Nie wykonywał dodatkowych innych spraw. Nie montował osłon, nie przygotował osłon, nie wspierał innych kolegów.” (k.64). Świadek M. G. (1) zeznała z kolei, że „Pracownik miał bardzo wybiórczą kompetencję na nawijalni i montażu i nie zdobył pełnej kompetencji na danym obszarze.” Oznacza to, że powód ograniczył się do wykonania ustalonej normy na poziomie 8, 10 czy 12 transformatorów nie widząc potrzeby podejmowania jakichkolwiek dodatkowych czynności niezbędnych do usprawnienia proces produkcji. Nie można pominąć okoliczności, że praca na obszarze montażu była pracą wykonywaną w zespole. Wymaganym lub chociaż wskazanym było zatem, aby każdy z pracowników wchodzących w skład zespołu angażował się w dodatkowe czynności i dokładał należytej staranności w wykonaniu danego zadania. Brak zaangażowania chociażby jednego pracownika tworzył konieczność wykonania dodatkowych czynności przez innych pracowników. Powód nie wykazywał chęci do wykonywania innych czynności, jak przygotowanie i montowanie osłon. Ponadto nie chciał uzyskać nowych umiejętności na obszarze, na którym pracował. Nie był zatem zainteresowany w poszerzaniu własnych umiejętności, które pomogłyby zespołowi w wykonaniu zadania. Takie właśnie zachowanie znalazło odzwierciedlenie w ocenie pracy powoda dokonywanej co roku przez pracodawcę. W. K. przez kolejne lata tj. 2012, 2013 i 2014 uzyskiwał ocenę na poziomie 2. Taka ocena nie była zadawalającą dla pracodawcy, ponieważ dawała sygnał, że pracownik na jakimś poziomie nie spełnia oczekiwań. Ocena końcowa była wypadkową dwóch parametrów tj. wyników pracy oraz zachowania pracownika. Wprawdzie ocena była traktowana jako pozytywna, ale nisko kwalifikowana. Świadczą o tym zeznania pracowników pozwanego tj. I. G.: „Dwójka to żółta kartka” (k. 64), K. O.: „Ocena 2 to jest ocena,

że jest coś nie tak z pracownikiem” (k. 64 v.), czy też J. C.: „Ocena 2 jest sygnałem, że coś jest nie tak, przede wszystkim dla pracownika” (k. 134). Uzyskana przez powoda ocena na poziomie 2 była spowodowana tym, że jeden z elementów stanowiących jej składową został ustalony na poziomie niższym niż oczekiwany. Podstawą do ustalenia oceny na wskazanym poziomie była niska wydajność i brak zaangażowania w proces produkcji. Stan taki utrzymywał się pomimo przeniesienia powoda na mniej newralgiczny etap produkcji i nie uległ poprawie przez okres 3 lat. Powód miał szansę na poprawę swojej wydajności, ponieważ został przeniesiony na dział mniej strategiczny, zachęcany był przyznawanymi podwyżkami. Jednak brak rezultatów podjętych działań nie obliguje pracodawcy do kontynuowania zatrudnienia pracownika mało wydajnego i nie rokującego poprawy, skoro okres ostatnich 4 lat sytuacji nie zmienił, pomimo przeniesienia na inny dział. Sąd nie powinien ingerować w uprawnienia pracodawcy do rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z pracownikiem, który był mało efektywny w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, bo uzyskiwał niskie, niezadowalające i nie satysfakcjonujące wyniki na zajmowanych stanowiskach zarówno na dziale nawijalni, jak i montażu. Wprawdzie umowę o pracę zalicza się do umów (kontraktów) starannego działania, ale nie oznacza to, że ocena starannego wykonywania obowiązków pracowniczych odbywa lub obywat się bez względu na wyniki (efekty) świadczonej pracy. Tymczasem każda praca wykonywana na podstawie umowy o pracę (umowy starannego działania) jest wynagradzana z uwzględnieniem ilości i jakości wykonanej pracy, tj. ze względu na tak określone „mieralne” jej wyniki (por. art. 78 par. 1 lub art. 83 k.p.). Warto jednak zasygnalizować, że obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności gospodarczej i technicznej lub osobowym nie wpływa tylko w istotny sposób na należne pracownikowi wynagrodzenie za pracę, jeżeli nie można mu zarzucić wadliwego (niestarannego lub niesumiennego) świadczenia pracy (por. art. 81 k.p.). Natomiast pracodawca jest uprawniony i może podejmować prawem dopuszczalne kroki (środki) w celu zminimalizowania ryzyka prowadzonej działalności, zwłaszcza nastawionej na osiągnięcie zysku, w tym dokonywać redukcji lub restrukturyzacji stanu osobowego zatrudnienia przez zwalnianie niepotrzebnych lub nieefektywnych pracowników. Równocześnie jednak brak oczekiwanej przez pracodawcę efektywności wykonywania obowiązków pracowniczych uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę w zwykłym trybie jej wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97 (OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 598). W judykaturze w sposób utrwalony przyjmuje się, że pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach autonomicznego prawa doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań i efektywne prowadzenie działalności gospodarczej, jeżeli przewiduje, że zmniejszenie stanu zatrudnienia lub zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych wyników (efektów) lub zminimalizowanie ryzyka prowadzonej działalności gospodarczej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 557).

Ponadto podnieść należy, że zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony należy oceniać w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy. Przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy (wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651 wyroki SN z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980/4/77, z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598 i z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002 nr 10, s. 34). Ponadto, jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy, wypowiedzenie takie jest uzasadnione (wyrok SN z dnia 2 sierpnia 1985 r., I PRN 61/85, OSNCP 1986, nr 5, poz. 76, z glosą A. Wypych-Żywickiej, NP 1988, nr 10-12, s. 241). Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (v. wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 roku w sprawie I PKN 419/97 - OSNP 1998 nr 20 poz.598). Ponadto nawet gdyby przyjąć za Sądem I instancji, że oceniana samodzielnie przyczyna zaistniała 4 lata wcześniej i nie uzasadnia wypowiedzenia, bo racjonalnym krokiem byłoby zwolnienie powoda już wtedy, to i tak z uwagi na zasadność drugiego z postawionych przez pracodawcę zarzutów (po przeniesieniu na inny obszar powód również nie pracował w sposób szybki i wydajny, współpracownicy skarżyli się, że muszą wykonywać zadania zlecone zespołowo, gdyż powód nie wykonuje ich w sposób wydajny, a pomimo rozmów podejmowanych przez przełożonych nie udało się uzyskać poprawy wydajności pracy powoda i jego zaangażowania w należyty stopniu, co znalazło odzwierciedlenie w ocenach rocznych z 2013 i 2014 roku, które zostały obniżone do poziomu 2 – poniżej oczekiwań) - wypowiedzenie powodowi umowy o pracę należy uznać za

zgodne z prawem. Oczywiście jest bowiem, że wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 265). W ocenie Sądu Okręgowego wszystkie postawione przez pracodawcę zarzuty uzasadniały stwierdzenie, iż pracownik nie spełniał stawianych mu wymogów tj. nie był wydajny w stopniu wymaganym przez pracodawcę.

Mając powyższe na uwadze uznać należy, że stan faktyczny sprawy ustalony został w sposób niepełny w wyniku częściowego pominięcia zeznań wskazanych świadków pomimo nieodmówienia im wiarygodności lub mocy dowodowej. Doprowadziło to do naruszenia prawa materialnego i nieprawidłowego przyjęcia, że przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie była konkretna. Zarzuty apelacji były w tym zakresie w pełni uzasadnione.

Z powyższych względów i na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo, jak bezpodstawne.

Odnosząc się do kwestii kosztów procesu podnieść należy, iż zgodnie z art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepis ten urzeczywistnia zasadę słuszności i stanowi wyłom w zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu.

Niesłuszność obciążania strony przegrywającej proces kosztami sądowymi może wynikać z oceny całokształtu okoliczności sprawy, które uzasadniałyby odstępstwo od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Do tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego strony (tak np. SN w postanowieniu z dnia 14 stycznia 1974 roku, II CZ 223/73, LEX 7379).

W ocenie Sądu Okręgowego, powód pomimo przegrania procesu powinien skorzystać z dobrodziejstwa tego przepisu. Spór w przedmiotowej sprawie dotyczył sprawy ze stosunku pracy i powód miał podstawy by być subiektywnie przekonany o zasadności swoich roszczeń. Przekonanie to znalazło zresztą potwierdzenie w nieprawomocnym orzeczeniu uwzględniającym powództwo o przywrócenie do pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego powód mógł subiektywnie domniemywać zasadności zgłoszonego żądania w okolicznościach braku zapoznania z oceną za rok 2014, pozostawaniu w zatrudnieniu pomimo okresowej oceny na poziomie 2, czy też w sytuacji braku wdrożenia wobec powoda planu naprawczego. Występując z przedmiotowym roszczeniem mógł być zatem przekonany o celowości i słuszności takiego działania. Ponadto istotne jest i to, że postępowanie odwoławcze zostało wywołane przez stronę pozwaną. W związku z tym powód nie powinien – zdaniem Sądu Okręgowego – ponosić konsekwencji finansowych związanych z udziałem w procesie zarówno na etapie postępowania rozpoznawczego, jak i apelacyjnego.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy odstąpił od obciążenia W. K. kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej oraz kosztami sądowymi.

Przewodnicząca: Sędziowie: