

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 28 czerwca 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz powoda D. J. (1) kwotę 16.149 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, z ustawowymi odsetkami od dnia 17 czerwca 2015 roku do dnia zapłaty oraz kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt I i III wyroku), obciążył i nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 733 zł tytułem opłaty sądowej oraz kwotę 509,76 zł tytułem zwrotu wydatków (pkt II) oraz nadał wyrokowi w pkt. I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.383 zł (pkt IV).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód D. J. (1) był zatrudniony u pozwanego od 4 maja 2011 roku na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży, ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Strony uzgodniły, że powód będzie otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3.063 zł. brutto oraz prowizję od sprzedaży (...). Umowa była dwukrotnie aneksowana, zmianie ulegała wysokość wynagrodzenia. Każdorazowo miało się ono jednak składać z wynagrodzenia zasadniczego oraz prowizji od sprzedaży.

Pismem z dnia 29 maja 2015 roku, doręczonym powodowi w dniu 28 maja 2015 roku, pozwany rozwiązał łączącą strony umowę o pracę z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując: niski poziom osiągniętych wyników sprzedaży w odniesieniu do założeń pracodawcy i rezultatów innych pracowników działu, narażenie na szkodę pracodawcy, w związku z niewykonaniem przez powoda polecenia dotyczącego kontaktu z Urzędem Dozoru Technicznego, co do warunków złożenia oferty w przetargu na zakup i dostawę mapy cyfrowej oraz urządzeń mobilnych z systemem nawigacji (...), utratę zaufania spowodowaną niewykonaniem przez pracownika polecenia pracodawcy dotyczącego kontaktu z Urzędem Dozoru Technicznego w sprawie nowego przetargu na zakup i dostawę mapy cyfrowej oraz urządzeń mobilnych z systemem (...).

Wypowiedzenie umowy o pracę poprzedzały następujące okoliczności.

W okresie poprzedzającym bezpośrednio wypowiedzenie umowy o pracę na równorzędym do powoda stanowisku było zatrudnionych 5 handlowców: menager ds. obsługi klientów kluczowych, starszy specjalista ds. obsługi klientów kluczowych, specjalista ds. sprzedaży (powód), 2 młodszych specjalistów do spraw sprzedaży. W ostatnim okresie powód osiągnął gorszy wynik sprzedażowy od handlowców ds. klientów kluczowych, a lepszy od młodszych specjalistów ds. sprzedaży. Powód nie otrzymał na piśmie planu sprzedaży, było mówione, że „trzeba robić więcej”. Handlowcy we własnym zakresie robili na swoje potrzeby plany sprzedaży oceniając potencjał klientów. W 2014 roku powód osiągnął w dwóch pierwszych kwartałach próg, który uprawniał go do wyższej prowizji. W dwóch kolejnych kwartałach 2015 roku nie osiągnął takiego progu. Ponownie osiągnął go w pierwszym kwartale 2015 roku. W październiku 2014 roku powód otrzymał podwyżkę. Za drugie półrocze 2014 roku powód nie otrzymał premii za słabe osiągnięcia w sprzedaży. Nie przekazano powodowi, co robi źle. Powodowi powiedziano, że ma się poprawić w obszarach sprzedażowych, więcej telefonować. Powód starał się to polecenie wykonać. Telefonował również z samochodu, jak dojeżdżał do pracy, bądź podczas jazdy w podróże służbowe. Nie wszystkie rozmowy rejestrował w systemie, podobnie jak inni pracownicy.

W pozwanej spółce funkcjonował system komputerowy dla organizacji pracy handlowców o nazwie (...). Nie było szkolenia z tego systemu, ale S. L. przekazał handlowcom kilka wytycznych dla prawidłowego obsługiwanie systemu. Powód otrzymał w systemie informatycznym notatkę – przypomnienie na temat przetargu Urzędu Dozoru Technicznego na zakup i dostawę mapy cyfrowej oraz urządzeń mobilnych. Tego typu przypomnień na nazwisko powoda było w systemie ok. 2000. Dziennie generowało się ich od 1 do nawet 70. Powód zapytał o szczegóły

przełożoną, otrzymał odpowiedź, że należy tego pilnować. Powód nie znał żadnych szczegółów dotyczących tej sprawy. Przełożona I. W. (1) przekazała powodowi kontakt do pracownika UDT i poleciła kontaktować się w sprawie oferty dot. programu e- mapa transport plus. Powód skontaktował się z UDT w sprawie tego ostatniego programu, a nie w sprawie mapy cyfrowej i urządzeń mobilnych. Przełożona powoda nie udzieliła powodowi żadnych wskazówek dotyczących tego przetargu, nigdy o niego nie pytała. Powód uznał więc, że widocznie ta sprawa nie jest już tak ważna. Przetarg z UDT prowadziła wcześniej I. W. (1). Nie zakończył się on jednak sukcesem. I. W. założyła w systemie (...) notatkę, żeby pamiętać o kolejnym przetargu z tą firmą. Powód w systemie miał dostęp do całej historii związanej z tym przetargiem. Powód mógł znaleźć w systemie kontakt do pana N., o którym jest mowa w przypomnieniu. Powód powinien przeanalizować w systemie całą historię tego klienta i podjąć próbę kontaktu. Powód tego nie uczynił i przegapił moment, kiedy klient wysyłał zapytania ofertowe. Do poznawanej klient nie przysłał zapytania ofertowego. I. W. dowiedziała się o przetargu przypadkowo od innego klienta. Powód miał wykonać to zadanie w dniu 4 lutego 2014 roku. W tej dacie powód wysłał do UDT jedynie ofertę aktualizacji e- mapy transport plus (innego produktu niż zlecony przez przełożoną). W maju 2015 roku UDT zbierało oferty i pozwana ostatecznie wysłała swoją. Powód zaznaczył w systemie wykonanie zadania, choć faktycznie go nie wykonał.

Zadanie zostało założone 20 grudnia 2011 roku, a w dniu 13 listopada 2013 roku zostało zlecone do wykonania. Ostateczną datą wykonania był dzień 4 lutego 2014 roku. W dniu 14 listopada 2013 roku powód wysłał e - maila do UDT, ale dotyczył on innego produktu niż w przypomnieniu. I. W. przypadkiem dowiedziała się, że UDT kieruje na rynek zapytanie ofertowe. UDT nie zorganizowało przetargu nieograniczonego, ale przyjmowało oferty. Ostatecznie UDT zawarło umowy z konkurencją (oferta pozwanego nie została wybrana). Takich przypomnień (z wykrzyknikiem) każdego dnia handlowiec może mieć kilka. Danego dnia w systemie (...) pojawia się wiele zadań do wykonania. Jeżeli jest coś bardzo ważnego, to przełożona umieszcza to w (...) z wykrzyknikiem, albo przekazuje informację ustnie. Jeśli chodzi o kluczowego klienta, gdzie kontrakt może wynosić kwotę rzędu np. 300.000 zł. dział starał się wspólnie opracować ofertę oraz podejście do klienta. I. W. (1) mówiła menagerowi działu IT S. L. (2), że powód odstaje jeśli chodzi o poziom sprzedaży. S. L. doradzał pozwanej, aby dała powodowi czas, bowiem ma potencjał. Od około 10 lat na stanowisku menagera ds. klientów kluczowych był zatrudniony M. W. (1). Z uwagi na długoletnie zatrudnienie M. W. posiadał bardziej prestiżowych klientem pod kątem aktywności handlowej niż powód. M. W. wypracował z klientami takie relacje, że one generowały obrót.

W firmie miały miejsce rozmowy na temat realizacji celów sprzedażowych, najczęściej „w cztery oczy”. Na zebraniach rzadko takie tematy były poruszane, mówiono o wyniku ogólnym. Wyniki sprzedażowe powoda raz były lepsze, raz gorsze. W ostatnim okresie powód osiągnął gorszy wynik finansowy, jednakże biorąc pod uwagę potencjał klientów powoda, jego wyniki sprzedażowe były niezłe. W ostatnim okresie pracy powód mniej przykładał się do pracy. W drugim półroczu 2014 roku firma ogólnie osiągnęła słaby wynik sprzedażowy.

U pozwanego praktykowano ustne oceny dokonywane przez przełożonego w indywidualnej rozmowie z pracownikiem. W okresie od 1 sierpnia 2014 roku do 31 sierpnia 2015 roku pozwana spółka zatrudniała łącznie 5 handlowców, w tym 3 w okresach dłuższych niż 3 lata i 2 zatrudnionych od 5 maja 2015 roku do 5 września 2015 roku, oraz od 7 stycznia 2015 roku od sierpnia do grudnia 2014 roku pozwana zatrudniała 3 handlowców, następnie od stycznia 2015 roku ich liczba wzrosła do 4, a od maja 2015 roku przejściowo do 5 września 2015 roku do 5. Od 6 września 2015 roku po odejściu powoda oraz młodszego specjalisty ds. sprzedaży pozwana zatrudniała ponownie 3 handlowców z oddziału (...). Jeszcze w tym samym miesiącu do działu handlowego przeszło 4 pracowników firmy (...).

Postanowieniem z dnia 22 października 2015 roku Sąd oddalił wniosek z dnia 1 września 2015 roku o ogłoszenie upadłości spółki (...), która to spółka była udziałowcem pozwanej. Po ogłoszeniu upadłości spółki właścicielskiej pozwanego firmy (...) dział handlowy pozwanego został zasilony pracownikami I. z W.. Utworzono 2 biura, jedno w Ł., drugie w W.. Po przeszkoleniach zakresy obowiązków pracowników obu działów pokrywały się, pracownicy podzieli się klientami. Na miejsce powoda nie zatrudniono z zewnątrz innej osoby. Przed otrzymaniem wypowiedzenia powodowi nie przedstawiono do realizacji programu naprawczego. Powód nie otrzymał wytycznych jak poprawić swój wynik.

Powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, nie miał możliwości dokończenia rozpoczętych transakcji.

Jednomiesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wynosiło 5.383 zł.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek dowodowy pełnomocnika powoda z pisma procesowego z dnia 22 października 2015 roku o zwrócenie się do UDT o podanie danych wskazanych w tym piśmie. Pozwana nie zarzuciła pozwanemu, że na skutek zaniechania powoda (brak kontaktu w zleconej sprawie z UDT) poniosła konkretną szkodę, a jedynie groźbę jej poniesienia oraz utratę zaufania do powoda. Bez znaczenia zatem pozostaje okoliczność, czy przetarg został ogłoszony i rozstrzygnięty, czy pozwana złożyła ofertę.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy zważył, że roszczenie powoda, jako zasadne podlegało uwzględnieniu.

Sąd meriti przytaczając treść art. 32 § 1 pkt. 3 k.p. oraz art. 30 § 3 i 4 k.p. wskazał, że powód zarzucił dokonaniu wypowiedzeniu, iż przyczyny tam zawarte są nieprawdziwe i nieuzasadnione. Spośród 5 handlowców zatrudnionych u pozwanego, dwóch miało gorsze od powoda wyniki sprzedażowe. Pracodawca nie kierował do powoda żadnych zastrzeżeń odnośnie generowanej przez powoda sprzedaży. Odnośnie drugiej przyczyny wypowiedzenia powód zrealizował otrzymane od pozwanej ustne polecenie i skontaktował się z H. P. odnośnie programu e - mapa Transport plus. Powód podniósł, że pozwana wobec konsolidacji z podmiotem (...) oraz słabego wyniku finansowego firmy szuka pretekstu do zwolnień pracowników, aby nie płacić im odpraw.

Sąd Rejonowy miał na względzie, że umowa o pracę należy do kategorii umów starannego działania, a nie rezultatu. Niewystarczające jest uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę zbyt niskim wynikiem sprzedażowym. Pracodawca powinien dodatkowo wskazać na uchybienia w sposobie wykonywania przez pracownika pracy, które w jego ocenie mają wpływ na osiąganie niezadawalających wyników pracy. Wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem jej rozwiązania, a jego przyczyny nie muszą mieć szczególnej doniosłości. Podana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia musi być jednak prawdziwa. W tej sprawie przesłanka ta nie została spełniona. Zdaniem Sądu meriti trudno mówić o niskim wyniku sprzedaży powoda w odniesieniu do założeń pracodawcy, skoro te nie zostały nigdy jednoznacznie skonkretyzowane. Trudno również wynik powoda porównywać do innych pracowników działu, skoro posiadali oni różne doświadczenie oraz klientów. Ci inni pracownicy działu to albo M. W. i K. C., którzy mieli bardziej aktywnych klientów, z którymi z uwagi na długoletnie zatrudnienie wypracowali owocne relacje (a zatem wyników powoda nie można było porównywać z ich wynikami), albo handlowcy o krótkim stażu, od których powód miał lepsze wyniki (co do tych ostatnich dopiero w toku procesu pozwana podnosiła, że ich wyniki nie stanowią materiału porównawczego do wyników powoda z uwagi na krótki staż).

Powód nie otrzymał na piśmie planu sprzedażowego. Nie był również powiadamiany jak kształtują się jego wyniki w odniesieniu do innych handlowców. Jedynie z ogólnikowych rozmów mógł zorientować się, że jego sprzedaż była wyższa czy niższa od innego handlowca. Zdaniem Sądu meriti tym bardziej zaskakujący musiał być dla powoda zwarty w wypowiedzeniu umowy o pracę zarzut osiągnięcia najniższej sprzedaży w grupie handlowców. Z dokonanych ustaleń wynika, że osoby z którymi pozwany porównał powoda miały klientów o innym potencjale handlowym, a zatem ich wyniki nie były porównywalne. Najniższy wynik powoda nie oznacza automatycznie, że włożył mniej pracy i umiejętności w jego osiągnięcie niż pozostali handlowcy.

Pozwana w toku procesu bardzo niejednoznacznie i zmiennie wypowiadała się o wynikach finansowych powoda. W toku przesłuchania pozwanej na rozprawie w dniu 18 lutego 2016 roku w zasadzie trudno było zorientować się jak pozwana ocenia wyniki finansowe powoda. Zeznała np., że wynik powoda w pierwszym kwartale 2014 roku był niezły, po czym dodała, że niezły jak na powoda. Pozwana zeznała, że podwyżka nie była nagrodą za dobre wyniki, a powód dostał ją „bo ją wyjącał”. Wcześniej pozwana mówiła o motywacyjnym charakterze podwyżki. Jednoznacznie natomiast na temat wyniku finansowego powoda wypowiedział się świadek M. W. (1) zeznając, że biorąc pod uwagę klientów powoda, jego wyniki finansowe nie były złe.

Zdaniem Sądu meriti nie są do końca jasne motywy, jakimi kierowała się I. W. wręczając powodowi wypowiedzenie. Świadek M. W. na rozprawie w dniu 17 grudnia 2014 roku zeznał, że widać było u powoda „zmęczenie materiału oraz potrzebę zmiany”. Być może dostrzegła to również jego przełożona I. W. i to było przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Jeśli tak, to najpierw pozwana powinna przygotować dla powoda plan naprawczy, co należy do dobrych praktyk w firmach handlowych (na rozprawie w dniu 18 lutego 2016 roku przyznała, że to był jej duży błąd). Taki plan byłby przecież rodzajem wsparcia dla pracownika, a nie psuciem atmosfery, jak określiła to I. W. na rozprawie w dniu 18 lutego 2016 roku (zeznała: „jesteśmy małą spółką, znamy się dobrze, nie psuje się atmosfery”). Zamiast informacji o ewentualnych niedociągnięciach oraz wskazówek jak je wyeliminować powód, w imię dobrej atmosfery, otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę wraz ze zwolnieniem z obowiązku jej świadczenia w okresie wypowiedzenia.

Przyczyną wypowiedzenia mogły być również kłopoty finansowe firmy (...), o których pozwana dowiedziała się a maju 2015 roku. Już w pozwie D. J. podnosił kwestię związanej z tym reorganizacji (konsolidacji z podmiotem (...)), tym bardziej wiedzę taką posiadała pozwana. We wrześniu 2015 roku połączenia działów handlowych obu spółek stało się faktem. Pozwana zatem podjęła decyzję o zwolnieniu pracownika, który w jej ocenie był najmniej przydatny dla dalszej działalności firmy.

Dokonane ustalenia faktyczne zdaniem Sądu Rejonowego pozwalają na przyjęcie, że powód mógł dopuścić się drobnego uchybienia w postaci niewłaściwego wykonania polecenia monitowania przetargu na zakup mapy cyfrowej oraz urządzeń mobilnych w Urzędzie Dozoru Technicznego. Sporne zadanie zostało powodowi przypisane do wykonania w dniu 14 listopada 2013 roku. W tym też dniu powód skontaktował się z UDT mailowo, jednakże w sprawie zupełnie innego produktu, o wiele niższej wartości handlowej. Z uwagi na dość znaczny upływ czasu od tego zdarzenia trudno wymagać od powoda aby uzasadnił, dlaczego tak postąpił. W ocenie Sądu wysoce prawdopodobne są zeznania powoda, że po rozmowie z przełożoną nabrał przekonania, że ta sprawa nie jest aż tak istotna. I. W. nigdy później nie pytała powoda o postępy w tej sprawie, a z dokonanych ustaleń wynika, że ważne i wysokobudżetowe kontrakty były omawiane w gronie handlowców w celu wypracowania jak najlepszej oferty i strategii rozmowy z klientem. Tego typu ważnych przypomnień mogło pojawiać się w systemie (...) nawet po kilka dziennie, a innych po kilkadziesiąt. Wiadomo również, że w miarę upływu czasu pewne sprawy dezaktualizują się i coś co było ważne w 2011 roku (kiedy to zadanie po raz pierwszy zostało wpisane do systemu) nie musi być tak istotne dwa lata później. Takie kwestie doprecyzowuje się również w rozmowach ustnych. Gdyby zadanie to było rzeczywiście tak ważne, to przełożona z pewnością udzieliłaby powodowi bardziej wyczerpujących informacji, pytałaby również o postępy w tej sprawie. Ponadto nie wykazano, że powód dopuszczał się podobnych zaniedbań w innych tego typu przypadkach, a z pewnością w toku kilkuletniej pracy u pozwanego nie mogłoby to umknąć uwadze przełożonej. Zdaniem Sądu meriti nawet zatem gdyby przyjąć, że powód w tej sprawie dopuścił się zaniedbania, to w ocenie Sądu, jako działanie o charakterze jednorazowym i nie powodujące ostatecznie negatywnych konsekwencji dla firmy, nie może przekreślać możliwości dalszej pracy na stanowisku handlowca i nie daje podstaw do utraty zaufania do powoda jako rzetelnego pracownika. Nadto zaniechanie powoda miało mieć miejsce ok. dwa lata przed wręczeniem wypowiedzenia. Ostatecznie oferta do UDT została złożona, więc groźba szkody nie zrealizowała się. Na rozprawie w dniu 18 lutego 2016 roku I. W. zeznała, że „to była kropla, która przelała czarę”. Sama pozwana określiła zaniechanie powoda kroplą.

W ocenie Sądu Rejonowego uchybienie to, nawet jeśli miało miejsce nie mogło uzasadniać wypowiedzenia umowy o pracę, zwłaszcza w świetle faktu, że pierwsza z przyczyn o większej doniosłości okazała się chybiona.

Sporna pomiędzy stronami był wysokość wynagrodzenia powoda obliczonego jak ekwiwalent za urlop. Zgodnie z art. 297 pkt. 1 b KP Minister Pracy i Polityki Socjalnej określił w drodze rozporządzenia sposób ustalania wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalania wysokości kar pieniężnych, potrąceń, odszkodowań, odpraw pośmiertnych lub innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy.

Sąd Rejonowy odnosząc się do dyspozycji § 2 ust. 2, 2a, § 13 ust 1 i 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy zważył, że w pełni podziela argumentację

i wnioski pełnomocnika powoda zawarte w piśmie procesowym z dnia 23 czerwca 2016 roku. Otrzymywana przez powoda prowizja nie miała charakteru świadczenia o charakterze jednorazowym lub nieperiodycznym. Przeciwnie składnik ten stanowił stały i istotny składnik wynagrodzenia powoda. Nie było potrzeby zasięgnięcia uzupełniającej opinii biegłego sądowego, zgodnie z wnioskiem pełnomocnika pozwanego zawartym w piśmie procesowym z dnia 14 czerwca 2016 r. W szczególności biegły prawidłowo zastosował obowiązujące przepisy powołanych rozporządzeń, biorąc pod uwagę, że zapisy Rozporządzenia z dnia 8 stycznia 1997 r. należy zastosować odpowiednio, bowiem wyliczany było jednomiesięczne wynagrodzenie powoda dla celów odszkodowania, a nie ekwiwalentu za urlop. Prawidłowo zatem biegły przyjął wynagrodzenie wypłacone powodowi w okresie 3 miesięcy poprzedzających złożone wypowiedzenie a nie datę rozwiązania umowy o pracę. W okresie wypowiedzenia powód nie świadczył bowiem pracy, nie otrzymywał prowizji. Nadto zgodnie z § 11 powołanego ostatnio Rozporządzenia jeżeli przez cały okres przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru, poprzedzający miesiąc wykorzystywania urlopu wypoczynkowego, lub przez okres krótszy, lecz obejmujący pełny miesiąc kalendarzowy lub pełne miesiące kalendarzowe, pracownikowi nie przysługiwało wynagrodzenie określone w § 8, przy ustalaniu podstawy wymiaru uwzględnia się najbliższe miesiące, za które pracownikowi przysługiwało takie wynagrodzenie.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 k. p. c.

Na podstawie art. 477² § 1 k. p. c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie nie przekraczającym jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Powyższe orzeczenie w całości zaskarżył pełnomocnik strony pozwanej.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. przez błędną wykładnię i przyjęcie, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę niskiego poziomu osiągniętych przez powoda wyników sprzedaży w odniesieniu do założeń Pracodawcy oraz rezultatów pracy innych pracowników działu nie była rzeczywista, podczas gdy pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi, który nie osiąga wyników pracy porównywalnych z wynikami pracy innych pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach, choćby nie było w tym zawinięcia, niestaranności lub niesumienności pracowniczej. Pracodawca nie ma bowiem obowiązku zatrudniania niewydajnego pracownika;
2. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 45 § 1 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie oraz dokonanie analizy i oceny zasadności przyczyn rozwiązania umowy o pracę wyłącznie w aspekcie praw i interesów pracownika, z pominięciem zasługującego na ochronę interesu pracodawcy w osiągnięciu jak najlepszych wyników sprzedaży;
3. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 45 § 1 k.p. przez błędną wykładnię i uznanie, że pomimo stwierdzenia, iż pracodawca może stosować politykę kadrową zapewniającą prawidłową realizację zadań, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest nieuzasadnione (błędne), albowiem mierzalne efekty pracy pracownika nie mogły świadczyć o jakości jego pracy, a dla zasadnego rozwiązania umowy o pracę z powodu nieosiągnięcia satysfakcjonujących wyników sprzedażowych przedstawiciela handlowego, konieczne jest wykazanie jego niestaranności,
4. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 45 § 1 k.p., przez błędną wykładnię skutkującą niewłaściwym jego zastosowaniem, polegającą na przyjęciu, iż wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna narażenia na szkodę Pracodawcy, w związku z niewykonaniem przez powoda polecenia dotyczącego kontaktu z Urzędem Dozoru Technicznego, co do warunków złożenia oferty w przetargu na zakup i dostawę Mapy Cyfrowej oraz urządzeń mobilnych z systemu nawigacji (...), jak również utrata zaufania spowodowana niewykonaniem przez pracownika polecenia pracodawcy dotyczącego kontaktu z Urzędem Dozoru Technicznego w sprawie nowego przetargu na zakup i dostawę Mapy Cyfrowej oraz urządzeń mobilnych z systemem nawigacji (...), stanowią przyczynę niewystarczającą dla rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem;

5. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 30 § 4 k.p. przez błędną wykładnię, że pracodawca, wskazując różne przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, dokonał swoistej gradacji co do wagi, znaczenia i stopnia zawinienia pracownika;

6. naruszenie przepisów postępowania, w szczególności art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną bowiem dowolną a nie swobodną w świetle zasad logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego ocenę dowodu z zeznań świadków pracowników K. C. i M. W. (1) polegającą na błędnym przyjęciu, że wyniku sprzedaży powoda nie można porównać do innych pracowników działu, skoro posiadali oni różne doświadczenie oraz klientów oraz że założenia pracodawcy nie zostały nigdy jednoznacznie skonkretyzowane oraz, że najniższy wynik powoda nie oznaczał, że włożył mniej pracy i umiejętności w jego osiągnięcie niż pozostali handlowcy, podczas gdy z zeznań wskazanych świadków wynikało, że wskazani sprzedawcy mieli takie same warunki pracy, pracowali w takiej samej rzeczywistości rynkowej przy pomocy podobnych narzędzi i środków, sprzedawali te same towary, a porównywać można wyniki sprzedawców z co najmniej 3 letnim doświadczeniem. Co więcej, wskazani świadkowie wskazali nadto, że „w firmie miały miejsce rozmowy na temat realizacji celów sprzedażowych, najczęściej w „cztery oczy”, na zebraniach rzadko takie tematy były poruszane, mówiono o wyniku ogólnym. Nadto, świadek W. wskazał, że „w ostatnim okresie pracy powód mniej przykładał się do pracy” oraz „widać było u powoda zmęczenie materiału oraz potrzebę zmiany” Być może dostrzegą to również jego przełożona I. W. i to było przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę”.

7. naruszenie § 7 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że do wyliczenia ekwiwalentu należy brać 3 miesiące poprzedzające datę złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy nie zaś datę rozwiązania umowy o pracę, w sytuacji gdy nie jest to miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu w rozumieniu tego przepisu, a zgodnie z jego treścią wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu, co miało istotny wpływ na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy, bowiem skutkowało ustaleniem w sposób nieprawidłowy wysokości dochodzonego roszczenia;

8. naruszenie § 6 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu przy wyliczaniu ekwiwalentu za urlop, prowizji wypłacanej pracownikowi, podczas gdy w treści tego przepisu wynika, że wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, zwane dalej "wynagrodzeniem urlopowym", ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W dniu 6 września 2016 roku pełnomocnik powoda złożył odpowiedz na apelację wnosząc o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego apelujący słusznie podniósł, iż w sprawie miały miejsce zarówno uchybienia proceduralne, jak i w zakresie prawa materialnego, które miały wpływ na sposób rozstrzygnięcia przedmiotowego sporu.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca

2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego nie jest prawidłowa. Zarzuty skarżącego obnażają fragmentaryczną i wybiórczą ocenę materii sprawy. Taka zaś nie może dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń i zgodnie z dyrektywą art. 233 § 1 kpc nie może się ostać.

W szczególności co słusznie podnosi apelujący, na gruncie rozpatrywanego przypadku nie sposób przyjąć, iż od strony formalnej złożone oświadczenie o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy było nieprawidłowe, nie można również podzielić rozważań Sądu pierwszej instancji, co do oceny przyczyn wypowiedzenia, uznających te przyczyny za nierzeczywiste i nieuzasadnione.

Analizę prawidłowości zaskarżonego orzeczenia rozpocząć należy od stwierdzenia, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być konkretna. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy ogólnikowy zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażen ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (por. XI teza uchw. SN z 27.6.1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985, Nr 11, poz. 164). Art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Jednak już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu (por. wyr. SN z 15.11.2006 r., I PK 112/06, Pr. Pracy 2007, Nr 5, poz. 27; wyr. SN z 8.1.2008 r., I PK 177/07, L.). Warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) spełnia wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń - także niezależnych od niego - mających wpływ na decyzję pracodawcy (wyr. SN z 14.5.1999 r., I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000, Nr 14, poz. 548). Istotną wskazówkę, kiedy doprecyzowanie ogólnie podanej przyczyny niezwłocznego rozwiązania umowy jest zgodne z art. 30 § 4 kp, wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 marca 2001 r., sygn. I PKN 311/00 (OSNAPiUS z 2002 r. nr 24, poz. 595), stwierdzając, że przy ocenie zachowania wymagania przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. należy mieć na uwadze słowny sposób ujęcia przyczyny w oświadczeniu woli pracodawcy, ale także i okoliczności, do których się ono odnosi. W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika (działania lub zaniechania) przyczyna ta jest odnoszona. Jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie budzi wątpliwości (w szczególności, gdy nie mogło budzić żadnych wątpliwości u zwalnianego pracownika) co do tego, z jakim zachowaniem czy zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 k.p.

W oświadczeniu z dnia 29 maja 2015 roku jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem pozwany wskazał:

- niski poziom osiąganych wyników sprzedaży w odniesieniu do założeń pracodawcy i rezultatów innych pracowników działu,
- narażenie na szkodę pracodawcy, w związku z niewykonaniem przez powoda polecenia dotyczącego kontaktu z Urzędem Dozoru Technicznego, co do warunków złożenia oferty w przetargu na zakup i dostawę mapy cyfrowej oraz urządzeń mobilnych z systemem nawigacji (...),
- utratę zaufania spowodowaną niewykonaniem przez pracownika polecenia pracodawcy dotyczącego kontaktu z Urzędem Dozoru Technicznego w sprawie nowego przetargu na zakup i dostawę mapy cyfrowej oraz urządzeń mobilnych z systemem (...).

Wszystkie z wymienionych przyczyn, niezależnie od ich zasadności, zostały sformułowane w sposób jasny, czytelny i zrozumiały dla pracownika. Spełniają one również przesłankę konkretności wskazując jakie zachowania powoda zadecydowały o dokonaniu mu wypowiedzenia. Również powód nie miał żadnych wątpliwości czego dotyczą wskazane przyczyny. Już w pozwie odnosił się do konkretnych zarzutów, podważając ich prawdziwość, nie twierdził zaś, że nie rozumie jakich zdarzeń dotyczą. Również w toku postępowania składając pierwsze wyjaśnienia powód podał, że rozumiał treść wypowiedzenia, tylko się z nią nie zgadza (k 92v). Tym samym brak jest jakichkolwiek podstaw do uznania, że podane w wypowiedzeniu przyczyny nie były konkretne i nie wypełniały wymogów formalnych.

Oczywistym jest, że skuteczność wypowiedzenia umowy o pracę zależy nie tylko od spełnienia wymogów formalnych, które stanowią o zgodności wypowiedzenia z przepisami o wypowiedaniu umów, ale również od tego, czy wskazana przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się przy tym, że podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to oznacza, że takie wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. i usprawiedliwia wskazane w tym przepisie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (por. wyroki z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 577, z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 673/98, Monitor Prawniczy 1999 nr 12, poz. 9, z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 9/99, OSNAPiUS 2000 nr 12, poz. 464, z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00, OSNAPiUS 2003 nr 3, poz. 65 oraz uzasadnienia wyroków z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 420 i z dnia 13 października 1999 r., I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 118).

W konsekwencji wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione nie tylko wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz była zbyt małej wagi, aby stanowić podstawę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, ale także wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia.

W zakresie pierwszej wskazanej przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, iż przyczyna ta nie była prawdziwa. Sąd Okręgowy nie podziela tego stanowiska.

Przede wszystkim należy jasno podkreślić, jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 kwietnia 1979 r., I PRN 32/79, LEX nr 14491, iż wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, lecz jedynie musi być uzasadnione. Również w wyroku z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07, M.P.Pr. 2007, nr 12, poz. 651, Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, iż przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinionego działania pracownika. "Wypowiedzenie umowy o pracę należy [...] uznać za skuteczne, jeżeli jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem [...] [pracodawcy] do zapewnienia lepszej realizacji

zadań, stojących przed tym [...] [pracodawcą]" (por. wyrok SN z dnia 28 września 1976 r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978, z. 2, poz. 18, z glosą J. Broła).

Trzeba zauważyć, że wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione w rozumieniu art. 45 k.p., jeżeli pracownik na stanowisku samodzielnym, chociażby nieumyślnie lub nawet bez winy, a tylko z powodu nieudolności, nie osiąga odpowiednich wyników pracy (wyrok SN z dnia 15 grudnia 1976 r., I PRN 125/76, OSPiKA 1977, z. 11-12, poz. 186, z glosą E. Brzezińskiego). Poza tym, "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). Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę należy do sądu, który powinien jej dokonywać w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę zgodnie z art. 30 § 4 k.p. (por. wyr. SN z 10.11.1975 r., I PRN 34/75, (...) 1977, Nr 3, s. 62; wyr. SN z 10.11.1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, Nr 21, poz. 688; wyr. SN z 19.2.1999 r., I PKN 585/98, OSNAPiUS 2000, Nr 7, poz. 268; wyr. SN z 15.10.1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, Nr 5, poz. 152).

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy, w ocenie Sądu Okręgowego, wskazana w wypowiedzeniu przyczyna posiadała zarówno przymiot rzeczywistej, jak i uzasadnionej. Zdaniem Sądu podane przez stronę pozwaną okoliczności, które legły u podstaw złożenia wypowiedzenia faktycznie miały miejsce i niewątpliwie stanowiły uzasadnioną podstawę do zakończenia współpracy z powodem. Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, powód miał świadomość, że jego wyniki nie są zadowalające dla pracodawcy. Przede wszystkim wynika to zeznań samego powoda, jak i zeznań w sprawie świadków oraz strony pozwanej. Powód wprost wskazał, że „było mówione słownie, że trzeba robić więcej. Nie jestem w stanie powiedzieć, czy było mówione o ile więcej.” „Co pół roku były omawiane wyniki sprzedaży. Było mówione żebym się starał.” „Dowiedziałem się, że nie dostanę w tym półroczu (2 półrocze 2014) premii za słabe osiągnięcie sprzedaży. Pracodawca nie powiedział mi precyzyjnie, w których polach mam się poprawić. Powiedział, że mam się poprawić w celach sprzedażowych, więcej telefonować”. (k.93). Natomiast pozwany wskazał, że „rzeczywiście nie było planów sprzedaży. Mówiłem powodowi, że powinien więcej dzwonić do klientów.” „Powód w niewielkim zakresie dzwonił. Wygenerowałem w (...) liczbę telefonów do klientów. Nie wzrosła liczba telefonów do klientów po rozmowie jaką z nim przeprowadziłem.” (k. 99). Z kolei świadek S. L. (2) zeznał: „pamiętam, że pani I. podnosiła już wcześniej, że powód odstaje jeśli chodzi o poziom sprzedaży.” (137). Świadek M. W. (1) podał zaś, że „miały miejsce rozmowy dotyczące celów sprzedażowych. Na ogół były to rozmowy indywidualne w cztery oczy.” „W ostatnim okresie pracy powód mniej przykładał się do pracy.”(k. 137 v), „Bo wydawało mi się, że D. jest zmęczony materiałem i potrzebuje zmiany” (k.138v). Z kolei świadek K. C. zeznał, że „nie mieliśmy z góry narzuconych klientów. Mogliśmy pozyskiwać klientów dowolnych.” „Miałem ustną ocenę przełożonego była to rozmowa w cztery oczy.” „Cele były przekazywane albo ustnie albo e-mail.”. (k.139). Zatem powyższe dowody w sposób konsekwentny, jasny i spójny wskazują, że praktyką u pozwanego było przekazywanie handlowcom celów sprzedażowych w formie ustnej, podobnie jak dokonywanie ocena ich realizacji. W związku z tym powód, tak jak pozostali handlowcy, wszelkie wytyczne otrzymywał ustnie, chociaż mogło zdarzyć się, iż były przesyłane e-mailem. To zaś oznacza, że w rzeczywistości były prowadzone z D. J. (1) rozmowy o planach sprzedażowych, jak również o słabych wynikach sprzedażowych, co de facto powód w toku postępowania potwierdził. Konsekwencją natomiast niskich wyników było pozbawienie powoda premii w drugim półroczu 2014 roku. Ponadto porównując wyniki powoda z dwoma pracownikami posiadającymi ponad 3 letnie doświadczenie, kształtowały się one zdecydowanie na niższym poziomie. Wprawdzie wyniki powoda były wyższe od dwóch młodszych stażem pracowników również handlowców jednak nie posiadali oni jeszcze dostatecznego doświadczenia zawodowego, z uwagi na krótki okres zatrudnienia, aby można było się do nich odnosić. Jak wynika z akt sprawy jeden pracował na moment wypowiedzenia powodowi umowy o pracę (...) dni, a drugi 4 miesiące. W związku z tym nie mogli być to pracownicy uwzględnieni przy porównaniu wyników sprzedażowych powoda. Najbardziej miarodajnym było porównanie – na co wskazywali świadkowie - pracy już doświadczonych handlowców tj. takich ze stażem powyżej 3 lat. Do tej grupy zaliczali się M. W. (1) i K. C.. Na tle wskazanych pracowników wyniki powoda były już znacznie niższe. Ponadto istotne było to - co słusznie akcentuje skarżący, a Sąd Rejonowy pominął – że wszyscy sprzedawcy mieli takie same warunki pracy, pracowali w takiej

samej rzeczywistości rynkowej przy pomocy podobnych narzędzi i środków, sprzedawali te same towary. Zatem to od kreatywności, zaangażowania, pracowitości, czy też pomysłowości danego pracownika zależały po części jego wyniki sprzedażowe. Jednak nawet gdyby nie porównywać pracy powoda z wymienionymi handlowcami tj. posiadającymi klientów kluczowych, nie zmienia to faktu, że wyniki powoda były na poziomie niezadawalającym dla pracodawcy. Nadto jak wskazali świadkowie, wskazani klienci stali się kluczowymi dzięki zaangażowaniu handlowców i ich operatywności. W związku z tym już sam fakt nie wywiązywania się z nałożonych obowiązków w sposób oczekiwany przez pracodawcę, który w tym zakresie wypowiadał swoje opinie, jest wystarczający do rozwiązania stosunku pracy z mniej wydajnym pracownikiem. Ponadto – wbrew twierdzeniom strony powodowej - nie było obowiązkiem pozwanego wprowadzanie planu naprawczego w stosunku do powoda, z uwagi na niskie wyniki sprzedażowe. Takie działania należą do uprawnień pracodawcy nie zaś obowiązku. Pracodawca może zdecydować się na wprowadzenie planu naprawczego, jeżeli widzi szansę, że działania takie mogą przynieść efekt, ale nie ma takiego obowiązku. Z kolei brak konkretnego planu naprawczego nie powoduje niemożności rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z niewydajnym pracownikiem. W niniejszej sprawie – jak wynika z zeznań świadków – w ostatnim okresie pracy powód mniej przykładał się do pracy, widać było u powoda zmęczenie materiału oraz potrzebę zmiany. Również pracodawca odwoływał się do okoliczności, że pomimo rozmowy o zintensyfikowaniu swoich działań przez powoda poprzez zwiększenie chociażby kontaktów telefonicznych z klientami, wzmoczonej aktywności w tym zakresie nie odnotował. Powyższe nie było kwestionowane przez powoda, który wskazywał jedynie, że nie miał dużo rozmów zarejestrowanych, bo często dzwonił z samochodu i potem nie odnotowywał tego. Jeszcze raz należy podkreślić, że niezależnie od tego jakimi względami kierował się pozwany nie wdrażając planu naprawczego, okoliczność ta nie czyni wskazanej przyczyny wypowiedzenia nieuzasadnioną czy też nieprawdziwą. Stwierdzić zatem należy, że pozwany miał pełne prawo do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, gdyż słabe wyniki sprzedaży przekładały się na wyniki finansowe firmy. Te zaś dla pracodawcy, który jest przedsiębiorcą, są istotą dla dalszego sprawnego funkcjonowania. W tej sytuacji uznać należy, że pracodawca ma pełne prawo do tego, żeby dokonać wypowiedzenia pracownikowi, który nie spełnia wymogów co do prawidłowego wykonywania swoich obowiązków. Jedynym obwarowaniem takiej decyzji jest zawarcie w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy prawdziwej i uzasadnionej przyczyny. W niniejszej sprawie pracodawca sprostował powyższemu obowiązkowi i wskazana przyczyna powyższe wymogi spełniła.

Odnosnie dwóch kolejnych przyczyn wypowiedzenia, należy zauważyć, iż w przedmiotowym stanie faktycznym zbędnym było ich analizowanie, pod kątem prawdziwości i zasadności, skoro pierwsza przyczyna uzasadniała dokonanie powodowi wypowiedzenia. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wypowiadając umowę o pracę pracodawca może wskazać kilka przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie, w tym przyczyny dotyczące pracownika i inne niedotyczące pracownika (dotyczące pracodawcy). Złożone w ten sposób wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (wyr. SN z 5.10.2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006, Nr 17-18, poz. 265).

Niezależnie od powyższego, Sąd Okręgowy zauważa, że nie można odmówić słuszności twierdzeniom strony pozwanej, że w związku z niewykonaniem przez powoda polecenia dotyczącego kontaktu z Urzędem Dozoru Technicznego, co do warunków złożenia oferty w przetargu na zakup i dostawę mapy cyfrowej oraz urządzeń mobilnych z systemem nawigacji (...), naraził on pracodawcę na szkodę. Takie zaś nieodpowiedzialne zachowanie doprowadziło do utraty zaufania, z uwagi na niewykonanie przez pracownika powyższego polecenia. Zebrany w niniejszej sprawie materiał dowodowy wykazał, że powód nie dopilnował złożenia oferty do Urzędu Dozoru Technicznego na zakup i dostawę mapy cyfrowej oraz urządzeń mobilnych z systemem nawigacji (...). Nie skupił się on na powyższym poleceniu stojąc na stanowisku, że jeżeli byłoby takie istotne to przełożona przypominałaby mu o tym fakcie. Ponadto powód akcentował fakt, że pozwany nie poniósł w związku z tym żadnej szkody, ponieważ jego oferta i tak nie została przyjęta. Jednak okoliczności te nie zmieniają faktu, że to powód był zobligowany, zgodnie z poleceniem z 2013 roku, na bieżąco monitorować kiedy możliwym będzie złożenie przez pozwanego nowej oferty Urzędowi Dozoru Technicznego co do realizacji zamówienia na zakup i dostawę Systemu Mapy Cyfrowej oraz urządzeń mobilnych z systemem nawigacji (...). Ponadto w systemie było zaznaczone, z wykrzyknikiem, że zadanie należy traktować jako priorytetowe. Natomiast do złożenia oferty w maju 2015 roku doszło dzięki szybkiemu działaniu bezpośredniej przełożonej powoda I. W., która przypadkiem dowiedziała się od innego klienta o otwartym przetargu, nie zaś z

inicjatywy powoda. Mało tego powód, który stał na stanowisku, że nie był zobligowany do realizacji tego polecenia, w systemie (...) odnotował, że zadanie wykonał. Tym samym nie można dziwić fakt, że pozwany w takich okolicznościach mógł utracić zaufanie do powoda. Trudno, aby ich współpraca mogła być kontynuowana, skoro przy tak strategicznym kliencie, powód kompletnie nie skupił się na zadaniu, a nadto odnotował, że je wykonał. Zdziwiająca jest również stanowisko powoda, który zeznał, że jeżeli byłoby to ważne zadanie, to przełożona przypominałaby mu o jego realizacji czy też pytała o nie. Sąd Okręgowy podkreśla, że nie jest w gestii powoda ocenianie zadań zleconych przez pracodawcę i weryfikowanie ich pod kątem celowości i konieczności wykonania. Skoro bowiem powód takie zadanie otrzymał, z zaznaczeniem jego priorytetowego znaczenia, to winien je wykonać chyba, że pracodawca odstąpiłby od konieczności jego wykonania, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca. W tych okolicznościach nie można było przyjąć – jak uczynił to Sąd Rejonowy – że było to niewielkie uchybienie, nie dające podstaw do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Brak wymaganej aktywności świadczy o zignorowaniu zadania przez powoda, który obecnie stara się jedynie skupić na okoliczności, które nie miały znaczenia dla sprawy tj. że oferta pozwanego nie została przyjęta oraz, że nie poniósł on szkody. Wskazane okoliczności nie legły u podstaw stawianych powodowi zarzutów, dlatego też nie było koniecznym ich analizowanie. Pracodawca w sposób jasny określił jakie zarzuty miał pod adresem powoda i dotyczyły one jedynie etapu monitorowania złożenia oferty, nie zaś konsekwencji w postaci nie przyjęcia ofert czy ewentualnie powstałej z tego tytułu szkody. Niniejsze zaś postępowanie – wbrew wywiadowi Sądu Rejonowego – wykazało, że faktycznie po stronie powoda zabrakło wymaganej aktywności w realizacji powierzonego zadania do wykonania. Dlatego też decyzja pracodawcy o zakończeniu współpracy z powodem była uzasadniona konkretnymi i prawdziwymi okolicznościami. Ponadto przyczyny te mogły samodzielnie stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem ignorującym polecenia przełożonego.

Nie jest również zasadne twierdzenie strony powodowej, że o dwóch ostatnich przyczynach pozwany wiedział już znacznie wcześniej i w związku z tym, nie mogły być one aktualne na datę dokonania wypowiedzenia. Jak jasno zeznała pozwana, o niewykonaniu przez powoda powyższego zadania pracodawca dowiedział się dopiero w maju 2015 roku, kiedy to UDT zbierało oferty. Wówczas pozwana przeanalizowała historię (...) zauważyła, że powód nie wykonał w całości zleconego mu zadania, zaznaczając jednak w systemie, że zadanie zostało wykonane (k 94).

W związku z tym pracodawca – wbrew wywiadowi Sądu Rejonowego – złożył oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy, w którym zawarł prawdziwe i uzasadnione przyczyny wypowiedzenia. Tym samym stwierdzić należy, że roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania nie było zasadne.

Mając powyższe na uwadze uznać należy, że Sąd Rejonowy dokonał błędnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, co doprowadziło do naruszenia prawa materialnego i nieprawidłowego przyjęcia, że przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie były uzasadnione i rzeczywiste.

Z tych też względów na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy dokonał zmiany zaskarżonego wyroku, w ten sposób, iż oddalił powództwo, jako niezasadne.

O kosztach zastępstwa procesowego za I instancję Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1804 z późn. zm.) zasądając od D. J. (1) na rzecz (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. kwotę 360 złotych.

Z uwagi zaś na to, że stronę pozwaną, która w postępowaniu apelacyjnym wygrała sprawę w całości, reprezentował pełnomocnik z wyboru, Sąd Okręgowy zasądził od D. J. (1) na rzecz (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. kwotę 210 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję, zgodnie treścią art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1804 z późn. zm.) uwzględniając w tym opłatę od apelacji w wysokości 30 zł.

Przewodnicząca Sędziowie

E.W.