

Sygn. akt VIII *Pa* 150/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 października 2014 r.

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

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.)
Sędziowie:	SSO Janina Kościelniak SSR del. Grzegorz Tyrka
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 23 października 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa K. M. (M.)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością
w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 26 maja 2014 r. **sygn. akt** IV P 163/11

1) oddala apelację;

2) zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Janina Kościelniak (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) (-) SSR (del.) Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 150/14

UZASADNIENIE

Powód K. M. wniósł pozew przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. domagając się przywrócenia go do pracy u pozwanej.

W uzasadnieniu wskazał, że pracodawca w sposób nieudolny złożył mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, ponieważ wypowiedział mu nieobowiązującą już umowę o pracę na okres próbny, która zakończyła swój byt w dniu 10 stycznia 1997 roku. Pracodawca w ogóle nie dokonał wypowiedzenia umowy o pracę, która zawarta została w dniu 11 stycznia 1997 roku. Zaznaczył, że w pozwanej spółce jest zatrudniony, jako pracownik w dziale sprzedaży, a do jego obowiązków należy współpraca z firmami kooperującymi na terenie Polski, Litwy, Łotwy i Estonii. W dniu 10 maja 2010 roku otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, z którego wynika, że w sposób niezadowolający wykonuje swoje obowiązki, a więc pracodawca w sposób oczywisty wymagał od niego większego nakładu pracy, pomimo, że powód i tak pracował ponad obowiązujące normy czasu pracy. Podał również, że przyczyną wypowiedzenia jest konflikt istniejący pomiędzy nim, a jego bezpośrednim przełożonym. Zaznaczył, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę nie znajdują potwierdzenie w faktach, są pozorne i fikcyjne.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa wskazując, że powód był jej pracownikiem od dnia 11 października 1996 roku, przy czym od początku marca 2009 roku pracował na stanowisku regionalnego menedżera do spraw rozwoju rynku, na które to stanowisko powód sam zgłosił swoją kandydaturę. Do głównych obowiązków powoda na tym stanowisku pracy należało planowanie w porozumieniu z dystrybutorami i nadzorowanie nad realizacją przez nich planów w zakresie sprzedaży i dystrybucji produktów. Powód współpracował z pięcioma dystrybutorami, a dwóch z nich: N. C. oraz N. było dystrybutorami kluczowymi. Powód w pierwszych miesiącach pracy na tym stanowisku proszony był o spędzanie większej ilości czasu w terenie, w sklepach z przedstawicielami handlowymi. Pozwana podniosła, że powód swoje obowiązki wykonywał głównie w domu i sporadycznie odbywał podróże służbowe. Powód obejmując omawiane stanowisko pracy został zapoznany z planem pracy i rozwoju na okres od miesiąca marca do września 2009 roku, jednak powód nie wykonywał swoich obowiązków w sposób prawidłowy, nie opracowywał bowiem planów oraz nie wykorzystywał dobrych relacji z dystrybutorami. Przełożony powoda udzielał mu wskazówek, wyjaśnień oraz przekazywał mu niezbędne dane. Przełożony powoda dokonał oceny jego pracy w grudniu 2009 roku i ocena, jaką uzyskał powód była najniższą z możliwych, bowiem osiągnął 3 w skali od 1 do 3, przy czym 1 było oceną najwyższą. Pozwana wskazywała, że w związku z uzyskaniem przez powoda takiej oceny wdrożono wobec niego plan naprawczy, jednakże powód nie zrealizował owego planu, dlatego pracodawca podjął decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę. Pozwana zaznaczyła, że powołanie się w piśmie wypowiadającym powodowi na błędna datę zawarcia umowy o pracę nie ma żadnego znaczenia dla oceny prawidłowości dokonanego wypowiedzenia. Przyczyny wypowiedzenia zostały powodowi szczegółowo wskazane podczas rozmowy, na której wręczono mu oświadczenie pracodawcy w tym przedmiocie. Przede wszystkim chodziło o niewykonanie planu naprawczego, w zakresie opracowania wspólnego planu działania z dystrybutorem N. w kategorii pielęgnacji zdrowia do lutego 2010 roku, szereg problemów w przygotowywaniu owych planów biznesowych pozwanej, brak nadzoru nad dystrybutorami oraz w zakresie rozwoju komunikacji ze współpracownikami.

Wyrokiem z dnia 26 maja 2014r. Sąd Rejonowy w Zabrze oddalił powództwo.

W pisemnym uzasadnieniu wyroku zostało ustalone, że powód był zatrudniony w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. od dnia 11 października 1996 roku, początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny na stanowisku przedstawiciela handlowego, a następnie na podstawie umowy o pracę z dnia 11 stycznia 1997 roku na czas nieokreślony, na tym samym stanowisku pracy. Z dniem 01 grudnia 1997 roku powód podjął pracę na stanowisku menedżera do spraw kluczowych klientów w dziale (...).

W dniu 08 stycznia 2009 roku pozwana Spółka ogłosiła wewnętrzny nabór kandydatów na stanowisko kierownika do spraw rozwoju rynku. W ogłoszeniu tym wskazano cel biznesowy zadania, jako rynki rozwoju i eksportu – Kierownik (...), rynki produktów specjalnych; CEN. W opisie stanowiska podano, że zadanie wymaga od menedżera realizacji celów biznesowych dotyczących obecnych marek i rynków, a jednocześnie przygotowania, a następnie rozszerzenia strategicznego wprowadzenia na rynek nowych kategorii w kraju. Dotyczyło to marki P., produktów medycznych i przyszłej ekspansji innych marek. Jako najważniejsze obowiązki na wskazanym stanowisku pracy podano: początkowo odpowiedzialność za działalność CEN związaną z markami produktów specjalnych. Jednocześnie kierownik do spraw rozwoju rynku odpowiedzialny miał być za realizację planu działań oraz finansowych, ilościowych

i operacyjnych celów P&G w regionie dzięki wykorzystaniu i rozwijaniu potencjału dystrybutorów oraz realizacji skonsolidowanego, wspólnego biznesplanu. Stanowisko to wiązało się z trzema głównymi elementami biznesowymi: 1. Przyspieszenie uzyskania trwałych wyników związanych z marką P., 2. Opracowanie z (...) i wdrożenie w CEN planu dotyczącego produktów pielęgnacji zdrowia, 3. Rozwojem działalności dotyczącej produktów specjalnych w CEN. W ogłoszeniu wskazano dodatkowo na pożądane kwalifikacje w zakresie umiejętności przywódczych koncentrujących się na trzech obszarach: kierowania firmą, kierowania działaniami dystrybutora oraz kierowania działaniami sprzedawców detalicznych. Kwalifikację numer dwa określono, jako sprzedaż i zarządzanie relacjami poprzez nawiązywanie wielopoziomowych relacji z dystrybutorami, realizując tym samym krótko i długofalowe cele P&G, tworząc stosowne plany i zapewniając odpowiedni potencjał. Osoba zatrudniona na tym stanowisku powinna umożliwiać kadrze kierowniczej dystrybutora skuteczne zarządzanie relacjami zarówno na najwyższym szczeblu wśród najważniejszych klientów w kraju, jak i na poziomie sklepów. Kolejne wymaganie dotyczyło konieczności prowadzenia koordynacji strategii, to jest opracowanie 3-letniego wspólnego biznesplanu z dystrybutorem i zespołami do spraw kategorii P&G, przedstawiając odpowiednie strategie, możliwe do realizacji cele finansowe oraz potencjał realizacji krótko i średniofalowych celów P&G. Jako kwalifikację nr 4 wskazano umiejętność planowania kategorii i prowadzenia sprzedaży detalicznej. Jako ważną kwalifikację wskazano również znajomość klienta, rynku i branży.

Powód wysłał swoją aplikację na to stanowisko pracy wskazując, że rynki rozwoju i eksportu, rynki produktów specjalnych są w 100% zgodne z kierunkiem jego zainteresowań zawodowych. Wskazał również, że pracując u strony pozwanej zarządzał największymi lokalnymi supermarketami, poddostawcami w tym produktów farmaceutycznych. Zaznaczył, że jest kierownikiem poziomu 2. Podkreślił swoje osiągnięcia zawodowe oraz wskazał, że spełnia wszystkie wyżej wskazane kryteria do objęcia tego stanowiska pracy.

Powód został wybrany na to stanowisko pracy, co zostało oficjalnie ogłoszone u pozwanej w dniu 02 lutego 2009 roku. W ogłoszeniu tym wskazano, że stanowisko pracy powoda ulega zmianie od dnia 01 marca 2009 roku. Powód obejmuje stanowisko pracy menadżera (...) do spraw produktów specjalnych, rozwoju i rynków eksportowych i podlegać będzie bezpośrednio P. S..

Po objęciu stanowiska powód przejął obowiązki od R. M., który współpracował z jednym z dystrybutorów kluczowych, z którymi miał kooperować powód na terenie Polski - N. C. w zakresie dystrybucji produktu P.. Na spotkaniu powodowi zostały przekazane niezbędne informacje dotyczące współpracy z tym dystrybutorem. Równocześnie powód utrzymywał kontakt z R. M., celem lepszego poznania specyfiki produktu dystrybuowanego przez ten podmiot, a co się z tym wiąże osiągnięcia przez powoda jego celów biznesowych. Powód miał dostęp do wszelkich niezbędnych informacji związanych z rozwijaniem współpracy z tym dystrybutorem. R. M. przekazał również powodowi stworzony przez niego biznes plan, a powód utrzymywał z nim kontakt telefoniczny oraz mailowy. W lutym 2009 roku odbyło się w W. spotkanie powoda wraz z P. S. i jednym z dystrybutorów – N., celem rozpoczęcia przez powoda współpracy i określenia jej podstaw i celów. Jednocześnie powód odbył szkolenie na Malcie w marcu 2009 roku, gdzie miał się przyglądać pracy jednego z najlepszych dyrektorów do spraw rozwoju rynku i jego współpracy z dystrybutorami. Powód był bardzo zadowolony z tej wizyty i przekazanych mu informacji.

Bezpośredni przełożony powoda P. S. udzielał mu wskazówek dotyczących pracy na objętym przez powoda stanowisku. Już w dniu 07 marca 2009 roku wysłał do powoda za pośrednictwem poczty elektronicznej pismo, w którym w sposób szczegółowy wyjaśnił mu jego priorytety na następnych 30 dni. Przede wszystkim zaznaczał, że powód musi wykazywać się dużym zaangażowaniem oraz w pierwszym okresie pracy spędzać więcej czasu na zewnątrz, w sklepach oraz z przedstawicielami do spraw sprzedaży. Zaznaczył, że w przyszłym miesiącu przystąpią do następnego etapu związanego z objętym przez powoda stanowiskiem, a do tego czasu przekazał powodowi zadania do wykonania to jest: zapoznanie się z produktami w kategorii pielęgnacji zdrowia i przekąsek w sklepach, miał zrozumieć swoich udziałowców, zwłaszcza w kategorii pielęgnacji zdrowia, farmaceutów oraz poznać swoich partnerów biznesowych (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) Spółkę Akcyjną w P., którzy byli kluczowymi dystrybutorami pozwanej na rynku polskim. Już wówczas przełożony powoda akcentował, że bardzo istotne jest stworzenie planu działania.

Na początku kwietnia 2009 roku powód przesłał P. S. plan wprowadzenia testów ciężowych i owulacyjnych C. B. w Polsce, wskazując, że najlepszym okresem na podjęcie działań w tym kierunku jest miesiąc maj 2009 roku, bowiem to w lecie zwiększa się aktywność seksualna głównie wśród studentów. W odpowiedzi P. S. polecił powodowi, w zakresie wprowadzania na rynek produktu C. (...), aby zajął się trzema elementami, które są potrzebne do końca miesiąca to jest modelu rynku i dystrybucji, określenie roli N. oraz sprzedawców hurtowych, ile aptek i gdzie się znajdują, jak również opracowanie propozycji handlowej, czyli w jaki sposób będzie prowadzona sprzedaż, jak wspierani mają być farmaceuci. Jednocześnie zaznaczył, że konieczny jest plan dotyczący V., w zakresie którego należy przestać dyskutować, a podjąć konkretne działania.

P. S. ponownie przesłał do powoda w dniu 04 kwietnia 2009 roku, za pośrednictwem poczty elektronicznej, informację zawierającą podsumowanie spotkania jakie odbyło się z ich udziałem w G. oraz cele na następny okres. Przełożony powoda wskazywał mu wówczas, że powód musi skoncentrować się na swoich działaniach, jasno i konkretnie określić swoje zadania i obszary dodawania wartości, a także musi realizować cele względem zakładanych wskaźników. Akcentował, że zakres odpowiedzialności powoda koncentruje się na zapewnieniu rozwoju zrównoważonej działalności firmy, a w konsekwencji segmentu pielęgnacji zdrowia poprzez wspieranie dystrybutorów w sprzedaży właściwego asortymentu we właściwych miejscach. Jednocześnie P. S. zaznaczył, że umiejętności przywódcze są kluczowe dla zdalnego zarządzania działalnością przy zapewnieniu, że współpracownicy i inne strony zainteresowane realizują swoje zadania na czas, tak aby powód mógł realizować zakładane cele. Wskazał również, że w przyszłym okresie będzie trzeba nad tym obszarem popracować w celu określenia jasnej wizji i planu dla wejścia na rynek dla obydwu obszarów biznesowych, a także jednoznacznego określenia ról i odpowiedzialności współpracy. Wskazał dodatkowo na pewne problemy, jakie zauważył u powoda w zakresie komunikacji. Zaznaczył, że w rozmowach należy utrzymać podejście oparte na faktach, a nie emocjach. Polecił, aby powód korzystał z informacji, które posiada i aby był ostrożniejszy, gdy używa twierdzeń o charakterze absolutnym podczas rozmowy o własnych opiniach, a nie faktach. Przełożony zalecił również powodowi podjęcie działań i planowania w następujących obszarach biznesowych: Pierwszy to P. i tu wskazał, że powód winien utrzymać i wzmocnić bieżącą dystrybucję, szczególnie w T., stworzyć plan rozwoju dystrybucji oraz dokonywać weryfikacji planu realizacji i funduszy w budżecie FY 0910. W zakresie segmentu pielęgnacji zdrowia powód miał opracować status drogi do ponownego wprowadzenia C. B. i V. w tym sporządzić plan dystrybucji i pokrycia, przedstawić koncepcję sprzedaży w aptekach oraz plan wprowadzenia w sektorze. Powód miał dokonać przeglądu możliwości organizacyjnych oraz wdrożyć plan pracy i rozwoju osobistego. P. S. do wiadomości tej załączył plan pracy i rozwoju osobistego powoda, w którym szczegółowo wskazano obszary, które powód ma rozwijać oraz zakres jego odpowiedzialności.

Powód podejmował szereg działań związanych ze zleconymi mu zadaniami, spotykał się z kluczowymi dystrybutorami, z którymi miał współpracować na rynku polskim, to jest N. i N. C. usiłując wypracować wspólny plan działania. Jednocześnie powód przedstawiał nieco inną wizję współpracy, głównie z dystrybutorem w zakresie produktów pielęgnacji zdrowia, niż jego bezpośredni przełożony. Powód uważał, że N., nie jest gotowe na dystrybucję tych produktów, tym bardziej, że rynek farmaceutyczny był dla tego dystrybutora nowym rynkiem. Istotne jednak było to, że dystrybutorowi temu zależało, aby zająć się dystrybucją tych produktów pochodzących od P.. Współpraca z pozwaną w zakresie farmaceutyków była dla N. bardzo istotna. Powód nie miał dobrego kontaktu z menadżerami N., którzy odpowiadali za rynek farmaceutyczny. Często wywiązywały się sytuacje konfliktowe. Powód próbował przekonać pracodawcę o konieczności znalezienia innego dystrybutora celem skutecznego wprowadzenia na rynek produktów z tej kategorii, niejako pomijając wytyczne i priorytety swojego pracodawcy, który nie chciał zgodzić się na zmianę dystrybutora, będącego dla niego dystrybutorem kluczowym na rynku Polskim, a zatem nie chciał go stracić. Powód nie spełniał oczekiwań pracodawcy, ponieważ wyniki jego pracy nie były dobre. Pozwana miała swoją wizję współpracy z dystrybutorami i swój zaplanowany sposób postępowania, a powód nie wpisywał się w tą strategię. Powód nie spełniał oczekiwań pozwanej również w zakresie kontaktu z dystrybutorami, raczej eskalował konflikty, niż im zapobiegał, a praca zespołowa z powodem była trudna. Powód wydawał się preferować pracę w pojedynkę, nie szukał polubownych rozwiązań, miał problemy w zakresie pracy zespołowej, tymczasem istotą pracy na stanowisku

objętym przez powoda była konieczność współpracy w grupach i to na wielu poziomach. Jednocześnie zdarzało się, że w kontaktach biznesowych powód starał się obciążać winą za pewne jego niedociągnięcia kontrahentów.

Powód wielokrotnie był ponaglany przez swojego przełożonego do zintensyfikowania działań związanych ze stworzeniem wspólnego biznes planu z dystrybutorami, w szczególności z N., w zakresie dystrybucji produktów z kategorii pielęgnacja zdrowia, a więc dystrybucji produktów takich jak C. B., V. oraz dystrybucji maści W. V. R. oraz kleju do protez B.-a-D.. W korespondencji mailowej pochodzącej od przełożonego powoda często wskazywano mu na konieczność podjęcia przez powoda działań skutkujących ulepszeniem jego umiejętności przywódczych. P. S. zauważał, że postępy powoda w tym zakresie są niewielkie przede wszystkim akcentując, że brakuje komunikacji jasnego planu i wizji w zakresie kierunku rozwoju. Zalecał powodowi, aby wdrożył zmiany w proaktywnym zaangażowaniu. Zastrzeżenia do pracy powoda dotyczyły również bardzo ważnego obszaru, jakim była współpraca, przede wszystkim w zakresie mało widocznych elementów planu sprzedaży i dystrybucji, które to oczekiwane były od kwietnia 2009 roku, tymczasem w czerwcu powód jeszcze tych planów nie przedstawił. Powód był wielokrotnie ponaglany o przygotowanie planu działania, ponieważ to w oparciu o taki plan organizowane były wszystkie obszary działalności strony pozwanej, w zakresie dystrybucji produktów, za które odpowiedzialny był powód. Pod koniec czerwca 2009 roku powód przedstawił wstępny plan handlowy dotyczący wprowadzenia maści W. V. R. na rynek polski, lecz w planie tym brakowało wielu kluczowych elementów, o których powód rozmawiał uprzednio ze swoim przełożonym. Jednocześnie omawiano konieczność stworzenia planu wprowadzenia do sprzedaży całej gamy produktów V.. P. S. często w sposób bardzo szczegółowy opisywał, jakie konkretnie działania, w jakich obszarach powód musi podjąć, tak aby mógł zrealizować postawione przez nim cele. Zaznaczając również, że powód swojemu dotychczasowemu zespołowi na pewno nie pozwoliłby na taki bark odpowiedzialności, jaki uwidaczniał się w jego działaniach na nowym stanowisku pracy. Wskazywał, że sposób działania powoda powinien być taki sam z dystrybutorami, jaki był na poprzednio przez niego zajmowanym stanowisku pracy.

P. S. organizował, co miesiąc spotkania w formie wideokonferencji lub bezpośredniej rozmowy z menadżerami mu podległymi celem omówienia wyników, jakie osiągnęli. Z powodem takie konferencje również były prowadzone, omawiano wówczas z nim wszelkie problemy związane z realizacją powierzonych mu celów biznesowych. W ocenie P. S. powód nie radził sobie w wykonywaniu obowiązków w obszarze związanym ze współpracą z G., czyli przekazywaniem informacji z Polski do G., tak aby działalność w Polsce mogła się rozwijać. Jednocześnie negatywnie ocenił on pracę powoda w zakresie współpracy z dystrybutorami, którymi miał zarządzać w Polsce, gdzie zadaniem powoda było opracowanie planów oraz ich wspólna realizacja. Wyniki powoda, na spotkaniach podsumowujących były poniżej zakładanych celów.

Od lipca 2009 roku zmienił się bezpośredni przełożony powoda, został nim J. E. M. i sprawował tę funkcję do grudnia 2009 roku, po tym okresie na to stanowisko ponownie powrócił P. S.. Taka decyzja wynikała z tego, że P. S. uznał, że lepszym rozwiązaniem, ze względu na brak postępów powoda będzie przydzielenie go do osoby hierarchicznie bliższej powodowi, przy czym w całym tym okresie to P. S. odpowiadała za pracę z powodem. Jednocześnie w tym czasie pozwana mocno rozwijała sprzedaż, dlatego P. S. nie mógł również ze względów czasowych nadzorować w tym okresie bezpośrednio pracy powoda. J. E. M. również nie ocenił pracy powoda pozytywnie, wskazując, że nie wywiązywał się on ze swoich obowiązków zgodnie z oczekiwaniami stawianymi przez pozwaną. Powód nie realizował również oczekiwań związanych z objętym przez niego stanowiskiem pracy. Przede wszystkim plany przedstawiane przez powoda nie spełniały oczekiwań pracodawcy, sporządzane były z opóźnieniami.

Wobec niezadowolającego realizowania przez powoda zadań i celów mu postanowionych na stanowisku menadżera do spraw kluczowych klientów pracodawca zdecydował o konieczności wprowadzenia wobec powoda planu poprawy jakości pracy (PIP). Tym bardziej, że okresowa ocena pracy powoda wypadła źle, ponieważ otrzymał ocenę najniższą to jest 3, co zostało mu zakomunikowane w grudniu 2009 roku. Plan naprawczy wprowadzany jest wówczas, gdy pracownik nie osiąga spodziewanych wyników w pracy. Celem takiego planu jest umożliwienie pracownikowi poprawy oceny jego pracy, pomoc w powrocie do właściwej realizacji celów postawionych przed pracownikiem. Ocena taka opiera się na weryfikacji planów pracy zleconych pracownikom, czyli weryfikacji listy celów nakładanych na początku roku do realizacji. Ocena ta nie opiera się jedynie na wynikach sprzedaży, ale bierze się przy niej pod uwagę rozwój

danego pracownika oraz jego umiejętności. Powód nie wnosił sprzeciwów do oceny, jaka została mu przyznana. Jedynie w uwagach wskazał, że chciałby zostać przeniesiony na inne stanowisko pracy w obrębie zespołu (...), tak aby odzyskać ocenę pozytywną. Powód uzyskiwał od swojego przełożonego więcej wsparcia, niż inni menadżerowie mu podlegli, pomimo, że zakres odpowiedzialności powoda był znacznie mniejszy niż innych menadżerów z grupy P. S., ponieważ pozostali menadżerowie sprzedaży zarządzali większymi niż powód obszarami. Powód był jednym z czterech menadżerów poziomu 2 z grupy P. S., przy czym odpowiadał on za najmniejszą ilość produktów i miał współpracować jedynie z pięcioma dystrybutorami. Tymczasem pozostali menadżerowie jego poziomu obsługiwali odpowiednio 5, 27 i 13 dystrybutorów oraz 15, 15 i 5 kategorii produktowych, przy ocenie kompleksowości wysokiej i średniej, a w stosunku do powoda ocena ta była na poziomie niskim.

Powód przyjął i wdrożył do realizacji przedstawiony mu plan naprawczy, tak aby pracodawca ponownie był z niego zadowolony. Plan ten skupiał się na wynikach pracy powoda w porównaniu do oczekiwań mu stawianych i rozwojem jego umiejętności w celu spełnienia minimalnych wymagań związanych z zajmowanym przez niego stanowiskiem pracy. Powodowi przede wszystkim polecono przygotowanie wspólnego planu biznesowego ((...)) z N. przed dniem 01 lutego 2010 roku, dostarczeniu przez powoda szczegółowo wskazanych wyników biznesowych, poprawie w zakresie przewodzenia dystrybutorom i tworzenia wizji tej współpracy, oraz właściwy kontakt z zespołem w G., w celu zapewnienia pełnego i jasnego przekazywania informacji. Powód w terminach wskazanych w PIP nie wywiązał się z nałożonych na niego zadań. Już w dniu 22 marca 2010 roku P. S. przesłał powodowi podsumowanie wykonania planu naprawczego wskazując, że większość obszarów nie została przez niego zrealizowana, w korespondencji tej przełożony powoda w sposób bardzo szczegółowy wskazał na konkretne zadania i cele, które nie zostały przez powoda wykonane w terminie. P. S. po wysłaniu powodowi tego podsumowania wykonania PIP rozmawiał z nim osobiście na początku kwietnia 2010 roku, przy czym powód już wówczas liczył się z możliwością odejścia z firmy, co jednoznacznie wynikało z korespondencji podsumowującej to spotkanie. Wprawdzie przygotowany został wstępny projekt (...) z N. w zakresie produktów z kategorii pielęgnacji zdrowia, lecz projekt ten został przez powoda sporządzony dopiero w dniu 14 kwietnia 2010 roku, oraz przesłany do G. celem dokonania jego korekty.

Wobec niewykonania przez powoda planu naprawczego został on poproszony na spotkanie w dniu 10 maja 2010 roku, w celu omówienia dalszych działań, jakie należy podjąć. Na spotkanie to przybyła M. G. oraz P. S.. Na początku spotkania powodowi przedstawiono szczegółową analizę wyników pracy w oparciu o plan naprawczy, z której wynikało, że powód nie poradził sobie w wielu aspektach pracy, nie wywiązał się nałożonych na niego celów. Wyniki, jakie osiągnął powód były poniżej standardowych oczekiwań stawianych menadżerom poziomu drugiego zajmującym równorzędne z powodem stanowiska. Przede wszystkim wskazano powodowi, że nie osiągnął zadowalających wyników w następujących obszarach: przywództwo i współpraca, stworzenia wspólnego (...) w kategorii pielęgnacji zdrowia, co było powodowi wielokrotnie wskazywane w podsumowaniach miesięcznych, jako zadania dla niego priorytetowe. Następnie zaproponowano powodowi rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron oraz wypłatę wynagrodzenia za okres trzech miesięcy. Powód jednak nie przystał na taką propozycję, dlatego wręczono mu pismo pracodawcy wypowiadające mu umowę o pracę. Jako przyczyny wypowiedzenia pracodawca wskazał: niezadowalający poziom wykonywania powierzonych obowiązków zgodnie z oczekiwaniami stawianymi menadżerom firm z grupy P. and G., w porównaniu do poziomu wykonywania obowiązków przez inne osoby zajmujące równorzędne stanowiska menadżerskie w dziale sprzedaży, w szczególności w obszarze wykazywania się umiejętnościami przywódczymi i pracy zespołowej oraz realizacji postawionych celów biznesowych np. w aspekcie stworzenia wspólnego planu działania z klientem w kategorii pielęgnacji zdrowia. Po wręczeniu powodowi wypowiedzenia umowy o pracę P. S. przesłał mu w dniu 13 maja 2010 roku podsumowanie z wykonania PIP, o którym rozmawiali w dniu 10 maja 2010 roku.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd pierwszej instancji uznał, że roszczenie powoda o przywrócenie do pracy w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd stwierdził po pierwsze, że podnoszona przez powoda okoliczność, iż pracodawca wypowiadając mu umowę o pracę wskazał błędną datę nawiązania stosunku pracy nie ma znaczenia dla oceny prawidłowości dokonanego wypowiedzenia. Bez wątplenia każda ze stron stosunku pracy doskonale wiedziała, że wypowiedzenie umowy dotyczy

konkretnego stosunku prawnego łączącego strony. Zresztą sam powód nie miał, co do tego wątpliwości wnosząc pozew do Sądu o uznanie bezskuteczności tego właśnie wypowiedzenia. Taka oczywista omyłka nie może również stanowić podstawy do uznania, że pracodawca naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, bowiem przepisy te odnoszą się do formy takiego oświadczenia woli oraz konieczności wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie bezterminowej umowy o pracę. W rozpoznawanej sprawie natomiast pracodawca nie naruszył tych przepisów, a jedynie popełnił oczywistą omyłkę pisarską, która nie ma wpływu na skuteczność i ważność dokonanego oświadczenia woli. Jak słusznie w tym zakresie wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 1 października 1999 roku, w sprawie I PKN 251/99 pracodawcy w tym oświadczeniu nie mogło chodzić o rozwiązanie jakiegokolwiek innej umowy o pracę niż ta, którą strony były aktualnie związane. Powód stosownie do uzyskanego pouczenia, wystąpił z powództwem do Sądu Pracy o uznanie bezskuteczności przedmiotowego wypowiedzenia, upatrując podstawy swego żądania w tym, że rozwiązanie z nim umowy o pracę było bezzasadne.

W dalszej kolejności rozważań Sąd Rejonowy odniósł się do regulacji art. 30 § 4 k.p. Sąd stwierdził tutaj, że z powodów rozwiązana została umowa o pracę, przy czym pracodawca, jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazał: niezadowalający poziom wykonywania powierzonych obowiązków zgodnie z oczekiwaniami stawianymi menadżerom firm z grupy P. and G., w porównaniu do poziomu wykonywania obowiązków przez inne osoby zajmujące równorzędne stanowiska menadżerskie w dziale sprzedaży, w szczególności w obszarze wykazywania się umiejętnościami przywódczymi i pracy zespołowej oraz realizacji postawionych celów biznesowych np. w aspekcie stworzenia wspólnego planu działania z klientem w kategorii pielęgnacji zdrowia.

W ocenie Sądu wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w swojej istocie były ogólne, lecz jak wykazało postępowanie dowodowe przeprowadzone w sprawie, były one rzeczywiste, a ich konkretyzacja nastąpiła jeszcze przed wręczeniem powodowi wypowiedzenia umowy o pracę. Powód doskonale wiedział, jakie zarzuty ma wobec niego pracodawca, który przez bezpośredniego przełożonego powoda wielokrotnie wskazywał mu na konkretne działania, które musi podjąć, aby właściwie realizować powierzone mu, konkretne cele biznesowe.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał wypowiedzenie za uzasadnione w świetle regulacji art. 45 § 1 k.p. Pozwana wykazała zasadność dokonanego powodowi wypowiedzenia, a podnoszone przez powoda w toku postępowania zarzuty nie znalazły odzwierciedlenia w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie, lub też odnosiły się do okoliczności, które nie stanowiły podstawy wypowiedzenia mu umowy o pracę. Podnoszona przez powoda okoliczność związana z istnieniem konfliktu pomiędzy nim, a P. S., która miała być prawdziwą przyczyną wypowiedzenia, nie znalazła potwierdzenia w materiale dowodowym. Jak bowiem wynika z zeznań świadka P. S. niemożliwe było istnienie jakiegokolwiek konfliktu osobistego bowiem wówczas nie byłaby możliwa żadna współpraca z powodem, nie mówiąc o współpracy na takim poziomie, jaki istniał pomiędzy powodem a nim. Jednocześnie pozostali świadkowie, w tym M. G., czy J. E. M. wskazywali, że konfliktu takiego nie było. Tym bardziej, że osoby te rozmawiały z P. S. na temat powoda oraz sposobu realizacji przez niego celów, a więc mieli oni wiedzę na temat relacji istniejących między powodem, a jego przełożonym. Jednocześnie, jak wynika z korespondencji mailowej złożonej do akt sprawy, powód często oczekiwał od swojego przełożonego rady, jak w konkretnych sytuacjach postępować, uzyskiwał od niego wskazówki oraz zadania do wykonania. Treść tej korespondencji potwierdza, że stosunki istniejące pomiędzy powodem, a świadkiem były poprawne, a wręcz życzliwe. Zatem trudno uznać, że w istocie istniał jakiś konflikt, tym bardziej tego rodzaju, że mógłby on stać się podstawą do podjęcia przez pozwaną decyzji o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę.

Powód podnosił również, że fakt, iż nie do końca radził sobie z postawionymi przed nim celami wynikał z niewłaściwego przekazania mu przez jego poprzednika obowiązków. Wywodził, że R. M. przekazał mu jedynie listę kontaktową firm, z którymi miał współpracować na terenie Litwy, Łotwy i Estonii, przy czym nie zostało zorganizowane żadne spotkanie z dystrybutorami z tych krajów, co stanowiło odstępstwo od zasad obowiązujących u pozwanej. Odnosząc się do tych zarzutów Sąd wskazał, że istotnie R. M. przekazał powodowi jedynie materiały dotyczące dystrybutorów współpracujących z powodem na terenie tych krajów, jednak okoliczność ta, jak również błędy związane z prowadzeniem dystrybucji na Litwie, Łotwie czy Estonii nie stanowiły przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Pracodawca widział główny problem w strategicznej dla niego współpracy z dystrybutorem N. i to na terenie Polski. Problem w przewodzeniu temu dystrybutorowi, oraz właściwym

pokierowaniem współpracą, tak aby stworzony został wspólny plan na podstawie którego pozwana mogłaby prowadzić kooperację, stanowiły podstawę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Istotnie R. M. nie współpracował z N. na terenie Polski dlatego nie mógł powodowi przekazać informacji na temat tej współpracy, przy czym sam powód wskazywał, że mając na uwadze jego wieloletnie doświadczenie w pracy u pozwanej dystrybutor ten nie był mu nieznanym. Dodatkowo powód aplikując na to stanowisko doskonale zdawał sobie sprawę z tego, jakie wymagania stawiane są kandydatowi, że będzie on odpowiedzialny właśnie za rozwój rynku farmaceutycznego, i sam wskazywał, że to stanowisko pracy jest w 100% zgodne kierunkiem jego zainteresowań zawodowych, jednocześnie podkreślając swoje sukcesy zawodowe. W tym aspekcie istotny jest również fakt, że przecież jeszcze przed objęciem przez powoda stanowiska menadżera do spraw rozwoju rynku zorganizowane zostało spotkanie, na którym obecny był powód, P. S. z kluczowymi dla pozwanej dystrybutorami na terenie Polski. Spotkanie to miało na celu stworzenie przyjaznej atmosfery, która miała być podstawą dalszej współpracy, którą kierować miał powód. Również argumentacja powoda związana z problemami z dystrybutorem N. C. w zakresie wprowadzania i zwiększania wolumenu sprzedaży P. nie mogła zostać uwzględniona, jak bowiem wynika z analizy wykonania planu naprawczego to nie kłopoty związane z tym dystrybutorem przesądziły o podjęciu przez pracodawcę decyzji o zakończeniu współpracy z powodem.

Analizując wszystkie okoliczności ustalone w sprawie w ocenie Sądu pierwszej instancji pozwana w sposób właściwy wypowiedziała powodowi umowę o pracę, powód doskonale zdawał sobie sprawę z zarzutów dotyczących wykonywania przez niego obowiązków i to głównie w zakresie prowadzenia współpracy z N.. Powód miał własną wizję wprowadzania do (...) w kategorii pielęgnacji zdrowia i po prostu nie chciał się podporządkować wymogom stawianym mu w tym zakresie przez pozwaną. Sąd stwierdził tutaj, że to pracodawca ma możliwość wyboru strategii, jaką zamierza obrać wobec swoich kontrahentów, a okoliczność, że powód uważał, że jego pomysł na organizowanie tej współpracy jest lepszy niż to w jaki sposób widział ją pracodawca nie może uzasadniać przyjęcia, iż w sposób bezpodstawny wypowiedziano powodowi umowę o pracę. Tym bardziej, że powód w zasadzie każde swoje niepowodzenie próbował usprawiedliwiać okolicznościami przez niego niezawinionymi, a wręcz niezależnymi od niego. W tym zakresie jednak zaakcentować należy, że powód piastował wysokie stanowisko menadżerskie, wiążące się dużą odpowiedzialnością, doskonale znał stawiane przed nim wymagania oraz cele, które winien zrealizować. Jednakże nie poradził sobie w tej sytuacji wykazując się brakiem zdolności przywódczych, które dla pozwanej były bardzo istotne, miał również problem z realizacją zadań zespołowych oraz nie wykonał w terminie zadania polegającego na stworzeniu wspólnego biznes planu z N.. Podkreślone tutaj zostało, iż powód pracował na stanowisku samodzielnym, uzyskując bardzo wysokie wynagrodzenie za pracę zatem oczekiwania pracodawcy w zakresie wyników jego pracy mogły być wyższe niż przeciętnie.

Sąd stwierdził, że wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony nie jest sankcją, lecz zwykłym sposobem rozwiązania stosunku prawnego. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest normalnym trybem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi oraz wyników w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia z reguły wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. To bowiem pracodawca ma prawo doboru pracowników realizujących jego zamysł gospodarczy, a dobór ten leży w zakresie jego kompetencji, odpowiedzialności, a także ryzyka (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997r., I PKN 419/97; z dnia 6 marca 1998r., I PKN 555/97). Tym bardziej więc przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie musi charakteryzować się znaczną wagą, co więcej nie wymaga wykazania nie tylko świadomego i celowego działania lub zaniechania pracownika, ale także jego zawinienia. Niewątpliwie brak predyspozycji do wykonywania określonej pracy, która ze względu na jej charakter wymaga zaangażowania, dbałości przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, terminowości, oraz umiejętności pracy w zespole i zarządzania ludźmi, który powoduje niemożność dalszego zatrudnienia, może być uznana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia zarówno wtedy, gdy pracownikowi można przypisać zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych, jak i wówczas, gdy wprawdzie pracownikowi winy przypisać nie można (lub nie da się jej udowodnić), ale jego zachowanie może być obiektywnie ocenione jako naganne, czy nie przynoszące odpowiednich, pożądaných i oczekiwanych efektów dla pracodawcy. Dla oceny zasadności wypowiedzenia ma bowiem znaczenie, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie, dawały podstawę do uznania naganności zachowania pracownika (choćby nawet nie można mu było przypisać subiektywnego zawinienia)

i w konsekwencji uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę. Obiektywna naganność zachowania pracownika, jako utrwalone, niewłaściwe wypełnianie jego podstawowych obowiązków musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych. Pracodawca może bowiem uznać, że pracownik nie wypełnia należycie swoich obowiązków, nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje mu winę w ich niedopełnieniu (choćby w postaci niedołożenia należytej staranności), ale także wtedy, gdy zachowanie pracownika jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet wówczas, gdy nie dochodzi do zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy uznał, że działania powoda, zatrudnionego na odpowiedzialnym, wysokim stanowisku menadżerskim polegające na niezadowolającym poziomie wykonywania powierzonych obowiązków, zgodnie z oczekiwaniami pracodawcy i w porównaniu do poziomu wykonywania ich przez inne osoby zajmujące równorzędne stanowiska pracy, nieterminowość w wykonywaniu tych obowiązków, czy brak cech i predyspozycji niezbędnych do zajmowania danego stanowiska pracy, okazały się konkretnymi zarzutami, które znalazły potwierdzenie w stanie faktycznym i należy je uznać za uzasadnione przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

W ocenie Sądu przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę została przez stronę pozwaną sformułowana w sposób dostatecznie jasny i konkretny, mając na uwadze wcześniej prowadzone z powodem rozmowy oraz jego wiedzę o zastrzeżeniach do pewnych obszarów jego pracy.

W świetle przedstawionych okoliczności, nie można było uznać wypowiedzenia dokonanego powodowi za nieuzasadnione, a co się z tym wiąże, roszczenie o przywrócenie do pracy nie zasługiwało na uwzględnienie, a zatem Sąd oddalił powództwo.

Apelacje od powyższego wyroku wniósł powód zarzucając:

1. Przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie jej w sposób dowolny w szczególności poprzez wybiórcze potraktowanie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i pominięcie licznych faktów i okoliczności mających istotne znaczenie dla sprawy.

2. Błąd w ustaleniach faktycznych polegający w szczególności na:

- stwierdzeniu, że przyczyna wypowiedzenia podana przez pozwaną nie jest pozorna i znalazła potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym,

- stwierdzeniu, że nie istniał konflikt pomiędzy powodem, a P. S. oraz przyjęciu założenia, że konflikt ten miał (mógłby mieć) charakter personalny,

- przyjęciu, że ocena pracy powoda, dokonana przez P. S., jest tożsama z oceną pracy pracownika przez pracodawcę,

- przyjęciu, że ocena pracy powoda była dokonywana w sposób prawidłowy przewidziany przez procedury obowiązujące u pozwanej,

- przyjęciu, że ocena pracy powoda mogła być podstawą do rozwiązania przez pozwaną z powodem stosunku pracy.

3. Naruszenie przepisów postępowania w sposób mający istotny wpływ na wynik sprawy poprzez:

- niedopuszczenie dowodów z przesłuchania świadków wnioskowanych przez powoda,

- niedokonanie oceny odmowy, wbrew postanowieniu sądu, przedstawienia przez stronę pozwaną dowodu.

4. Naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności art. 45 k.p.

Stawiając powyższe zarzuty apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez uwzględnienie powództwa i przyznanie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy w kwocie 49.800zł wraz z odsetkami od dnia wniesienia pozwu.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Na wstępie stwierdzić należy, iż Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził niezbędne postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Dokonana przez ten Sąd ocena dowodów nie narusza reguł z art. 233 § 1 k.p.c. Stosownie do treści przepisu art. 328 § 2 k.p.c. Sąd pierwszej instancji wskazał w pisemnym uzasadnieniu wyroku wszystkie dowody, na których się oparł ustalając w sprawie stan faktyczny.

Analizując materiał dowodowy w niniejszej sprawie Sąd Okręgowy nie ma wątpliwości, iż dowody te były wystarczające do wydania orzeczenia w sprawie.

W konsekwencji, Sąd Okręgowy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji uznał je za własne co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998r., sygn. I PKN 339/98).

Przypomnieć tutaj należy, że jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego jest zasada swobodnej oceny dowodów. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub omawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999r., II UKN 685/98; z dnia 29 września 2000r., V CKN 94/00; z dnia 14 grudnia 2001r., V CKN 561/00).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 września 1969r., sygn. akt PR 228/69; z dnia 7 stycznia 2005r., sygn. akt IV CK 387/04 i z dnia 15 kwietnia 2004r., sygn. akt IV CK 274/03).

Sąd Rejonowy w pisemnym uzasadnieniu wyroku bardzo dokładnie wyjaśnił z jakich przyczyn odmówił dopuszczenia części wskazanych przez stronę powodową dowodów. Zgodzić należy się z tym Sądem, że poprzez wskazane dowody powód zmierzał do wyjaśnienia okoliczności, które nie miały wpływu na rozstrzygnięcie w rozpoznawanej sprawie.

W rozpoznawanej sprawie powód wniósł odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę.

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania a zatem przyczyna wskazana w wypowiedzeniu nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001r., I PKN 715/00; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97). Musi być natomiast prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy posłużenie się ogólnikowym zwrotem lub powtórzenie wyrażenia ustawowych (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85).

Stosownie do treści art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca to wypowiedzenie.

Kodeks pracy nie przewiduje katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę. Przyjmuje się, że przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i na tyle ważna, aby uzasadniała dokonanie wypowiedzenia. Powinna to być zatem przyczyna rzeczywista, konkretna i uzasadniona. Przypomnieć tutaj też należy, że podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń względnie okoliczności, które, zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę.

Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 200r., I PKN 641/99). Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest ujęcie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w sposób zbyt ogólnikowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999r., I PKN 645/98).

Pozwany w wypowiedzeniu umowy o pracę podał, iż jego przyczyną jest niezadowolający poziom wykonywania powierzonych obowiązków zgodnie z oczekiwaniami stawianymi menadżerom firm z grupy P. and G., w porównaniu do poziomu wykonywania obowiązków przez inne osoby zajmujące równorzędne stanowiska menadżerskie w dziale sprzedaży, w szczególności w obszarze wykazywania się umiejętnościami przywódczymi i pracy zespołowej oraz realizacji postawionych celów biznesowych np. w aspekcie stworzenia wspólnego planu działania z klientem w kategorii pielęgnacji zdrowia.

Bez wątplenia przyczyna wypowiedzenia powodowi stosunku pracy została należycie skonkretyzowana przez pracodawcę. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika jednoznacznie, że przed wręczeniem powodowi wypowiedzenia umowy o pracę w dniu 10 maja 2010r. została przeprowadzona z nim rozmowa przez M. G. i P. S., w trakcie której przedstawili oni niezadowolające wyniki wprowadzonego w stosunku do powoda programu naprawczego – przedstawiono tutaj szczegółową analizę wyników pracy powoda. Ponadto z korespondencji mailowej prowadzonej z powodem przez przełożonego P. S. w marcu i kwietniu 2010r. wynika niezbicie jakie zarzuty stawiał pracodawca pod adresem wykonywanej przez powoda pracy. Przebieg rozmowy z dnia 10 maja 2010r. bardzo szczegółowo opisał Sąd pierwszej instancji w pisemnym uzasadnieniu orzeczenia.

Zatem stosownie do treści przepisu art. 30 § 4 k.p. w pisemnym oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę została wskazana przyczyna uzasadniająca to wypowiedzenie. Przyczyna ta, co wykazało postępowanie dowodowe jest prawdziwa.

Przeprowadzone przez Sąd Rejonowy postępowanie dowodowe wykazało, iż faktycznie pracodawca miał podstawy aby zarzucić powodowi niezadowolający poziom wykonywania powierzonych obowiązków zgodnie z oczekiwaniami stawianymi menadżerom firm z grupy P. and G., w porównaniu do poziomu wykonywania obowiązków przez inne osoby zajmujące równorzędne stanowiska menadżerskie w dziale sprzedaży, w szczególności w obszarze wykazywania się umiejętnościami przywódczymi i pracy zespołowej oraz realizacji postawionych celów biznesowych np. w aspekcie stworzenia wspólnego planu działania z klientem w kategorii pielęgnacji zdrowia.

Sąd pierwszej instancji prawidłowo zatem ustalił, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę jest uzasadnione.

Pamiętać należy, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Należy mieć na uwadze nie tylko interes pracownika ale również uwzględniać uzasadnione potrzeby pracodawcy. Stosunek pracy jest kształtowany na zasadzie swobody umów. Pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem w celu świadczenia na jego rzecz pracy tj. wykonywania konkretnych obowiązków. Jeżeli pracownik nie spełnia oczekiwanych przez pracodawcę wymagań dalsze zatrudnianie go jest niecelowe z punktu widzenia uzasadnionego interesu pracodawcy.

Stwierdzić tutaj należy, że pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych wyników pracy – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998r., I

PKN 271/98, zdanie 2. Podobne stanowisko zajął też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 1996r., I PRN 69/96, teza 3.

Przy ocenie zasadności wypowiedzenia w niniejszej sprawie nie jest obojętny charakter wykonywanej pracy. Pracodawca ma prawo oczekiwać i wymagać od pracownika zatrudnionego na kierowniczym stanowisku więcej niż od pracownika szeregowego (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 21 maja 2002r., III APa 171/01). Przy ocenie, czy wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione w stosunku do pracownika na stanowisku kierowniczym, należy stosować surowsze kryteria oceny jego pracy niż w odniesieniu do pracownika na stanowisku szeregowym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 1984r., I PRN 138/84).

Wskazać tutaj też należy, że brak umiejętności organizacyjnych może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym, pomimo wysokiej oceny jego kwalifikacji zawodowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999r., I PKN 355/99).

Odnosząc się do podniesionych w apelacji zarzutów stwierdzić należy, że są one nieuzasadnione.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego w żadnym wypadku nie wynika, aby istniał konflikt pomiędzy powodem a jego przełożonym P. S.. Sąd pierwszej instancji poczynił w tym zakresie bardzo szczegółowe ustalenia, które są prawidłowe. Zgromadzone w aktach dokumenty w postaci korespondencji mailowej wskazują bowiem, że relacje pomiędzy powodem, a jego przełożonym były jak najbardziej poprawne. Powód niejednokrotnie oczekiwał od swojego przełożonego rad oraz wskazówek, które jak najbardziej uzyskiwał. Okoliczność, że przełożony powoda, w prowadzonej normalnym, wręcz życzliwym tonem korespondencji mailowej, wskazywał podległemu pracownikowi na pojawiające się w jego pracy problemy i to na jakich działaniach pracownik musi się aktualnie skupić aby zrealizować zakładane cele wpisuje się w normalne relacje pomiędzy przełożonym a podległym pracownikiem.

Podkreślenia wymaga, że powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę dopiero po upływie okresu wdrożenia względem tego pracownika planu poprawy jakości pracy. Z przedstawionego podsumowania planu poprawy jakości pracy wynika jednak, że większość zadań i celów nie została przez powoda wykonana w terminie. Przypomnieć tutaj należy, że wdrożenie planu poprawy jakości pracy (PIP) względem pracownika, który osiągnął niezadowolającą (3) ocenę pracy była to standardowa procedura u pozwanego pracodawcy. W apelacji został postawiony zarzut dotyczący nieprawidłowości związanych z dokonaniem powyższej oceny pracownika. Wskazać tutaj jednak trzeba, że sam fakt otrzymania oceny najniższej (3) nie był wskazany przez pracodawcę jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę.

Powód akcentuje w apelacji okoliczność niewłaściwego przekazania mu obowiązków przez R. M.. Sąd pierwszej instancji wyjaśnił tutaj jednak, w oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy, że R. M. nie współpracował z N. na terenie Polski i nie mógł przekazać mu informacji na temat współpracy z tym dystrybutorem, a ponadto błędy związane z prowadzeniem dystrybucji na Litwie, Łotwie, czy Estonii nie stanowiły przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Sąd drugiej instancji wskaże jeszcze tutaj dodatkowo, że powód zajmował przecież samodzielne stanowisko – był jednym z spośród kilku menadżerów P. and G. w Europie (w grupie P. S. było oprócz powoda jeszcze 3 menadżerów poziomu 2), a praca na takim stanowisku wymaga cały czas podejmowania samodzielnych (własnych) decyzji i odbywa się bardzo często w różnych uwarunkowaniach dotyczących posiadanych/przekazanych pracownikowi informacji, jest to praca związana ze współpracą z różnymi osobami i rolą pracownika zajmującego takie jak powód wysokie i odpowiedzialne stanowisko jest umiejętność pokierowanie współpracą aby osiągnąć przypisane do tego stanowiska cele. Inne oprócz powoda osoby, które też zajmowały w Europie stanowisko menadżerów, pomimo, iż zarządzały większym obszarem niż powód, a ich zakres odpowiedzialności oraz zadań był większy i bardziej złożony niż powoda osiągały lepsze rezultaty pracy.

W ramach swoich zarzutów powód podnosi również, że obserwacje poczynione przez niego w trakcie wyjazdu służbowego na Maltę okazały się nieprzydatne albowiem charakter pracy tej firmy oraz poziom jej profesjonalizmu znacznie odbiegał od tego co powód zastał u dystrybutorów, z którymi wcześniej współpracował R. M.. Z korespondencji mailowej zgromadzonej w aktach wynika tymczasem, że sam powód był zainteresowany wyjazdem na Maltę celem zobaczenia najlepszego przykładu, aby mieć dobry wzór (mail k- 1368), a następnie stwierdził, że dużo

się nauczył w trakcie wyjazdu na Maltę (mail k-1370). Wydaje się zatem, że cel szkolenia na Malcie został osiągnięty. Powód zarzuca tutaj, jak wskazano powyżej, że inaczej wyglądała (t.j. wzorowo) współpraca z dystrybutorem na Malcie, a inaczej przedstawiała się sytuacja, którą on zastał obejmując swoje stanowisko pracy. To nie ma jednak znaczenia albowiem oczywistym jest że wiedza wyniesiona przez pracownika ze szkoleń jest wiedzą teoretyczną i rzeczą przeszkolonego pracownika jest umiejętnie wykorzystanie poszczególnych elementów tej wiedzy w praktyce.

Powód wykonując pracę na zajmowanym stanowisku, winien był wywiązywać się z powierzonych zadań tak aby osiągnąć postawione przez pracodawcę cele.

Powód zarzucił Sądowi pierwszej instancji pominięcie okoliczności, że dystrybutorzy są niezależnymi podmiotami, które kierują się w pierwszej kolejności własnym rachunkiem ekonomicznym. Zwrócić tutaj należy jednak uwagę, że wszyscy menadżerowie z grupy P. and G. muszą współpracować z dystrybutorami – na tym właśnie polega ich praca (nie tylko praca powoda). Zatem każdy z menadżerów musi współpracować z podmiotami, które kierują się w pierwszej kolejności własnym rachunkiem ekonomicznym i właśnie zadaniem menadżerów jest tak umiejętnie współpracować z tymi dystrybutorami aby doprowadzić do stworzenia wspólnych planów działania.

Podobne stwierdzenie należy odnieść do zarzutu powoda, że Sąd Rejonowy pominął okoliczność, iż kwestia przygotowania planów przez powoda wymagała uzgodnienia z firmami dystrybucyjnymi.

Powód w apelacji powołuje się też na trudności jakie napotykał ze strony pracowników P. and G. w G.. Sąd pierwszej instancji słusznie w pisemnym uzasadnieniu orzeczenia wskazał, na wynikającą z zeznań świadków okoliczność, że powód po prostu świadcząc pracę wykazywał się tendencją do zrzucania odpowiedzialności za swoje niepowodzenia na inne osoby, czy okoliczności, na które rzekomo nie miał wpływu. Zebrany w sprawie materiał dowody wskazuje również na to, że powód po prostu nie radził sobie na polu współpracy z G..

W trakcie rozprawy apelacyjnej powód zarzucił ponadto, że P. S. nie był pracownikiem strony pozwanej. P. S. był jednak pracownikiem P. and (...) i przepisy prawa pracy nie zabraniały pracodawcy powoda czyli (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością wskazania go jako osoby, która będzie pełniła funkcję przełożonego powoda.

Reasumując Sąd Okręgowy uznał, iż zarzuty apelacji nie znajdują potwierdzenia. W oparciu o powyższe rozważania należy uznać, że postępowanie dowodowe, które zostało przeprowadzone w sposób prawidłowy wykazało, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę zostało dokonane zgodnie z przepisami Kodeksu pracy – jest prawidłowe pod względem formalnym, a przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa i uzasadniona.

W związku z powyższym roszczenie powoda o zapłatę odszkodowania nie zasługuje na uwzględnienie w oparciu o przepisy art. 45 § 1 k.p. i art. 47¹ k.p.

Mając na uwadze powyższe, w oparciu o art. 385 k.p.c., orzeczono jak w sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 1 i § 13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.t.j. z 2013r., poz.461).

(-) SSO Janina Kościelniak (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR(del.) Grzegorz Tyrka