

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 23 października 2014 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo B. B. przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o odszkodowanie oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 4 listopada 2013 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu, na stanowisku L. E. A. (...). Powód prezentując swoją kandydaturę przy zatrudnieniu wskazywał, że ma bardzo dobrą znajomość procesów sprzedaży produktów i usług – ponad 15 lat doświadczenia i wymiernych sukcesów, ma umiejętność wyszukiwania potencjalnych nabywców i budowania długotrwałych relacji z klientami. Wynagrodzenie powoda wynosiło 9.000 złotych.

Strona pozwana prowadzi działalność (...), świadczy usługi telefoniczne, transmisji danych i dostępu do Internetu, nie posiada własnej infrastruktury radiowej. Pozwana spółka jest nowym podmiotem na rynku, zajmuje się dostawą usług (...).

Pierwszy okres zatrudnienia powoda miał być przeznaczony na wdrożenie własnych kontaktów, budowanie bazy klientów i relacji z klientami.

Jeszcze przed zatrudnieniem przez pozwanego powód odbył dwa szkolenia – szkolenie wprowadzające oraz szkolenie ofertowe, na którym przedstawiano ofertę usług (...) i ich opis. W okresie od 5 listopada do 10 grudnia 2013 roku powód odbył 7 szkoleń, obejmujących m. in. techniki sprzedaży, aktualizację wiedzy o ofercie T., kwalifikację leadów, konwersję leadów oraz umowy z abonamentami.

Pod koniec stycznia 2014 roku zostały przez pozwanego uruchomione pierwsze karty (...). Pozwana spółka na początku działalności nie oferowała automatycznego przenoszenia numerów, jednak możliwe było dokonanie przeniesienia numeru przez pracownika w drodze indywidualnych czynności technicznych. Pracownik mógł także w ten sam sposób ustawić odpowiednie blokady i limity. Systemowo usługa przenoszenia numerów została uruchomiona w marcu lub kwietniu 2014 r. Można było podpisać umowę wcześniej wraz z zobowiązaniem do przeniesienia numeru do końca marca. W zakresie blokad i limitów działalność pozwanego była odmienna niż u innych operatorów, bo klient kupuje pakiet minut, wyjeżdżając za granicę nie jest narażony na wysokie koszty, gdy klient przekracza pakiet proponuje się mu dodatkowy zakup zamiast ograniczenia. Panel obsługi klientów nie jest konieczny do świadczenia usługi, pozwany jest nastawiony na indywidualną pracę z klientem.

Do podstawowych obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku należało skuteczne wyszukiwanie i pozyskiwanie nowych klientów w celu maksymalnego wzrostu przychodów spółki, przygotowywanie i realizacja planów sprzedaży oraz średnio i długoterminowe planowanie działań sprzedażowych w przydzielonej grupie kont. Powód powinien zajmować się aktywną sprzedażą usług, budowaniem i utrzymywaniem relacji z klientem, rozwijaniem portfolio usług.

Przedstawione klientom oferty oraz ilość spotkań pracownicy powinni odnotowywać w systemie (...) Cały proces sprzedaży w pozwanej spółce jest definiowany w systemie – od kontaktu z klientem, przeprowadzenia oferty, aż do jej zamknięcia. Wszystkie czynności są rejestrowane w systemie przez sprzedawcę, który je wykonuje. Proces sprzedaży w pozwanej spółce trwał około 3 miesięcy – począwszy od pierwszego kontaktu z klientem do finalizacji transakcji.

Co tydzień w piątki organizowane były spotkania zespołu, podczas których pracownicy omawiali wykonaną pracę i stopień realizacji celów sprzedażowych. Podczas tych spotkań powód mówił o pozyskanych klientach, nie wskazywał konkretnych terminów zamknięcia sprzedaży. Powód nie był w stanie powiedzieć jaki ma dalszy plan na realizację sprzedaży.

Na spotkaniach w grudniu i styczniu 2014 roku sprzedawców poinformowano o nałożonych planach sprzedażowych w ilości 10 kart (...) w lutym, 40 kart (...) w marcu i 60 kartach (...) w kwietniu. Takie same cele przedstawiono sześciu pracownikom zatrudnionym na analogicznych stanowiskach, w tym powodowi. Dwóch pracowników zatrudnionych wcześniej (w sierpniu 2013 r.) otrzymało do wykonania wyższe o 20% cele.

W dniu 4 lutego 2014 r., między innymi do powoda została przesłana informacja mailowa w zakresie celów sprzedażowych na luty.

W dniu 11 lutego 2014 roku odbyło się spotkanie przeglądowe, po którym przełożeni powoda zaobserwowali u niego braku wiedzy o klientach z jego (...) brak pracy z systemem (...), i związane z powyższym niskie realne szanse na osiągnięcie wyznaczonych celów sprzedażowych w bieżącym i przyszłych miesiącach i kwartałach. Stwierdzono, iż z przedstawionego zapisu w (...) wynika, iż powód ma 186 klientów, z którymi rozpoczął kontakt, z czego 15 klientów powód zdyskwalifikował, a 15 zakwalifikował jako (...) do dalszej obróbki. Spośród piętnastu klientów oznaczonych jako (...) powód potrafił udzielić informacji na temat potrzeb klienta i zaawansowania z nim rozmów sprzedażowych wyłącznie w pojedynczych przypadkach. Powodowi zarzucono, iż nie identyfikuje ilości firm zainteresowanych, które potencjalnie mogą przynieść realizację wyznaczonego celu, w rozmowie nie podaje ich nazw. Stwierdzono, iż powód nie wykorzystuje w oczekiwanym stopniu systemu (...). Powodowi przypomniano o konieczności realizacji celów wystawionych przez firmę w sposób przez firmę wskazany i to zarówno dla celów ilościowych (ilości (...) sprzedanych) jak i jakościowych, dotyczących rejestracji aktywności sprzedażowej w (...). Powoda uprzedzono, iż kolejne spotkanie przeglądowe odbędzie się w dniu 18 lutego po zebraniu operacyjnym, a pracodawca oczekuje, że na spotkaniu powód będzie miał bieżącą wiedzę na temat klientów ze swojego port folio. Było to zaprzeczenie tego, co powód miał robić w pierwszym okresie zatrudnienia.

Tego rodzaju spotkania indywidualne dotyczyły wszystkich pracowników.

W wiadomości e – mail z dnia 13 lutego 2014 r., kierowanej do M. K. do wiadomości P. I., jako odpowiedź na notatkę ze spotkania, powód informował, że widząc, iż z pozyskanymi dotychczas klientami w większości nie będzie możliwości podpisania umowy w najbliższym terminie, skupił się na pozyskiwaniu kolejnych wartościowych kontaktów szukając realnych możliwości realizacji przyszłych planów. Wskazał, że jako pierwszy podjął kontakt ze wszystkimi (...) i zaraportował to w systemie, nadto, że systematycznie pracuje w systemie, pozyskał dwie bazy potencjalnych klientów. Podniósł, że uchybienia zostały uzupełnione i dołoży jeszcze więcej starań aby poprawić jakość pracy na (...).

W odpowiedzi na tą wiadomość, M. K. odpowiedział powodowi, że dziękuje mu za załączone podsumowanie jego działalności, które doprowadzi do realizacji celów sprzedażowych, jeszcze raz omówionych z nim w dniu 11 lutego, które pozostają jedynym wymiernym wynikiem pracy sprzedawcy. Duża liczba klientów nie jest tożsama z dużą liczbą aktywności.

W dniu 12 lutego 2014 roku pracodawca wprowadził poprawki operacyjne, polegające na tym, iż:

- jedynym źródłem nowych leadów miały być odtąd obdzwonione, zakwalifikowane jako opportunity i umówione na spotkanie przez (...) propozycje od K.. Wyjaśniono, iż oznacza to maksymalną koncentrację na ofercie dla klienta, zwalczaniu jego obiekcji i „zamykaniu klienta”,
- od K. każdy miał dostawać minimum 4 nowe leady już zweryfikowane i z umówionym spotkaniem,
- zakładano w fazie początkowej minimum 2 spotkania dziennie, a minimum trzy spotkania, by klienta „zamknąć”,
- z wyjątkiem klientów 100 procentowych wstrzymano dalsze „własne akwizycje”, które mają bardzo małą konwersję i które zasypują firmę wysyłaniem setek maili i prób umawiania spotkań.

Powyższe rozwiązanie ułatwiło pracę sprzedawcom. Część pracy zaczęli za nich wykonywać dział marketingu. Pracownicy mieli możliwość przekazania działowi marketingu swojej bazy klientów, z prośbą o „obdzwonienie” także tych baz.

W informacji z dnia 13 lutego 2014 roku powodowi przekazano indywidualne cele na pierwszy kwartał 2014 roku. Celami tymi było pozyskanie nowych klientów na 50 kart (...) (40% planu), kontynuacja kontraktów na 50 kart (...)/12 miesięcy/150 zł (40% planu) oraz odbycie 8 spotkań sprzedażowych z klientami tygodniowo (20% planu), które miały być odnotowywane w systemie (...)

W informacji przeznaczonej dla pracowników z dnia 17 lutego 2014 roku, wysłanej o godz. 15.47 pracodawca przypomniał, iż poziom oferowania w planie do (...) może wynieść do 10 (...), a w planie (...) do 15 (...). Wcześniej w tym zakresie była przesłana informacja o godzinie 14.39. Do tego czasu limity nie były określone.

W dniu 17 lutego 2014 roku powód poinformował pracodawcę (wiadomość e – mail z g. 16.33), iż zdobył klienta (...), klienta (...), któremu przedstawił ofertę na 100 (...). Klient podjął decyzję zakupu tej oferty. Powód zwrócił się do pracodawcy z prośbą o zgodę na sprzedaż tego rozwiązania. Powód zaznaczył, iż klient podjął decyzję o zakupie w T. pomimo, iż musi jeszcze poczekać na portal. Jednocześnie powód zaznaczył, iż sprawa jest pilna, albowiem klientowi schodzi z produkcji partia urządzeń, które będzie montował. Powód zaznaczył, iż dla T. ilość kart nie powoduje żadnych trudności (klient ma taki sam pakiet i tyle płaci), a dodatkowo firma zyska opłaty w strefie UE, ponieważ samochody klienta jeżdżą również do A. W., C. S. (1), F.i W..

Pracodawca poinformował powoda, iż przedstawiona przez niego oferta jest nieopłacalna. Dodatkowo podkreślono, iż co prawda obecne produkty pozwanego mogą funkcjonować w środowisku (...), jednak pracodawca ma obawy co do utrzymania takiej usługi, albowiem na dużą skalę nie było to w ogóle testowane i zapewne będzie wymagać znacznych nakładów pracy ze strony Operacji. Ponadto poruszono kwestię zgodności kart ze specyficznym modelem terminalu (...) stwierdzając, iż nie było to testowane, a zwłaszcza nie było testów sprawdzających czy (...) (...) się powiedzie. Zdaniem pracodawcy, przy zasadniczym braku ekonomicznego kontekstu dla takiej sprzedaży, przedstawiony przez powoda klient nie był (...) a firma nie powinna angażować się w tę operację. Zgodnie z regulaminem świadczenia usług telekomunikacyjnych przez T. dla abonentów biznesowych nie można świadczyć usług (...) na standardowych kartach (...). Obecnie spółka nie oferuje usługi (...) z uwagi na problemy ze współpracą między urządzeniami klienta, a urządzeniami spółki.

G. Ż. nie otrzymał zgody na zawarcie umowy na usługę (...) został wytypowany jako osoba testująca. Sprzedał usługi 20 kart (...) na usługę do Internetu. A. B. sprzedał karty (...) głównie na usługi głosowe, sprzedał też usługę do Internetu

Na spotkaniu w dniu 18 lutego 2014 roku pracodawca stwierdził, iż cele do realizacji przez powoda na luty 2014 roku przedstawiają się następująco: 1 (...) (...) do podpisania z (...) (podpisanie do 21 lutego) oraz 10 (...) do podpisania w ramach share plan 5 GB dla (...) (podpisanie 28 lutego – uruchomienie po testach urządzenia (...)). Odnosząc się do celów sprzedażowych na marzec 2014 roku przypomniano, iż cel został ustalony w wysokości 40 (...) na osobę. Stwierdzono, iż powód nie miał żadnych (...) odnotowanych w systemie (...) do zamknięcia w marcu. Pracodawca, podkreślając konieczność osiągnięcia wyznaczonych celów sprzedażowych zobowiązał powoda do przedstawienia w dniu 28 lutego 2014 roku zapisu w (...) dającego podstawę do oczekiwania realizacji celu w marcu na wyznaczonym poziomie 40 (...), tak aby osiągnąć cel kwartalny 50 (...).

Powód nie zrealizował celów sprzedażowych na pierwszy kwartał 2014 roku. Na przewidziane 50 umów powód zawarł jedną. Była to jedyna usługa jaką powód sprzedał w okresie zatrudnienia. Powód nie był liderem w zakresie budowania planów.

Na realizację planów składały się odbyte spotkania, praca jakościowa w postaci wprowadzania informacji do systemu, fizyczna sprzedaż aktywacji. Każdy z tych planów miał swoją wagę. Jeżeli dana osoba sprzedała niewielką ilość

aktywacji, ale odbyła duża ilość spotkań i dbała o wprowadzanie danych do systemu to otrzymywała wyższą punktację i plan jako całość był przez nią realizowany.

Spośród pozostałych pracowników zatrudnionych na stanowisku L. E. A. (...) dwie osoby wykonały plan sprzedażowy. Pozostałe osoby miały plany wykonane w około 20%. Powód wykonał plan w 2%. W okresie zatrudnienia powód odnotował w systemie(...) 5 kontaktów z potencjalnymi klientami. Powód nie odbywał zalecanej ilości spotkań z klientami (6-8 tygodniowo). W okresie zatrudnienia powód odbył 17 spotkań z klientami. Dwóch pracowników miało 12 i 16 spotkań. Pozostali mieli odpowiednio 40,50,38,44 spotkań. W okresie zatrudnienia powód odnotował w systemie (...) jedną sprzedaż, na jedną kartę (...), na kwotę 1.380,00 zł.

Powód nie miał w systemie zarejestrowanych ofert, które rokowałyby na ich finalizację w kolejnym kwartale. Nie było zaawansowanych rozmów z żadnym klientem, który by pasował do profilu klienta pozwanego. Na dzień 13 lutego 2014 roku powód miał 184 (...) na etapie C. & I., czyli na etapie wstępnej analizy potrzeb klienta, 3 leady na etapie D. N. (odłożone na później), 17 na etapie D. (odrzucone) oraz 15 na etapie C., czyli zamienione na tzw. O. (szanse sprzedażowe). Dla realizacji celów sprzedażowych istotnym była wyłącznie liczba klientów na etapie C.. Oznaczenie klienta jako C. świadczyło o tym, iż pracownik się z danym klientem skontaktował, przedstawił mu ofertę i umówił się na spotkanie.

Spośród pozostałych osób zatrudnionych na stanowiskach L. E. A. (...) tylko dwie osoby miały mniejszą od powoda ilość klientów zarejestrowanych jako C. w dniu 13 lutego 2014 roku (0 i 9). Pozostałe osoby miały takich klientów odpowiednio: 17, 26, 45, 48, 79. Dwóch pracowników nie miało żadnej sprzedaży.

W dniu 28 marca 2014 roku pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazano:

- brak realizacji indywidualnych celów sprzedażowych w pierwszym kwartale 2014 roku oraz
- brak realizacji zadań w celu pozyskania nowych klientów zgodnie z przekazanymi celami sprzedażowymi na drugi kwartał 2014 roku.

Oprócz powoda został zwolniony jeszcze jeden handlowiec z uwagi na brak wyników. Jeden z handlowców, mimo nieosiągnięcia celu nie został zwolniony, bo miał na tyle zaawansowane prace, że cel miał być zrealizowany w niedalekiej przyszłości.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że powództwo o odszkodowanie nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd wskazał, iż stosownie do treści art. 45 § 1 Kodeksu pracy w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione albo narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Powód wniósł o zasądzenie odszkodowania. Podniósł, że wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest nieprawdziwa i nieuzasadniona.

Wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zachodzi zarówno wówczas, gdy zostało ono dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy wypowiedzenie było nieuzasadnione. Z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę mamy do czynienia w szczególności w przypadku: niezachowania formy pisemnej, pominięcia w wypowiedzeniu uzasadnienia tego oświadczenia oraz niepoinformowania pracownika w sposób prawidłowy o przysługujących mu środkach odwoławczych od wypowiedzenia.

Sąd podniósł, iż pozwana spółka rozwiązując z powodem umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia zachowała warunki formalne: wypowiedzenie zostało dokonane w formie pisemnej, powód został pouczony o prawie odwołania się do sądu, wskazano przyczynę rozwiązania umowy o pracę. (art. 30 § 3, § 4, § 5 k.p.).

Powołując się na przepis art. 30 § 4 k.p. zaznaczył, iż ustawodawca wprowadził obowiązek wskazania przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, która – przy tym zwykłym sposobie rozwiązania umowy – nie musi mieć szczególnej wagi (por. np. wyroki SN z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980/4/77, z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598 i z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002 nr 10, s. 34). W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się formalny, informacyjny charakter tego obowiązku, ograniczający się do podania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę skonkretyzowanej i rzeczywistej. Naruszeniem tego obowiązku jest więc brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (por. wyrok SN z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNP 2000/11/420).

Brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną./tak /SN w wyroku z dnia 26 maja 2000 r, I PKN 670/99, OSNP 2001/22/663/. Konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę./tak SN w wyroku z dnia 2 września 1998 r, I PKN 271/98, OSNP 1999/18/577/.

Sąd podniósł, iż w przedmiotowej sprawie jako przyczynę wypowiedzenia wskazano:

- brak realizacji indywidualnych celów sprzedażowych w pierwszym kwartale 2014 roku oraz
- brak realizacji zadań w celu pozyskania nowych klientów zgodnie z przekazanymi celami sprzedażowymi na drugi kwartał 2014 roku.

W ocenie Sądu z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż wskazane przyczyny wypowiedzenia były prawdziwe w odniesieniu do powoda. Bezspornym w sprawie pozostaje fakt, iż powód nie wykonał celów sprzedażowych przewidzianych na pierwszy kwartał 2014 roku. Celem wyznaczonym na ten okres było sprzedanie 50 kart (...). Powód sprzedał w tym okresie jedną kartę. Kolejnym wyznaczonym celem było odbycie odpowiedniej liczby spotkań z klientami (6-8 tygodniowo). Także w tym przypadku powód nie wykonał celu, odbywając w trakcie całego okresu zatrudnienia jedynie 17 spotkań z klientami. Sąd zważył, iż pozwany kwestionował tę liczbę, jednakże i tak jest ona niższa niż wymagana. Jednocześnie Sąd zaznaczył, iż powód podnosząc, że przedstawione przez pracodawcę wydruki z systemu są zmanipulowane, nie zgłosił w tym zakresie żadnych wniosków.

W ocenie Sądu, niewykonywanie przez powoda celów ilościowych i jakościowych, przy uwzględnieniu zajmowanego przez niego samodzielnego stanowiska, wymagającego wiedzy specjalistycznej, otrzymywanego wynagrodzenia, można określić jako brak należytej staranności w wykonaniu powierzonych obowiązków i dbałości o dobro zakładu pracy.

Zdaniem powoda okoliczność, iż do wypowiedzenia umowy doszło na trzy dni przed zakończeniem pierwszego kwartału determinuje automatycznie nieprawdziwość przyczyny w postaci realizacji celów sprzedażowych w pierwszym kwartale 2014 roku. Sąd uznał, iż z takim poglądem nie sposób się zgodzić. Wskazał, iż ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż proces sprzedaży produktów pozwanej jest procesem rozłożonym w czasie. Od chwili pierwszego kontaktu z klientem do momentu podpisania umowy mija niekiedy kilka miesięcy. Powód nie posiadał tylu zidentyfikowanych klientów, aby umożliwiło mu to zrealizowanie planu sprzedażowego w okresie pozostałych 3 dni kwartału, zwłaszcza przy uwzględnieniu, iż dwa z tych dni były jego dniami wolnymi od pracy (sobota i niedziela). Sąd podkreślił, iż w tym zakresie powód nie jest konsekwentny, bowiem z jednej strony powód wywodzi, że

plany były zbyt wygórowane i niewykonalne w związku z tym, z drugiej strony wskazuje, że w ciągu trzech dni istniała możliwość jego realizacji, bo klient mógł się w każdej chwili zdecydować.

Następnie Sąd I instancji zważył, iż powód w toku postępowania usiłował dowieść, iż wykonałby plan w 200%, albowiem zdobył wartościowego, dużego klienta, który wyraził chęć zakupu 100 kart (...), a do podpisania umowy nie doszło wyłącznie z winy pracodawcy. W ocenie Sądu z zebranego materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż decyzja o nienawiązaniu współpracy z poleconym przez powoda klientem wynikała przede wszystkim z tego, iż spółka nie dysponowała odpowiednimi rozwiązaniami technologicznymi, pozwalającymi zaspokoić potrzeby klienta, który był zainteresowany usługą (...). Pracodawca poinformował powoda, iż przedstawiona przez niego oferta jest nieopłacalna. Dodatkowo podkreślono, iż co prawda obecne produkty pozwanego mogą funkcjonować w środowisku (...) jednak pracodawca ma obawy co do utrzymania takiej usługi, albowiem na dużą skalę nie było to w ogóle testowane i zapewne będzie wymagać znacznych nakładów pracy ze strony Operacji. Sąd podkreślił, iż obowiązujący w dniu zgłoszenia przez powoda oferty klientowi regulamin świadczenia usług (...) przez T. dla abonentów biznesowych nie dopuszczał możliwości w ogóle świadczenia usług (...) na standardowych kartach (...). Także obecnie spółka nie oferuje usługi (...) z uwagi na problemy ze współpracą między urządzeniami klienta a urządzeniami spółki. W takiej sytuacji nie zawarcie przez pozwaną spółkę umowy z klientem należy Sąd ocenił jako działanie racjonalne, nastawione na dobro interesu spółki. Mając na uwadze powyższe Sąd stwierdził, iż powód – przedstawiając klientowi ofertę usługi, której prawidłowego wykonania pracodawca nie był w danym momencie w stanie zapewnić świadczy o niewłaściwym przygotowaniu powoda do wykonywanych obowiązków. Na marginesie Sąd podniósł, że powód nie przedstawił oferty, którą złożył tej firmie. Nie wykazał również, by inni pracownicy dokonali sprzedaży tej konkretnej usługi, bowiem z pozostałego materiału dowodowego wynika, że sprzedaż przez innych pracowników dotyczyła innych usług – głosowych i do Internetu. Sąd wskazał, iż nie znalazło potwierdzenia twierdzenie powoda, że pracodawca „celowo” zmienił zasady sprzedaży usługi, by uniemożliwić mu sprzedaż, bowiem z ustaleń wynika, że dotychczas nie było określonego limitu sprzedaży, a zostało to przez pracodawcę doprecyzowane, co w ocenie Sądu pozostaje w jego gestii, mając na względzie jego ekonomiczny interes. W ocenie Sądu powód ma jedynie subiektywne przekonanie o blokowaniu jego czynności, bowiem należy postawić pytanie, jaki miałby interes pracodawca, który jest nastawiony na sprzedaż i zysk w takim działaniu, które z założenia powinno przyczynić się do rozwoju firmy.

Sąd rozważył fakt, iż w toku procesu powód utrzymywał, iż przydzielane mu cele były zbyt wysokie w stosunku do obsługiwanego przez niego rynku a przez to niemożliwe do osiągnięcia. Podniósł, iż powód w żaden sposób przy tym nie wykazał, aby kiedykolwiek zgłaszał pracodawcy zastrzeżenia co do wysokości nałożonych na niego planów. W takiej sytuacji, w ocenie Sądu, pracodawca miał pełne prawo przypuszczać, iż powód podoła nałożonym na niego planom i wymagać od niego wykonania nałożonych planów, zwłaszcza mając na względzie wieloletnie doświadczenie powoda w branży sprzedażowej, które było jednym z elementów decydujących o zatrudnieniu. Przy czym powód odbywając szkolenia miał pełną świadomość oferowanych usług oraz możliwości pracodawcy.

Zdaniem Sądu dla możliwości wykonania planu nie miał znaczenia fakt, iż powód został oficjalnie, pisemnie zaznajamiany z planem sprzedażowym w dniu 13 lutego 2014 roku. Z zebranego materiału dowodowego wynika, iż na spotkaniach w grudniu i styczniu, oraz na początku lutego 2014 roku sprzedawców poinformowano o nałożonych planach sprzedażowych w ilości 10 kart (...) w lutym, 40 kart (...) w marcu i 60 kartach (...) w kwietniu. Sąd podkreślił, iż praca powoda polegała na spotkaniach z nowymi klientami i aktywizacji ich, więc nawet przy braku planów powód winien wywiązywać się z tych obowiązków. Przypomniał, że pierwszy okres zatrudnienia był przeznaczony właśnie na budowanie relacji z klientami, by następnie w momencie uruchomienia usługi aktywnie przystąpić do sprzedaży. Z ustaleń Sądu I instancji wynika, że powód w lutym nie znał swoich klientów i ich potrzeb. Powód sam przyznał, że nie był w stanie odpowiedzieć na każde pytanie przełożonego w trakcie spotkania. Przy czym spotkania te dotyczyły wszystkich pracowników, a nie tylko powoda, jak twierdził. Sąd zaznaczył, iż okoliczność tą potwierdził świadek A. B..

W ocenie Sądu nie ma także znaczenia podnoszona przez powoda okoliczność dotycząca się małej konkurencyjności oferty pozwanej spółki w stosunku do innych podobnych produktów oferowanych na rynku, co zdaniem powoda było jedną z przyczyn małej ilości zawieranych umów. Powód powoływał się przy tym na brak możliwości przenoszenia numeru oraz automatycznego zakładania blokad na kontaktach klientów, a także na brak panelu obsługi. Sąd

wskazał, iż z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, zatrudnionych na analogicznych do powoda stanowiskach wynika, iż możliwe było dokonanie przeniesienia numeru oraz ustawienie odpowiednich blokad i limitów w drodze indywidualnych czynności technicznych. Nadto ze specyfiki usługi pozwanego wynikały inne możliwości, jak indywidualna opieka nad klientem, czy w ogóle oferta rozmów niezwiązana z wysokimi kosztami. Zdaniem Sądu powód nie wykazał, by utracił jakiegokolwiek klienta w związku z podnoszonymi przez niego ograniczeniami, nie wykazał również, by zgłaszał – on konkretnie zapotrzebowanie na dodatkowe funkcje, których nie było w ofercie pozwanego pracodawcy. Nie znalazło to odzwierciedlenia np. w wiadomości e – mail, którą powód skierował do przełożonego jako odpowiedź na notatkę ze spotkania w lutym 2014 r., a w którym przyznał, że dopuścił się uchybień w procesie pracy.

Zdaniem powoda kolejną przyczyną wypowiedzenia - brak realizacji zadań w celu pozyskania nowych klientów zgodnie z przekazanymi celami sprzedażowymi na drugi kwartał 2014 roku – nie może być do niego odnoszona w sytuacji, gdy wypowiedzenie zostało dokonane przed rozpoczęciem się drugiego kwartału 2014 roku.

W toku niniejszej sprawy Sąd ustalił, iż proces sprzedaży produktów pozwanego jest procesem rozłożonym w czasie. Od chwili pierwszego kontaktu z klientem do momentu podpisania umowy mija niekiedy kilka miesięcy. Pod koniec pierwszego kwartału 2014 roku powód w swojej bazie danych miał jedynie 15 klientów na etapie C., czyli zamienione na tzw. O. (szanse sprzedażowe). Sąd podkreślił, iż dla realizacji celów sprzedażowych istotnym była wyłącznie liczba klientów na etapie C.. Oznaczenie klienta jako C. świadczyło o tym, iż pracownik się z danym klientem skontaktował, przedstawił mu ofertę i umówił się na spotkanie. W sytuacji, gdy powód po kilku miesiącach pracy umówił się na wstępne spotkania jedynie z niespełna 20 klientami pracodawca miał pełne prawo przypuszczać, iż powód nie osiągnie przewidzianego na drugi kwartał planu sprzedażowego, który już na sam kwiecień 2014 roku zakładał podpisanie 60 umów, a powód miał w tym zakresie wiedzę.

Sąd wskazał, iż powód w toku procesu twierdził, iż nie był w stanie skontaktować się z większą ilością klientów, albowiem pracodawca nakazał korzystanie wyłącznie z konkretnej bazy klientów zakazując kontaktów z innymi klientami. Powyższe w ocenie Sądu nie znalazło potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym. Sąd zaznaczył, iż faktycznie w dniu 12 lutego 2014 roku pracodawca wydał sprzedawcom polecenie, aby źródłem nowych leadów były odtąd obdzwonione, zakwalifikowane jako opportunity i umówione na spotkanie przez (...) propozycje od K., jednak wyraźnie zaznaczył, iż dopuszcza kontynuowanie sprzedaży u wcześniej sprawdzonych klientów. Pracownicy mieli także możliwość przekazania działowi marketingu swojej bazy klientów, z prośbą o „obdzwonienie” także tych baz. Nadto Sąd zważył iż takie rozwiązanie ułatwiło pracę sprzedawcom, zdejmując z nich część obowiązków.

Zdaniem Sądu na uwzględnienie nie zasługują zarzuty powoda dotyczące się tego, iż inni pracownicy pozwanej również nie wykonali nałożonych na nich planów sprzedażowych. Sąd podniósł, iż niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych nie usprawiedliwia naruszenie obowiązków przez innych pracowników (por. wyrok SN z dnia 4 listopada 2010 r., III PK 16/10, LEX nr 694233 oraz wyrok SN z dnia 7 grudnia 2000 r., I PKN 128/00, OSNP 2002, nr 14, poz. 329). Z powyższych względów wszelkie twierdzenia oraz wnioski dowodowe strony powodowej mające na celu udowodnienie, iż z tożsamyh przyczyn nie rozwiązano z innymi pracownikami umów o pracę Sąd pominął, jako niemające znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Wskazał, iż z ustaleń wynika, że jeszcze jedna osoba została zwolniona w związku z niewykonaniem planu.

Sąd w większości pominął także złożone przez powoda dokumenty w postaci wydruków raportów z systemu (...) (...) (...) przedstawiał jedynie działania informacyjne poczynione na (...) (jak zmiana numeru telefonu, czy adresu), nie przedstawiał natomiast działań powoda wobec klientów. Sąd wskazał, iż pozostałe raporty były w większości niekompletne, nie opatrzone datą sporządzenia. Ich treść była ponadto sprzeczna z treścią zeznań samego powoda – z załączonych raportów wynika, iż powód odbył 18 spotkań, podczas gdy powód stwierdził, iż spotkań tych odbył 17. Sąd uznał, iż załączone przez powoda raporty miejscami wykluczają się wzajemnie, podając sprzeczne dane dotyczące m.in. ilości sprzedanych kart (...). Poza tym nie dotyczą całego okresu kwartalnego. Z załączonego wydruku internetowego dotyczącego P. S. w ocenie Sądu nie wynika, że strona pozwana oferuje konkretne usługi dotyczące oferty (...)

Podsumowując niniejsze rozważania Sąd stwierdził, iż wskazane przez pozwaną spółkę przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę okazały się prawdziwe i rzeczywiste. Badając zasadność podniesionych przez pozwaną spółkę przyczyn wypowiedzenia Sąd miał na uwadze, iż pracodawca ma prawo do zatrudniania pracowników dających najlepszą gwarancję wykonywania obowiązków w sposób przez niego oczekiwany. Sąd podkreślił, iż pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań (wyrok SN z dnia 2 września 1998 r., w sprawie o sygnaturze akt I PKN 271/98, opubl. w OSNP 1999, nr 18, poz. 577). Z kolei w stosunku do pracowników zajmujących samodzielne stanowiska należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn wypowiedzenia. Przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić również okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym interes pracodawcy (por. wyrok SN z dnia 2 października 2002 r., w sprawie o sygnaturze akt I PKN 374/01, opubl. w OSNP 2004, nr 9, poz. 156, a także wyrok SA w Warszawie z dnia 21 maja 2002 r., w sprawie o sygnaturze akt III APa 171/01, opubl. w OSA 2002, nr 10, poz. 37 oraz wyrok SN z dnia 2 września 1998 r., w sprawie o sygnaturze akt I PKN 271/98, opubl. w OSNP 1999, nr 18, poz. 577). Niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych wynikające z braku oczekiwanej dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu czynności przypisanych zajmowanemu stanowisku uzasadniają wypowiedzenie.

W świetle poczynionych w sprawie ustaleń Sąd uznał, iż wskazane powodowi przez pracodawcę przyczyny uzasadniające wypowiedzenie są prawdziwe, konkretne i zasadne i z tego względu powództwo podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądzając obowiązek ich zwrotu od powoda, jako strony przegrywającej na rzecz pozwanej spółki. Sąd wskazał, iż na koszty poniesione przez stronę pozwaną złożyły się wydatki związane z wynagrodzeniem pełnomocnika z tytułu zastępstwa procesowego w kwocie 60 złotych - § 11 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.).

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł powód, zaskarżając je w całości. Skarżonemu orzeczeniu zarzucił naruszenie prawa procesowego, poprzez brak wszechstronnego rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności zeznań świadka powoda A. B. (2), który w swoich zeznaniach potwierdził, iż pozwany nie był gotów do pozyskiwania klientów i sprzedaży im swoich usług, a usługi które zostały w znikomym zakresie sprzedane nie działały lub działały nieprawidłowo, co skutkowało utratą zainteresowanych klientów i niemożliwością realizacji celów.

Wobec powyższego wniósł o uwzględnienie apelacji i zmianę wyroku oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Zarzuty apelującego odnoszące się do sfery ustaleń faktycznych i oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, sprowadzają się do zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji prawa procesowego tj. art. 233 k.p.c.

W ocenie Sądu Okręgowego, brak jest jednak uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

W myśl art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne /post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00/

Analizując treść złożonej przez stronę pozwaną apelacji należy stwierdzić, iż skarżący nie zdołał skutecznie wykazać przyczyn, które dyskwalifikowałyby możliwość uznania dokonanych przez Sąd pierwszej instancji ustaleń faktycznych za prawidłowe. Sąd I instancji ocenił wszystkie sporne okoliczności sprawy mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie. Natomiast zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd, i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

W ocenie Sądu II instancji, skarżący nie wskazał jakie to reguły logicznego rozumowania albo też zasady doświadczenia życiowego naruszył Sąd I instancji uznając na podstawie zeznań stron, świadków, a także licznych dowodów z dokumentów zgromadzonych w sprawie, iż przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były rzeczywiste i uzasadniały rozwiązania stosunku pracy.

W szczególności nie sposób przyjąć, jak chce strona skarżąca, iż Sąd nie rozważył całości zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i w sposób nieuprawniony dał wiarę zeznaniom pozwanego, jednocześnie pomijając zeznania świadka A. B. (2), a także G. Ż. (2).

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, że Sąd Rejonowy dokonując w sprawie ustaleń faktycznych wskazał, na jakich konkretnie dowodach się oparł. Podstawę poczynionych w niniejszej sprawie ustaleń stanowiły zeznania stron, zeznania wszystkich przesłuchanych świadków tj. P. I., G. Ż. oraz A. B., a także załączona do akt dokumentacja. Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd w przeważającej mierze oparł swoje rozstrzygnięcie właśnie na dowodzie z zeznań świadka A. B., czego dał wyraz niejednokrotnie powołując się na wskazane zeznania, dokując ustaleń faktycznych (karta 2-10 uzasadnienia). Dokładna analiza pisemnych motywów wyroku Sądu I instancji wskazuje, iż zeznania A. B. niewątpliwie zostały uwzględnione. Również zeznania G. Ż. są wielokrotnie powoływane i rozważane w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia. To zaś oznacza, że te właśnie dowody zostały uznane za wiarygodne i nie było potrzeby dodatkowego ich akcentowania w uzasadnieniu tej oceny. Natomiast skarżący na podstawie tych samych dowodów wyprowadza jedynie odmienne wnioski niż Sąd meriti, co nie jest jednoznaczne z dokonaniem błędnych ustaleń faktycznych, czy też nieprawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Podnieść należy, iż z analizy zeznań świadka A. B. nie można wyprowadzić wniosków, jakie powód przedstawił odnośnie oceny własnej pracy i oceny braku zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Przede wszystkim bezspornym jest, iż świadek potwierdził niezrealizowanie przez powoda planów sprzedaży na pierwszy kwartał 2014 roku. Zaznaczył, iż na przewidziane 50 umów powód zawarł jedną, a także przyznał, iż powód nie był liderem w zakresie budowania planów. Nadto wbrew zarzutom apelującego świadek nie wskazał, iż pozwana spółka nie była gotowa do pozyskiwania klientów i sprzedaży swoich usług. Wręcz przeciwnie zeznał, iż w styczniu usługa została uruchomiona i rozpoczęła się sprzedaż. Natomiast nie sposób wywieść ze zgromadzonego materiału dowodowego, iż podnoszone przez powoda ewentualne braki o charakterze organizacyjnym, przekładały się na brak aktywności powoda w pozyskiwaniu klientów. Znikoma aktywność powoda wiązała się z nierealizowaniem spotkań z potencjalnymi klientami. Liczba spotkań z klientami, pomimo zalecanej ilości 6-8 spotkań tygodniowo, była niewielka. Z ustaleń Sądu wynika również, iż powód wbrew obowiązkom jakie wynikały z umowy o pracę, nie znał potrzeb swoich klientów, nie był w stanie przedstawić planu na realizację sprzedaży, jak również wskazać konkretnych terminów zamknięcia sprzedaży, co spowodowało zmniejszenie szans na osiągnięcie wyznaczonych celów. Także braki w ofercie nie mogły stanowić przyczyny niezrealizowania planów przez powoda, bowiem jak zasadnie uznał Sąd I instancji powód nie wykazał, by utracił jakiegokolwiek klienta w związku ze zgłaszanymi przez niego ograniczeniami ze strony pracodawcy. Powyższej okoliczności nie potwierdziły również zeznania świadków. Bezsprzecznym jest zaś, iż to powód nie wykazywał aktywności i staranności w wykonywaniu czynności przypisywanych zajmowanemu przez niego stanowisku. Nadto nie ulega wątpliwości, iż powód uczestnicząc w licznych szkoleniach znał jakość oferowanych usług oraz możliwości pracodawcy, a pomimo tego, nigdy nie zgłaszał konieczności wprowadzenia dodatkowych funkcji, których nie było w ofercie.

Wbrew twierdzeniom skarżącego, nie można również przyjąć, iż Sąd I instancji nie uwzględnił korespondencji mailowej z pozwanym załączonej do akt sprawy, z której zdaniem skarżącego wynika, iż pracodawca wprowadził zakaz samodzielnego pozyskiwania klientów. Sąd w sposób szczegółowy odniósł się co całości zgromadzonego materiału dowodowego, w tym wszystkich dokumentów, pomijając jedynie złożone przez powoda wydruki raportów z systemu (...), bowiem były niekompletne, nie opatrzone datą sporządzenia, a przede wszystkim nie przedstawiały działań powoda wobec klientów. Analizując wskazane dowody Sąd wskazał, iż faktycznie pracodawca wydał polecenie, aby źródłem nowych leadów były zakwalifikowane jako opportunity i umówione na spotkanie przez (...) propozycje od K., jednakże dopuszczał kontynuowanie sprzedaży u wcześniej sprawdzonych klientów. Nadto istniała możliwość przekazania działowi marketingu swojej bazy klientów. Zatem nie sposób uznać jak chce skarżący, iż wprowadzone przez pracodawcę zalecenia skutecznie uniemożliwiły realizację założonych planów sprzedaży, wręcz przeciwnie, jak potwierdzili przesłuchani w niniejszej sprawie świadkowie, zmiany organizacyjne miały na celu ułatwić pracę sprzedawców- w tym powoda- zdejmując z nich część obowiązków.

Podnoszony przez skarżącego zarzut, iż wypowiedzenie umowy przed końcem kwartału uniemożliwiło mu ewentualne działania i wykonanie planu sprzedaży, na gruncie rozpoznawanej sprawy, jest również całkowicie bezpodstawny. Podkreślić należy, co słusznie zauważył już Sąd I instancji, iż z uwagi na rozłożony w czasie proces sprzedaży produktów pozwanego - obejmujący niekiedy kilka miesięcy- wypowiedzenie umowy na trzy dni przed zakończeniem pierwszego kwartału, w żaden sposób nie mogło wpłynąć na realizację celów sprzedażowych. W toku postępowania ustalono bowiem, iż powód nie posiadał wystarczającej liczby zidentyfikowanych klientów, aby mógł zrealizować plan sprzedażowy w okresie ostatnich 3 dni kwartału. Mimo, iż pierwszy okres zatrudnienia przeznaczony był właśnie na budowanie relacji z klientami, powód po kilku miesiącach pracy umówił się na wstępne spotkania jedynie z 17 klientami. W konsekwencji pracodawca miał prawo uznać, iż powód nie osiągnie także planu sprzedażowego przewidzianego na drugi kwartał, który zakładał podpisanie 60 umów w kwietniu 2014 r.

Wobec powyższego, wskazany przez pracodawcę brak realizacji indywidualnych celów sprzedażowych w pierwszym kwartale 2014 roku, uznać należało za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Na gruncie przedmiotowej sprawy, wbrew wszelkim zarzutom powoda co do oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, bezspornym pozostawał fakt, iż powód nie osiągnął planów sprzedaży, co zresztą sam przyznał w toku procesu, na rozprawie w dniu 4 lipca 2014 r. Jednocześnie należy zaznaczyć, iż nie tylko nieosiągnięcie

wymaganego poziomu sprzedaży legło u podstaw decyzji pracodawcy. Także brak realizacji zadań w celu pozyskania nowych klientów zgodnie z przekazanymi celami sprzedażowymi na drugi kwartał 2014 r. stanowił uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. Niska liczba spotkań powoda z klientami, który w okresie swojego zatrudnienia zrealizował jedynie 17 spotkań, świadczy o braku spodziewanej aktywności i należytej staranności w wykonywaniu powierzonych obowiązków, a tym samym również stanowi rzeczywistą przyczyną rozwiązania stosunku pracy.

Podkreślenia wymaga fakt, iż wypowiadając umowę o pracę pracodawca może wskazać kilka przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie. Złożone w ten sposób wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn była usprawiedliwiona (wyr. SN z 5.10.2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006, Nr 17-18, poz. 265).

Na gruncie rozpoznawanego przypadku zasadnymi okazały się wszystkie przyczyny wskazane przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę. Pozwany wykazał szereg okoliczności, które zostały udowodnione w toku postępowania. Znalazły bowiem potwierdzenie zarówno w zeznaniach świadków, jak i w szczegółowej dokumentacji.

Natomiast skarżący, stara się wyprowadzać odmienne wnioski niż wynika to z zaistniałych okoliczności albo eksponować te, które dla sprawy nie były istotne. Ponadto, analiza apelacji wskazuje, że twierdzenia skarżącego sprowadzają się do braku zawinienia po stronie powoda, z uwagi na uniemożliwienie mu przez pracodawcę realizacji wymaganych od niego celów sprzedażowych. Podnieść należy, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest zwykłym sposobem zakończenia umowy między pracownikiem i pracodawcą a przyczyna, z powodu której następuje wypowiedzenie nie musi mieć szczególnej doniosłości (vide wyrok SN z dnia 6 grudnia 2001 roku w sprawie I PKN 715/00 Pr.Pracy 2002/10/34). Ponadto w wyroku z dnia 3 sierpnia 2007 roku w sprawie I PK 79/07 (M.P.Pr 2007 nr 12 poz. 651) Sąd Najwyższy wskazał, iż przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinionego działania pracownika. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (vide wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 roku w sprawie I PKN 419/97 (OSNP 1998 nr 20 poz.598). Tak więc wystarczy, aby przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa i konkretna a w efekcie uzasadniona nie zaś, aby po stronie pracownika brak było zawinienia.

Podkreślenia wymaga także, iż prawo do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem pozwala na uwzględnianie aktualnych interesów i oczekiwań stron stosunku pracy i stanowi wyraz respektowania wolności pracy. W związku z tym, pracodawca ma prawo do takiego doboru pracowników do pracy, który zapewni najlepsze wykonywanie realizowanych zadań. (wyrok SN z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163). Pracodawca może również zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy. (wyrok SN, 1996-10-02, I PRN 69/96 OSNP 1997/10/163).

W związku z tym, iż przyczyny podane w wypowiedzeniu umowy o pracę okazały się w pełni uzasadnione, uznać należało, że strona pozwana nie naruszyła obowiązujących przepisów prawa pracy. W tym stanie rzeczy, apelacyjne zarzuty sprowadzające się do naruszenia prawa procesowego - art. 233 k.p.c, uznać należało za bezzasadne. W ocenie Sądu Okręgowego prezentowana w apelacji argumentacja jest zatem za chybiona, a przez to nie może wywołać zamierzonego skutku instancyjnego.

Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy zgodnie z dyrektywą art. 233 § 1 kpc przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowych ustaleń i trafnie wywiódł, iż powód dopuścił się zarzucanych uchybień, uzasadniających wypowiedzenie mu umowy o pracę.

Zaskarżony wyrok w pełni zatem odpowiada prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, na podstawie art. 98 § 1 kpc, § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 roku, poz. 490).