

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 26 marca 2018 roku, Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, oddalił powództwo K. G. przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W., o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy ewentualnie odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę i odprawę pieniężną oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1.260 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy wydał powyższe orzeczenie w oparciu o następujący stan faktyczny:

Powódka K. G. została zatrudniona w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W., począwszy od dnia 1 kwietnia 2008 roku, na podstawie umowy o pracę, na stanowisku młodszego konsultanta ds. H. w Pionie Strategii, Marketingu i sprzedaży w Departamencie Strukturalnym (...) Klienta.

Od dnia 1 października 2009 roku powódka została przeniesiona do Pionu Strategii, Marketingu i Sprzedaży Departamentu Strukturalnego (...) Klienta Departamentu Telefonicznej (...) Klienta D. H. B..

Przeniesienie powódki do Pionu Strategii, Marketingu i Sprzedaży Departamentu Strukturalnego (...) Klienta Departamentu Telefonicznej (...) Klienta D. H. B., tzw. „Działu P. do (...) Klientów Biznesowych”, nastąpiło z uwagi na dobre wyniki sprzedażowe powódki.

Oświadczeniem woli z dnia 10 września 2014 roku, pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 k.p., w związku z nieobecnością w pracy, spowodowaną chorobą trwającą dłużej niż okres zasiłkowy.

Wyrokiem z dnia 8 kwietnia 2015 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi w sprawie sygn. akt XIP 631/14, przywrócił powódkę do pracy w (...) Spółce Akcyjnej w Ł. na poprzednich warunkach pracy i zasądził na rzecz powódki wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, uznając, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 kp było niezgodne z prawem.

Wyrokiem Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 3 września 2015 roku w sprawie VII Pa oddalono apelację pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi.

Powódka zgłosiła gotowość do pracy u pozwanego w dniu 9 września 2015 roku. W dniu 21 września 2015 roku, z powódką skontaktowała się telefonicznie M. P. (pracownik działu HR pozwanego) i wraz z radcą prawnym, reprezentującym pozwanego, zwróciła się z zapytaniem, czy powódka rozważała możliwość zakończenia współpracy z pozwanym, poprzez rozwiązanie stosunku pracy, na mocy porozumienia stron, za uzyskaniem stosownej rekompensaty w związku ze zmianami warunków zatrudnienia i warunków wynagradzania. Powódka była jednocześnie informowana o zmianie zasad wynagradzania, systemie premiowania oraz zmianie zakresu obowiązków oraz ewentualnym aneksie do umowy o pracę. Powódka poprosiła, wówczas, o przesłanie przez pozwanego propozycji na piśmie. Pozwany przesłał powyższą propozycję, korespondencją mailową. Powódka nie przyjęła przedstawionej jej propozycji.

W związku z powyższym, powódka skierowana została na badania profilaktyczne, a następnie przechodziła szkolenie, z grupą pracowników nowo zatrudnionych przez okres 6 tygodni i korzystała z wszystkich benefitów dla nowo zatrudnionych pracowników. Na szkoleniu szeroko poruszana była kwestia obowiązku prezentacji ofert pozwanego w rozmowach z klientami i pokazywane były metody pracy. Podczas szkoleń pokazywane były techniki sprzedaży w ramach szkoleń teoretycznych i praktycznych. Demonstrowane były także szkoleniowo rozmowy telefoniczne innych konsultantów. W związku z przywróceniem powódki do pracy pozwany powierzył powódce stanowisko Konsultanta ds. (...) Klienta i Sprzedaży w Departamencie (...) Klienta i Sprzedaży od dnia 1 grudnia 2015 roku.

Sąd Rejonowy ustalił, że zgodnie przyjętym przez powódkę, opisem stanowiska, powódka miała wspierać realizację celów Departamentu (...) Klienta, poprzez profesjonalną i (...) i sprzedaż produktów oraz usług oferowanych przez (...) S.A. Do kluczowych zadań należało afektywne i efektywne uczestniczenie w szkoleniach, w tym uzupełniających, dotyczących nowych produktów, udzielanie informacji na temat ofert firmy, rachunków, płatności, proponowanie nowych usług i produktów klientom utrzymując standardy pracy oraz dbając o wizerunek firmy i marek T-M., rozwiązywanie problemów klientów związanych z korzystaniem z wszelkich usług i produktów firmy wykorzystując dostępne narzędzia kontaktu (telefon, e-mail, formularze, www) zgodnie z obowiązującymi w Departamencie (...) Klienta standardami i procedurami, prowadzenie rozmów z klientami i udzielanie prawidłowych i pełnych informacji zgodnie z zasadami obowiązującymi u pracodawcy, w tym procedurami, instrukcjami, poleceniami, zaleceniami, ofertami, informacjami zawartymi w Informatorze i wysyłanymi z firmowych adresów informacyjnych, sprzedawanie klientom usługi i produkty oferowane przez (...) S.A poprzez dostępne formy kontaktu w celu realizacji indywidualnych i zespołowych planów sprzedażowych, zawieranie umów o świadczenie usług, sprzedaży oraz innych, zgodnie z ofertą pracodawcy. W ramach kluczowych wskaźników efektywności do obowiązków powódki należało zaliczanie testów na wymaganym komunikowanym poziomie, realizowanie planów sprzedażowych na wymaganym poziomie, wyższym od wymaganego od pracowników zatrudnionych na niższych stanowiskach w tej samej jednostce organizacyjnej, zakomunikowanym zgodnie z zasadami stosowanymi u pracodawcy, osiąganie ocen klienta na wymaganym poziomie, wyższym od wymaganego od pracowników zatrudnionych na niższych stanowiskach w tej samej jednostce organizacyjnej, zakomunikowanym zgodnie z zasadami stosowanymi u pracodawcy, odbieranie połączeń przychodzących od klientów w ilości odebranych połączeń.

Karta stanowiskowa została wręczona powódce przez bezpośredniego przełożonego G. J. (1). Każdy punkt nowego zakresu obowiązków był na wniosek powódki szczegółowo omawiany. Powódka podpisała kartę stanowiska pracy. Poruszana wówczas była także kwestia prezentacji ofert pozwanego w rozmowach z klientami.

Pracownicy pozwanego nie byli informowani przez przełożonych, że powódka podjęła pracę w związku z przywróceniem do pracy. Powódka sama mówiła o tych okolicznościach.

Powódka faktycznie rozpoczęła świadczenie pracy w dniu 16 listopada 2015 roku.

Każdy pracownik, świadczący pracę w zespole sprzedażowym, ma ogłaszany na początku miesiąca plan sprzedażowy, przesyłany drogą elektroniczną i ma świadomość, iż podstawowym celem na stanowisku ds. obsługi klienta jest obowiązek realizacji planów sprzedażowych.

Opracowane były zalecenia sprzedażowe, zgodnie z którymi, każdy konsultant ds. obsługi klienta zobowiązany jest przedstawiać nowe oferty sprzedażowe klientom i proponować nowe aneksy do umów. Sprecyzowane są w zaleceniach okoliczności, kiedy można odstąpić od przedstawienia nowej oferty czy propozycji przedłużenia umowy, np. w przypadku klientów dzwoniących z zagranicy, osób roszczeniowych, mało kulturalnych. O zaleceniach konsultanci informowani są także na szkoleniach, a także dostępne są one bazy wiedzy, powszechnie dostępnej, w tym dla konsultantów.

By przedstawiać ofertę sprzedażową, konsultant ds. obsługi klienta, musi podjąć wysiłek w tym zakresie. Trzeba otworzyć zakładkę, w której uwidaczniane są oferty dla danego klienta, a które pokazują się w momencie nawiązania połączenia z danym klientem.

Powódka była negatywnie nastawiona i jej ulubionym określeniem w sytuacji problemów był „Sąd” i „mobbing”. Powódka w trudnych sytuacjach, powoływała się na wcześniejszą wygraną w Sądzie i wskazywała, że jest w stanie wygrać także kolejny proces.

Powódka miała także specyficzne metody pracy, które budziły zdziwienie innych konsultantów do spraw obsługi klientów. W trakcie rozmowy z klientem, który powódkę zdenerwował, powódka zapisywała numery telefonów klientów w prywatnym zeszycie, a następnie weryfikowała osobę przez portale społecznościowe w Internecie. Powódka

w trakcie rozmów z klientami awanturującymi wylogowywała ich z sieci, co jest niedozwoloną praktyką u pozwanego pod groźbą rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym. Powódka nie prezentowała ofert klientom, bo często zajmowała się innymi rzeczami. Niektóre oferty nie podobały się powódce, na przykład oferty, które powiązane były z ofertą bankową. Powódka wówczas twierdziła, że nie będzie prezentować tych ofert z uwagi na to, iż nie jest pracownikiem banku.

Pracę konsultantów zobowiązany jest kontrolować bezpośredni przełożony. Kierownik Sekcji (...) Klienta A. K. zwracał się z zapytaniami do G. J. (1), co jest wynikiem niskich wyników sprzedażowych powódki oraz czy zostały wdrożone plany naprawcze by wspomóc powódkę.

Powódka radziła sobie bardzo dobrze z obsługą klientów, jednakże nie wychodziła ze sprzedażą, proponując zawarcia nowej umowy, czy jej przedłużenia.

Powódka nie przedstawiała nowych ofert pozwanego, bądź ofert przedłużenia umowy w rozmowach telefonicznych z klientami pozwanego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka zrealizowała plany sprzedażowe w miesiącu listopadzie i grudniu 2015 roku, co ostatecznie zostało wyjaśnione z D. R., po wystąpieniu wcześniejszych błędów systemowych (planu sprzedażowe z wartościami obniżonymi).

Powódka nie realizowała natomiast podstawowych planów sprzedażowych począwszy od stycznia 2016 roku.

Wyniki sprzedażowe konsultantów mają wpływ na wysokość premii przyznawanej przez pozwanego.

Powódka poza nie oferowaniem nowych ofert, nie stosowała się do innych zasad efektywności pracy, przekraczając na przykład dopuszczalne limity przerw między rozmowami, co wpływało także na zwiększenie pracy dla innych konsultantów.

Bezpośredni przełożony powódki G. J. (1) zwracał uwagę powódce na uchybienia w realizacji zakresu obowiązków służbowych, w tym nie składanie w rozmowach telefonicznych propozycji zawarcia nowych umów o świadczenie usług telekomunikacyjnych (GA) oraz aneksów, a także składał propozycję pomocy. Powódka, w trakcie rozmów z przełożonym, mówiła, że nie widziała sensu proponowania nowej oferty w każdej rozmowie. Przełożony powódki był zainteresowany dobrymi wynikami sprzedażowymi powódki, albowiem wyniki te przekładały się na wyniki całego działu.

Nie prezentowanie ofert sprzedażowych odbijało się na wynikach sprzedażowych powódki.

Uwagi w tym samym zakresie pod adresem powódki kierował także przełożony A. K..

Sposób odpowiadania powódki na korespondencję mailową przełożonych nie był normalnym sposobem odpowiadania i zwracania się do przełożonych.

Powódka była także natarczywa w kontaktach z pracownikami innych działów, na przykład wyjaśniając kwestię zaniżenia jej zdaniem premii. W tym celu wysłany został do powódki pracownik działu sekcji rozliczeń. Powódka w mailach i rozmowach używała niestandardowego słownictwa, jak na korespondencję oficjalną i kierowaną do innych pracowników. W razie gdy rozmowa nie przebiegała zgodnie z kierunkiem oczekiwań powódki, powódka wskazywała, iż złoży oficjalne pismo do przełożonych pracownika, z którym rozmawiała.

Powódka nie przyjmowała w żadnym zakresie uwag dotyczących sposobu wywiązywania się z obowiązków, postrzegając je jako stosowanie przez pozwanego mobbingu.

Sytuacja powódki była analizowana przez przełożonych, pod kątem próby rozwiązania problemu i pomocy powódki. Powódka sama nie pozwalała sobie na realizację celów sprzedażowych, nie przedstawiając oferty pozwanego klientom. Praca nad jakością pracy pracownika odbywa się na.

Nie ma możliwości, żeby określone rodzaje połączeń, dotyczących danej problematyki kierować do konkretnych konsultantów. Konsultanci otrzymują ten sam strumień połączeń, niezależnie w jakim zespole pracują. Każdy z konsultantów ma takie same szanse sprzedażowe.

Powódka mogła odbierać około 80 połączeń w ciągu dnia, z uwagi na to, iż nie były przedstawiane propozycje zawarcia nowych umów i przedłużenia dotychczasowych. Średnia ilość połączeń w dziale nadzorowanym przez G. J. (1) wyniosła około 50-52 połączenia dziennie. G. J. (1) podlega około 15 konsultantów ds. obsługi.

Wyniki sprzedażowe powódki odstawały od wyników całego zespołu pracowników obsługi klienta, podległych G. J. (1). W okresie od 1 kwietnia do 12 kwietnia 2016 roku, skuteczność aneksowa powódki wyniosła 22%, innych pracowników od 38% do 58%. Ł. N. (1), które wyniki sprzedażowe były porównywalnie niskie, jak powódki, rozwiązał stosunek pracy z pozwanym.

W zespole gdzie zatrudniona była powódka inni pracownicy chcieli pomóc powódce w rozwiązaniu problemu z prezentacją ofert.

Powódka traktowana była podobnie, jak inni pracownicy działu, nie była pod specjalnym nadzorem przełożonych.

Korespondencja klientów kierowana jest na skrzynkę pocztową służbową (...) W trakcie rozmów z klientem, konsultant nie może podawać adresu swojej prywatnej skrzynki mailowej, w związku z ustawą o ochronie danych osobowych. Dla bezpieczeństwa klientów pracownicy pozwanego nie mogą porozumiewać się z klientami przez prywatne skrzynki mailowe czy prywatne telefony. Rozmowy konsultantów z klientami są nagrywane. Jedyne wyjątkiem to awaria systemu w trakcie prowadzenia rozmowy przez telefon służbowy.

Okres 6 miesięcy był okresem wystarczającym, aby dokonać oceny pracy powódki. Przełożeni skupili się na miesiącach od stycznia do marca 2016 roku. Wyniki sprzedażowe powódki były niskie. Powódka po podjęciu pracy miała w pierwszych miesiącach zmniejszony plan sprzedażowy, by wdrożyć się do pracy i była traktowana jak nowo zatrudniony pracownik.

W dniu 24 kwietnia 2016 roku, G. J. (1) zwrócił się do przełożonych o rozwiązanie umowy o pracę z powódką z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia, bez obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia i wykorzystania przez powódkę przysługującego urlopu wypoczynkowego, motywując prośbę niską jakością świadczonej przez powódkę pracy, a tym samym brakiem wywiązywania się z obowiązków zapisanych w karcie stanowiska pracy dla stanowiska Konsultanta ds. (...) Klienta i Sprzedaży. Powódka pomimo licznych informacji zwrotnych nie wywiązywała się z obowiązku prezentacji ofert retencyjnych dostępnych na kontaktach klientów oraz prezentacji nowych umów, czego efektem jest brak realizacji celów sprzedażowych. Jednocześnie wskazano, iż brak prezentacji ofert sprzedażowych i tym samym brak realizacji indywidualnych celów sprzedażowych świadczą o braku kompetencji konsultanta do pracy na wskazanym stanowisku i mają istotny wpływ na osiąganie założonych celów sprzedażowych zespołu, sekcji i ostatecznie całego Departamentu (...) Klienta. Wniosek G. J. (1) został zaakceptowany przez Kierownika D. (...) Klienta D – P. W..

Przełożeni poddali analizie rozmowy powódki z klientami. G. J. (1) wskazał około 100 rozmów, w których powódka nie prezentowała ofert pozwanego. Rozmowy były także analizowane pod kątem wyjątków wynikających z zaleceń. Do wypowiedzenia umowy o pracę wskazanych było 20 przykładowych rozmów, w których powódka nie zaprezentowała oferty lub aneksu.

Powódka nie miała wyznaczonego okresu naprawczego, z uwagi na braki merytoryczne i nie stosowanie się do wcześniejszych uwag przełożonych.

W dniu 19 maja 2016 roku pozwany wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3- miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano niską jakość świadczonej przez powódkę pracy, to jest w czasie obsługi klientów pozwanego, powódka nie prezentuje oferty dostępnych klientom pracodawcy oraz nie proponowanie przez powódkę zawarcia nowych umów o świadczenie usług telekomunikacyjnych. Jednocześnie pozwany wskazał 20 przykładowych rozmów, w których powódka nie przedstawiła propozycji aneksu lub nowej umowy o świadczenie usług telekomunikacyjnych (GA).

Pozwany w przypadku pracowników nie realizujących cele sprzedażowe, wypowiada umowy o pracę.

W roku 2016 roku u pozwanego nie było zwolnień grupowych. W tym czasie obowiązywał program dobrowolnych odejść, jednakże nie obejmował on konsultantów ds. obsługi pracujących na infolinii i w salonach. W spornym okresie nie było wypowiedzeń umów o pracę z konsultantami z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Pozwany cały czas rekrutuje na stanowiska pracowników ds. obsługi klientów. Jest to stały proces rekrutacyjny. Pozwany wspomaga się także pomocą agencji pracy tymczasowej. W okresie wakacyjnym zatrudnianych jest nawet około 100 pracowników na stanowiska sprzedażowe. Nie obowiązywały w spornym czasie ograniczenia zatrudnienia pracowników ds. hotline, ds. obsługi klienta i sprzedaży zatrudnionych na stanowiskach konsultanckich.

Miesięczne wynagrodzenie powódki, liczone, jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosi 3.754,10 złotych brutto. Premia uznania za utrzymanie ciągłości realizacji zadań w wysokości 500 złotych nie wchodzi do podstawy wyliczenia ekwiwalentu pieniężnego zgodnie z §6 pkt 1 rozporządzenia z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielenia urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagradzania za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U z 1997 poz.14 z późn.zm).

Oceniając materiał dowodowy, Sąd Rejonowy odmówił wiary zeznaniom powódki w zakresie twierdzeń, iż nie miała świadomości, iż w każdej rozmowie z klientami pozwanego zobowiązana jest do prezentacji ofert pozwanego, w zakresie nowej umowy lub aneksu do umowy. Powódka nie kwestionowała, iż w związku z przywróceniem powódki do pracy pozwany przedstawił powódce aneks do umowy o pracę, określając powierzone stanowisko pracy, wysokość uposażenia, a także przedstawił powódce kartę stanowiskową pracy, która została przez powódkę po szczegółowym wyjaśnieniu przez bezpośredniego przełożonego G. J. (1), podpisana. Powódka była pracownikiem doświadczonym, pracującym u pozwanego od kwietnia 2008 roku, od samego początku na stanowiskach sprzedażowych z przerwą od września 2014 roku do października 2015 roku. Karta stanowiskowa powódki określała, iż do obowiązków powódki należy profesjonalna i (...) i sprzedaż produktów oraz usług oferowanych przez (...) S.A. Do kluczowych zadań należało udzielanie informacji na temat ofert firmy, proponowanie nowych usług i produktów klientom utrzymując standardy pracy oraz dbając o wizerunek firmy i marek T-M., rozwiązywanie problemów klientów związanych z korzystaniem z wszelkich usług i produktów firmy wykorzystując dostępne narzędzia kontaktu (telefon, e-mail, formularze, www) zgodnie z obowiązującymi w Departamencie (...) Klienta standardami i sprzedawanie klientom usługi i produkty oferowane przez (...) S.A poprzez dostępne formy kontaktu w celu realizacji indywidualnych i zespołowych planów sprzedażowych, zawieranie umów o świadczenie usług, sprzedaży oraz innych, zgodnie z ofertą pracodawcy. W ramach kluczowych wskaźników efektywności do obowiązków powódki należało między innymi realizowanie planów sprzedażowych na wymaganym poziomie, wyższym od wymaganego od pracowników zatrudnionych na niższych stanowiskach w tej samej jednostce organizacyjnej, zakomunikowanym zgodnie z zasadami stosowanymi u pracodawcy, osiąganie ocen klienta na wymaganym poziomie, wyższym od wymaganego od pracowników zatrudnionych na niższych stanowiskach w tej samej jednostce organizacyjnej. Niewiarygodne są twierdzenia powódki, iż powódka dopiero z treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę dowiedziała się o zastrzeżeniach do jakości jej pracy, w tym o nałożonym na nią obowiązku prezentacji ofert i realizacji sprzedaży. Z korespondencji mailowej wynika, iż między powódką, a G. J. (1) oraz A. K., że przełożeni zwracali powódce uwagę na uchybienia powierzonych jej obowiązków w powyższym zakresie oraz korespondencję zwrotną.

Nie zasługiwały, w ocenie Sądu I instancji także na wiarę zeznania powódki w zakresie twierdzeń, iż jej złe wyniki sprzedażowe wynikały z okoliczności celowego przełączania powódce rozmów, w których nie mogła

zaprezentować oferty sprzedażowej pozwanego, to jest na przykład rozmów w zakresie rozliczeń faktur, reklamacji, czy usterek. Powódka nigdy wcześniej, chociażby w korespondencji mailowej, indagowana o słabe wyniki sprzedażowe, nie podnosiła tych kwestii. Okolicznością możliwości przedzielania poszczególnym konsultantom rozmów z poszczególnych kategorii (tzw. skili) zaprzeczyli zgodnie przesłuchani świadkowie G. J. (1), A. K. i P. W..

Oceniając materiał dowodowy należy podkreślić, że opinia biegłego z zakresu rachunkowości w zakresie wyliczeń i ich podstawy prawnej została wydana zgodnie z wymogami fachowości i z tezą dowodową. Biegły posiada wystarczającą wiedzę z dziedziny objętej zakresem przedmiotowym powyższej opinii. Jako biegły z wieloletnim stażem pracy, legitymuje się również potrzebnym doświadczeniem zawodowym. Biegły był zatem w stanie ustalić fakty potrzebne do sporządzenia opinii, dokonać ich właściwej, obiektywnej analizy, jak też wyprowadzić poprawne wnioski. Biegły dokładnie przedstawił sposób dokonania wyliczeń, podając z jakich danych wynikały poszczególne kwoty, co pozwoliło do ostatecznego ustalenia wysokości wynagrodzenia powódki liczonego, jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Z tego względu opinię biegłego należy uznać za sporządzoną nie na podstawie arbitralnej i sformułowanej a priori ocenie, lecz w oparciu o obiektywny materiał i dokonanie wyliczeń matematycznych, które potwierdzały prawidłowość wyrażonego przez biegłego sądu, w tym o wysokości dochodzonych należności.

Sąd Rejonowy zważył, że powództwo, jako niezasadne podległo oddaleniu.

Powódka wnosila przywrócenie do pracy u pozwanego na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i płacy w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, które zostało sprecyzowane na kwotę 3.823,97 złotych ewentualnie zasądzenia odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia w wysokości 16.745,01 złotych, a w razie ustalenia, iż wypowiedzenie dokonano z rzeczywistej przyczyny dotyczącej pracodawcy w ramach przesłanek ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników dodatkowo o zasądzenie odprawy w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia.

Powództwo, precyzowane jako roszczenie o przywrócenie powódki K. G. do pracy, i w konsekwencji zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, jest niezasadne, podlega oddaleniu.

Zgodnie z art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Art. 45 § 1 kp odróżnia wypowiedzenie następujące z „naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę „od wypowiedzenia nieuzasadnionego”. Naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu jest bez wątpienia nie podanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony zgodnie z art. 30 § 4 kp, czy naruszenie konsultacji związkowej zgodnie z art. 38 kp.

Sąd Rejonowy wskazał, że kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia, przyczyny uzasadniającej podjęcie tej decyzji. Od jej podania ustawodawca uzależnił ważność złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli, chociaż nie sprecyzował w art. 30 § 4 k.p. ani sposobu określenia przyczyny, ani stopnia jej szczegółowości. Pracodawca nie ma natomiast obowiązku podawania podstawy prawnej wypowiedzenia (wyr. SN z 17.11.1998 r., I PKN 447/98, OSNAPiUS 2000/1/13). Pracodawca nie jest także zobowiązany do podania uzasadnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Natomiast przyczyna rozwiązania stosunku pracy – jak przyjmuje się w orzecznictwie i doktrynie - winna być prawdziwa, konkretna i uzasadniająca podjęcie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie. Pracodawca nie może także przyczyny rozwiązania zastąpić swoją oceną - że przyczyna, mimo jej nie wskazania, jest znana pracownikowi (wyr. SN z 05.05.1999 r., I PKN 670/98, OSNAPiUS 2000/13/510).

Sąd I instancji wskazał, że przepis art. 30§ 4 k.p. niewątpliwie należy do przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, którego zakresem objęte jest zachowanie przez

pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia (rozwiązania umowy o pracę), która - w jego przekonaniu - wypowiedzenie to uzasadnia. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 KP jest umożliwienie pracownikowi obrony przed rozwiązaniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 KP wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny rozwiązania, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika. Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że: konkretność wskazania przyczyny rozwiązania umowy o pracę w rozumieniu art. 30 § 4 KP należy oceniać z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (tak w wyroku z 2.9.1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS Nr 18/1999, poz. 577); brak konkretyzacji przyczyny w rozumieniu art. 30 § 4 KP nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną (por. wyrok z 26.5.2000 r., I PKN 670/99, OSNAPiUS Nr 22/2001, poz. 663); jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości (w szczególności u zwalnianego pracownika) co do tego, z jakim zachowaniem czy zachowaniami łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 KP (tak w wyroku z 21.3.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS Nr 24/2002, poz. 595); celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 KP jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy, dlatego ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu (por. wyroki z 10.10.2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS Nr 20/2001, poz. 618 oraz z 5.5.2003 r., I PK 446/02, Wokanda Nr 7-8/2004, s. 42);

Wskazana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia, ma być konkretna i zarazem uzasadniona w subiektywnym przekonaniu pracodawcy, natomiast sąd dokonuje oceny, czy taka jest obiektywnie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNP 2000, nr 23, poz. 858).

Wymóg istnienia uzasadnionych powodów, stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia ograniczającą pod względem prawnym swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy.

Bezdiskusyjną kwestią jest, iż wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważane jest za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 k.p.

Pozwany w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce niską jakością świadczonej przez powódkę pracy, nie prezentowanie w trakcie obsługi oferty dostępnych klientom pracodawcy oraz nie proponowanie przez powódkę zawarcia nowych umów o świadczenie usług telekomunikacyjnych. Jednocześnie pozwany wskazał 20 przykładowych rozmów, w których powódka nie przedstawiła propozycji aneksu lub nowej umowy o świadczenie usług telekomunikacyjnych (GA).

W ocenie Sądu tak określona przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę spełnia wymóg konkretności. Przyczyny wskazane przez pracodawcę w oświadczeniu umowy o pracę nawiązywały do zdarzeń i sytuacji, które były znane powódce. Podkreślić należy, iż przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zostały sprecyzowane jasno i zrozumiale. Dalszej ocenie podlegała zatem kwestia, czy przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były prawdziwe i uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę. Przy ocenie tych okoliczności nie może uchodzić uwadze, iż wypowiedzenie umowy o pracę pozostaje zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę. Jak wskazano w wyroku z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998, nr 20, poz. 598, że przyczyna wypowiedzenia, nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Z drugiej strony trzeba mieć jednakże na uwadze, że uznanie wypowiedzenia umowy za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok z dnia 28 października 1998 r., I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999, nr 23, poz. 751).

Wypowiedzenie umowy o pracę należy uznać za skuteczne, jeżeli jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji stojących przed nim zadań (vide wyrok z dnia 28.09.1976r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978 z. 2 poz. 18). "Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy, w jego zakładzie pracy i jednocześnie nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nie narusza formalnych wymogów prawa, wypowiedzenie takie jest uzasadnione w rozumieniu przepisów kp, choćby nie likwidowało wszystkich nieprawidłowości kadrowych, istniejących w zakładzie (por. wyr. SN z 28.9.1976 r., I PRN 59/76, OSP 1978, Nr 2, poz. 18; wyr. SN z 2.8.1985 r., I PRN 61/85 z głosem A. Wypych-Żywickiej, NP 1988, nr 10-12, s. 241, OSNC 1986, Nr 5, poz. 76; wyr. SN z 10.4.1997 r., I PKN 90/97, OSNAPiUS 1998, Nr 3, poz. 81; wyr. SN z 2.10.2002 r., I PKN 374/01, OSNP 2004, Nr 9, poz. 156).

Sąd Rejonowy, w zakresie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, zobowiązany jest do zbadania czy wypowiedzenie umowy o pracę nie narusza przepisów prawa, w tym, nie narusza przepisów o wypowiedaniu umowy o pracę.

Jak wynika z ustalonego w sprawie stanu faktycznego, wypowiedzenie powódce stosunku pracy przez pozwanego zostało dokonane zgodnie z prawem. W odniesieniu do zachowania wymogów formalnych samego oświadczenia wskazać należy, iż pracodawca uczynił im zadość. Oświadczenie zostało bowiem złożone w formie pisemnej (art. 30 § 3), zawierało pouczenie o przysługującym powódce prawie odwołania się do sądu pracy (§ 5) oraz wskazywało przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy. Pozwany rozwiązał z powódką stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Od strony formalnej zatem oświadczenie pracodawcy spełniało przewidziane prawem wymagania. U pozwanego nie funkcjonują związki zawodowe, a zatem nie wymagane było przeprowadzenie konsultacji związkowej, określonej w art.38 kp. Powódka przyznała, iż nie jest członkiem związku zawodowego i nie występowała do żadnego związku zawodowego o obronę swych praw. Wobec tego do powódki nie miał w ogóle zastosowania przepis art. 38 kp.

Zgromadzony materiał dowodowy, w ocenie Sądu I instancji, potwierdza prawdziwość przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powódki w zakresie niskiej jakości pracy świadczonej przez powódkę. Wyniki sprzedażowe powódki ze spornego okresu, w szczególności za okres od stycznia 2016 roku do kwietnia 2016 roku potwierdzają niską jakość pracy powódki, związaną z brakiem prezentacji ofert sprzedażowych pozwanego, co było zasadniczym obowiązkiem powódki, jako konsultanta do spraw obsługi klienta. Wbrew twierdzeniom powódki oba te parametry są ze sobą związane. Nie prezentowanie, bowiem, ofert zawarcia nowej umowy czy przedłużenia umowy o świadczenie usług telekomunikacyjnych siłą rzeczy przekładało się na wypełnianie przez powódkę celów sprzedażowych. Jak potwierdzili bowiem wszyscy przesłuchani świadkowie nie wychodzenie ze sprzedażą i nie podejmowanie wysiłków w tym zakresie, czy z braku umiejętności (co wydać się może mało możliwe z uwagi na wcześniejsze wieloletnie doświadczenie powódki jako pracownika działów sprzedaży), czy braku woli powódki nie mogło przekładać się na realizację celów sprzedażowych, co przekładało się na cele sprzedażowe danego zespołu, sekcji i jednostki. Okoliczność stałego monitoringu powódki przez przełożonych w tym zakresie wiązała się właśnie z tą okolicznością, to jest wpływu wyników sprzedażowych poszczególnych konsultantów na wyniki całego zespołu, w tym także efektywność pracy samych przełożonych. Zdaniem Sądu R. można w tym zakresie dostrzegać, wbrew twierdzeniom powódki, jakiegokolwiek formy szykany, czy nękania, czy jak określała to powódka "mobbingu". W dobrze pojętym interesie całego zespołu byłoby powódka realizowała cele sprzedażowe przypisane dla jej stanowiska. Przełożeni, co potwierdza korespondencja mailowa, w sposób rzeczowy, ale jednocześnie kulturalny zwracali się do powódki z pytaniami o realizację na przykład skuteczności aneksowej, oferując powódce, swoją pomoc. To powódka w sposób niewłaściwy, jak na korespondencję służbową, odpowiadała na tę korespondencję, niesłusznie postrzegając zapytania przełożonych, jako formę dręczenia i szykanowania. Wyniki powódki wypadały niekorzystnie na tle całego zespołu. Powódka nie może przy tym podnosić, iż także inni pracownicy uchybiali swoim obowiązkom służbowym w tym zakresie, a jedynie w stosunku do powódki. Należy przy tym zauważyć, że z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, iż niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych nie usprawiedliwia naruszenie obowiązków przez innych pracowników, zaś pracodawca nie jest obowiązany do rozwiązania z danym pracownikiem umowy o

pracę bez wypowiedzenia z jego winy, mimo że zachodzą okoliczności uzasadniające takie rozwiązanie (por. np. wyrok z dnia 4 listopada 2010 r., III PK 16/10). Te same względy dotyczą także wypowiedzenia umowy o pracę. Jednocześnie marginalnie należy podkreślić, iż pracownik na którego powołuje się powódka – Ł. N., osiągający wyniki na podobnym lub niższym poziomie niż powódka, rozwiązał umowę o pracę z pozwanym z własnej inicjatywy. Także okoliczność zwolnienia powódki z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, jako uprawnienie pracodawcy, nie może świadczyć, wbrew twierdzeniom powódki, o nierzeczywistej przyczynie wypowiedzenia. Pracodawca, powołując się na niską jakość pracy powódki, a także biorąc pod uwagę nastawienie powódki, mógł dążyć do lepszej efektywności pracy, podjąć decyzję o zwolnieniu powódki ze świadczenia pracy, powierzając jej obowiązki innemu pracownikowi.

Zeznania wszystkich, przesłuchanych w toku procesu świadków, były zgodne, spójne i korespondujące z całokształtem, zgromadzonego materiału dowodowego, a potwierdzające, iż powódka w czasie obsługi klientów, wbrew ciężącym na niej obowiązkom wynikającym z karty stanowiskowej oraz obowiązujących u pozwanego procedur, nie prezentowała ofert dostępnych dla klientów pozwanej oraz nie proponowała zawarcia nowych umów o świadczenie usług telekomunikacyjnych. Wbrew twierdzeniom powódki, nie można dopatrzeć się złej woli ze strony pozwanego, czy jakichkolwiek arbitralnych, niesprawiedliwych ocen pracy powódki. Załączona przez pozwanego korespondencja między przełożonymi powódki a powódką potwierdza, iż powódka była motywowana przez przełożonych, a powódce było udzielane wsparcie, by doprowadzić do poprawy wyników sprzedażowych poprzez lepszą jakość świadczonych usług i przedstawianie dostępnych ofert sprzedażowych pozwanego.

W ocenie Sądu, nie można, także, zgodzić się ze stroną powodową, iż wypowiedzenie umowy o pracę z powódką, jest konsekwencją przywrócenia powódki do pracy w związku z prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi z dnia 8 kwietnia 2015 roku w sprawie XIP 631/14 w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy z powódką na podstawie art. 53 kp. Powódka nie podnosi żadnych argumentów, z których mogłoby wynikać, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem po przywróceniu powódki do pracy i jej dopuszczeniu było niezgodne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, a pozwany celowo zmierzał do rozwiązania umowy o pracę z „niewygodnym pracownikiem”. Niezasadna jest także argumentacja zmierzająca do wykazania, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Nie ma, bowiem, zasady współzycia społecznego, która nakazywałaby pracodawcy kontynuowanie stosunku pracy z pracownikiem, w sytuacji, gdy względy celowości przemawiają za dążeniem pracodawcy do poprawy jakości pracy i poprawy jej efektywności, a tym samym, nakazującej kontynuowanie zatrudnienia, mimo, iż pracownik nie spełnia oczekiwań pracodawcy i dopuszcza się uchybień nałożonym na niego obowiązkom służbowych. Nie można, w żadnym zakresie, przyjąć, iż pozwany w sposób arbitralny, dowolny i nieuzasadniony rozwiązał umowę o pracę naruszając jakiegokolwiek zasady współzycia społecznego. Stosunek pracy został reaktywowany na mocy orzeczenia z dnia 8 kwietnia 2015 roku w sprawie XIP 631/14, w związku z naruszeniem przez pozwanego, normy art. 53 kp, a przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, której zasadność i zgodność z prawem badana jest w niniejszym postępowaniu nawiązuje do okoliczności, które miały miejsce po przywróceniu powódki do pracy. Nie można zgodzić się, iż pozwany od samego początku nie przejawiał woli wykonania prawomocnego wyroku przywracającego powódkę do pracy, co miałyby wynikać między innymi z rozmowy powódki z M. P. i R. C. z dnia 21 września 2015 roku, w której poruszana była kwestia tego, czy powódka jest zdecydowana podjąć pracę w kontekście zmian systemu wynagradzania, w tym systemu premiowania, a także z uwzględnieniem nowego zakresu obowiązków. Podczas rozmowy podkreślane bowiem było, iż powódka ma prawo powrócić do pracy, jednakże musi liczyć się ze zmianą warunków zatrudnienia i wynagradzania. Pozwany po powrocie powódki do pracy zapewnił powódce wszelkie niezbędne warunki do prawidłowego wywiązywania się z nałożonych na powódkę obowiązków, jako konsultant ds. obsługi klienta. Powódka mimo wcześniejszego zatrudnienia w działach sprzedażowych ponownie, jak nowo zatrudniony pracownik zostało poddana szkoleniom przygotowującym trwającym 6 tygodni. Następnie przez okres 2 miesięcy, powódka miała obniżone cele sprzedażowe. Zdaniem Sądu zarzuty strony powodowej o braku woli pozwanego wykonania wyroku przywracającego powódkę do pracy i tym samym by przyczyny wypowiedzenia były nieprawdziwe są niezgodne z rzeczywistością. Powódka bowiem w tych twierdzeniach całkowicie pomija okoliczności związane ze sposobem świadczenia pracy i wywiązywania się z nałożonych na powódkę obowiązków. Powódka była przez przełożonych i innych pracowników traktowana jak każdy inny pracownik. Pracodawca w żaden sposób nie

szykanował powódki, nie nawiązywał w żadnym zakresie do okoliczności związanych z przywróceniem powódki do pracy i nie uzależniał warunków zatrudnienia czy wynagradzania od tych kwestii. To sama powódka poinformowała pracowników pozwanego o tej okoliczności, prezentując także, co wynikało by z materiału dowodowego postawę roszczeniową z powoływaniem się na wcześniej wygraną sprawę sądową i możliwość rozwiązywania kolejnych sytuacji konfliktowych na tej drodze.

Oddaleniu zatem podlegały główne żądania pozwu, w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. W konsekwencji oddalenia tych roszczeń Sąd zobligowany był do rozpatrzenia zgłoszonych przez pełnomocnika powódki roszczeń ewentualnych. Konieczność rozpatrzenia, bowiem, roszczeń ewentualnych staje się aktualna dopiero bowiem w przypadku oddalenia głównego żądania pozwu. Powódka w ramach roszczeń ewentualnych wносиła o zasądzenie odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, a w razie ustalenia, iż wypowiedzenie dokonano z rzeczywistej przyczyny dotyczącej pracodawcy w ramach przesłanek ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników dodatkowo o zasądzenie odprawy w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia. Wobec ustalenia, iż wypowiedzenie umowy o pracę powódce było uzasadnione i zgodne z prawem brak podstaw do uwzględnienia roszczenia odszkodowawczego.

W żadnym zakresie, także, nie okazały się zasadne roszczenia powódki o zasądzenie odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U Nr 90 poz.844 z późn.zm).

Odprawa to jednorazowe świadczenie pieniężne stanowiące dla pracownika rekompensatę za niezawinioną utratę miejsca pracy, spełniająca funkcję alimentacyjną. Przysługuje ona w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika zarówno w trybie zbiorowym, jak i indywidualnym (art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U Nr 90 poz.844 z późn.zm)).

Zgodnie z art. 8 ust 1 powołanej ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna.

Stosownie zaś do brzmienia art. 10 ust 1, powołanej ostatnio ustawy, przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8, stosuje się, odpowiednio, w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód, uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni, obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

W przypadku zwolnień indywidualnych (czyli obejmujących w okresie 30 dni mniejszą liczbę pracowników niż wskazana w art.1) przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, z przyczyn niedotyczących pracowników, prawo do odprawy jest uregulowane częściowo odmiennie niż przy zwolnieniach grupowych. Podobnie jak przy grupowym zwolnieniu art. 10 ust. 1 ustawy ma zastosowanie jedynie w tych sytuacjach, kiedy rozwiązanie stosunku pracy następuje z przyczyn niedotyczących pracownika. Przyczynami niedotyczącymi pracownika, są wszelkie okoliczności, które nie wiążą się bezpośrednio z osobą pracownika. Przepisy ustawy nie mają zastosowania jedynie w sytuacji, gdy przyczyny będące podstawą wypowiedzenia występują po stronie pracownika, np. całkowita bądź częściowa jego nieprzydatność do pracy albo naganne postępowanie. Kryterium negatywne przyjęte w ustawie o zwolnieniach grupowych jako podstawa jej stosowania sprawia, że katalog przyczyn zwolnień „z przyczyn niedotyczących pracownika” jest bardzo szeroki. Nie sposób go precyzyjnie zdefiniować. Można jednak przyjąć, iż są to przyczyny dotyczące pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy. Mogą mieć one zróżnicowany charakter, począwszy od ekonomiczno-finansowych, poprzez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na technologiczno-ekologicznych. Z punktu widzenia art. 1 u.z.g. nie jest istotne, czy zwolnienia następują z winy pracodawcy, który niewłaściwie zarządzał

przedsiębiorstwem, czy też są następstwem okoliczności od niego niezależnych. W tym drugim przypadku w rachubę wchodzi cały splot zróżnicowanych czynników o charakterze obiektywnym

Przepis art. 10 ust. 1 ustawy wprowadza wymagania przy tym, aby niedotycząca pracownika przyczyna wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron była wyłącznym powodem zwolnienia pracownika.

W kwestii wykładni sformułowania "wyłączny powód" pełną aktualność zachowuje wyrok z dnia 10 października 1990 r. (I PR 319/90, OSNCP 1992, z. 11, poz. 204), w którym Sąd Najwyższy trafnie przyjął, iż: "Sformułowanie zawarte w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 z późn. zm.), że przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy "stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy" należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika".

Sąd Rejonowy wskazał, że zgromadzony materiał dowodowy potwierdził, iż w roku 2016 roku u pozwanego nie było zwolnień grupowych. W tym czasie obowiązywał program dobrowolnych odejść, jednakże nie obejmował on konsultantów ds. obsługi pracujących na infolinii i w salonach. W spornym okresie nie było wypowiedzeń umów o pracę z konsultantami z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Pozwany cały czas rekrutuje na stanowiska pracowników ds. obsługi klientów. Jest to stały proces rekrutacyjny. Pozwany wspomaga się także pomocą agencji pracy tymczasowej. Przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powódce to przyczyny leżące wyłącznie po stronie powódki, a zatem w żadnym zakresie nie można było rozpatrywać wypowiedzenia umowy o pracę powódce w aspekcie zwolnienia indywidualnego w trybie art. 10 ust. 1 ustawy ostatecznie powołanej. Nie zaistniały przesłanki określone w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U Nr 90 poz.844 z późn.zm), warunkujące przyznanie pracownikowi odprawy pieniężnej, a zatem powództwo podlegało oddaleniu.

O kosztach zastępstwa procesowego pozwanego Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc, obciążając powódkę obowiązkiem ich poniesienia jako przegrywającego sprawę. Na koszty zastępstwa procesowego pozwanego składało się wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego w wysokości 360 złotych (w stawce minimalnej) w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy (odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę) zgodnie z brzmieniem § 9 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 poz.1804 z późn.zm) w brzmieniu sprzed dnia 27 października 2016 roku w związku z §2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości zmieniającego rozporządzenia w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 3 października 2016 roku (Dz.U z 2016 poz.1667) oraz w zakresie pozostałych roszczeń pieniężnych w wysokości 900 złotych na podstawie §2 ust 3 w związku z §9 ust 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 poz.1804 z późn.zm) w brzmieniu sprzed dnia 27 października 2016 roku w związku z §2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości zmieniającego rozporządzenia w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 3 października 2016 roku (Dz.U z 2016 poz.1667).

Apelację od w/w wyroku złożyła powódka, reprezentowana przez radcę prawnego i zaskarżyła wyrok w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

I. Naruszenie przepisów postępowania mających wpływ na wynik sprawy, tj.:

1. art. 271§ 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. i 244 § 1 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku dowodowego o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z pisma Zakładu Ubezpieczeń społecznych III Oddział w W. kierowanego do pozwanego z 14 kwietnia 2016 r. oraz odpowiedzi ZUS do pozwanego z 18 sierpnia 2016 r. na okoliczność ustalenia, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powódką były kwestie wypłaty zasiłku chorobowego dla powódki za 2014 r. i negowanie przez pozwanego wypłaty świadczenia rehabilitacyjnego dla powódki za 2014 r. i negowanie przez pozwanego wypłaty świadczenia rehabilitacyjnego dla powódki w 2014 r., co pozostawało w związku z kwestiami związanymi z wyrokiem przewracającym powódkę do pracy po rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 53 Kodeksu

pracy poprzez błędne przyjęcie, iż okoliczności te były całkowicie nieistotne w sprawie i nie miały żadnego przełożenia na rozstrzygnięcie w sprawie, podczas gdy ewidentnie okoliczności związane z realizacją wyroków w zakresie zasiłku chorobowego (pismo z 14 kwietnia 2016 r.) i świadczenia rehabilitacyjnego przełożyły się ostatecznie na działania pozwanego (memorandum G. J. z 24 kwietnia 2016 r.) co do pozornego uzasadnienia wypowiedzenia stosunku pracy z powódką,

2. art. 217 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c., art. 308 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku dowodowego o przeprowadzenie i dopuszczenie dowodu z nagrania rozmowy telefonicznej (wraz z jej zapisem tekstowym) z dnia 21 września 2015 r. między powódką a M. P. i radcą prawnym R. C. na okoliczność zniechęcenia powódki przez pozwaną do powrotu do pracy mimo prawomocnego wyroku przywracającego powódkę do pracy oraz złożenia przez pozwaną propozycji dodatkowej rekompensaty za brak powrotu do pracy, podczas gdy przeprowadzenie i dopuszczenie tego dowodu miało istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, a na treść tej rozmowy telefonicznej powołała się M. P. w korespondencji mailowej do powódki (która to korespondencja mailowa została włączona w poczet materiału dowodowego) i nie spowodowałoby to zwłoki w postępowaniu, a ostatecznie doprowadziło do braku przeprowadzenia postępowania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego w sprawie;

3. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 217 § 1 i 3 k.p.c. i art. 308 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego oraz nierozpoznanie sprawy poprzez wszechstronne rozważenie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, polegającego na pominięciu przez Sąd I instancji dowodu z wydruków zawierających wypowiedzi uczestników forum internetowego w przedmiocie przydzielania pracownikom tzw. skili (tj. rodzaju rozmów przydzielanych danemu konsultantowi) na okoliczność praktyki pozwanego przydziału poszczególnych rodzajów rozmów do danych pracowników, poprzez powołanie się bez podstawy prawnej na to, że z uwagi na anonimowość wypowiedzi nie może to stanowić dowodu, co ostatecznie doprowadziło do błędnego ustalenia stanu faktycznego przez Sąd I instancji, a także braku wskazania w uzasadnieniu Sądu I instancji prawnych przyczyn dla których temu dowodowi Sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej jako dowodowi niestanowiącemu podstawy dokonanych ustaleń,

4. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego oraz nierozpoznanie sprawy poprzez wszechstronne rozważenie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, polegającego na braku odniesienia się do części materiału dowodowego w postaci korespondencji mailowej pomiędzy powódką, a A. K. z dnia 15 marca 2016 r. wraz z zrzutem z obrazu (print screen) z systemu z wyniku sprzedażowego powódki z 12 rozmów, na okoliczność składania przez powódkę propozycji zawarcia aneksu umowy (próba sprzedaży) klientom w zakresie części rozmów przeprowadzanych w dniu 14 marca 2016 r. oraz braku kwalifikowania wszystkich rozmów przeprowadzanych tego dnia w ilości 77 sztuk co do obowiązku oferowania sprzedaży w każdej rozmowie, co ostatecznie doprowadziło do błędnego ustalenia stanu faktycznego przez Sąd I instancji, a także braku wskazania w uzasadnieniu Sądu I instancji prawnych przyczyn, dla których temu dowodowi Sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej jako dowodowi niestanowiącemu podstawy dokonanych ustaleń;

5. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

a) dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów, a także sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, wyprowadzenie faktu, że z obowiązujących w pozwanej spółce zaleceń sprzedażowych wynika jednoznaczny zapis o prezentacji przez konsultantów w każdorazowej rozmowie ofert sprzedażowych lub zawarcia aneksów do umowy (bez względu na okoliczności towarzyszące rozmowie) bez rzeczywistego ustalenia czy we wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę (...) rozmowach telefonicznych doszło do takowych uchybień ze strony powódki;

b) dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów, polegającą na uznaniu za wiarygodne zeznań świadka G. J. (1) w zakresie prawidłowości dokonania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, podczas gdy zeznania tego świadka są niespójne i nielogiczne;

6. art. 98 k.p.c. poprzez obciążenie powódki kosztami procesu, podczas gdy winna zostać ona uznana za stronę wygrywającą sprawę i na jej rzecz powinny zostać zasądzone koszty procesu od pozwanego.

II. naruszenie prawa materialnego, tj.:

1. art. 30 § 4 k.p. poprzez:

a) błędne przyjęcie, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem wskazana przez pozwaną jest uzasadniona, w sytuacji gdy złożenie powódce wypowiedzenia stosunku pracy w krótkim okresie po powrocie powódki do pracy świadczyło w istocie o ewidentnie pozorowanym przez pozwanego wykonaniu prawomocnego wyroku przywracającego powódkę do pracy,

b) niedopuszczalną ocenę zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę z przekroczeniem granicy przyczyn podanych pracownikowi przez pozwaną polegającą na ustaleniu nowych „dodanych” przez pracodawcę przyczyn w toku postępowania m.in. w postaci rzekomych 100 rozmów telefonicznych wskazujących na uchybienia powódki, czy też powoływanie się na wyniki sprzedażowe, które to przyczyny nie były wskazane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, a jednocześnie brak ścisłego ograniczenia się do rozważenia przyczyny wskazanej w oświadczeniu pracodawcy,

2. § 2 ust. 3 w zw. z §9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia MS z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w zw. z §2 rozporządzenia zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 3 października 2016 r. poprzez jego zastosowanie i błędne zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 900,00 zł od roszczeń ewentualnych, podczas gdy koszty takie winny być zasądzone wyłącznie od roszczenia głównego.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach (ewentualnie jego uchylenie i przekazanie do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji) i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

Ponadto na podstawie art. 380 k.p.c. w zw. z art. 382 k.p.c. wniósł o:

1. rozpoznanie przez Sąd II instancji postanowienia Sądu I instancji oddalającego wniosek o przeprowadzenie i dopuszczenie dowodu z nagrania rozmowy telefonicznej (wraz z jej zapisem tekstowym) z dnia 21 września 2015 r. między powódką a M. P. i radcą prawnym R. C. na okoliczność zniechęcenia powódki przez pozwaną do powrotu do pracy mimo wyroku przywracającego powódkę do pracy oraz złożenia przez pozwaną propozycji dodatkowej rekompensaty za brak powrotu do pracy oraz dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z nagrania rozmowy telefonicznej (wraz z jej zapisem tekstowym) z dnia 21 września 2015 r. między powódką a M. P. i radcą prawnym R. C. na wyżej wskazaną okoliczność przez Sąd II instancji,

2. rozpoznanie przez Sąd II instancji postanowienia Sądu I instancji oddalającego wniosek o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z pisma Zakładu Ubezpieczeń Społecznych III Oddział w W. kierowanego do pozwanego z 14 kwietnia 2016 r. oraz odpowiedzi ZUS do pozwanego z 18 sierpnia 2016 r. na okoliczność ustalenia, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powódką były kwestie wypłaty zasiłku chorobowego dla powódki za 2014 r. i negowanie przez pozwanego wypłaty świadczenia rehabilitacyjnego dla powódki w 2014 r., co pozostawało w związku z kwestiami związanymi z wyrokiem przywracającym powódkę do pracy po o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 53 k.p. oraz dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z pisma Zakładu Ubezpieczeń Społecznych III Oddział w W. kierowanego do pozwanego z 14 kwietnia 2016 r. oraz odpowiedzi ZUS do pozwanego z 18 sierpnia 2016 r. na ww. okoliczność przez Sąd II instancji.

W dniu 8 czerwca 2018 r., pełnomocnik strony pozwanej, złożył odpowiedź na apelację wnosząc o jej oddalenie oraz o zasądzenie od strony powodowej kosztów procesu przy uwzględnieniu kosztów postępowania prowadzonego przed Sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Ponadto wniósł o oddalenie wniosku strony powodowej o rozpoznanie, przez Sąd II instancji, postanowień Sądu I instancji, oddalających wnioski dowodowe o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z:

- nagrania rozmowy telefonicznej z dnia 21 września ;:^ (...) między Powódką a M. P. i radcą prawnym R. C.

- pisma Zakładu (...) III Oddział w W. kierowanego do pozwanej z dnia 14 kwietnia 2016 r. oraz odpowiedzi ZUS do pozwanego z 18 sierpnia 2016 r.

jako wniosków bezzasadnych, nie mających związku z mniejszą sprawą i tym samym powoływanych jedynie dla zwłoki w rozpoznaniu sprawy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Odnosząc się do zarzutów apelacji stwierdzić należy, że orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym 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.

Przede wszystkim, brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

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

Zarzuty skarżącego sprowadzają się, w zasadzie jedynie, do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia, bowiem, ocenę, dokonaną przez Sąd pierwszej instancji, swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Odmienna ocena, zebranego w sprawie materiału dowodowego, przedstawiona przez powoda, a w zasadzie odmienne wnioski, wyprowadzone, na podstawie

tych samych okoliczności, pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

Wbrew twierdzeniom powódki, Sąd wszechstronnie rozważył cały zebrany w sprawie materiał dowodowy, odniósł się do wszystkich dowodów i prawidłowo ustalił, że powódka nie wywiązywała ze swoich obowiązków, do których należało oferowanie klientom przedłużenie umowy w drodze aneksu bądź zaprezentowanie nowej oferty, przykładem może być 20 rozmów, na które pozwana spółka powoływała się w wypowiedzeniu umowy o pracę. Jednakże w sprawie przedstawiono 100 takich rozmów.

Nietrafny jest także zarzut apelacji - dowolnej oceny dowodów dokonanej przez Sąd I instancji zeznań świadka G. J. (1) jest zupełnie nietrafny albowiem wypowiedzi świadka stanowią spójną i logiczną całość oraz są one spójne z zeznaniami pozostałych w sprawie świadków.

Należy wskazać, że nietrafne są zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego - oddalenia wniosków dowodowych o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z pisma Zakładu Ubezpieczeń Społecznych III Oddział w W. kierowanego do pozwanego z 14 kwietnia 2016 r. oraz odpowiedzi ZUS do pozwanego z 18 sierpnia 2016 r. oraz dowodu z nagrania rozmowy telefonicznej (wraz z jej zapisem tekstowym) z dnia 21 września 2015 r. między powódką a M. P. i radcą prawnym R. C. na okoliczność zniechęcenia powódki przez pozwaną do powrotu do pracy mimo prawomocnego wyroku przywracającego powódkę do pracy oraz złożenia przez pozwaną propozycji dodatkowej rekompensaty za brak powrotu do pracy oraz pominięcia dowodu z wydruków zawierających wypowiedzi uczestników forum internetowego w przedmiocie przydzielania pracownikom tzw. skili (tj. rodzaju rozmów przydzielanych danemu konsultantowi).

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy oddalił w/w wnioski dowodowe, i podał wyczerpujące motywy takiej decyzji, w treści uzasadnienia.

Sąd I instancji wskazał, że w/w wniosek dowodowy o dopuszczenie dowodu z pisma Zakładu Ubezpieczeń Społecznych III Oddział w W. kierowanego do pozwanego z 14 kwietnia 2016 roku oraz odpowiedzi organu rentowego do pozwanego z 18 sierpnia 2016 roku, które dotyczyły kwestii wypłaty zasiłku chorobowego za rok 2014, kp dotyczy okoliczności, które były całkowicie nieistotne w sprawie i nie miały żadnego przełożenia na rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie.

Sąd Rejonowy oddalił także wniosek dowodowy pełnomocnika powódki o dopuszczenie dowodu z nagrania rozmowy telefonicznej z dnia 21 września 2015 roku między powódką a M. P. i radcą prawnym R. C. wraz z zapisem tekstowym tej rozmowy, gdyż rozmowa ta została zarejestrowana bez zgody osób biorących w niej udział, co czyni ten dowód niedopuszczalnym.

Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu Rejonowego w przedmiocie pominięcia, złożonych przez stronę powodową, wydruków zawierających wypowiedzi uczestników forum internetowego w przedmiocie przydzielania pracownikom tzw. skili (to jest rodzaju rozmów przydzielanych danemu konsultantowi), gdyż zostały one złożone przez osoby anonimowe i nie mogą stanowić dowodu na istnienie praktyki przydzielania u pozwanej skili.

Mając na względzie powyższe zarzuty naruszenia prawa procesowego należy uznać za chybione.

Jeśli chodzi o wnioski dowodowe, zgłoszone przez powódkę w postaci: nagrania rozmowy telefonicznej z dnia 21 września 2015 r. między powódką a M. P. i radcą prawnym R. C. i pisma Zakładu Ubezpieczeń Społecznych III Oddział w W. kierowanego do pozwanej z dnia 14 kwietnia 2016 r. oraz odpowiedzi ZUS do pozwanego z 18 sierpnia 2016 r.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego i oddalił te wnioski jako nie mające związku z niniejszym postępowaniem i powołane jedynie dla przedłużenia postępowania.

Zaś jeśli chodzi o zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego, art. 30 §4 k.p. to także należy uznać go za chybiony.

Zgodnie z treścią przepisu art. 30 §1 k.p., umowa o pracę rozwiązuje się

- 1) na mocy porozumienia stron;
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta.

W myśl § 4 art. 30 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Należy wskazać, że komentowany przepis (jak już wyżej wskazano) nakłada obowiązek informacyjny na pracodawcę. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 KP jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle **konkretne i precyzyjne**, aby mógł on podjąć rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach (zob. wyr. SN z 2.10.2012 r., II PK 60/12, L.).

W niniejszej sprawie, przyczyną rozwiązania z powódką stosunku pracy, wskazaną w oświadczeniu, złożonym przez pozwanego, była niska jakość świadczonej przez powódkę pracy, nie prezentowanie w trakcie obsługi oferty dostępnych klientom pracodawcy oraz nie proponowanie przez powódkę zawarcia nowych umów o świadczenie usług telekomunikacyjnych. Jednocześnie pozwany wskazał 20 przykładowych rozmów, w których powódka nie przedstawiła propozycji aneksu lub nowej umowy o świadczenie usług telekomunikacyjnych.

Jak słusznie zważył Sąd Rejonowy, przyczyna wskazana przez pozwanego w rozwiązaniu umowy była konkretna i precyzyjna.

A zatem, mając na względzie powyższe, zarzut naruszenia art. 30§ 4 k.p. należy uznać za chybiony.

Za niesłuszny Sąd Okręgowy uznał także zarzut naruszenia art. 98 k.p.c.

W postępowaniu procesowym sąd orzeka o zwrocie kosztów w każdym orzeczeniu kończącym sprawę według jednej z następujących zasad: odpowiedzialności za wynik procesu, stosunkowego rozdzielenia kosztów, wzajemnego zniesienia kosztów, słuszności i zawinienia.

Przepis art. 98 § 1 k.p.c. stanowi, iż strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata (radcę prawnego) zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata (radcy prawnego), koszty sądowe oraz koszty nakazane przez sąd osobistego stawiennictwa strony (art. 98 § 3 k.p.c.).

Skoro powódka przegrała proces w 100%, to słusznie Sąd Rejonowy na podstawie w/w przepisu obciążył ją jako stronę przegrywającą proces kosztami zastępstwa procesowego pozwanego jako strony wygrywającej proces. Na koszty zastępstwa procesowego pozwanego składało się wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego w wysokości 360 złotych (w stawce minimalnej) w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy (odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę) zgodnie z brzmieniem § 9 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 poz.1804 z późn.zm) w brzmieniu sprzed dnia 27 października 2016 roku w związku z §2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości zmieniającego rozporządzenia w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 3 października 2016 roku (Dz.U z 2016 poz.1667) oraz w zakresie pozostałych roszczeń pieniężnych w wysokości 900 złotych na podstawie §2 ust 3 w

związku z §9 ust 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 poz.1804 z późn.zm) w brzmieniu sprzed dnia 27 października 2016 roku w związku z §2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości zmieniającego rozporządzenia w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 3 października 2016 roku (Dz.U z 2016 poz.1667).

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

Z uwagi na to, że stroną pozwaną, która w postępowaniu apelacyjnym wygrała sprawę w całości reprezentował pełnomocnik z wyboru, Sąd Okręgowy zasądził od powódki rzecz strony pozwanej kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję, zgodnie z treścią art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1804)

Przewodniczący: Sędziowie:

ZARZĄDZENIE

odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powódki

K.K.-W.