

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 4 lipca 2018 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi po rozpoznaniu sprawy z powództwa L. Bary przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W. o przywrócenie do pracy, oddalił powództwo i orzekł o kosztach zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej w kwocie 720 zł.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Powód L. Bar w (...) Spółce Akcyjnej był zatrudniony od dnia 1 czerwca 2014 roku. Początkowo podstawę zatrudnienia powoda stanowiła umowa zawarta na okres próbny, następnie umowa o pracę zawarta na czas określony od dnia 1 września 2014 roku do dnia 31 marca 2014 roku. Od dnia 1 kwietnia 2015 roku powód został zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za zasadniczym wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 6.000 zł brutto

Od początku zatrudnienia powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Kierownika Sprzedaży Agentów Wyłącznych. Zgodnie z umową miejscem wykonywania przez niego pracy była lokalizacja spółki w Ł. i obszar (...) P. Pionu Sprzedaży Masowej.

Powód kierował Zespołem (...) numer 18.

W zespole powoda nie było niedoboru pracowników, był to jeden z liczniejszych zespołów.

Kierowany przez powoda zespół agentów był przynajmniej trzykrotnie nagradzany za najlepsze wyniki sprzedaży w kategorii obszarowej, a przynajmniej raz został nagrodzony za najlepsze wyniki sprzedaży w kategorii centralnej. Nagrody dotyczyły wyników osiągniętych w 2014 roku, do których brane były wyniki z całego roku, czyli również te osiągnięte przez poprzedniego kierownika.

Zadaniem powoda na stanowisku Kierownika Sprzedaży Agentów Wyłącznych był nadzór nad podległą siecią sprzedaży. Powód miał obowiązek pozyskiwać nowych agentów, szkolić ich, organizować spotkania z agentami, dyscyplinować ich i dbać o jakość ich pracy, ponosił odpowiedzialność za nawiązywanie umów agencyjnych i ich rozwiązywanie, poprawność zawieranych umów ubezpieczeniowych. Jako kierownik zespołu sprzedaży powód był odpowiedzialny za realizację nałożonych planów sprzedaży, był zobowiązany podejmować działania zmierzające do ich realizacji, ale też odpowiadał za prawidłowe wykorzystanie przyznanego budżetu. Stanowisko powoda było samodzielne.

Bezpośrednim przełożonym powoda była A. D. Sprzedaży Oddziału (...).

Plany sprzedaży są ustalane na początku roku na poszczególne kanały sprzedaży. Od 2015 roku plany sprzedażowe były przydzielone na poszczególne kwartały. Kierownik poznawał wysokość planu przed rozpoczęciem danego kwartału. Plany były ustalane na podstawie tych samych kryteriów dla wszystkich zespołów sprzedażowych.

Każdy zespół sprzedaży miał przydzielony budżet zniżek incydentalnych na dany kwartał. Zadaniem kierownika sprzedaży było zarządzanie budżetem zniżek incydentalnych w taki sposób, ażeby go nie przekraczać, a jednocześnie osiągać sprzedaż. Rozdzielenia budżetu między agentów dokonywał kierownik.

Kierownicy byli informowani o wysokości budżetów przydzielonych na konkretne zespoły przed rozpoczęciem danego kwartału bądź na początku danego kwartału.

Zniżki incydentalne mają charakter incydentalny, powinny być stosowane w wyjątkowych wymagającego tego sytuacjach, kiedy zniżki standardowo przewidziane dla klientów są niewystarczające. Jest to narzędzie pomocnicze w ramach innych, którymi dysponuje każdy kierownik. Zadaniem kierownika sprzedaży było zarządzanie budżetem

zniżek incydentalnych w taki sposób, ażeby go nie przekraczać, przy jednoczesnym osiągnięciu sprzedaży w ramach posiadanych zasobów. Stosowanie zniżek incydentalnych było limitowane.

Innymi narzędziami jakie służyły sprzedaży były nielimitowane zniżki taryfowe, zniżki wznovníeniowe, zniżki dla nowych polis, ale też zespół sprzedażowy czyli zasoby kadrowe, szkolenia służące podnoszeniu kompetencji, działania wspierające rekrutację nowych agentów. Wszystkie narzędzia, którymi dysponuje menadżer sprzedaży, są identyczne dla wszystkich menadżerów.

W 2014 roku i jeszcze na początku 2015 roku przekraczanie budżetu zniżek incydentalnych w trakcie trwania kwartału było dopuszczalne. Kierownicy przekazywali informacje jakich wartości potrzebują, a ich przełożeni wnioskowaliśmy do centrali o przyznanie dodatkowego budżetu.

W mailu z 5 listopada 2014 roku powód i inni kierownicy zostali poinformowani przez A. Ł., że w przypadku budżetu zniżek incydentalnych udzielonych na IV kwartał 2014 roku jest udzielone „zielone światło na zniżki”, a celem jest osiągnięcie maksymalnych wyników sprzedażowych.

M. z 5 listopada 2014 roku dotyczył zniżek pozataryfowych udzielanych w IV kwartale 2014 roku. Został wysłany w związku z informacją z biura sprzedaży, że na pewno zostanie przyznany dodatkowy budżet zniżek celem pozyskania klientów. A. Ł. informowała w nim, że kierownicy mogą korzystać z budżetu bez limitu, co nazywała "zielonym światłem".

Polityka spółki w zakresie udzielonych budżetów i ich przekroczeń zmieniła się pod koniec I kwartału w 2015 roku. Zmiana nastąpiła w związku z informacjami z Komisji Nadzoru Finansowego o zaniżanych przez firmy ubezpieczeniowe cenach, sprzedawaniu ubezpieczeń, które nie dają rękojmi wypłaty odszkodowań, w rezultacie firmy ubezpieczeniowe zostały zobowiązane do podwyższenia taryf i obniżenia zakresu udzielanych zniżek z konsekwencjami w postaci kar finansowych za niezastosowanie tychże zasad. W związku z powyższym centrala pozwanej podjęła decyzję, że przydzielone budżety zniżek incydentalnych są ostatecznymi budżetami.

Na naradzie z udziałem kierowników, która miała miejsce w marcu 2015 roku, A. Ł. przekazała, że budżet przydzielony na dany kwartał należy traktować jako ostateczny, a jego zwiększenie jest możliwie tylko na zaakceptowany wniosek. Kierownicy zostali poinformowani o zaleceniach wynikających z wytycznych Komisji Nadzoru Finansowego. Temat przekroczeń nałożonych limitów zniżek incydentalnych był poruszany na comiesięcznych naradach kierowników sprzedaży oraz indywidualnych spotkaniach z kierownikami, a także przekazywana w formie mailowej. Na naradach dyskutowano nad stwierdzonymi przekroczeniami.

Po naradzie, która miała miejsce w marcu 2015 roku, kierownikom sprzedaży w drodze mailowej została przekazana informacja o wyciąganiu konsekwencji w stosunku do kierowników, w których zespołach będzie miało miejsce przekroczenie budżetu. Podana została gradacja kar, które będą wyciągane wobec kierowników. Zakaz przekroczenia budżetu zniżek incydentalnych dotyczył wszystkich zespołów i obowiązywał od II kwartału 2015 roku.

W mailu z 24 marca 2015 roku wysłanym do wszystkich kierowników zespołów sprzedaży A. Ł. przypomniała, że od II kwartału 2015 roku zmieniła się polityką w zakresie dodatkowych budżetów, wskazała, że kierownictwo nie otrzyma żadnych „dorzutek”. Zaleciła wielką dyscyplinę w tym temacie i nadzór nad agentami.

W mailu z 2 kwietnia 2015 roku wysłanym do wszystkich kierowników zespołów sprzedaży K. W. – kierownik zespołu wsparcia sprzedaży przesłała informację o wysokości budżetu zniżek incydentalnych przyznanego na II kwartał 2015 roku wraz z podaną wartością budżetu miesięcznego. Wskazała, że obowiązującą zasadą jest aby przekazany budżet traktować jako ostateczny w II kwartale (zapowiadany jest brak dorzutek). Wskazała także, że od II kwartału 2015 roku będą wyciągane konsekwencje w stosunku do kierowników sprzedaży, którzy przekroczą budżet kwartalny w formie: pisma dyscyplinującego, przypomnienia obowiązków, nagany, kar finansowych w postaci zwiększenia planu i zmniejszenia budżetu.

W lipcu 2015 roku wprowadzono nową zasadę, że przekroczenie budżetu zniżek incydentalnych będzie skutkowało rozwiązaniem umowy o pracę. W mailu z 3 lipca 2015 roku wysłanym do wszystkich kierowników zespołów sprzedaży K. W., działając na podstawie upoważnienia A. Ł., poinformowała o zasadzie rozliczenia wykorzystanego budżetu miesięcznego. Przypomniała o zasadzie, że to kierownik odpowiada za prawidłowe wykorzystanie przyznanego budżetu. Poinformowała także, że jeżeli dany kierownik sprzedaży otrzyma trzy pisma dyscyplinujące związane z przekroczeniem budżetu może to skutkować wyciągnięciem konsekwencji z rozwiązaniem umowy o pracę włącznie.

Kierownicy sprzedaży agentów wyłącznych mieli narzędzia, dzięki którym budżet można było zablokować. Odbywało się to w programie E.. Możliwość fizycznego zablokowania udzielania budżetu zniżek w tym programie pojawiła się w połowie 2015 roku. wcześniej przed wprowadzeniem programu E. kierownik akceptację na zniżkę podpisywał agentowi ręcznie. Kierownik w zakresie swoich kompetencji zawsze miał możliwość pozbawienia agenta dostępu do zniżek incydentalnych. Przed wprowadzeniem programu E. odbywało się to przez brak akceptacji zniżki przez kierownika. Kierownik zespołu sprzedaży miał wiedzę o zniżkach udzielonych w jego zespole przez agentów.

Dwa razy w tygodniu kierownicy zespołów sprzedaży otrzymywali raport z informacją na jakim poziomie jest wykorzystany budżet zniżek incydentalnych. Monitoring wykorzystanych zniżek był prowadzony w cyklach miesięcznych aby nie dopuścić do sytuacji, że budżet zostanie wykorzystany bądź przekroczony już w pierwszym miesiącu kwartału.

Kierownicy sprzedaży innych zespołów skarżyli się, że jeden z agentów w zespole powoda – R. L. (1) wykorzystuje nadmiernie zniżki incydentalne i w ten sposób próbuje w nieetyczny sposób przejąć klientów obsługiwanych przez innych agentów. Miał on drastycznie obniżać wysokość polis, używać zniżek promocyjnych w sytuacjach gdy nie były one adresowane do danych klientów. Powód wiedział o tych nieprawidłowościach, składał z nich wyjaśnienia swojej przełożonej. W zespole powoda agent R. L. (1), a także jego konkubina, nagminnie przekraczali budżet zniżek.

Agent R. L. (1) do zespołu sprzedaży agentów wyłącznych numer 18 został zrekrutowany jeszcze przez poprzedniego kierownika sprzedaży. Osiągał bardzo wysokie wyniki sprzedażowe, w pewnym okresie najwyższe w Polsce. Poprzedni kierownik twierdził, że nie udzielał agentowi R. L. zgody na udzielanie zniżek, podczas gdy agent R. L. twierdził, że taka zgodę miał. Na pierwszym spotkaniu z powodem zaraz po jego zatrudnieniu został on poinformowany przez przełożoną o tej sytuacji, jak również o stwierdzonych w przypadku tego agenta nieprawidłowościach w zakresie nadużywania zniżek i o oczekiwaniach wyeliminowania takich praktyk przez tego agenta. Powód zobowiązał się, że zbada sytuację, ja również, że podejmie odpowiednie działania.

Kierownik zespołu sprzedaży miał możliwość stosowania środków dyscyplinujących wobec agenta, a nawet rozwiązania umowy z agentem, jeżeli podejmowane przez niego działania nie przynosiły efektów. W pewnym momencie A. Ł. przedstawiła powodowi, że wręcz oczekuje od niego rozwiązania umowy z agentem R. L. (1), co ostatecznie powód uczynił.

Kierownicy mogli przekazywać sobie między zespołami nadwyżki budżetu za zgodą przełożonego. Takie przekazanie zniżki następowało jednak według określonych zasad, to jest w trakcie miesiąca, gdy dany kierownik wiedział, że budżetu w całości nie wykorzysta, a nie na zakończenie miesiąca w celu jego zbilansowania.

Zespół kierowany przez powoda przekroczył budżet zniżek incydentalnych w sześciu kolejnych kwartałach przypadających w okresie od 1 lipca 2014 roku do 31 grudnia 2015 roku. Przekroczenie wyniosło łącznie kwotę ponad 600 tys. zł. W przypadku pozostałych zespołów sprzedaży agentów wyłącznych kwoty przekroczeń za ten okres wynosiły od około 12 tys. zł do ok. 77 tys. zł.

Budżet zniżek incydentalnych przyznany na **III kwartał 2014 roku** został przekroczony przez zespół powoda o kwotę ponad 96 tys. zł, co w przypadku zespołów sprzedaży agentów wyłącznych (ZS AW) stanowiło największą kwotę przekroczenia. W przypadku pozostałych zespołów sprzedaży agentów wyłącznych kwoty przekroczeń wynosiły od około 2 tys. zł do ok. 39 tys. zł.

Budżet zniżek incydentalnych przyznany na **IV kwartał 2014 roku** został przekroczony przez zespół powoda o kwotę ponad 94 tys. zł, co w przypadku zespołów sprzedaży agentów wyłącznych (ZS AW) stanowiło największą kwotę przekroczenia. W przypadku pozostałych zespołów sprzedaży agentów wyłącznych kwoty przekroczeń wynosiły od około 3 tys. zł do ok. 19 tys. zł.

Budżet zniżek incydentalnych przyznany na **I kwartał 2015 roku** został przekroczony przez zespół powoda o kwotę ponad 73 tys. zł, co w przypadku zespołów sprzedaży agentów wyłącznych (ZS AW) stanowiło największą kwotę przekroczenia. W przypadku pozostałych zespołów sprzedaży agentów wyłącznych kwoty przekroczeń wynosiły od około 4 tys. zł do ok. 8 tys. zł.

Budżet zniżek incydentalnych przyznany na **II kwartał 2015 roku** został przekroczony przez zespół powoda o kwotę ponad 205 tys. zł, co stanowiło 166,91 % przyznanego na ten okres limitu. W przypadku pozostałych zespołów sprzedaży agentów wyłącznych kwoty przekroczeń nie wystąpiły.

Budżet zniżek incydentalnych przyznany na **III kwartał 2015 roku** został przekroczony przez zespół powoda o kwotę ponad 20 tys. zł, co stanowiło 106,36 % przyznanego na ten okres limitu. W przypadku pozostałych zespołów sprzedaży agentów wyłącznych kwoty przekroczeń nie wystąpiły.

Budżet zniżek incydentalnych przyznany na **IV kwartał 2015 roku** został przekroczony przez zespół powoda o kwotę ponad 111 tys. zł co w przypadku zespołów sprzedaży agentów wyłącznych (ZS AW) stanowiło największą kwotę przekroczenia. W przypadku pozostałych zespołów sprzedaży agentów wyłącznych kwoty przekroczeń wynosiły od około 3 tys. zł do ok. 47 tys. zł.

W I, II, III i IV kwartale 2015 roku budżet zniżek incydentalnych w zespole kierowanym przez powoda został przekroczony łącznie na kwotę 412.315,75 zł.

W przypadku I kwartału 2016 roku miesięczny budżet zniżek incydentalnych przyznany na miesiąc **styczeń 2016 roku** w przypadku zespołu powoda wyniósł 72 tys. zł. Na dzień 21 stycznia 2016 roku budżet ten został przekroczony o kwotę 20.350,09 zł. W przypadku pozostałych zespołów sprzedaży agentów wyłącznych kwoty przekroczeń nie wystąpiły.

W piśmie z 16 lipca 2015 roku skierowanym do powoda A. Ł. wskazała, że przydzielony na jego zespół budżet zniżek incydentalnych został w II kwartale 2015 roku przekroczony o kwotę ponad 205 tys. zł, co stanowi sytuację niedopuszczalną, która nie będzie akceptowana w kolejnych okresach rozliczeniowych. Przypomniano powodowi, że jako kierownik odpowiada za prawidłowe wykorzystanie przyznanego budżetu, jak również że sytuacja taka stanowi poważne naruszenie obowiązków służbowych i świadczy o braku należytego nadzoru w zakresie monitorowania budżetów. Powód został zobowiązany do złożenia wyjaśnień oraz wskazania działań jakie podejmie w celu wyeliminowania tego typu sytuacji w kolejnych okresach rozliczeniowych.

W piśmie z 30 października 2015 roku A. Ł. wskazała powodowi, że budżet zniżek incydentalnych udzielony na III kwartał 2015 roku ponownie przekroczony o kwotę ponad 20 tys. zł. Ponownie zwrócono powodowi uwagę, że sytuacja taka stanowi poważne naruszenie obowiązków służbowych i świadczy o braku należytego nadzoru w zakresie monitorowania budżetów. Powód został zobowiązany do wskazania działań jakie podejmie w celu wyeliminowania tego typu sytuacji w kolejnych okresach rozliczeniowych.

M. z 17 grudnia 2015 roku A. Ł. wezwała powoda do wyjaśnień w sprawie przekroczenia budżet zniżek incydentalnych udzielonego na IV kwartał 2015 roku. Po otrzymaniu wyjaśnień powoda w mailu z 21 grudnia 2015 roku przełożona poinformowała powoda, że wyjaśnień tych nie uznała za uzasadnione. Przypomniała o obowiązku gospodarowania przydzielonym budżetem i możliwości blokowania udzielenia zniżek, jak również o odpowiedzialności za zarządzenie przyznanym budżetem.

Po tym jak powód przekroczył budżet w IV kwartale 2015 roku A. Ł. podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem. Zespół powoda był jedynym, który dopuścił się trzykrotnego kolejnego przekroczenia budżetu począwszy od II kwartału 2015 roku. Dodatkowo w decyzji o zakończeniu stosunku pracy utwierdził A. Ł. raport za miesiąc styczeń 2016 roku, z którego wynikało, że budżet przydzielony na ten miesiąc też jest przekroczony.

Podejmując decyzję o konieczności wypowiedzenia umowy o pracę powodowi A. Ł. uwzględniła także brak realizacji planu sprzedaży za rok 2015, ujawnione wyniki kontroli portfela sierocego, nie realizowanie przez powoda obowiązku w zakresie terminowego przesyłania przełożonej cotygodniowego przesyłania raportu z podjętych działań.

Kierowany przez powoda zespół 18 w roku 2015 osiągnął realizację planu sprzedaży odpowiednio: w I kwartale 94,9%, w II kwartale 101,3%, w III kwartale 88,6%, w IV kwartale 83,2%. Średnia z czterech kwartałów 2015 roku wyniosła 92%. Był to najniższy wynik wśród zespołów sprzedaży agentów wyłącznych.

W IV kwartale 2015 roku z uwagi na niezadowalające wyniki powód był objęty programem aktywizacyjnym w zakresie sprzedaży ubezpieczeń (...). Zadanie to nie zostało zrealizowane - plan sprzedaży za IV kwartał wykonany został na poziomie 90,1%. Zespołowi zabrakło ponad 82 tys. zł.

Około 25 - 27 stycznia 2016 roku zostało przygotowane dla powoda wypowiedzenie umowy o pracę. Na spotkaniu zorganizowanym w celu comiesięcznego omówienia wyników A. Ł. poinformowała powoda, że ma zamiar wręczyć mu wypowiedzenie umowy o pracę. Powód zapytał czy jest możliwość zmiany stanowiska przełożonej, kiedy ta potwierdziła, że jej decyzja jest ostateczna, powód poinformował przełożoną, że od dnia poprzedniego ma wystawione zwolnienie lekarskie. Na spotkaniu tym ostatecznie wypowiedzenie nie zostało powodowi wręczone.

W okresie od dnia 26 stycznia 2016 r. do dnia 7 października 2016 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Od momentu przejścia powoda na zwolnienie lekarskie kierowanie jego zespołem przejęła pracownica tego zespołu (...). Na początku otrzymała ona informację, że budżet w styczniu jest już przekroczony, miała dokonać analizy kto w zespole dokonuje przekroczeń, dokonać stosownych zablokowań, ewentualnie odebrać agentom kompetencje. P. K. zarządzała zespołem nr 18 do lipca 2016 roku, a od 1 sierpnia 2016 roku kieruje nim A. F.. Od momentu przejścia kierowania zespołem nr 18 przez inne osoby nie było przekroczeń budżetu zniżek incydentalnych w tym zespole.

Budżet zniżek incydentalnych przyznany na zespół sprzedaży agentów wyłącznych nr 18 na I kwartał 2016 roku został wykorzystany w 97,55%, pozostał do wykorzystania budżet w kwocie około 6 tys. zł.

Budżet zniżek incydentalnych przyznany na zespół sprzedaży agentów wyłącznych nr 18 na II kwartał 2016 roku został wykorzystany w 93,87%, pozostał do wykorzystania budżet w kwocie około 9 tys. zł.

Po odzyskaniu zdolności do pracy powód w dniu 10 października 2016 roku przystąpił do pracy. Przedstawił zaświadczenie lekarskie z 10 października 2016 roku potwierdzające zdolność do pracy od 8 października 2016 roku.

W dniu 10 października 2016 r. pozwana spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 30 listopada 2016 roku.

Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano negatywną ocenę pracy powoda na zajmowanym stanowisku Kierownika Sprzedaży Agentów Wyłącznych odpowiedzialnego za pracę Zespołu nr (...) odnosząca się do okresu pracy bezpośrednio poprzedzającego zwolnienie lekarskie. Jako przykładowe sytuacje wskazano:

- 1) znaczne przekroczenie przez powoda przydzielonego budżetu zniżek incydentalnych nadanego na rok 2015 Zespołowi (...) w Ł., którym zarządzał powód, a tym samym wykorzystanie przydzielonego budżetu w sposób odbiegający od oczekiwań i wymagań pracodawcy.

Pomimo zakazu przekraczania budżetu przyznanego na zniżki oraz obowiązku monitorowania na bieżąco jego wykorzystania, (pisma: (...) oraz (...)) dot. nieprawidłowości wykorzystania przydzielonego na II i III kwartał 2015r.

budżetu zniżek) powód świadomie doprowadził do przekroczenia nadanego budżetu na rok 2015 o kwotę 408.977,75 zł. Był to najwyższy poziom wykorzystania budżetu zniżki incydentalnej w O. Ł. - P. w roku 2016.

Wskazane powyżej działania są przykładem naruszenia par. 14 ust. 1 obowiązującego Regulaminu pracy i stanowią naruszenie ustalonych zasad dotyczących wykorzystywania budżetu. Ponadto stanowią naruszenie dyscypliny finansowej. Działanie powoda mogło dodatkowo narazić pracodawcę na negatywne konsekwencje finansowe, ponadto stanowi naruszenie wytycznych (...) z 28 września 2015 roku dotyczących dyscypliny w zakresie stosowania taryf w procesie sprzedaży ubezpieczeń.

2) niezrealizowanie przez kierowany przez powoda Zespół (...) w Ł. planu sprzedaży w 2015 roku. Ocena ta odnosi się do braku skuteczności działań menedżerskich ze strony powoda, w rezultacie czego wyniki osiągnięte w 2015 roku przez zespół powoda były poniżej oczekiwań pracodawcy i nałożonych planów.

W kierowanym przez powoda Zespole 18, w roku 2015 rok odnotowano najniższą realizację planu sprzedaży wśród 11 Zespołów (...). Realizacja na poziomie 91%, przy średniej Ocenie Sprzedaży w kanale A. na poziomie 99,6%.

Dodatkowo z uwagi na niezadowalające wyniki w zakresie sprzedaży ubezpieczeń (...) powód był objęty planem aktywizacyjnym w IV kwartale 2015. Postawione zadanie nie zostało zrealizowane - plan sprzedaży za IV kwartał wykonany został na poziomie 90,1%.

W oświadczeniu o wypowiedzeniu wskazano, że dalsze zatrudnienie powoda na zajmowanym stanowisku jest niemożliwe, gdyż nie daje gwarancji prawidłowej realizacji nałożonych na obszar celów biznesowych. W związku z przytoczonymi argumentami pracodawca utracił do powoda zaufanie i podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę.

Powyższych ustaleń Sąd Rejonowy dokonał na podstawie zeznań zgłoszonych przez obydwie strony świadków i przywołanych dowodów z dokumentów, w tym korespondencji prowadzonej pomiędzy pracodawcą a powodem i innymi pracownikami oraz zestawień dotyczących limitów przyznaných budżetów zniżki incydentalnej i wyników sprzedażowych. Przeprowadzone dowody ze źródeł osobowych oraz dowody z dokumentów Sąd ocenił jako wiarygodne jako że tworzą spójną i zgodną całość.

Sąd Rejonowy przypomniał, iż zgodnie z art. 299 k.p.c., przeprowadzenie dowodu z przesłuchania stron dopuszczalne jest wyjątkowo, gdy w świetle oceny sądu, opartej na całokształcie okoliczności sprawy, brak jest w ogóle innych środków dowodowych albo gdy istniejące okazały się niewystarczające dla wyjaśnienia okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, przy czym dopuszczenie dowodu z przesłuchania stron jest wyłącznie uprawnieniem sądu (por. wyrok SN z dnia 5 lipca 2006 r., IV CSK 98/06, LEX nr 459229). Pomijając dowód z zeznań powoda Sąd przede wszystkim miał na uwadze to, że w sprawie został zgromadzony bardzo bogaty materiał dowodowy obejmujący szereg dowodów z dokumentów i zeznania ośmiu świadków, z których każdy złożył obszernie zeznania na okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, w szczególności przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. W ocenie Sądu materiał ten jest wystarczający do jej merytorycznego rozstrzygnięcia. Sąd miał na uwadze także i to, że na ostatni termin rozprawy powód nie stawiał się, mimo że był wzywany do obowiązkowego stawiennictwa pod rygorem pominięcia dowodu z jego przesłuchania. Powód nie wykazał żadnej faktycznej przeszkody, która uniemożliwiłaby mu stawiennictwo na wyznaczonym terminie rozprawy. Co istotne również pełnomocnik powoda nie złożył wniosku o odroczenie rozprawy z powodu nieobecności powoda, nie powołał się na żadne okoliczności, które mogłyby uzasadnić taką decyzję. Należy tylko dodać, że Sąd odroczył ogłoszenie wyroku i w terminie publikacyjnym również żadne usprawiedliwienie nieobecności powoda na rozprawie nie wpłynęło.

Sąd Rejonowy uznał, iż w tak ustalonym stanie faktycznym powództwo jako bezzasadne podlegało oddaleniu.

Sąd I Instancji wskazał, iż podstawę prawną dochodzenia przez pracownika przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony stanowi art. 45 § 1 k.p.

Wypowiadając powodowi umowę pracodawca zachował wymagania formalne jakie nałożone na niego zostały w art. 30 k.p., bowiem wypowiedzenie miało formę pisemną, jak również została wskazana przyczyna uzasadniająca decyzję pracodawcy. Przedmiotem badania Sądu, także z uwagi na podniesione w tym zakresie konkretne zarzuty, była kwestia prawdziwości i zasadności wskazanej w oświadczeniu pracodawcy przyczyny.

Odnosząc się do powyższej spornej kwestii Sąd podkreślił, iż generalnie wypowiedzenie umowy o pracę winno być uzasadnione. Przyczyna wskazana przez pracodawcę nie musi mieć jednak szczególnej wagi, ponieważ wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę (por. np. wyroki SN z dnia 5 listopada 1979 roku w sprawie I PRN 133/79, OSNCP 1980/4/77, z dnia 4 grudnia 1997 roku w sprawie I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598, z dnia 6 grudnia 2001 roku w sprawie I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002 nr 10, s. 34, z dnia 2 października 1996 roku w sprawie I PRN 69/96, LEX 28630). Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie przyjął, iż podanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę ma charakter formalny i informacyjny, przyczyna jednak winna być skonkretyzowana i rzeczywista. 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 roku w sprawie I PKN 645/98, OSNP 2000/11/420).

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być przy tym dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych dążeniem zakładu pracy do usprawnienia pracy w tym zakładzie i jednocześnie nie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, wypowiedzenie takie jest uzasadnione w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, choćby nie likwidowało wszystkich nieprawidłowości kadrowych istniejących w tym zakładzie (wyrok SN z dnia 2 sierpnia 1985 roku w sprawie I PRN 61/85, OSNC 1986/5/76). W orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowany jest pogląd, że wprowadzenie umowy o pracę zalicza się do umów starannego działania, jednak nie oznacza to, że ocena starannego wykonywania obowiązków pracowniczych odbywa się bez względu na wyniki (efekty) świadczonej pracy. Pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi, który nie osiąga wyników pracy porównywalnych z wynikami pracy innych pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach, choćby nie było w tym zawinienia, niestaranności lub niesumienności pracownika. Pracodawca nie ma bowiem obowiązku zatrudniania niewydajnego pracownika (por. wyrok z dnia 24 lutego 2015 roku w sprawie II PK 87/14, Legalis 1200686).

Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi

w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. I PKN 419/97, opubl. Legalis Numer 31946). W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego pracodawca dysponuje prawem doboru pracowników realizujących jego wizję prowadzonej działalności gospodarczej. Ma to istotne znaczenie, ten podmiot bowiem ponosi ryzyko ekonomiczne i gospodarcze prowadzonego przedsięwzięcia (por. wyroki SN z: 4.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS Nr 20/1998, poz. 598; 8.3.1998 r., I PKN 555/97, OSNAPiUS Nr 4/1999, poz. 125).

Dla oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę istotne jest jednak to aby pracodawca dokonał oceny pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy, z punktu widzenia wyznaczonych mu obowiązków i wymagań. Nie mogą więc stanowić kryterium oceny pracy pracownika oczekiwania pracodawcy, o których pracownik nie wie, zawierając umowę o pracę, i o których pracodawca nie informuje go w czasie trwania stosunku pracy (wyrok SN z dnia 10 listopada 1998 roku w sprawie I PKN 428/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 791).

Sąd Rejonowy przypomniał, iż w przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca wypowiedział powodowi umowę z pracę uzasadniając to: po pierwsze znacznym przekroczeniem budżetu niżek incydentalnych nadanego na rok 2015 zespołowi agentów wyłącznych 18 zarządzanym przez powoda, mimo zakazu jego przekraczania; po drugie niezrealizowaniem kierowanego przez powoda zespół planu sprzedaży w 2015 roku. Wskazano także na niezadowalające wyniki sprzedaży ubezpieczeń (...) w ramach planu aktywizacyjnego nałożonego na powoda w IV

kwartale 2015 roku. Z uwagi na powyższe okoliczności pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu wskazał, że utracił do powoda zaufanie, a jego dalsze zatrudnienie na zajmowanym stanowisku jest niemożliwe, gdyż powód nie daje gwarancji prawidłowej realizacji nałożonych na obszar celów biznesowych.

Analizując po kolei powyższe przyczyny przypomnieć w pierwszej kolejności należy, że z art. 100 § 1 k.p. wynika obowiązek pracownika sumiennego i starannego wykonywania pracy oraz stosowania się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Obowiązek wykonywania pracy sumiennie oznacza powinność najlepszego – w intencji pracownika – jej wykonywania. Kryterium sumienności pracowniczej odwołuje się do właściwego stosunku psychicznego pracownika do wykonywanej pracy. Pracownik powinien wykonywać pracę z należyтым wykorzystaniem sił i umiejętności, posiadanych kwalifikacji, doświadczenia zawodowego i wieku (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2006 r., sygn. I PK 161/05, PP 2006, Nr 11, s. 33, Legalis Numer 78473). Jeżeli pracownik naruszy obiektywne reguły staranności, dochodzi do niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania. Reasumując, można stwierdzić, że pracownik realizuje obowiązek sumiennego i starannego wykonywania pracy, jeśli wykonuje swoje czynności zgodnie z określoną wiedzą, przejawiając przy tym inicjatywę, w celu uzyskania jak najlepszych wyników.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w sposób jednoznaczny wynika, że obydwie przyczyny wskazane w oświadczeniu pracodawcy jako główne, czyli przekroczenie przydzielonego na rok 2015 budżetu zniżek incydentalnych i niezrealizowanie planu sprzedaży w 2015 roku, są prawdziwe. Ich prawdziwość została wykazana złożonym przez stronę pozwaną zestawieniami wyników, których powód reprezentowany w postępowaniu przez fachowego pełnomocnika – co należy podkreślić - nie kwestionował.

Argumentacja powoda, który nie zgadzał się z przyczyną wskazaną w oświadczeniu pracodawcy, opierała się na stwierdzeniu, że zakaz przekraczania budżetu zniżek incydentalnych został wprowadzony dopiero w końcu 2015 roku i po jego wprowadzeniu był przez powoda w całości respektowany, nadto przekroczenie budżetu zniżek incydentalnych było nieuniknione. Powód argumentował także, że nie został poinformowany, że przekroczenie budżetu zniżek incydentalnych może wiązać się z utratą zatrudnienia.

Sąd Rejonowy argumentacji powoda nie uznał za zasadnej, przede wszystkim dlatego, że pozostaje ona w sprzeczności ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. W świetle spójnych i zgodnych ze sobą zeznań świadków, mających pełne potwierdzenie w dowodach z dokumentów (maili kierowanych do ogółu kierowników oraz pism kierowanych do powoda przez jego przełożoną), polityka pozwanej spółki w zakresie udzielonych budżetów zniżek incydentalnych i możliwości ich przekroczenia uległa diametralnej zmianie pod koniec I kwartału w 2015 roku. Od II kwartału 2015 roku pracodawca wprowadził zakaz przekroczenia budżetu zniżek incydentalnych, który dotyczył wszystkich zespołów sprzedażowych, przy wprowadzonej zasadzie, że zwiększenie budżetu jest możliwie tylko na zaakceptowany wniosek przełożonego. Konsekwencją przekroczenia budżetu kwartalnego początkowo miały być kary porządkowe (pisma dyscyplinujące, przypomnienie obowiązków, nagany, kary finansowe), a w lipcu 2015 roku pracodawca zdecydował o zaostrzeniu tych kar i wprowadzeniu konsekwencji w postaci rozwiązania umowy o pracę. Powód, wbrew temu co utrzymywał, miał wiedzę o powyższym, gdyż informacje o nowych zasadach i skutkach ich niedotrzymania były przedstawiane kierownikom zespołów sprzedaży na comiesięcznych naradach i indywidualnych spotkaniach kierowników z ich przełożonymi – co dowiodły zeznania słuchanych świadków, ale i przekazywane w formie pisemnej. Do akt strona pozwana złożyła skierowane do wszystkich kierowników zespołów sprzedaży, a więc i do powoda, wiadomości mailowe: z 2 kwietnia 2015 roku informującą o zasadzie traktowania przekazanego budżetu jako ostateczny i o rodzajach konsekwencji jakie będą wyciągnę w stosunku do kierowników, którzy przekroczą budżet kwartalny; oraz z 3 lipca 2015 roku informujące o konsekwencji w postaci rozwiązania umowy o pracę włącznie w przypadku przekroczenia budżetu. Strona pozwana wreszcie złożyła do akt trzy pisma dyscyplinujące powoda w związku z przekroczeniem budżetu zniżek incydentalnych, odpowiednio z dnia 16 lipca 2015 roku w związku z przekroczeniem budżetu w II kwartale 2015 roku, pismo z dnia 30 października 2015 roku w związku z przekroczeniem budżetu w III kwartale 2015 roku oraz mail z 17 dnia grudnia 2015 roku w związku z przekroczeniem budżetu w IV

kwartale 2015 roku. Otrzymania wskazanych pism i wiadomości powód ostatecznie nie kwestionował, sam nawet złożył do akt jedno z pism dyscyplinujących (z dnia 16 lipca 2015 roku).

Jak wynika z materiału dowodowego powód jako kierownik zespołu sprzedaży dokonywał rozdzielania budżetu przydzielonego na zespół między agentów, zarządzał tym budżetem i był za niego odpowiedzialny, był przy tym wyposażony w możliwość pozbawienia agenta dostępu do zniżek incydentalnych, a nawet rozwiązania umowy z agentem, którego działania nie przynosiły oczekiwanych efektów. Powód miał także dostęp do informacji wskazujących na jakim poziomie jest wykorzystany budżet zniżek incydentalnych, co pozwalało mu na bieżąco kontrolować stan wykorzystania budżetu.

Mimo tych wszystkich narzędzi i mimo wprowadzonego przez pracodawcę zakazu przekraczania budżetu przyznanego na zniżki incydentalne, budżet ten przez zespół zarządzany przez powoda został znacząco przekroczony w trzech kolejnych kwartałach 2015 roku. Kwota przekroczenia nie tylko, że była największą wśród zespołów sprzedaży agentów wyłącznych (wyniosła ponad 400 tys. zł), to jeszcze zespół powoda jako jedyny przekroczeń tych dopuścił się kolejno w II, III i IV kwartale 2015 roku.

Należy podnieść, że umowa o pracę nie jest umową efektu a pracodawca nie może przenosić na pracownika ryzyka prowadzenia działalności gospodarczej. Dlatego też o ile samo nieosiągnięcie przez pracownika nałożonych na niego planów sprzedażowych można potraktować jako okoliczność, które nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę, to okoliczność, która taką decyzję uzasadnia w ocenie Sądu ewidentnie stanowi fakt przekroczenia przez powoda przydzielonego budżetu zniżek incydentalnych w ustalonym w postępowaniu wymiarze, do którego powód dopuścił pomimo wprowadzonego przez pracodawcę zakazu przekraczania budżetu przyznanego na zniżki. Co więcej powód, który przekroczenie budżetu zniżek uzasadniał nałożonymi wynikami sprzedażowymi, wyniku tego w roku 2015 nie zrealizował pomimo aż tak znacznego przekroczenia budżetu zniżek.

W niniejszej sprawie nie ma wątpliwości, zdaniem Sądu I instancji, co do tego, że kierowany przez powoda zespół odnotowywał największe przekroczenie budżetu zniżek spośród zespołów sprzedaży wyłącznej w okresie trzech kolejnych kwartałów 2015 roku. Jak wynika ze zgromadzonych w toku postępowania dokumentów i z zeznań świadków, powód był kilkakrotnie informowany o niedopuszczalności takiej sytuacji. Niejednokrotnie wskazywano powodowi, że takie sytuacje nie będą akceptowane, a konsekwencją takiego stanu rzeczy może być rozwiązanie umowy o pracę. Powód mimo otrzymanych kolejno trzech pism dyscyplinujących wystosowanych przez jego przełożoną w pierwszym miesiącu kolejnego I kwartał 2016 roku ponownie przekroczył budżet przyznany na miesiąc styczeń 2016 roku o kwotę ponad 20 tys. zł, co dowodzi, że dotychczasowe ostrzeżenia pracodawcy kierowane pod jego w żaden sposób nie wpłynęły na sposób jego postępowania i kierowania zespołem.

W rezultacie Sąd Rejonowy uznał, że w okolicznościach faktycznych sprawy pracodawca miał podstawy do uznania, że powód nie daje gwarancji prawidłowej realizacji nałożonych na niego obowiązków i w konsekwencji rozwiązać z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem. Sąd nie znalazł podstaw do zakwestionowania podanej przez pracodawcę utraty zaufania do powoda jako swojego pracownika. Jak już wspomniano, powód najwyraźniej nie wziął pod uwagę kierowanych pod jego adresem ostrzeżeń dyrektora regionalnego i w dalszym ciągu znacznie przekraczał przyznane mu w budżecie limity zniżek incydentalnych. Mając to na uwadze, nie można zarzucać pozwanej spółce, że zarzut utraty zaufania do pracownika został przez nią wysunięty bez jakichkolwiek podstaw. W judykaturze dominuje stanowisko, że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, ile przyczyny, które ją spowodowały. Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie (por. wyrok Sąd Najwyższy z dnia 14 kwietnia 2015 r. w sprawie II PK 140/1, opubl. w M.P.Pr. (...) -545; Legalis Numer 1337791; oraz wyrok SN z 31 marca 2009: r. sygn. II PK 251/08, Legalis Numer 255293). W świetle zgromadzonego materiału dowodowego nie ma wątpliwości, że wskazane przez stronę pozwaną przyczyny rozwiązania zawartej z powodem umowy o pracę były natury obiektywnej i racjonalnej. Nie można też zarzucić, że przyczyna ta wynika z arbitralnych cen bądź subiektywnych uprzedzeń.

Odnosząc się do podniesionego przez powoda zarzutu naruszenia przez pracodawcę zasady współzycia społecznego to wskazać należy zdaniem Sądu Rejonowego, że nie wystarczy powołać się ogólnie na bliżej nieokreślone zasady współzycia społecznego, lecz należy wskazać jaką przyjętą w społeczeństwie zasadę współzycia społecznego naruszył pracodawca swoim postępowaniem wobec powoda. Przez odwoływanie się, zwłaszcza ogólne, do klauzul generalnych przewidzianych w art. 8 k.p., nie można podważać pośrednio mocy obowiązującej przepisów prawa. Taka praktyka mogłaby prowadzić do naruszenia zasady praworządności w demokratycznym państwie prawnym, a w życiu gospodarczym do podważenia pewności obrotu, która w gospodarce rynkowej ma szczególne znaczenie. Norma art. 8 k.p. ma bowiem charakter wyjątkowy i można ją stosować w sytuacji, gdy w innej drodze nie można zabezpieczyć interesu osoby zagrożonej wykonaniem prawa podmiotowej drugiej osoby.

W rozpoznawanej sprawie powód podniósł naruszenie zasad współzycia społecznego nie konkretyzując jednak, która zasada współzycia społecznego została przez pracodawcę naruszona. Sąd tak w sposobie jak i okolicznościach z powodu których doszło do wypowiedzenia umowy o pracę nie dopatrywał się naruszenia zasad współzycia społecznego.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy powództwo oddalił.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, zasądzając obowiązek ich zwrotu od powoda jako strony przegrywającej na rzecz pozwanego pracodawcy.

Wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika ustalone na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 roku (tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 265, ze zm.) w brzmieniu obowiązującym na datę wniesienia pozwu (to jest w okresie od 1 stycznia 2016 roku do 26 października 2016 roku), wyniosły 360 zł. Sąd uwzględnił wniosek pełnomocnika pozwanego i stawkę tą przyznał w wysokości podwójnej, to jest w kwocie 720 zł.

Orzekając o wysokości przyznanych stronie kosztów procesu, sąd bierze pod uwagę celowość poniesionych kosztów oraz niezbędność ich poniesienia z uwagi na charakter sprawy. Przy ustalaniu wysokości kosztów poniesionych przez stronę reprezentowaną przez pełnomocnika będącego adwokatem, radcą prawnym lub rzecznikiem patentowym, sąd bierze pod uwagę niezbędny nakład pracy pełnomocnika oraz czynności podjęte przez niego w sprawie, a także charakter sprawy i wkład pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia (art. 109 § 2 k.p.c.). Zgodnie zaś z § 15 ust. 1 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 roku płaty stanowiące podstawę zasądzania kosztów zastępstwa prawnego ustala się z uwzględnieniem stawek minimalnych określonych w rozdziałach 2-4. Opłatę w sprawach wymagających przeprowadzenia rozprawy ustala się w wysokości przewyższającej stawkę minimalną, która nie może przekroczyć sześciokrotności tej stawki, ani wartości przedmiotu sprawy, jeśli uzasadnia to: 1) niezbędny nakład pracy radcy prawnego, w szczególności poświęcony czas na przygotowanie się do prowadzenia sprawy, liczba stawień w sądzie, w tym na rozprawach i posiedzeniach, czynności podjęte w sprawie, w tym czynności podjęte w celu polubownego rozwiązania sporu, również przed wniesieniem pozwu; 2) wartość przedmiotu sprawy; 3) wkład pracy radcy prawnego w przyczynienie się do wyjaśnienia okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, jak również do wyjaśnienia i rozstrzygnięcia istotnych zagadnień prawnych budzących wątpliwości w orzecznictwie i doktrynie; 4) rodzaj i zawilość sprawy, w szczególności tryb i czas prowadzenia sprawy, obszerność zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego lub biegłych sądowych, dowodu z zeznań świadków, dowodu z dokumentów, o znacznym stopniu skomplikowania i obszerności.

Uwzględniając powyższe Sąd uznał, że w niniejszej sprawie zaistniały okoliczności przemawiające za zasądzeniem od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w wysokości podwójnej stawki minimalnej przewidzianej w § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku. Zdaniem Sądu ustalenie kosztów wynagrodzenia pełnomocnika według stawki podwyższonej uzasadnia wielość terminów rozpraw (siedem terminów rozpraw), ilość przesłuchanych w sprawie świadków (ośmiu, składających wielogodzinne zeznania), nakład pracy pełnomocnika strony pozwanej związany z uczestnictwem w rozprawach, przedstawieniem

wielości dokumentów i starań w przyczynienie się do wyjaśnienia i rozstrzygnięcia sprawy, który należy ocenić jako wyższy od przeciętnego, jak również odległość jaką miał do pokonania pełnomocnik, który przyjeżdżał na terminy rozpraw z W..

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł powód, zaskarżając wyrok w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, wyrażające się w ustaleniu, że obydwie przyczyny wskazane w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę są prawdziwe, co świadczy o zasadności wypowiedzenia, co miało wpływ na treść rozstrzygnięcia wyrażający się w oddaleniu powództwa;
2. błąd w ustaleniach faktycznych wyrażający się w przyjęciu, że obydwie przyczyny wskazane w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę są prawdziwe, co świadczy o zasadności wypowiedzenia, co miało wpływ na treść rozstrzygnięcia wyrażający się w oddaleniu powództwa.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uznanie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem za bezskuteczne, ewentualnie w przypadku uznania powyższego żądania za niecelowe o zasądzenie odszkodowania w kwocie 18.000 zł za niesłuszne wypowiedzenie umowy o pracę.

Pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w 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.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie błędnych ustaleń faktycznych.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i 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.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. 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 ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swój pogląd na sprawę i swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

W szczególności Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy ustalił, iż strona pozwana zaostrzyła dyscyplinę finansową od 1 kwartału 2015 r, czego apelujący miał pełną świadomość, a zarówno w postępowaniu przed Sądem I instancji, jak i w apelacji próbuje kwestionować decyzję pracodawcy w tym zakresie. Należy przypomnieć, że to w istocie pracodawca określa zadania do wykonania, a pracownik winien stosować się do jego poleceń, co wynika z charakteru stosunku pracy i zasady podporządkowania pracownika. Jednocześnie z prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego wynika, iż dla innych pracowników określone limity i budżet były do wykonania, przekroczenia limitów albo nie miały miejsca, albo były znacznie mniejsze, niż przekroczenia w zespole skarżącego, co wynika z zeznań świadków i złożonych zestawień, przy tożsamyh narzędziach pracy i zbliżonej ilości agentów, takich samych zakazach i podobnych planach. Apelacja w tym zakresie stanowi dalszą, nieuzasadnioną polemikę z zasadnością i rozmiarem nałożonych obowiązków przez pracodawcę. Bez znaczenia pozostaje kwestia, iż w okresie przed I kwartałem 2015 r panowały inne zasady dotyczące zniżek, bowiem istotny jest zakaz przekraczania budżetu zniżek, który został nałożony po tej dacie i wynikał z wytycznych (...), a o którym pracownicy, w tym powód byli informowani, zarówno w formie mailowej jak i na spotkaniach. Gołosłowne pozostają twierdzenia apelacji, iż zakaz ten zaczął obowiązywać pod koniec 2015 r, bowiem przeczą temu dowody z dokumentów oraz zeznań świadków. Nieuprawnioną jest sugestia apelacji, iż powód nie spodziewał się konsekwencji przekraczania zniżek, bowiem zarówno z zeznań świadków jak i z wiadomości e –mail wynikają te konsekwencje, łącznie z wypowiedzeniem umowy o pracę. Bezzasadny jest zarzut dotyczący niezrealizowania wyników sprzedaży wobec zwolnienia agenta, wobec prawidłowych ustaleń, iż inni kierownicy w podobnych okolicznościach nie mieli problemu z realizacją planu. Podnoszone okoliczności przez skarżącego, iż w przeszłości był nagradzany i docenianym pracownikiem, pozostaje bez wpływu na rozstrzygnięcie, bowiem zarzuty wynikające z wypowiedzenia dotyczą późniejszego okresu.

Słusznie też przyjął Sąd Rejonowy, iż brak było podstaw do przyjęcia, że pozwany wypowiadając powodowi umowę o pracę naruszył art. 8 kp. Sąd Okręgowy podziela w tym zakresie argumentację, że nie wystarczy powołać się ogólnie na bliżej nieokreślone zasady współżycia społecznego, lecz należy wskazać jaką przyjętą w społeczeństwie zasadę współżycia społecznego naruszył pracodawca swoim postępowaniem wobec powoda. Przez odwoływanie się, zwłaszcza ogólne, do klauzul generalnych przewidzianych w art. 8 k.p., nie można podważać pośrednio mocy obowiązującej przepisów prawa. Tymczasem apelujący nadal nie precyzuje, jaka to zasada konkretnie miałaby być naruszona. Poza tym, skoro wskazane przyczyny wypowiedzenia okazały się zasadne, trudno zgodzić się ze skarżącym, iż pracodawca nadużył swojego prawa podmiotowego.

Należy tylko podkreślić, na co słusznie zwrócił uwagę Sąd Rejonowy, 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). Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika./ por. wyrok SN z dnia 4 kwietnia 1979 r, I PRN 32/79, LEX nr 14491/, a niewłaściwe wykonywanie obowiązków

pracowniczych wynikające z braku oczekiwanej dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu czynności przypisanych zajmowanemu stanowisku uzasadniają wypowiedzenie.

Zaskarżone rozstrzygnięcie odpowiada zatem prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej w postępowaniu apelacyjnym orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych./Dz.U. 2015 poz. 1800 ze zm./

Przewodnicząca: Sędziowie: